

SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ TEISĖ Į KOLEKTYVINES DERYBAS IR TEISĖ Į STREIKĄ

dr. Tomas Davulis*

Anotacija. Straipsnyje pateikiama savarankiškai dirbančių asmenų galimybės pasinaudoti kolektyvinėmis darbo teisėmis sisteminė analizė. Autorius nuosekliai apžvelgia šių asmenų padėties reglamentavimą nacionalinės, tarptautinės darbo teisės ir Europos Sąjungos teisės aspektu. Nemažas dėmesys skiriamas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikai, iliustruojančiai savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų statuso skirtumus (įskaitant 2020 m. sprendimą Yodel byloje). Galiausiai, įvertindamas didėjantį savarankiškai dirbančių asmenų skaičių ir identifikuotus jų turimų kolektyvinių darbo teisių nevienodumus, autorius pateikia aktualias reguliavimo perspektyvas.

Reikšminiai žodžiai: savarankiškai dirbantys asmenys; kolektyvinės darbo teisės, asociacijų laisvė; kolektyvinės derybos; kolektyvinės sutartys; kolektyvinio poveikio priemonės; streikai; platformų darbuotojai.

Įvadas

Teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką, nesvarbu, ar mes tai suvokime kaip atskiras ar viena iš kitos išplaukiančias teises, ar kaip kolektyviai įgyvendinamą individualią asmens ar organizacijos teisę, visuomet pirmiausia siejamos su darbuotojo teisiniu statusu. Ir tarptautiniai žmogaus teisių dokumentai, ir Europos Sąjungos teisės aktai ar nacionalinė teisė jas suvokia neatsiejamai nuo darbuotojų ir jų organizacijų, suteikdami asociacijos pagrindu atsiradusioms darbuotojų organizacijoms (profesinėms sąjungoms) plačią darbuotojų atstovavimo kompetenciją, efektyvias savarankiškumo ir derybų laisvės garantijas, galimybes naudotis valstybės sukuriama taikinimo mechanizmais ir, esant reikalui, stabdyti darbą skelbiant streiką. Kitoms interesų

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto dekanas, profesorius, Darbo teisės centro vadovas, Darbo kodekso kūrimo darbo grupės (2015–2016 m.) vadovas.

grupėms (pvz., bet kurio pagrindo mažumoms, žemdirbiams, vartotojams, namų savininkams, kultūrininkams ir pan.) tokių plačių teisių nesuteikiama, nes vietoj darbo santykiams būdingo kolektyvinio savireguliacijos ir specialaus ginčų sprendimo mechanizmo¹ joms siūlomi individualūs teisiniai (civilinės ar administracinės teisės) reguliavimo ir konfliktų sprendimo būdai.

Nuėjusios daugiau kaip šimto metų raidos kelią, kolektyvinės darbo teisės (teisė į asociacijas, teisė į kolektyvines derybas ir į streiką) įsitvirtino kiekvienos valstybės darbo teisės sistemoje, o jų suvokimas buvo formuotas ir gludintas dešimtmečiais tarptautinių organizacijų institucijų (TDO Asociacijų laisvės komiteto, Europos Žmogaus Teisių Teismo, Europos socialinių teisių komiteto, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo) ir konstitucinių teismų. Nepaisant tvirtų ideologinių ir dogmatinių pagrindų, kai kurie kolektyvinių darbo teisių aspektai kelia ar gali kelti įtampą modernioje teisėkūroje ar teismų praktikoje. Pirmiausia tai susiję su tradicinėmis „darbo“ ir „darbuotojo“ sampratomis, kurios patiria spaudimą dėl veržlios technologijų ekspansijos ir naujų profesijų atsiradimo. Darbo pasaulis keičiasi dėl komunikacijos ir skaitmeninių technologijų plėtros, dirbtinio intelekto ir robotikos panaudojimo – atsiranda naujų išradimų žmogaus darbo panaudojimo galimybių, kurios ištrina tradicinio darbo ir kitų užimtumo formų, pirmiausia savarankiško darbo arba individualaus verslo, ribas. Viena vertus, naujos rinkos sąlygos žmogui sukuria daugiau asmeninių įgūdžių ar laiko panaudojimo galimybių, kita vertus, verslas visada ieško produktyvumo didinimo ir mažesnių sąnaudų formulių, kuriose dirbančio žmogaus interesų apsauga yra ne pirmojoje vietoje. Darbo rinkos poslinkis link savarankiško užimtumo matomas augančiose ekonomikose, dėl to daugėja savarankiškai dirbančių asmenų. Galiojančioje sistemoje tokie fiziniai asmenys – paslaugų teikėjai – gali pretenduoti tik į civilinės teisės suteikiamus instrumentus, tad kyla klausimas, ar to pakanka šių asmenų apsaugai ypač ten, kur savarankiško darbo santykis yra panašus į darbo santykį, kur savarankiškai dirbantis asmuo labiau panašus į darbuotoją negu į savarankišką verslininką ar įmonę. Pirmiausia tai pasakytina apie skaitmeninių platformų darbuotojus, dirbančius vadinamojoje *Gig* ekonomikoje².

¹ Savireguliacija tradiciškai laikoma vienu iš darbo teisės reguliavimo metodo bruožų.

² Pačia bendriausia prasme darbas platformoje yra suvokiamas kaip apmokamo darbo pasiūlos ir paklausos suderinimas per internetinę platformą. Skirtingose valstybėse platformos ekonomika gali turėti daug skirtingų pavadinimų (angl. *Sharing economy*, *Platform economy*, *Gig economy*, *Crowd employment*, *On-demand economy*, *Collaborative economy*, *Crowd sourcing*, *Peer-to-peer economy*, *Freelance*). Žr., pvz., Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Luxembourg: Publications Office of the European Union,

Kaip tik šie asmenys, nors daugumoje jurisdikcijų pripažįstami savarankiškai dirbančiais asmenimis, pagal savo santykio požymius yra arčiausiai darbuotojų – jie vykdo aplikacijos, kurias pasitelkus randami klientai, nurodymus, paklūsta nustatytoms paslaugų teikimo taisyklėms, negali patys nustatyti savo darbo atlikimo laiko, kainos ir pan. Dirbdami platformai, jie susiduria su panašiomis problemomis, piktnaudžiavimu ar interesų pažeidimais. Kyla klausimas, ar jie negali ginti savo teisių ir interesų veikdami kartu. Susieti platformų darbuotojų (savarankiškai dirbančių asmenų) ir kolektyvinių teisių fenomeną kaip tik ir paskatino 2020 m. liepą Vilniuje vykęs „Bolt Food“ platformos maisto išvežiotųjų vadinamasis „streikas“, iškėlęs klausimus, koks yra maisto išvežiotųjų statusas ir kokios jų kolektyvinio ginčo perspektyvos.³ Straipsnio aktualumą paryškino ir naujos savarankiškai dirbančių asmenų statuso interpretacijos Europos Sąjungos teisėje, ypač bandymai naujai apibrėžti savarankiškai dirbančių asmenų santykį su ES konkurencijos teise.

1. Savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvos teisinėje sistemoje

1.1. Savarankiškai dirbantys asmenys mokesčių teisėje

Savarankiškai dirbantys asmenys – atkūrus nepriklausomybę⁴ Lietuvoje atsiradusi nauja dirbančių fizinių asmenų kategorija. Labiausiai apibrėžtą statusą pirmiausia jie įgavo mokesčių įstatymuose, kai, sukūrus rinkos santykius

2018), 5–6, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Tikslėnę sąvoką pateikia naujausioji Europos Komisijos atlikta studija. Joje numatyta, kad darbas platformoje suprantamas kaip bet koks darbas, teikiamas per internetines platformas, arba bet kokio pobūdžio darbas įvairiuose sektoriuose tarpininkaujant platformoms, ir yra teikiamas už užmokestį. Jam būdingas trikampis platformos, platformos darbuotojo ir kliento santykis, naudojant internetinį tarpininkavimą. Tarpininkavimas paprastai naudoja technologijas ir algoritmus, dažnai yra neskaidrus ir gali reikšmingai paveikti darbo sąlygas, pavyzdžiui, dėl savo poveikio darbo paskirstymui ir organizavimui bei platformos darbuotojų vertinimui. Ši „juodoji tarpininkavimo dėžutė“ yra skiriamasis platformos darbo bruožas. European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020), <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en>.

³ Plačiau apie tai: Tomas Davulis, „Ar legalus yra maisto išvežiotųjų „streikas“?“ *Teise.Pro*, 2020 m. liepos 15 d., <http://www.teise.pro/index.php/2020/07/15/t-davulis-ar-legalus-yra-maisto-isveziotuju-streikas/>.

⁴ Sovietinėje ekonominėje sistemoje fiziniai asmenys (išskyrus smulkius žemdirbius, realizuojančius savo ūkyje išaugintą žemės ūkio produkciją, vėliau ir smulkius namudininkus) iš esmės negalėjo būti komercinių paslaugų teikėjai ir dirbti sau.

ir atlaisvinus privačios iniciatyvos teisę, valstybė pradėjo taikyti mokestinį režimą iš fizinių asmenų individualios komercinės (gamybinės, prekybinės, tarpininkavimo ir pan.) veiklos gaunamoms pajamoms.

Fizinių asmenų apmokestinimą reguliuojantys mokesčių įstatymai per tris dešimtmečius nuo nepriklausomybės atkūrimo keitėsi itin dažnai, apimdami naujas pajamų rūšis (pajamos iš nuomos, turto pardavimo, prekybos vertybiniais popieriais ir pan.), nustatydami naujus tarifus ir palaipsniui plėsdami socialinio draudimo įmokų mokėjimo bazę, į ją įtraukiant ir fizinių asmenų gaunamas iš komercinės veiklos pajamas. Teisinio statuso kategorijų prasme pokyčiai nebuvo tokie reikšmingi, nes įstatymų leidėjas per visą laikotarpį laikėsi gana homogeniškos fizinių asmenų pajamų apmokestinimo politikos. Tai lėmė, kad savarankiškai dirbančių asmenų sąvoka nebuvo kuriama ar tobulinama, buvo reglamentuojama tik pati veikla⁵ arba individualios veiklos pajamos⁶.

Plėčiant socialinio draudimo aprėptį ir palengva įtraukiant individualią veiklą vykdančius asmenis į socialinio draudimo sistemą, buvo siekiama ne tik valstybės biudžeto papildymo, tačiau ir adekvatesnės socialinės apsaugos. Iš pradžių savanoriškai, o vėliau privalomai jie tapo apdrausti ligos, motinystės, pensijų valstybiniu socialiniu draudimu. Siekiant naikinti galimybes piktnaudžiauti apsimestiniais individualios veiklos sandoriais (pajamos iš individualios veiklos tradiciškai apmokestinamos mažesniais tarifais negu dar-

⁵ Pavyzdžiui, Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (2010 m. gruodžio 11 d. redakcija) 2 str. 7 d. nustatė, kad individuali veikla – savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį: 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, išskyrus nekilnojamojų pagal prigimtį daiktų pardavimo ir (ar) nuomos veiklą; 2) savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė, įskaitant laisvąsias profesijas, ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla; 3) savarankiška sporto veikla; 4) savarankiška atlikėjo veikla. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (suvestinė redakcija 2010-12-11–2010-12-11), TAR, žiūrėta 2020 m. gruodžio 14 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C677663D2202/TAIS_388771.

⁶ Išimtimi galima laikyti „laisvųjų profesijų“ sąvokos įvedimą 2010 m. lapkričio 23 d. įstatymu Nr. XI-1152 pakeitus Gyventojų pajamų mokesčio įstatymą. Pagal jį laisvoji profesija – profesija, kuria reikiama kvalifikaciją turintys gyventojai verčiasi asmeniškai, atsakingai ir profesiniu atžvilgiu nepriklausomai, teikdami intelektines paslaugas klientams ir visuomenei, įskaitant teisinę (advokato, advokato padėjėjo, notaro, notaro padėjėjo, antstolio, antstolio padėjėjo, konsultanto teisės klausimais ir kitą teisinę veiklą), apskaitininko, auditoriaus, buhalterio, lobisto, finansų konsultanto, mokesčių konsultanto, architekto, inžinieriaus, dizainerio, gydytojo, psichologo, žurnalisto, maklerio, brokerio ir panašią veiklą. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2, 6, 10, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020 m. gruodžio 14 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.65D094A8CB46>.

buotojo iš darbo santykių gaunamos pajamos), kai kuriose veiklose mokesčių ir socialinio draudimo įmokų lygis palaipsniui beveik visiškai priartėjo prie to, kuriuo apmokestinamos darbuotojo pajamos.

Taigi mokesčių teisės kontekste savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje iš pat pradžių buvo atskiriami nuo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį. Pamažu keičiant mokesčių ir socialinio draudimo įstatymus, buvo sukurtas socialinio draudimo apsaugos tinklas savarankiškai dirbantiems asmenims, tačiau kitų apsauginių nuostatų visai tokių asmenų kategorijai nebuvo sukurta. Darbuotojų santykius su darbdaviu gana plačiai reguliavo Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai, o savarankiškai dirbantys asmenys darbdavio neturėjo – jų santykius su klientais, tiekėjais, užsakovais reguliavo civilinės teisės normos.

1.2. Savarankiškai dirbantys asmenys naujojo Užimtumo įstatymo kontekste

2016–2017 m. priimant naująjį socialinį modelį, įstatymuose buvo bandoma apibrėžti savarankiškai dirbančius asmenis, nors jokių reikšmingų teisių ar pareigų tokie apibrėžimai nesukūrė. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas⁷ (įsigaliojęs 2017 m. liepos 1 d.) (toliau – Užimtumo įstatymas) numato, kad asmuo laikomas užimtu, jeigu jis dirba pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu, yra savarankiškai dirbantis asmuo ar užsiima neatlygintinio užimtumo veikla.

Pagal šio įstatymo 5 straipsnį savarankiškai dirbantis asmuo yra fizinis asmuo, kuris užsiima šia pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai atliekamas darbas, požymio veikla, jai būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumumas bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje.

Taigi Užimtumo įstatyme įstatymų leidėjas pateikė užimtų asmenų klasifikaciją, atskirai išskirdamas savarankiškai dirbančius asmenis, tačiau be apčiuopiamų teisinių pasekmių šiems asmenims. Labiausiai praktikoje paplitusią individualią veiklą įstatymų leidėjas pabandė ir įvardyti, nurodydamas kad asmuo užsiima individualia veikla mokesčių įstatymų nustatyta tvarka (Užimtumo

⁷ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-01)), TAR, žiūrėta 2021 m. sausio 6 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/422c8b5042b811e6a8ae9e1795984391/asr>.

įstatymo 6 str. 2 d.). Tačiau kaip tik tokia nuoroda tarsi ir identifikuoja, kad Užimtumo įstatymas nesirengia keisti nusistovėjusios padėties – nuoroda į veiklą pagal mokesčių įstatymų nustatytą tvarką rodo, kad savarankiškai dirbantys asmenys įstatymų leidėjui šiame kontekste svarbūs tik gyventojų pajamų mokesčio ir socialinio draudimo įmokų sumokėjimo prasme.

1.3. Darbo kodekso nuostatų taikymas asmenims, nelaikomiems darbuotojais *stricto sensu*

Jei žvilgtelėtume į Darbo kodekso nuostatas, reguliuojančias teisę į kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą ir streikus, pamatytume tam tikrų 2002 m. Darbo kodekso ir 2017 m. Darbo kodekso⁸ (toliau – ir DK) nuostatų skirtumų. DK 186 straipsnyje „Kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis reglamentuojančių teisės normų taikymas“ numatyta, kad šio skirsnio nuostatos taikomos darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais. Pagal šio skirsnio normas asmenys, dirbantys Užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu. Taip pat nustatyta, kad Lietuvos Respublikos įstatymai gali nustatyti asmenų, dirbančių Užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą ribojimus ar įgyvendinimo ypatumus. Kaip tik tokius ypatumus nustato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.⁹ Pažymėtina, kad ir DK 234 straipsnyje „Kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų reglamentuojančių teisės normų taikymas“ numatyta, kad normos, reguliuojančios teisės į streiką ir lokautą realizavimą, taikomos ne tik darbuotojams, tačiau ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais. Taigi 2017 m. Darbo kodeksas *de lege* praplėtė¹⁰ kai ku-

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-01)), TAR, žiūrėta 2021 m. sausio 6 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

⁹ Konkrečiai Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 2–4 dalys; Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-02)), TAR, žiūrėta 2021 m. sausio 6 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>.

¹⁰ Tai nereiškia, kad toks Darbo kodekso nuostatų taikymas už darbo santykių ribų (pvz., valstybės tarnyboje taikant kolektyvinių sutarčių institutą) iki tol buvo negalimas taikant įstatymų analogijos kelią.

rių kolektyvinius darbo santykius reguliuojančių teisės normų¹¹ taikymą ne tik darbuotojams *stricto sensu* (kaip jie suprantami pagal DK 32 str.), bet ir ne darbuotojams, t. y. asmenims, dirbantiems darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais.

Toks reguliavimas reiškia, kad Užimtumo įstatyme numatyti asmenys, dirbantys šiame įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, per savo asociacijas turi teisę į kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą ir prireikus kolektyvinių ginčų sprendimą per streikus. Šiais aspektais tokie asmenys prilyginti darbuotojams, tačiau nei Darbo kodeksas, nei Užimtumo įstatymas darbuotojams neprilygina savarankiškai dirbančių asmenų, kaip jie apibrėžti Užimtumo įstatyme. Tai reiškia, kad šių aktų pagrindu pastariesiems nesuteikiamos teisės į kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą ir streikus.

1.4. Profesinių sąjungų įstatymo taikymas asmenims, nelaikomiems darbuotojais *stricto sensu*

Teisė į kolektyvines derybas ir į kolektyvinių sutarčių sudarymą Lietuvos, kaip ir daugelio šalių, teisinėje sistemoje realizuojama per darbuotojų atstovus. Tradiciškai jais laikomos profesinės sąjungos, nors Lietuvos¹², kaip ir kitų kai kurių valstybių, praktikoje pasitaikė ar pasitaiko atvejų, kai kolektyvinių derybų teisės buvo suteikiamos ir darbo taryboms ar darbuotojų renkamiems patikėtiniams.¹³ Šiuo metu galiojantys Lietuvos įstatymai įtvirtina klasikinę

¹¹ Pažymėtina, kad įstatymuose nieko nesakoma apie tokių asmenų, dirbančių Užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, teisę dalyvauti kitose socialinės partnerystės formose – dalyvavimą darbo ir socialinių reikalų tarybose (DK 184–185 str.) ar informavimą ir konsultavimą (DK 203–209 str.), ar dalyvavimą juridinio asmens valdyme (DK 210–212 str.). Tai reiškia, kad tokios teisės kol kas nesuteikiamos, nors tokie asmenys galėtų būti girdimi ir atstovaujami trišalėse ir dvišalėse socialinės partnerystės institucijose.

¹² 2002–2017 m. galiojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numatė, kad įmonės kolektyvinė sutartis galėjo būti sudaryta tarp darbdavio ir darbo tarybos tuomet, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jei darbuotojų kolektyvo susitarimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai (2002 m. DK 61 str. 3 d.). Kaip tik tokia formuluotė keldavo problemų nustatant atvejus, kada įmonėje yra „veikianti“ profesinė sąjunga. Žr. plačiau: Tomas Davulis, „Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11–13 d.* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007), 456–458.

¹³ Sudaryti kolektyvinės sutarties požymius turinčius susitarimus leidžiama vadinamosiose dualistinėse sistemose pripažįstamiems renkamiems darbuotojų atstovams – darbo taryboms (angl.

dualistinę darbuotojų atstovavimo koncepciją, pagal kurią darbuotojų darbo sąlygas reguliuojančias kolektyvines sutartis gali sudaryti tik profesinės sąjungos (DK 192 str.), o darbo tarybos įgyvendina informavimo, konsultavimo ir kitokio dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo procese teises ir gali sudaryti tik susitarimus dėl savo teisių įgyvendinimo, bet ne dėl darbuotojų darbo užmokesčio, poilsio laiko ir kt. (DK 175 str.).

Atrodo reikalinga patyrinti, kaip savarankiškai dirbančių asmenų jungimasis į asociaciją, galinčią būti kolektyvinės sutarties šalimi, vertintinas pagal 1991 m. lapkričio 21 d. Profesinių sąjungų įstatymą¹⁴ ir jį pagrindžiančią Lietuvos Respublikos Konstituciją¹⁵. Jei savarankiškai dirbančių asmenų asociacija būtų sukurta, ar ji galėtų gauti profesinės sąjungos statusą ir būti kvalifikuojama kaip profesinė sąjunga pagal Konstitucijos 50 straipsnį ir Profesinių sąjungų įstatymą, ar ji turėtų tik asociacijos statusą pagal Asociacijų įstatymą ir būtų ginama kaip asociacija pagal Konstitucijos 35 straipsnį. Tiek asociacija pagal Asociacijų įstatymą, tiek profesinė sąjunga pagal Profesinių sąjungų įstatymą pagal savo teisinę prigimtį laikomos asociacijomis¹⁶, tik profesinės sąjungos dėl ypatingo savo statuso ir veiklos srities yra labiau privilegijuotos įstatymuose numatytų garantijų ir kompetencijos prasme.

Konstitucinio Teismo doktrinoje buvo pasisakyta, kad palyginus darbo pagal darbo sutartį ir individualios veiklos sąvokų turinį matyti, jog šios veiklos formos yra panašios pagal tęstinumą ir jomis užsiimančių asmenų tikslą gauti pajamų, tačiau skiriasi savo pobūdžiu: darbo santykiams būdinga darbuotojo subordinacija darbdaviui, o individualiai veiklai – savarankiškumas; darbo

works councils) Ispanijoje, Vokietijoje, Olandijoje ar darbuotojų renkamiems atstovams (angl. *shop stewards*) Belgijoje, Airijoje, Portugalijoje, Jungtinėje Karalystėje. Žr. European Commission, *Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union: Comparative Labour Law of the Member States, Vol. 1* (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999), 96. Paprastai tokiems susitarimams būtinos specialios prielaidos arba galioja darbdavių ir profesinių sąjungų nustatyti turinio apribojimai (angl. *in the shadow of employer-trade union bargaining*). O *ad hoc* arba spontaniškai atsirandančios darbuotojams atstovaujančios struktūros – iš esmės labai reti išimtiniai pavyzdžiai. Žr. Mario Grandi, „The actors of Collective Bargaining“, iš *XVII World Congress on Labour and Social Security Law, Montevideo, September 2003* (The Hague: Kluwer Law International, 2004), 21.

¹⁴ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, *Lietuvos aidas* 240-0 (1991).

¹⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Lietuvos aidas* 220 (1992).

¹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusią valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (bylos Nr. 40/01), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta288/content>.

santykiams *inter alia* būdinga darbuotojo subordinacija darbdaviui, pasireiškianti tuo, kad darbuotojas, dirbdamas pagal darbo sutartį, yra kontroliuojamas darbdavio, turi pareigą paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, *inter alia* reikalavimams dėl darbo laiko, darbo organizavimo, darbo drausmės, darbo atlikimo būdo.¹⁷ Vadinasi, Konstitucinis Teismas aiškiai atskiria abi asmenų kategorijas, nors ir pripažįsta jų panašumą kai kuriais aspektais.

Pažymėtina, kad Profesinių sąjungų įstatymas realizuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje įtvirtintas nuostatas: „Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus.“ Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje nerasime nė vienos užuominos, kad profesinės sąjungos gali jungti savarankiškai dirbančius asmenis (Konstitucijos 50 straipsnio tekste ir jurisprudencijoje minimi „darbuotojai“) ar kad „darbuotojo“ sąvoka turi būti aiškinama taip plačiai, kad apimtų savarankiškai dirbančius asmenis. Štai R. Guobaitė-Kiršlienė, pateikdama asociacijos apibrėžtį, teigia, kad asociacija (organizacija) darbo, profesinių ir socialinės partnerystės teisinių santykių prasme aprėpia visas darbuotojų ir *savarankiškai dirbančių* (išryškinta autoriaus) bei darbdavių organizacijas¹⁸, nors tokio teiginio konkrečiau nepagrindžia.

Dar iki priimant Lietuvos Respublikos Konstituciją paskelbto 1991 m. lapkričio 21 d. Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnio 1 dalis nustato, kad fiziniai asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą, turi teisę laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas valstybės, šakos ar teritoriniu lygiu ir dalyvauti jų veikloje. To paties įstatymo 1 straipsnio 2 dalyje pakartota, kad profesinės sąjungos steigėjai gali būti Lietuvos Respublikos piliečiai ir užsieniečiai, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą. Kiek vėliau¹⁹ įstatymo 2 straipsnis papildytas nuostata, kad profesinių sąjungų nariai, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartis ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, turi visas profesinės sąjungos narių teises ir pareigas, nustatytas profesinių sąjungų įstatuose (statute).

¹⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. lapkričio 4 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnio 7 dalies (2013 m. liepos 2 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Nr. KT29-N18/2015), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1521/content>.

¹⁸ Ramunė Guobaitė-Kiršlienė, „Asociacijų laisvė“, iš *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje* (Vilnius: Registrų centras, 2016), 75.

¹⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės, 1, 2, 3, 4, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21 straipsnių ir IV skirsnio pavadinimo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios* 68-3405 (2013).

Taigi profesinių sąjungų teisinio reguliavimo kontekste subjektai, galintys steigti profesines sąjungas ar į jas stoti, buvo reglamentuojami nenuosekliai ir prieštaringai. Viena vertus, buvo akcentuojamas tik darbuotojams būdingas darbinis teisnumas ir veiksnumas²⁰, kita vertus, eksplisitiškai nuo to nukrypstama, akcentuojant galimybę burtis ne darbuotojams („krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo organizacijose“ ir „dirbantiems kitais įstatymų nustatytais pagrindais“). Remiantis šia analize, darytina išvada, kad Profesinių sąjungų įstatymas nenumato griežto apribojimo burtis į profesines sąjungas tik darbuotojams.²¹ Jis mini asmenis, dirbančius kitais įstatymų numatytais pagrindais, tačiau, skirtingai nei DK, neduoda nuorodos į Užimtumo įstatyme numatytus pagrindus.

Ar gali savarankiškai dirbančių asmenų asociacija pasirinkti profesinės sąjungos teisinį statusą? Ar tai gali priklausyti nuo savarankiškai dirbančio asmens teisinės padėties, tai yra ar vienodo vertinimo nusipelno, pavyzdžiui, advokatai, ūkininkai, žurnalistai, dainininkai, vertėjai, gidai, vadovai, medicinos profesionalai, profesionalūs sportininkai, maisto išvežiotojai ar keleivių pavežėjai? Lietuvoje oficialiai registruotų profesinių sąjungų, tokių kaip Lietuvos žurnalistų sąjunga, Vilniaus taksi darbuotojų profesinė sąjunga, Taksi įmonių darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos pavežėjų profesinė sąjunga,

²⁰ Galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (darbinis teisnumas) ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) apibrėžtas 2002 m. DK 13 straipsnyje. Pažymėtina, kad iš 2016 m. Darbo kodekso projekto šios sąvokos buvo eliminuotos, tačiau dar neįsigaliojus kodeksui sugrąžintos (DK 21 str. 2 d.), motyvuojant siekiu formuluoti nuo civilinio teismo ir veiksnumo besiskiriančią autonominę darbo teisės definiciją, apimančią ir proto bei psichikos negalią turinčius asmenis. Žr. Lietuvos Respublikos Prezidento veto Darbo kodeksui 1 str. 5.1 p. Lietuvos Respublikos Prezidento dekretas dėl Lietuvos Respublikos Seimo priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V-1 skyriumi įstatymo, Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo Nr. VIII-1926 4 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 1, 6, 8, 9 straipsnių, ketvirtojo-1 skirsnio ir priedo pakeitimo bei 13-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo, Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemišiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo grąžinimo Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti, TAR, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e5d7dc3042e211e6bd3bfefc575ccac4>.

²¹ Įstatyme numatyta nuostata, kad „[p]ensininkai ir asmenys, netekę darbo ne dėl darbuotojo kaltės, turi teisę likti profsąjungos nariais“, buvo panaikinta 1994 m. gegužės 24 d. įstatymo pakeitimu; Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo pakeitimo ir papildymo“, *Valstybės žinios* 42-758 (1994).

Šiaulių taksi vairuotojų profesinė sąjunga, registravimas Juridinių asmenų registre tarsi patvirtina, kad profesines sąjungas gali steigti ar juose dalyvauti ir savarankiškai dirbantys žurnalistai, taksi vairuotojai ar pavežėjai, nors jie nepatenka į DK pateikiamą darbuotojo ar dirbančio kitais Užimtumo įstatyme numatytais pagrindais sąvoką.

Čia neišvengiamai privalu diferencijuoti tokias Lietuvoje veikiančias asociacijas. Viena vertus, kai kurie savarankiškai dirbantys asmenys priklauso reguliuojamoms profesijoms, kurioms būdinga profesinė savivalda. Architektų, antstolių, advokatų, draudimo brokerių, auditorių ir kt. asociacijos, kurių asociacijų statusas ir narystė²² ar kompetencija viešojo intereso tikslais imperatyviai sureguliuotos įstatymais²³, neturėtų būti laikomos asociacijomis. Jos nelaikomos asociacijomis ir pagal Europos Žmogaus Teisių Teismo praktiką, analizuojančią Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio taikymo sritį.²⁴

Kita vertus, galimos asociacijos, į kurias jungiasi laisvųjų profesijų atstovai ir kiti savarankiškai dirbantys asmenys, siekiantys ne tik savivaldos ir profesinių

²² Kaip nustatyta Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, įstatymų leidėjas pagal Konstituciją turi įgaliojimus įstatymu nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad asmenys, besiverčiantys tam tikra valstybės kontroliuojama profesija, *ex lege* priklausytų tam tikrai asociacijai, užtikrinančiai šios profesijos savivaldą, *inter alia* vienodus profesinės etikos standartus ir jų laikymosi priežiūrą, nors jie išlaiko teisę ir jungtis į kitokio pobūdžio asociacijas. Žr. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 7 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 45 straipsnio 3, 5 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (byla Nr. 44/06), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta480/content>. Tai gi įstatymu gali būti nustatytas toks teisinis reguliavimas, kad buvimas tokios asociacijos nariu būtų būtina vertimosi atitinkama profesine veikla sąlyga. Žr. taip pat: Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2020 m. rugsėjo 11 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos architektų rūmų įstatymo 4 straipsnio 1, 4 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Nr. KT166-A-N14/2020), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2228/content>.

²³ Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 56 str. 2 d., Lietuvos Respublikos draudimo įstatymo 166 str. 2 d., Lietuvos Respublikos architektūros įstatymo 17 str. ir kt.; Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2020-07-01)), LRS, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., [https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.229789/asr](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.229789/asr;); Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2020-06-15)), LRS, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.218739/asr>; Lietuvos Respublikos architektūros įstatymas, TAR, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/ea80d52054f211e7846ef01bfff9b64>.

²⁴ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. balandžio 3 d. nutarimas dėl priimtinumo O. V. R. prieš Rusiją (pareiškimas Nr. 44319/98), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., https://www.echr.coe.int/Documents/Reports_Recueil_2001-V.pdf.

interesų realizavimo, tačiau ir idėjų sklaidos, dalyvavimo viešajame diskurse dėl politinių sprendimų priėmimo (pvz., Lietuvos ūkininkų sąjunga, Lietuvos statybininkų asociacija, Lietuvos statybos inžinierių sąjunga, Lietuvos teisininkų draugija ir kt.). Ir nors jų įstatuose gali būti numatytas narių interesų atstovavimas socialiniuose ir ekonominiuose reikaluose, jos nepretenduoja tiesiogiai daryti įtaką nario santykiui su kontrahentu ir jame dalyvauti ar priimti pareigų jo vardu ar jo atžvilgiu.

Trečia, galimos ir asociacijos, vienijančios savarankiškai dirbančius asmenis, kurios kaip tik ir pretenduoja ginti jų interesus santykiuose su klientu ar užsakovu. Šioje trečioje grupėje gali būti išskirtos darbuotojus ir savarankiškai dirbančius jungiančios asociacijos, pasirinkusios profesinės sąjungos statusą („mišriosios“ profesinės sąjungos), ir tik savarankiškai dirbančius asmenis jungiančios asociacijos, pasirinkusios asociacijos ar net profesinės sąjungos statusą. Pastaroji asociacijų grupė yra savotiškoje pilkojoje zonoje ir neturi reikalingo teisinio reguliavimo, nes jų steigimosi teisės aktai, ko gero, nevaržytų, tačiau kompetencijos įgyvendinimas tikrai būtų problemiškas. Net jei pripažintume savarankiškai dirbantiems asmenims nevaržomą galimybę jungtis į profesines sąjungas, kiltų klausimas, kokias kitas teises pasekmes sukurs toks pasirinkimas. Ar tokioms asociacijoms, turinčioms įsiregistravus profesinių sąjungų statusą, iškart būtų pripažįstama teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą (Profesinių sąjungų įstatymo 11–12 str.), teisė atlikti kontroles funkcijas darbdavio, teisė į švietimą ir apmokamą laisvą nuo darbo laiką funkcijoms atlikti (Profesinių sąjungų įstatymo 13 str. 3–5 d.), nors ir liktų neaišku, kas konkrečiu atveju atliktų tokias darbdavio ar darbdavių organizacijos pareigas?

2. Savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinių teisių reglamentavimas tarptautinės darbo teisės šaltiniuose

2.1. Pasaulinio lygmens teisės aktai

2.1.1. Jungtinės Tautos

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 22 straipsnio 2 dalies nuostatų „Kiekvienas turi teisę laisvai burtis į taikius susirinkimus ir asociacijas; niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors asociacijai“ įkvėptos, reikšmingas mūsų tyrimui teises pasaulio valstybės įtvirtino net dviejuose dokumentuose. 1966 m.

Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto²⁵ 22 straipsnis nustato, kad kiekvienas asmuo turi teisę laisvai jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas siekiant ginti savo interesus. 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto²⁶ 8 straipsnis *inter alia* nustato kiekvieno teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į profesinę sąjungą, siekiant skatinti ir apsaugoti jo ekonominius ir socialinius interesus. Šiai teisei įgyvendinti negali būti taikomi jokie kiti apribojimai, išskyrus tuos, kuriuos nustato įstatymai ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje nacionalinio saugumo ar viešosios tvarkos labui ar kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti, ir teisę streikuoti, jei ja pasinaudojama laikantis konkrečios šalies įstatymų.

Taip Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas (toliau – Komitetas), aptardamas 1966 m. Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte numatytą teisę į teisingas darbo sąlygas, pasisakė: „Komitetui yra žinoma, kad nuo pakto sudarymo „darbo“ ir „darbuotojo“ samprata pasikeitė, įtraukiant tokias naujas kategorijas kaip savarankiškai dirbantys darbuotojai, neformaliosios ekonomikos darbuotojai, žemės ūkio darbuotojai, pagėgėliai ir neapmokami darbuotojai.“²⁷ Tai leidžia teigti, kad Komiteto nuomone, savarankiškai dirbantys asmenys patenka ir į kolektyvinių teisių taikymo sritį, nors jam teisinio statuso skirtumai tarp savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų taip pat priimtini.²⁸ Vis dėlto šios Komiteto pastabos buvo išsakytos ne konkrečioje byloje ir neskirtos kuriai nors savarankiškai dirbančių asmenų kategorijai.

2.1.2. Tarptautinė darbo organizacija

Jungtinių tautų specializuotos įstaigos – dar 1919 m. įsteigtos Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) tikslas – tarptautinių darbo teisės standartų nustatymas pasauliniu mastu. Asociacijų laisvės (su visomis ją sudarančiomis teisgalėmis) gynimas istoriškai buvo ir šiandien yra TDO prioritetas²⁹,

²⁵ Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, *Valstybės žinios* 77-3288 (2002).

²⁶ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, *Valstybės žinios* 77-3290 (2002).

²⁷ Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas, „Bendroji pastaba Nr. 23 (2016) apie teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas“, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://www.escr-net.org/resources/general-comment-no-23-2016-right-just-and-favorable-conditions-work>.

²⁸ Komentuodamas savarankiškai dirbančių asmenų teisę į minimalų darbo užmokestį, Komitetas neteigia, kad jis turi būti taip pat reglamentuojamas kaip darbuotojų: „ten, kur jų uždarbis nesiekia minimaliojo, turi būti sukurtos paramos schemos.“ *Ibid.*

²⁹ TDO konvencijos Nr. 87 ir Nr. 98 priskiriamos pagrindinėms konvencijoms, kurias turi rati-
fikuoti kiekviena TDO narė.

todėl ir teisinio šių santykių reguliavimo principai plačiai išvystyti TDO institucijų doktrinoje ir daro ryškiają įtaką valstybių nacionaliniam ir kitų tarptautinių institucijų reglamentavimui ir praktikai.³⁰

Pažymėtina, kad savarankiškai dirbantys asmenys nėra paminėti nei TDO 1948 m. konvencijos Nr. 87³¹, nei TDO konvencijos Nr. 98³² tekstuose, tačiau atskirai išskirti 1975 m. TDO konvencijoje Nr. 141 dėl žemės ūkio darbuotojų ir vaidmens ekonominiame ir socialiniame vystymesi³³.

TDO Asociacijų laisvės komiteto (toliau – Asociacijų laisvės komitetas) praktikoje, susijusioje su šių konvencijų aiškinimu, buvo pabrėžta, kad visi darbuotojai, išskyrus tik ginkluotųjų pajėgų narius ir policiją, turėtų turėti teisę steigti ir prisijungti prie savo pasirinktų organizacijų. Taigi kriterijus, pagal kurį nustatomi asmenys, kuriems taikoma ši teisė, nėra grindžiamas darbo santykio, kurio dažnai neturi, pavyzdžiui, žemės ūkio darbininkai, savarankiškai dirbantys asmenys arba tie, kurie verčiasi laisvosiomis profesijomis, egzistavimu. Jie vis dėlto turėtų turėti teisę organizuotis, teigia Asociacijų laisvės komitetas³⁴, nors teisės į kolektyvines derybas ir streikus dar nepostuluoja. Šiame kontekste paminėtina ir Asociacijų laisvės komiteto nagrinėta Lenkijos byla, kurioje ši valstybė buvo kaltinama pažeidžianti asociacijų laisvės princi-

³⁰ TDO konvencijomis remiamasi ir Europos Žmogaus Teisių Teismo, ir Europos socialinių teisių komiteto, ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje, nors ši teisminė institucija konservatyviausia šiuo požiūriu. Žr., pvz., Tzehainesh Teklè, „Labour Rights and the Case Law of the European Court of Justice: What Role for International Labour Standards?“, *European Labour Law Journal* 9, 3 (2018): 258–260.

³¹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, *Valstybės žinios* 27-653 (1996). Konvencijos 2 straipsnis nustato, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis.

³² Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, *Valstybės žinios* 28-674 (1996). Konvencijos 4 straipsnis numato, kad darbo sąlygas reguliuotų kolektyviniai susitarimai, imamasi, jeigu reikia, atitinkančių tos valstybės sąlygas priemonių, skatinančių bei plėtojančių visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo vystymą bei panaudojimą.

³³ Konvencijos 2 straipsnyje numatyta, kad „žemės ūkio darbuotojai“ reiškia bet kurį asmenį, užsiimančį žemės ūkiu, rankdarbiais ar su tuo susijusia veikla kaimo vietovėje, nesvarbu, ar jis yra algos gavėjas (angl. *wage earners*), ar, atsižvelgiant į šio straipsnio 2 dalies nuostatas, veikia kaip savarankiškai dirbantis asmuo, pavyzdžiui, nuomininkas, dalininkas ar smulkus savininkas-savininkas.

³⁴ *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association* (Geneva: ILO, 2018), 70–71, https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm.

pus, teisę į profesines sąjungas leisdamą tik darbuotojams (lenk. *pracownik*), bet ne kitiems dirbantiems, kuriuos TDO teisės aktai apibrėžia kaip *workers* (angl.). Įvertinęs tai, kad lingvistiniai skirtumai išstumia kai kurias *workers* kategorijas iš šios laisvės taikymo srities, Asociacijų laisvės komitetas prašė Lenkijos imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad visi darbuotojai be jokio išskyrimo, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis ir pagal civilinės teisės sutartis įdarbintus asmenis, turėtų teisę steigti savo organizacijas ir stoti į jas, kaip apibrėžta TDO konvencijos Nr. 87.³⁵

Tokios pačios nuomonės laikosi ir TDO Ekspertų komitetas konvencijų ir rekomendacijų vykdymo priežiūrai (toliau – CEACR). Jis teigia, kad visi privataus ir viešojo sektoriaus darbuotojai, įskaitant savarankiškai dirbančius³⁶, turi teisę ne tik į asociacijas, bet ir į kolektyvines derybas pagal TDO konvenciją Nr. 98. Dėl šios priežasties kaip tik Senegalo atveju komitetas nurodė valstybei teikti informaciją, galimai neužtikrinus tokių teisių.³⁷

Taigi tiek Asociacijų laisvės komitetas, tiek ir CEACR pripažįsta asociacijų laisvės teises savarankiškai dirbantiems asmenims (CEACR ir kolektyvinių derybų teisę), tačiau nelinkę gilintis į teisinio statuso problematiką pagal savarankiškai dirbančių asmenų kategorijas ar veiklos sektorius. Šie asmenys į tą pačią gretą statomi kartu su kitomis smulkiomis dirbančiųjų kategorijomis. Tai šiek tiek disonuoja su kitais programinio ir rekomendacinio pobūdžio TDO dokumentais. Štai 2006 m. TDO Darbo santykių rekomendacija Nr. 196 numato poreikį valstybėms turėti aktualią santykio politiką, užtikrinančią

³⁵ „ILO Freedom of Association. Definitive Report – Report No 363, March 2012. Case No 2888 (Poland) – Complaint date: 28-JUL-11 – Closed“, NORMLEX, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194.

³⁶ Įdomu pastebėti, kad komitetas savarankiškai dirbančius asmenis deda į tą pačią „lentyną“ kaip ir kalėjimų darbuotojus, priešgaisrinės apsaugos personalą, laikino įdarbinimo įmonių darbuotojus, jūreivius, dokininkus, pameistrius, žemės ūkio darbuotojus, namų darbuotojus (angl. *domestic workers*), labdaros organizacijų darbuotojus, išnuomotus ar perleistus darbuotojus (angl. *outsourced, contracted workers*), darbuotojus, dirbančius laisvosiose ekonominėse zonose, gyventojų statuso neturinčius darbuotojus (angl. *non-resident workers*), darbuotojus-migrantus. *Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions. International Labour Conference, 101st Session, 2012* (Geneva: ILO, 2012), 86, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm.

³⁷ „Direct request (CEACR) - adopted 2010, published 100th ILC session. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Senegal (Ratification: 1961)“, NORMLEX, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2329671.

veiksmingą dirbančiųjų apsaugą. Tokia politika *inter alia* turėtų numatyti, kaip nustatyti darbo santykius ir atskirti samdomus darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų. Vadinasi, pagal darbo sutartį dirbantys asmenys ir savarankiškai dirbantys asmenys yra skirtingos dirbančiųjų kategorijos ir jų teisinis statusas nėra tapatus.

2.2. Europos Tarybos dokumentai

Savarankiškai dirbančių asmenų ir dirbančiųjų organizacijų teisinio statuso skirtumai buvo kiek plačiau nagrinėti Europos Tarybos institucijose.

2.2.1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos kontekstas

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos³⁸ (toliau – EŽTK ar Konvencija) 11 straipsnis nustato, kad kiekvienas turi teisę į taikių susirinkimų laisvę ir laisvę burtis į asociacijas su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir jungtis į jas siekiant apsaugoti savo interesus. Šiame straipsnyje, viena vertus, teigiama, kad asmenys turi teisę jungtis į asociacijas, kita vertus, neteigiama, kad tokia kiekviena asociacija turi būti laikoma profesine sąjunga.

Kaip tik tokios išvados kyla iš *Manole ir Romanian Farmers Direct* prieš Rumuniją bylos³⁹, susijusios su Rumunijos teismų atsisakymu registruoti savarankiškai dirbančių ūkininkų sąjungą, kurią norėjo įsteigti ūkininkas B. Manole. Pagal Rumunijos teisės aktus tik darbuotojai ir valstybės tarnautojai galėjo steigti profesinę sąjungą, tačiau tai buvo nebeleidžiama savarankiškai dirbantiems asmenims. Nustatęs, kad valstybės kišimusi į asociacijų laisvę buvo siekiama teisėto tikslo – apsaugoti ekonominę ir socialinę tvarką, išlaikant teisinį profesinių sąjungų ir kitų rūšių asociacijų skirtumą, Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau – EŽTT, Teismas) siekė išsiaiškinti, ar minėtas kišimasis buvo būtinas demokratinėje visuomenėje. Teismas nusprendė, kad valstybėms turėtų būti suteikta plati vertinimo laisvė nuspręsti, kokia forma turi būti užtikrinama savarankiškų ūkininkų asociacijų laisvė. Atsižvelgdamas į TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komiteto (CEACR)

³⁸ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, *Valstybės žinios* 40-987 (1995).

³⁹ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2015 m. birželio 16 d. sprendimas byloje *Manole ir Romanian Farmers Direct* prieš Rumuniją (pareiškimas Nr. 46551/06), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-155631>.

bendras pastabas dėl Rumunijos taikomos mūsų jau minėtos TDO konvencijos Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, Teismas nerado pakankamo pagrindo spręsti, kad savarankiškai dirbančių ūkininkų eliminavimas iš teisės steigti profesines sąjungas pažeidė EŽTK 11 straipsnį. Jis pastebėjo, kad Rumunijos taikomi teisės aktai neapribojo pareiškėjų teisės steigti profesines asociacijas (ne profesines sąjungas), nes ir tokiu būdu įgyjamos teisės, leidžiančios jiems ginti kolektyvinius savo narių interesus bendraujant su kitais asmenimis ir valdžios institucijomis. Kiek vėliau EŽTT sprendė ir kad Rumunijos institucijos atsisakymas registruoti kunigų (ir pasauliečių darbuotojų) profesinę sąjungą nereiškia Konvencijos pažeidimo.⁴⁰

Taigi EŽTT jurisprudencijoje yra pasisakyta ir dėl savarankiškai dirbančių asmenų privalomosios narystės reguliuojamųjų laisvųjų profesijų profesinėse organizacijose – ji neprieštarauja EŽTK, nes tokios institucijos yra įsteigtos įstatymu siekiant reguliuoti atitinkamas profesijas ir šitaip užtikrinti viešąjį interesą.⁴¹ Vis dėlto buvo pažymėta, kad jos nėra laikytinos organizacijomis EŽTK 11 straipsnio prasme – privaloma narystė jose kyla iš individualaus asmens apsisprendimo užsiimti tokia profesine veikla, kuriai dėl jos prigimties reikalingas atitinkamas teisinis reguliavimas.⁴²

2.2.2. Europos socialinė chartija

Europos socialinės chartijos (pataisytosios)⁴³ (toliau – ir Chartija) 5 straipsnis nustato valstybių pareigą užtikrinti ir skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas. Chartijos 6 straipsnis įtvirtina darbuotojų ir darbdavių teisę į kolektyvines derybas ir valstybes įpareigoja skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas; sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas; sukurti ir panaudoti taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti ir pripažinti darbuotojų ir darbdavių teisę

⁴⁰ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. liepos 9 d. sprendimas byloje *Sindicatul „Păstorul cel Bun“ prieš Rumuniją* (pareiškimas Nr. 2330/09), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122763>.

⁴¹ Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, *supra note*, 25.

⁴² Europos Žmogaus Teisių Teismo 2003 m. lapkričio 6 d. nutarimas dėl priimtimumo byloje *Popov ir kiti prieš Bulgariją* (pareiškimai Nr. 48047/99, Nr. 48961/99, Nr. 50786/99 ir Nr. 50792/99), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-23528>.

⁴³ Europos socialinė chartija (pataisyta), *Valstybės žinios* 49-1704 (2001).

veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis.

Europos socialinę chartiją įgaliotas aiškinti Europos socialinių teisių komitetas neturėjo progos paaiškinti, ar Chartijos 5 straipsnio nuostatos apima savarankiškai dirbančius asmenis. Tikėtina, kad tai padarys artimiausiu metu, nes šis darbo rinkos segmentas nuolat auga, mano A. Jacobs.⁴⁴ Tai neturėtų stebinti, nes beveik tik iš akademinų darbo teisės ekspertų sudarytas komitetas pasižymi intervenciniu ir dinamišku požiūriu į darbo teisių plėtrą. Vis dėlto komitetas, panašiai kaip ir EŽTT, yra užsiminęs, kad ši nuostata nesuponuoja valstybių pareigos leisti steigti būtent profesines sąjungas, nes valstybėse galimas ir kitoks profesinių asociacijų dalyvavimas, jei su jomis konsultuojamasi priimant sprendimus dėl jiems svarbių politikos ar teisėkūros priemonių.⁴⁵

Chartijos 6 straipsnio taikymo sritis savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu buvo detalai nagrinėta ICTU prieš Airiją byloje.⁴⁶ Pabrėžęs, kokia yra svarbi asociacijų laisvės ir teisės į kolektyvines derybas reikšmė (tik šį aspektą šioje byloje apsiėmė nagrinėti komitetas), komitetas pakartojo savo principinę nuostatą, kad iš esmės Chartijos II dalies nuostatos turi būti ne tik darbuotojams, tačiau ir savarankiškai dirbantiems asmenims, išskyrus atvejus, kai pagal aplinkybes reikalaujama, kad jos būtų taikomos tik darbuotojams.⁴⁷ Komitetas taip pat pastebėjo, kad darbo pasaulis greitai ir iš esmės keičiasi, nes daugėja sutartinių susitarimų, kurių aiškus tikslas yra išvengti darbo sutarčių pagal darbo įstatymus, perkelti riziką iš darbo jėgos į darbo tiekėją. Dėl to vis daugiau darbuotojų nepatenka į priklausomo darbuotojo apibrėžimą, įskaitant mažai apmokamus darbuotojus ar paslaugų teikėjus, kurie *de facto* yra „priklausomi“ nuo vieno ar kelių užsakovų. Į šiuos pokyčius reikia atsižvelgti, nustatant Chartijos 6 straipsnio 2 dalies taikymo apimtį savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu.

Komiteto nuomone, draudimas realizuoti teisę į kolektyvines derybas nagrinėjamos savarankiškai dirbančių asmenų kategorijoms (įgarsintojams,

⁴⁴ Antoine Jacobs, „The Right to Organise“, iš *The European Social Charter and the Employment Relationship* (Oxford: Hart Publishing, 2017), 244.

⁴⁵ Europos Taryba – Europos socialinių teisių komitetas, *Europos socialinė chartija – 2015 m. išvados* (Europos Taryba – Europos socialinių teisių komitetas, 2016), <https://rm.coe.int/1680593904>.

⁴⁶ Europos socialinių teisių komiteto sprendimas byloje Irish Congress of Trade Unions (ICTU) prieš Airiją (pareiškimas Nr. 123/2016), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., <http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-123-2016-dmerits-en>.

⁴⁷ Iš to matyti, kad pagal Chartijos 6 straipsnį teisė į kolektyvines derybas yra ne absoliuti teisė, ji gali būti ribojama, jei yra įstatymu numatytas teisėtas pagrindas ir būtina demokratinėje visuomenėje.

atlikėjams, žurnalistams) riboja Chartijos 6 straipsnio 2 dalyje garantuotą teisę. Komitetas manė, kad draudimas negali būti pateisinamas teisėtu interesu – užtikrinti veiksmingą ir neiškraipytą konkurenciją prekyboje, siekiant apsaugoti kitų teises ir laisves, nes jis yra perteklinis ir nereikalingas demokratinėje visuomenėje.⁴⁸

Įdomu pažymėti, kad Komitetas nelaikė, jog reikia įvertinti, ar nagrinėjamos savarankiškai dirbančių asmenų kategorijos priskirtinos prie „apsimestinių savarankiškai dirbančių“ (angl. *false self-employed*) ar „visiškai priklausomų savarankiškai dirbančių“ (angl. *fully dependent self-employed*).⁴⁹ Jis pažymėjo, kad nagrinėjamos asmenų kategorijos negali būti laikomos tikrai savarankiškais darbuotojais (angl. *genuine independent self-employed workers*), kurie atitinka visus ar daugumą požymių, tokių kaip keleto klientų turėjimas, galimybė samdytis darbuotojus, priimti svarbiausius sprendimus, kaip organizuoti verslą. Taigi šie asmenys negalėtų laisvai nustatyti savo darbo užmokesčio sąlygų, jei jų teisė į kolektyvines derybas būtų paneigta.

Tad Europos socialinių teisių komitetas, iš pradžių tarsi deklaruodamas kolektyvines darbo teises visiems savarankiškai dirbantiems asmenims, vėliau sprendime ėmė siaurinti šio teiginio taikymo sritį, pagrįsdamas jo taikymą tik kai kurioms byloje aptariamoms asmenų kategorijoms – tiems, kurie yra *de facto* priklausomi nuo užsakovo, todėl atsiduria panašioje, kaip ir darbuotojai, silpnesnėje padėtyje – t. y. muzikantai, įgarsintojai, žurnalistai. Be kolektyvinių derybų jie negalėtų daryti įtakos savo atlyginimo dydžiui⁵⁰, o leidimas jiems kolektyviai derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio, Komiteto teigimu, nedarytų poveikio konkurencijai labiau, negu tai daro darbuotojų vardu sudaromos kolektyvinės sutartys. Anot B. Rombouts, tai yra pagrindinis demokratinis įgalinimas toms asmenų grupėms, kurios nukentčia vien dėl to, kad atsidūrė už formalaus priklausomo darbo sąvokos ribų.⁵¹

⁴⁸ *Supra note*, 45; 98 punktas.

⁴⁹ *Ibid.*, 99–100 punktai.

⁵⁰ *Ibid.*, 99 punktas.

⁵¹ Bas Rombouts, „ICFTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions“, *International Labour Rights Case Law* 5, 1 (2019): 22.

3.3. ES konkurencijos teisės taikymas savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinėms darbo teisėms

Nors Europos Sąjungos įstatymų leidėjas ėmėsi suteikti savarankiškai dirbantiems asmenims unikalių subjektinių teisių⁵², kyla klausimų, kiek artimas gali būti savarankiškai dirbančio asmens statusas darbuotojo statusui pagal ES teisę. Kliūtimi artinti šių asmenų teisinę padėtį gali būti ne tiek teisės normos, nenumatančios tokios teisės, kiek konkurencijos taisyklės, kuriomis siekiama užtikrinti sąžiningos ir laisvos konkurencijos sąlygas bendrojoje rinkoje. SESV 101 straipsnis draudžia antikonkurencinius susitarimus ir įmonių asociacijų sprendimus, kurie užkerta kelią konkurencijai, ją riboja ar iškreipia bendrojoje rinkoje.

3.3.1. 1999 m. – *Albany* byla

Pirmą kartą su šiuo klausimu ESTT susidūrė *Albany* byloje⁵³, kurioje Teismas buvo pakviestas įvertinti, ar tai, kad kolektyvine sutartimi Nyderlanduose sudarytas papildomas profesinės pensijų fondas, kuriame kolektyvine sutartimi privalomai darbdavius dalyvauti liepia valstybė⁵⁴, neprieštarauja Euro-

⁵² Žr., pvz., direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies a) punktą, kuris draudžia diskriminuoti ar dėl lyties „savarankiškai įsidarbinant“ ir kylant karjeros laiptais, tos pačios direktyvos 10 straipsnį, taip pat direktyvą 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo. 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (oficialusis leidinys L 180), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041>.

⁵³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas byloje *Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* (Nr. 67/96, ECLI:EU:C:1999:430), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0067>. Kaip ir kitose sujungtose su šia byla jungtinėse bylose *Brentjens' Handelsonderneming BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen* ir byloje *Maatschappij Drijvende Bokken BV prieš Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven* (EU:C:1999:437). Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas sujungtose bylose *Brentjens' Handelsonderneming BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen* (Nr. C-115/97, C-116/97, C-117/97, ECLI:EU:C:1999:434), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0115>. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas byloje *Maatschappij Drijvende Bokken BV prieš Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven* (Nr. C-219/97, ECLI:EU:C:1999:437), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0219>.

⁵⁴ Toks mechanizmas atitiktų privalomo kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimo mechanizmą Lietuvoje pagal Darbo kodekso 198 straipsnį; *supra note*, 8.

pos Sąjungos konkurencijos taisyklėms, nes neleidžia darbdaviams pasirinkti kito pensijų draudiko. Įmonė *Albany* išreiškė prieštaravimą, kad profesinių sąjungų sudaromi (šakiniai ir teritoriniai) kolektyviniai susitarimai (tiksliau – prašymas padaryti kolektyvinę sutartį privalomą visai šakai) turi patekti į Europos Sąjungos konkurencijos teisės taikymo sritį ir, jei taip, kvalifikuotini kaip konkurenciją iškraipantys karteliniai susitarimai. Skirtingai nei generalinis advokatas Jacobs⁵⁵, ESTT įžvelgė draudžiamo kartelinio susitarimo bruožų („darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų kolektyvinės sutartys iš tikrųjų turi tam tikrą konkurenciją ribojantį poveikį“), tačiau jas pateisino, nurodydamas, kad „sutartimis siekiamiems socialinės politikos tikslams būtų labai pakenkta, jei socialiniams partneriams kartu siekiant patvirtinti darbo ir įdarbinimo sąlygų gerinimo priemonės būtų taikomos“⁵⁶ (ES konkurencijos teisės nuostatos – *aut. past.*). Vertindamas, ar tokiu kolektyviniu susitarimu pasiekiami „darbo sąlygų gerinimo“ tikslų, ESTT pabrėžė, kad nagrinėjama kolektyvinė sutartis, kaip ir kiti susitarimai, kylantys iš socialinio dialogo, buvo sudaryta kolektyvinės sutarties forma ir yra kolektyvinių derybų tarp organizacijų, atstovaujančių darbdaviams ir darbuotojams, rezultatas. Tam tikrame sektoriuje jis nustato papildomos pensijos sistemą, tvarkomą pensijų fondo. Išplėsta kolektyvine sutartimi gali būti numatyta privaloma įmonių narystė tokiame fonde – tokia sistema siekiama užtikrinti tam tikrą pensijos lygį visiems to sektoriaus darbuotojams ir todėl ji tiesiogiai padeda gerinti jų darbo sąlygas, visų pirma – atlyginimą.

ESTT sprendimas *Albany* byloje leidžia daryti išvadą, kad iš esmės kolektyvinė sutartis gali riboti konkurenciją, nes tokia šakine ar teritorine kolektyvine sutartimi darbdaviai ne tik su profesinėmis sąjungomis, bet ir patys tarpusavyje susitarimu nustato bent dalį savo produkto kainos (darbo sąnaudas). Vis dėlto šie susitarimai nepatenka į konkurencijos teisės taikymo sritį (taigi yra leidžiami valstybėse narėse) tol, kol jie sudaromi dėl nesavarankiškai dirbančių asmenų – darbuotojų, nes:

- 1) jais siekiama socialinės pažangos tikslų (geresnių darbo sąlygų)⁵⁷;

⁵⁵ „Generalinio advokato Jacobs išvada, pateikta 1999 m. sausio 28 d. *Albany International BV* prieš *Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* (Nr. 67/96, ECLI:EU:C:1999:28)“, *EUR-Lex*, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61996CC0067_440 punktas.

⁵⁶ *Supra note*, 61; 59 punktas.

⁵⁷ „Tokio tipo susitarimų socialinės politikos tikslai būtų nepasiekiami, jei socialiniai partneriams galiotų konkurencijos taisyklės tuo metu, kai jie kolektyvinėmis derybomis siekia pagerinti darbo sąlygas“. *Ibid.*, 59–60 punktai.

- 2) be kolektyvinių derybų tai būtų sunku pasiekti;
- 3) ir tai pasiekama socialinio dialogo būdu.

3.3.2. 2014 m. – FNV *Kunsten Informatie en Media* byla

ESTT byloje C-413/13 FNV *Kunsten Informatie en Media*⁵⁸ kaip tik ir buvo nagrinėjamas klausimas, ar tik darbuotojų kolektyvinė sutartis patenka į *Albany* byloje patvirtintą konkurencijos taisyklių taikymo išimtį. Nyderlanduose savarankiškai paslaugas teikiantys paslaugų teikėjai turi teisę prisijungti prie bet kokios profesinės darbuotojų, darbdavių ar savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų asociacijos, o pagal kolektyvinės darbo sutarties įstatymą profesinės darbdavių ir darbuotojų federacijos gali sudaryti kolektyvinę darbo sutartį ne tik darbuotojų, bet ir savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų, kurie yra šių organizacijų nariai, vardu ir naudai. Taip ir įvyko profesinės darbuotojų federacijos FNV *Kunsten Informatie en Media* sudarytoje kolektyvinėje sutartyje, kurioje, be kita ko, nustatomi ne tik pakaitinių muzikantų, su kuriais sudaryta darbo sutartis, bet ir pakaitinių muzikantų, kurie savo veiklą vykdo pagal paslaugų teikimo sutartį, darbo minimalūs atlygiai. Ginčą inicijavusios Nyderlandų konkurencijos institucijos teigimu, kolektyvinės sutarties nuostatos, pagal kurias savarankiškai paslaugas teikiantiems asmenims numatomi minimalūs atlygių tarifai, pažeidžia SESV 101 straipsnio 1 dalį, nes sutartis prarado darbuotojų labai sudarytos kolektyvinės sutarties pobūdį, o ji įgijo susitarimo tarp profesinių bendrijų savybių – dėl jos derėjosi organizacija, kuri šiuo klausimu veikė ne kaip darbuotojų asociacija, o kaip savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų asociacija.

ESTT savo sprendime patvirtino būtinybę atskirti savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų kategorijas – tokie paslaugų teikėjai, kaip nagrinėjamoje byloje minėti pakaitiniai muzikantai, vykdančys tokią pačią veiklą kaip ir darbuotojai, iš principo laikytini „įmonėmis“, kaip jos suprantamos pagal SESV 101 straipsnio 1 dalį – jie savo paslaugas atitinkamoje rinkoje teikia už atlygį ir veiklą vykdo kaip savarankiški ūkio subjektai.⁵⁹ Todėl kai darbuotojų interesams atstovaujanti organizacija dalyvauja derybose šių savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų, kurie yra jos nariai, vardu ir naudai, ji veikia ne kaip profesinė sąjunga, o iš tikrųjų kaip įmonių asociacija. Dėl šios priežasties tokia kolektyvinė sutartis, nors ją formaliai sudarė darbuotojų organizacija ir

⁵⁸ *Supra note*, 54.

⁵⁹ *Supra note*, 54; 27 punktas.

nors ji pagerina savarankiškai dirbančių asmenų padėtį ir jų darbo sąlygas⁶⁰, nėra socialinių partnerių kolektyvinių derybų rezultatas ir jai galima taikyti konkurencijos taisykles.

Padaręs tokią profesinę sąjungą ir savarankiškai dirbančius asmenis nuviliančią išvadą, Teismas vis dėlto paliko gana plačią išlygą – sudaryta sutartis gali būti laikoma kolektyvine sutartimi (ir tuomet būti konkurencijos taisyklių taikymo srities išimtimi), jei minėti paslaugų teikėjai iš tiesų yra „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys“, t. y. teikėjai, kurių situacija, palyginti su darbuotoju, yra panaši.⁶¹ Kitais žodžiais tariant, jei pakaitiniai muzikantai pagal savo darbo objektyvius požymius, nacionalinio teismo nuomone, gali būti prilyginami darbuotojams muzikantams, Nyderlandų teisėje numatytas jų kvalifikavimas kaip savarankiškai dirbančių asmenų netrukdo juos laikyti darbuotojais ir atitinkamai suteikti jiems kolektyvinių derybų teises. Taigi ESTT, viena vertus, pabrėžia priklausomo ir nepriklausomo darbo skirtumus, kita vertus, palieka galimybę juos paneigti, jei santykiai tik formaliai laikomi savarankiško darbo santykiais, o iš tikrųjų turi priklausomo darbo požymių. Taigi Teismas nenori užkirsti kelio savarankiškai dirbančių asmenų įtraukimui į iš esmės socialiai prasmingus kolektyvinius susitarimus, nes pripažįsta:

- a) dinamiką darbo rinkoje, kurioje tradiciniai darbo modeliai sparčiai kinta ir atsiranda naujos darbo panaudojimo formos (platformų darbuotojai, nuotoliniai darbuotojai ir pan.);
- b) būtinybę atsižvelgti į turinio viršenybės prieš formą principą (skirtingo įvairių priklausomų ir nepriklausomų santykių formalaus traktavimo valstybėse narėse galėtų būti išvengiama, jei būtų remiamasi bendrais objektyviais kriterijais);
- c) tai, kad darbo sutarties šalys gali sąmoningai slėpti savo darbo santykius po savarankiško darbo skraiste⁶², ne tik blogins pažeidžiamų darbuotojų

⁶⁰ Šių asmenų darbo sąlygų gerinimo argumentas atliepia Albany byloje darbuotojų kolektyvinei sutarčiai pateisinti naudojamą argumentą: „<...> reikia pažymėti, kad remiantis kolektyvinės darbo sutarties 5 priedo nuostata nustatyta minimalių atlygio tarifų sistema tiesiogiai padeda gerinti minėtų pakaitinių muzikantų, kvalifikuotų kaip „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys“, įdarbinimo ir darbo sąlygas.“ *Supra note*, 61; 39 punktas.

⁶¹ Pagal nusistovėjusią teismo praktiką darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą. *Supra note*, 54; 31 punktas.

⁶² Formalus pripažinimas „savarankišku paslaugų teikėju“ pagal nacionalinę teisę nereikia, kad asmuo negali būti pripažintas „darbuotoju“ pagal Sąjungos teisę, jeigu jo savarankiškumas yra tik fiktyvus ir juo dangstomi tikri darbo santykiai pagal šią direktyvą. Žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2004 m. sausio 13 d. sprendimas byloje Debra Allonby prieš Accrington

darbo sąlygas, bet ir gali iškraipyti bendrąją rinką, nes šių santykių „atvėrimas“ priklauso nuo skirtingų valstybių institucijų veiklos efektyvumo ir prioritetų.

ESTT sprendimas gali rasti kritikų, kurie galėtų atkreiptų dėmesį į tokius momentus. Pirma, ESTT netiesiogiai suformavo dar vieną Europos Sąjungos teisės savarankiškai dirbančių asmenų sąvoką, kurios santykis su įsisteigimo teisėje naudojama „savarankiškai dirbančių asmenų“ sąvoka tampa neaiškus. Antra, Teismas praplėtė savo paties suformuotos darbuotojo sąvokos taikymą asociacijų ir kolektyvinių sutarčių valstybėse narėse (drauge ir kolektyvinio poveikio priemonės) santykiams, kurie nepatenka į Europos Sąjungos teisėkūros kompetenciją.⁶³ Šie priekaištai galėtų būti atremiami tuo argumentu, kad „pasiskolindamas“ darbuotojo sąvoką iš laisvo darbuotojų judėjimo doktrinos, Teismas veikė atsižvelgdamas į paklausimo dėl prejudicinio sprendimo problematiką – detalizuoti konkurencijos taisyklių taikymo (netaikymo) sritį, o ne kurti naujas kolektyvines sutartis valstybėse narėse reguliuojančias taisykles. Kita vertus, nors ESTT nė žodžiu neužsiminė apie ES pagrindinių teisių chartiją, kaip tik joje randame jo kompetenciją pagrindžiančių nuostatų. Chartijos 28 straipsnis „Teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė“ numato, kad darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Europos Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti. Ši nuostata turi labai didelį potencialą Teismui ateityje ne tik aiškinant ir plėtojant darbuotojo ar kolektyvinės sutarties sąvokas, tačiau ir įtvirtinant kompleksinį horizontalųjį požiūrį į šios teisės įgyvendinimą įvairių kategorijų dirbantiems asmenims Europos Sąjungoje.

Taigi ESTT pripažino, kad kolektyvinė sutartis, nustatanti savarankiškai dirbančių muzikantų darbo sąlygas, yra gerinanti jų padėtį, bet ji patenka į ES konkurencijos taikymo sritį (SESV 101 str. 1 d.), todėl draudžiama, nebent „savarankiškai dirbantys asmenys“, kaip jie apibrėžti Nyderlandų teisėje ir figūruoja kolektyvinėje sutartyje, iš tiesų būtų ne tokie, o prilyginami darbuotojams.

& Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional ir Secretary of State for Education and Employment (Nr. C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0256>.

⁶³ SESV 153 straipsnio, kuris apibrėžia Europos Sąjungos teisėkūros kompetenciją darbo santykių srityje, 5 dalis nurodo, kad „šio straipsnio nuostatos netaikomos darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų“; *supra note*, 52.

3.3.3. 2020 m. – *Yodel* byla

Pastaraisiais metais užfiksuota daugiau bandymų kvestionuoti įvairiomis formomis savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų teisinės padėties skirtumus, siekiant suteikti savarankiškai dirbantiems asmenims darbuotojams suteikiamas teises.

Iliustratyvus šiuo atveju yra ESTT 2020 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje C-692/19 *Yodel*⁶⁴, kuriame Teismo *inter alia* buvo paprašyta išaiškinti, ar darbo laiko direktyvos 2003/88/EB reikalavimai⁶⁵ turi būti taikomi ne tik darbuotojams (angl. *employees*) ar dirbantiesiems (angl. *workers*), bet ir savarankiškai dirbantiems asmenims (angl. *independent contractors*) – pašto siuntas išvežiojantiems kurjeriams, kurie įdarbinti pagal civilines pasiuntinių sutartis. Jie pristato *Yodel* tvarkomus siuntinius savo transporto priemone, o susisiekdami su šia įmone naudojami savo mobiliuoju telefonu. Pagal pasiuntinių paslaugų sutartį kurjeriai neprivalo asmeniškai pristatyti prekių, tačiau jie gali paskirti subrangovą ar pakaitinį asmenį visai ar daliai teikiamų paslaugų, kurio pakeitimą *Yodel* gali atmesti, jei pasirinktas asmuo neatitinka reikalavimų. Kurjerio paslaugų sutartis taip pat numato, kad kurjeris gali laisvai pristatyti siuntinius trečiųjų šalių naudai tuo pačiu metu, kai teikia paslaugas *Yodel* vardu. Pagal šį susitarimą *Yodel* neprivalo naudotis kurjerių, su kuriais ji sudarė paslaugų sutartį, paslaugomis, lygiai taip pat kaip ir šie kurjeriai neprivalo priimti siuntinio. Kurjeriai gali nustatyti maksimalų siuntinių, kuriuos jie nori pristatyti, skaičių. Siuntos turi būti pristatomos nuo 7.30 iki 21.00 val., tačiau kurjeriai gali laisvai nuspręsti, išskyrus pristatymą nustatytu laiku, pristatymo laiką ir tinkamą užsakymą bei maršrutą, kad tai atitiktų jų asmeninius patogumus. Kiekvienam siuntiniui nustatomas

⁶⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje B prieš *Yodel Delivery Network Ltd.* (Nr. C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62019CO0692>.

⁶⁵ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (oficialusis leidinys L 299), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>. Direktyvos tekste nėra nuorodos į tai, kad ji taikoma darbuotojams, kaip jie suprantami pagal valstybių narių teisę, todėl ji taikoma visiems asmenims, kurie laikomi darbuotojais pagal Europos Sąjungos teisėje suformuotą autonominę darbuotojo sąvoką, tai yra teikia paslaugas, būdami pavaldūs už atlyginimą. Žr., pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. lapkričio 20 d. sprendimas byloje *Sindicatul Familia Constanța* ir kiti prieš *Directia Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța* (Nr. C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62017CJ0147>, 41 punktas.

fiksuotas atlyginimo tarifas, kuris skiriasi priklausomai nuo pristatymo vietos. Nagrinėjamoje byloje kurjeris teigė, kad nors jis yra savarankiškai dirbantis asmuo mokesčių teisės prasme ir apmoka savo veiklos išlaidas, jis turi būti laikomas bendrovės *Yodel* darbuotoju, todėl turi teisę į darbo valandų apribojimą, kasmetines atostogas ir pan., kaip kad darbuotojams garantuoja direktyvą 2003/88/EB perkeltantys aktai.

ESTT tik pakartojo, kad darbuotojo sąvoką šios direktyvos kontekste apibrėžia ne valstybių narių, o Europos Sąjungos teisė. Darbuotojo statusas reiškia tam tikrą hierarchinį ryšį tarp įmonės ir paslaugas teikiančio asmens, kai fizinio asmens, teikiančio paslaugas, laisvė pasirinkti darbo laiką, vietą ir savo veiklas, apribojama, jis nedalyvauja darbdavio komercinėje rizikoje ir šių santykių metu yra neatsiejama to darbdavio įmonės dalis, taigi kartu su šia įmone sudaro ekonominį vienetą.⁶⁶ Lygiai kaip ir FNV *Kunsten Informatie en Media* byloje, formalios santykio išraiškos Teismas nesureikšmina – savarankiškumas gali būti ir formalus dėl mokesčių administracinių ar organizacinių priežasčių, todėl neatmestina, kad iš faktinių aplinkybių gali pasirodyti, jog asmuo vis dėlto teikia paslaugas būdamas pavaldus, tad nacionalinis teismas turi atsakyti į klausimą, ar konkrečioje veiklos srityje, konkrečias pareigas einantis asmuo gali būti laikomas darbuotoju.⁶⁷ Tačiau, skirtingai nei FNV *Kunsten Informatie en Media* byloje, teismas pats ėmėsi iniciatyvos apibrėžti byloje nagrinėjamą santykį. Atsižvelgdamas į tai, kad *Yodel* kurjeris gali naudoti kitus asmenis paslaugai atlikti, kad gali atsisakyti priimti užsakymą, kad gali teikti paslaugas tretiesiems asmenims ir gali dirbti kada tik nori plačiame darbo dienos diapazone, ESTT teigė, kad jis nėra fiktyvus ir tenkina savarankiškai dirbančio asmens požymius, taip pat pažymėjo, kad ši prezumpcija gali būti paneigta nustačius fiktyvius santykius ar nustačius pavaldumo santykius.⁶⁸

⁶⁶ *Supra note*, 72; 27 punktas.

⁶⁷ *Ibid.*, 30 punktas.

⁶⁸ *Ibid.*, 45 punktas.

4. Savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinių teisių įtvirtinimo perspektyvos

4.1. Savarankiškai dirbančių asmenų skaičius ir struktūra Europoje

Tuo, kad Europos Sąjungos teisės aktai trukdo savarankiškai dirbantiems asmenims jungtis į profesines sąjungas ir kolektyviai siekti savo teisių ir interesų patenkinimo, pirmiausia nėra patenkintos Europos profesinės sąjungos. Europos profesinių sąjungų konfederacijos užsakymu L. Fulton atliktas tyrimas parodė, kad 2016 m. 214,7 mln. Europos Sąjungos dirbančiųjų darbo rinkoje 30,5 mln. buvo savarankiškai dirbančių žmonių (14,2 proc.). Tarp šių 30,5 mln. savarankiškai dirbančių asmenų 8,7 mln. turėjo pačių darbuotojų, o 21,8 mln. sudarė savarankiškai dirbantys darbuotojai, neturintys pavaldžių įdarbintų darbuotojų. Tyrimas atskleidė, kad dauguma savarankiškai dirbančių darbuotojų priklauso penkioms profesijoms: profesionalai (architektai, teisininkai, gydytojai ir kt.) (22 proc.); technikai ir asocijuoti specialistai (12 proc.); paslaugų ir pardavimo darbuotojai (16 proc.); žemės ūkio, žvejybos ir miškininkystės darbuotojai (17 proc.); amatininkai (18 proc.).⁶⁹ Beveik 60 proc. visų savarankiškai dirbančių darbuotojų dirbo keturiose pramonės šakose: žemės ūkyje, miškininkystėje ir žuvininkystėje; didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje; statybos; profesinėje techninėje ir mokslinėje veikloje.⁷⁰ Moterys ir jaunimas rečiau dirba savarankiškai.

Darbuotojų neturintys savarankiškai dirbantys savarankiškai dirbantys asmenys sudaro 10,1 proc. visų dirbančiųjų Europos Sąjungoje⁷¹, tačiau tarp šalių yra didelių skirtumų. Graikijoje net 22,3 proc. visų darbuotojų dirba savarankiškai, o Danijoje jų yra tik 4,6 proc. Per pastaruosius metus savarankiškai dirbančių asmenų, išskyrus dirbančius žemės ūkyje, visoje Europos Sąjungoje

⁶⁹ Kitos kategorijos yra: vadovai (5 proc.), mašinų operatoriai ir surinkėjai (5 proc.), biuro pagalbiniai darbuotojai (2 proc.) ir kt.

⁷⁰ Lionel Fulton, *Trade unions protecting self-employed workers* (Brussels: ETUC, 2018), 16–17.

⁷¹ Šie duomenys atitinka ir situaciją Lietuvoje. Lietuvos statistikos departamento 2017 m. duomenimis, kas dešimtas (11,1 proc.) užimtas šalies gyventojas dirbo savarankiškai, Savarankiškai dirbantys vyrai sudarė 14,8 proc. visų dirbančių vyrų, moterys – 8,6 proc. visų dirbančių moterų. Daugiausia (27,5 proc.) savarankiškai dirbančių asmenų dirbo žemės ūkyje, miškininkystėje ir žuvininkystėje, prekyboje – 16,7 proc., statyboje – 13 proc. Kas trečias (31,6 proc.) savarankiškai bei samdomųjų darbuotojų dirbantis asmuo dirbo žemės ūkyje, miškininkystėje ir žuvininkystėje. Lietuvos statistikos departamentas, „Savarankiškas darbas“, Lietuvos statistikos departamento svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=142897>.

padidėjo proc. Per pastaruosius penkerius metus labai pasikeitė savarankiškai dirbančių asmenų sudėtis: sumažėjo dirbančių žemės ūkyje ir mažmeninėje prekyboje skaičius ir padidėjo kitur, ypač profesinėje, mokslinėje ir techninėje veikloje. Kai kuriose šalyse, įskaitant Baltijos valstybes ir Jungtinę Karalystę, šis skaičius smarkiai augo, o kitose, įskaitant Kroatiją, Graikiją ir Vokietiją, jis mažėjo.⁷² Tokie poslinkiai statistikoje fiksuojami dėl darbuotojų stūmimo į apsimestinį savarankišką darbą (angl. *bogus self-employment*).⁷³ Kita vertus, plėsti savarankiško darbo bazę padėjo ir sparti informacinių technologijų ir skaitmeninių paslaugų plėtra (pvz., skaitmeninių platformų atveju).

4.2. Savarankiškai dirbančių asmenų teisė jungtis į asociacijas ir kolektyviai derėtis praktikoje

Daugumoje Europos valstybių nėra kliūčių profesinėms sąjungoms vienyti savarankiškai dirbančius asmenis, o ir situacija gana dinamiškai keičiasi. Pavyzdžiui, toje pačioje Airijoje buvo pakeisti konkurencijos įstatymai, o Prancūzijoje 2016 m. pakeista Konstitucija, suteikiant teisę bet kuriam darbuotojui ginti savo teises ir interesus per profesinę sąjungą ir į ją įstoti, o pakeitimą lydėjęs įstatymas suteikė teisę platformų darbuotojams kurti profesines sąjungas ir streikuoti.⁷⁴ Vis dar pasitaiko valstybių, kuriose tai eksplicitiškai draudžiama (Bulgarija, Vengrija, Lenkija, Rumunija, Serbija, Turkija) arba tiesiog nėra galutinai aišku, ar šiems asmenims tokia teisė suteikiama.

L. Fulton tyrimas toliau atskleidžia, kad Europos valstybių praktikoje galima išskirti keturis profesinių sąjungų tipus:

- 1) specialistų profesinės sąjungos ekonominės veiklose, kuriose įprastai dirbama savarankiškai; jos atstovauja žurnalistams, aktoriams, muzikantams ir kitiems atlikėjams, su spektakliais susijusiems technikams, vertėjams raštu ir žodžiu, taip pat architektams ir kai kurioms medicinos profesijoms;
- 2) vadinamajame „prekariate“ dirbančių darbuotojų sąjungos, kuriose savarankiškai dirbantys darbuotojai jungiasi kartu su agentūriniais darbuotojais, laikiniais darbuotojais ir kitais, dirbančiais pagal nestandartines darbo sutartis;
- 3) profesinės sąjungos, jungiančios tik savarankiškai dirbantiems asmenims;

⁷² Fulton, *supra note*, 78: 9.

⁷³ *Ibid.*, 10.

⁷⁴ *Ibid.*, 30.

- 4) pagrindinės sąjungos, anksčiau neturėjusios tradicijos jungti savarankiškai dirbančius asmenis, tačiau pastaruoju metu besistengiančios reaguoti į pokyčius darbo rinkoje ir aprėpti šias kategorijas.⁷⁵

L. Fulton tyrime pabrėžiama, kad kai kada pačių profesinių sąjungų taisyklės ir požiūris apsunkina ar padaro neįmanomą galimybę jungti savarankiškai dirbančius asmenis į sąjungas (ypač pasakytina apie savarankiškai dirbančius, kurie patys turi darbuotojų), tačiau skaitmenizacija ir naujos darbo formos verčia kai kurias profesines sąjungas iš naujo apsvarstyti savo poziciją organizuojant savarankiškai dirbančius asmenis. *Eurofound* tyrime dėl platformų darbuotojų pažymima, kad organizuoti savarankiškai dirbančius asmenis apsunkina neaiškus šių asmenų statusas, bendros tapatybės trūkumas, bendros ir fiksuotos darbo vietos nebuvimas ir šios užimtumo formos nepastovumas.⁷⁶

Igyvendinti teisę į kolektyvines derybas yra nepalyginti sunkiau negu juos organizuoti. L. Fulton tyrimo metu buvo nustatyta, kad 11-oje valstybių (Austrija, Belgija, Danija, Prancūzija, Vokietija, Italija, Nyderlandai, Serbija, Ispanija, Švedija ir Jungtinė Karalystė) vienokia ar kitokia forma egzistavo ar buvo neseniai pradėta naudotis kolektyvinėmis derybomis ar kitokia sąjungų dalyvavimo forma, kad būtų nustatytos savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygos. Airijoje teisė derėtis buvo atkurta 2017 m.

Kolektyvinės derybos dėl savarankiškai dirbančių asmenų iš esmės apsiriboja dviem savarankiškai dirbančių asmenų kategorijomis. Dėl konkrečių profesijų ar sektorių kolektyvinės sutartys paplitusios Austrijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje. Jose tariamasi dėl laisvai samdomų žurnalistų, atlikėjų ir kultūros bei pramogų srityje dirbančių asmenų. Europos šalyse paplitusi ir „ekonomiškai priklausomų darbuotojų“ (angl. *economically dependant workers*) sąvoka, kuri leidžia tokiems savarankiškai dirbantiems asmenims suteikti daugiau teisių, nes jų savarankiškumas yra nedidelis, o pagrindinis pajamų šaltinis siejasi su vienu ar keliais užsakovais (Belgijoje, Danijoje, Vokietijoje, Italijoje, Olandijoje, Ispanijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje).

⁷⁵ *Ibid.*, 10.

⁷⁶ Žr. taip pat: *Eurofound, supra note, 2: 53–60*. Tyrime atkreipiamas dėmesys į tai, kad gana aktyviai pasireiškia ir kitokios, neprofsąjunginės paramos platformų darbuotojams formos, teikiančios informaciją platformos darbuotojams, skatinančios platformos darbuotojų mainus ir padedančios jiems pagerinti jų darbo sąlygas. Keliose šalyse buvo įsteigtos specialios platformoms atstovaujančios įstaigos, kurios skatina šį naują verslo modelį ir bando nustatyti standartus per elgesio kodeksus.

Nors Europos šalyse randama kolektyvinių derybų užuomazgų, Europos Sąjungos konkurencijos taisyklės, kylančios iš Europos Sąjungos pirminės teisės, padarė žalingą poveikį kolektyvinėms deryboms – valstybių narių konkurencijos institucijos įsikišo, kad profsąjungos negalėtų pasirašyti susitarimų, daro išvadą L. Fulton.⁷⁷

4.3. Naujos iniciatyvos Europos Sąjungos lygmeniu

Apie tai, kad Europos Sąjungos konkurencijos taisyklės sukuria žalingą poveikį savarankiškai dirbančių asmenų teisei į asociacijas ir teisei kolektyviai derėtis, kalbama jau seniai. Europos socialinio ramsčio diskusijoje kilusi idėja šias taisykles pakeisti ar susilpninti jų poveikį atnešė pirmųjų vaisių. Taip jau sutapo, kad ESTT išvados buvo padarytos vykstant didžiuliams pokyčiams darbo rinkose, dėl kurių kai kurios Europos Sąjungos narės ėmėsi ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų apsaugos, kitos – platformų darbuotojų darbo teisių apsaugos.

Europos Sąjungos institucijų debatų centre atsidūrė kaip tik platformų darbuotojai, kurių pastarąjį dešimtmetį smarkiai padaugėjo, o karantino sąlygomis jie tapo pastebimi ir plačiai auditorijai. Nemažai tyrimų, atliktų šioje srityje, signalizuoja tokias platformų darbuotojų darbo problemas: teisinis statusas, darbuotojams prieinama informacija apie jų darbo sąlygas, ginčų sprendimas, kolektyvinės teisės ir nediskriminavimas.⁷⁸

Von der Leyen vadovaujama Europos Komisija ėmėsi iniciatyvos gerinti tokių darbuotojų darbo sąlygas. Komisijos turimas priemonių arsenalas nėra itin platus. Viena vertus, Europos Komisija (su socialiniais partneriais arba be jų) gali imti kurti naują direktyvą šių darbuotojų atžvilgiu. Kita vertus, galima bandyti *de lege* juos prilyginti darbuotojams, suteikiant visas darbuotojų teises. Abu šie keliai, tikėtina, būtų gana sudėtingi, dėl egzistuojančių didžiulių teisinio reguliavimo ir požiūrių skirtumų valstybėse narėse. Trečiasis kelias – leisti platformų darbuotojams sudaryti jų darbo sąlygas gerinančias kolektyvines sutartis. Šis būdas sulauktų mažiausiai pasipriešinimo iš valstybių narių, tačiau tam prieštarauja aptartos Europos Sąjungos konkurencijos taisyklės, kurias griežtai saugo Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Iširti teisėkūros, leidžiančios nukrypti nuo šių taisyklių, galimybes kaip tik ir suskubo Europos Komisija, 2020 m. birželio 30 d. pradėjusi konsultacijų procesą

⁷⁷ Fulton, *supra note*, 78: 10–11.

⁷⁸ European Commission, *supra note*, 2.

su visuomene.⁷⁹ Kaip šio proceso rezultatas, tikėtina, bus parengtas teisės akto projektas, apibrėžiantis platformų darbuotojų teikiamas paslaugas arba paaikškinantis konkurencijos taisyklių taikymo sritį.

Argumentų ir balsų, reikalaujančių suteikti savarankiškai dirbantiems asmenims kolektyvines darbo teises, pastaraisiais metais gausėja. Gana tiksliai problemos esmę atskleidė A. Jacobs, į platformų darbuotojų teisinį statusą pažvelgdamas ne per jungimosi į organizacijas teisę ar teisę į kolektyvines derybas, bet per atsirandančio socialinio konflikto prizmę. Klausdamas, ar savarankiškai dirbantys asmenys gali streikuoti, pats A. Jacobs tarsi teigiamu atsakymu abejoja, nes kodėl gi jie turėtų streikuoti, kai yra savo paties šeiminkai. Ir čia jis prisiminė nemažai atvejų, kai Prancūzijoje, Italijoje, Olandijoje kolektyvinio poveikio priemonės organizavo fermeriai, advokatai, antstoliai, dantų gydytojai, teismo vertėjai, taksivairuotojai, siuntų išvežiotojai, krautuvių savininkai, kurie priešinosi ne savo klientams, o vienam kuriam „didžiajam oponentui“ (angl. *large opponent*) – Europos Komisijai, valstybei, savivaldybei, ministerijai, nustatančiai taisykles ar kainas rinkose, kuriose veikia šie savarankiškai dirbantys asmenys. Tai taip pat gali būti didelės kompanijos, duodančios užsakymus, žemvaldys, skirstantis žemes smulkiems nuomotojams, TV ar radijo bendrovė, samdanti nepriklausomus žurnalistus ir fotografus, internetinė kompanija, organizuojanti pavežėjų darbą, pašto įmonė, organizuojanti išvežiotojų darbą, didelis ūkininkas, samdantis braškių skynėjus, orkestras, kuris užpildo trūkstamas atlikėjų vietas nepriklausomais muzikantais, dideli leidybos namai, įdarbinantys laisvai samdomus vertėjus ar redaktorius. Šie asmenys turi turėti teisę į kolektyvinio poveikio priemonę, nes kaip tik šiais momentais, daro išvadą A. Jacobs, ir dingsta riba tarp priklausomo darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens, nes juos jungia kitos šalies ekonominis pranašumas.⁸⁰

⁷⁹ Kaip nurodė už konkurenciją atsakingą Europos Komisijos narė M. Vestager, konkurencijos taisyklės nėra tam, kad būtų sustabdytas profesinių sąjungų susikūrimas, tačiau šiandieninėje darbo rinkoje sąvokų „darbuotojas“ ir „savarankiškai dirbantis asmuo“ takoskyra tapo neryški. Daugelis asmenų neturi kito pasirinkimo, kaip tik priimti savarankiško darbo pasiūlymus, todėl turime suteikti aiškumą tiems, kurie siekia kolektyvinių derybų, kad pagerintų savo darbo sąlygas. Žr. European Commission – Press Release, „Competition: The European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed“, European Commission, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237.

⁸⁰ Antoine Jacobs, „The Right to Strike and the Atypical Worker / new forms of work“, ELW Network, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <http://elw-network.eu/wp-content/uploads/2017/06/Jacobs-speech.pdf>.

A. Jacobs išvada siekia toliau nei tik disputas, ar asociacijų laisvės yra suteikiamos savarankiškai dirbantiems asmenims ir ar jos visada turi apimti kolektyvines derybas ir streikus. Europos Sąjungoje įsigalėjęs formalistinis požiūris į teisinio statuso, kuriuo iš esmės gali gana laisvai žongliruoti valstybės narės, reikšmę, neleidžia Europos Sąjungai aktyviau bandyti derinti skirtingų socialinių interesų grupių interesus. Tikėtina, kad ši situacija ims keistis, tačiau ne itin sparčiai – pirmiausia identifikavus ir apibrėžus apsaugos reikalaujančias savarankiškai dirbančių asmenų kategorijas (pavyzdžiui, platformų darbuotojus), tuomet įtvirtinant jų teisę į asociacijas, kolektyvines derybas (ir kolektyvinio poveikio priemones), o galbūt ir platesnes individualias teises. Tokiu keliu turėtų būti einama, nes vargu ar galima tikėtis greitų apčiuopiamų rezultatų, vien tik įtvirtinus kolektyvinių sutarčių suderinamumo su Europos Sąjungos konkurencijos taisyklėmis principą.

Išvados

Lietuvos teisinėje sistemoje savarankiškai dirbantys asmenys figūruoja tik kaip mokesčių teisės subjektai. Kiti šių asmenų teisinio statuso elementai nėra sureguliuoti, todėl jie patenka į savotišką „pilkąją“ zoną kolektyvinių darbo teisių prasme. Viena vertus, jie nepatenka į Lietuvos Respublikos darbo kodekso taikymo sritį ir *expressis verbis* nelaikomi dirbančiais darbo santykiams prilygintais pagrindais. Iš to matyti, kad jų susivienijimai neturi kolektyvinių derybų ir kolektyvinio poveikio priemonių (streikų) skelbimo teisių. Kita vertus, Profesinių sąjungų įstatymas lingvistiškai nėra suderintas su Užimtumo įstatymu ir Darbo kodeksu, todėl griežto apribojimo steigti tik darbuotojus *stricto sensu* vienijančias profesines sąjungas taip pat nėra. Jei savarankiškai dirbančių asmenų profesinių sąjungų Lietuvoje esama, kolektyvinių derybų ir sutarčių dėl tokių asmenų darbo ir įdarbinimo sąlygų nėra.

Atliktas tyrimas parodė, kad ir pasaulyje, ir Europoje pastaraisiais metais susiklostė paradoksali situacija dėl savarankiškai dirbančių asmenų asociacijų teisės ir teisės į kolektyvines derybas pripažinimo. Jungtinių Tautų, Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Tarybos teisės normos aiškinančios institucijos, nediferencijuodamos tarp skirtingų savarankiško darbo formų, ekonominės veiklos sričių ar organizacijų tipų, gana aktyviai pasisako už asociacijų laisvės, o dažnai ir kolektyvinių derybų (ir galimai kolektyvinio poveikio priemonių taikymo) principų taikymą ir savarankiškai dirbantiems asmenims, taip *de facto* ir *de jure* suvienodindamos darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų teises. Tokio entuziazmo nerodo Europos Žmogaus Teisių Teismas ir

dar labiau Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Atvirkščiai – Europos Sąjungos teisėje išlieka griežta darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų taikosyra. Pastarieji laikomi savarankiškais ūkio subjektais, tarsi įmonėmis, todėl apsaugos nereikalingi arba reikalingi kitokios negu darbuotojai apsaugos. Jų asociacijoms nepripažįstamos kolektyvinių derybų ir streikų teisės, nebent jie yra laikytini darbuotojais pagal bendrą ES teisės „darbuotojo“ apibrėžimą, kurį ESTT sukūrė laisvam darbuotojų judėjimui ir vėliau eksportavo į tokias sritis kaip lygiateisiškumas arba darbuotojų sauga ir sveikata.

Kaip matyti iš FNV *Kunsten Informatie en Media* bylos, valstybėms narėms konkurencijos priežiūros institucijos neleidžia laisvai interpretuoti konkurencijos teisės nuostatų ir pripažinti kolektyvines sutartis dėl savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygų. Šią situaciją siekia pakeisti Europos Komisija, siekdama atverti kelią kolektyvinėms deryboms vienai savarankiškai dirbančių asmenų kategorijai – platformų darbuotojams. Vis dėlto egzistuoja daug skirtingų savarankiškai dirbančių asmenų kategorijų, kurių darbo sąlygos, atsakomybė ir rizikos yra nevienodos, tad nereikėtų manyti, kad visi savarankiškai dirbantys asmenys turi įgauti tas pačias kolektyvines darbo teises. Ar kolektyvinės darbo teisės bus garantuojamos ir kitoms savarankiškai dirbančių asmenų kategorijoms, priklauso nuo to, kiek aktyviai Europos Sąjungos įstatymo leidėjas sieks suteikti jiems į darbuotojų teises panašių teisių, įvertinęs asimetrinį jėgos ir derybų santykį. Kita vertus, sparčiai besikeičiančių darbo santykių šviesoje socialinio progreso lokomotyvų gali būti ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, išplėsdamas darbuotojo sąvoką arba pripažindamas naują tarpinę ekonomiškai ar priklausomo darbuotojo kategoriją, ar tiesiog sušvelnindamas savo griežtą konkurencijos taisyklių interpretaciją kai kurių silpnesnėje padėtyje esančių savarankiškai dirbančių asmenų kategorijų atžvilgiu.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. 1986 m. gruodžio 11 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu (oficialusis leidinys L 359). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:31986L0613>.
2. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris

- principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (oficialusis leidinys L 269). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>.
3. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (oficialusis leidinys L 299). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>.
 4. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (oficialusis leidinys L 204). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.
 5. 2010 m. liepos 7 d. direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (oficialusis leidinys L 180). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041>.
 6. „Direct request (CEACR) – adopted 2010, published 100th ILC session. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Senegal (Ratification: 1961)“. NORMLEX, Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2329671
 7. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios* 49-1704 (2001).
 8. Europos socialinių teisių komiteto sprendimas byloje Irish Congress of Trade Unions (ICTU) prieš Airiją (pareiškimas Nr. 123/2016). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., <http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-123-2016-dmerits-en>.
 9. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios* 40-987 (1995).
 10. „ILO Freedom of Association. Definitive Report – Report No 363, March 2012. Case No 2888 (Poland) - Complaint date: 28-JUL-11 – Closed“. NORMLEX. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194.
 11. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija (oficialusis leidinys C 326). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>.
 12. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios* 27-653 (1996).
 13. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios* 28-674 (1996).
 14. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios* 77-3290 (2002).
 15. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Valstybės žinios* 77-3288 (2002).

16. Europos Taryba – Europos socialinių teisių komitetas. *Europos socialinė chartija – 2015 m. išvados*. Europos Taryba – Europos socialinių teisių komitetas, 2016. <https://rm.coe.int/1680593904>.
17. *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*. Geneva: ILO, 2018. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

18. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas* 220 (1992).
19. Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2020-07-01)). *LRS. Žiūrėta* 2020 m. gruodžio 29 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.229789/asr>.
20. Lietuvos Respublikos architektūros įstatymas. *TAR. Žiūrėta* 2020 m. gruodžio 29 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/ea80d52054f211e7846ef01bfff9b64>.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-01)). *TAR. Žiūrėta* 2021 m. sausio 6 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b-969d7ae07280e89/asr>.
22. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2020-06-15)). *LRS. Žiūrėta* 2020 m. gruodžio 29 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.218739/asr>.
23. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (suvestinė redakcija 2010-12-11 – 2010-12-11)). *TAR. Žiūrėta* 2020 m. gruodžio 14 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C677663D2202/TAIS_388771.
24. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2, 6, 10, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *TAR. Žiūrėta* 2020 m. gruodžio 14 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.65D094A8CB46>.
25. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo pakeitimo ir papildymo. *Valstybės žinios* 42-758 (1994).
26. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Lietuvos aidas* 240-0 (1991).
27. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės, 1, 2, 3, 4, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21 straipsnių ir IV skirsnio pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios* 68-3405 (2013).
28. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-01)). *TAR. Žiūrėta* 2021 m. sausio 6 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/422c8b5042b811e6a8ae9e1795984391/asr>.
29. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-02)). *TAR. Žiūrėta* 2021 m. sausio 6 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>.

30. Lietuvos Respublikos Prezidento dekretas dėl Lietuvos Respublikos Seimo priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V-1 skyriumi įstatymo, Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo Nr. VIII-1926 4 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 1, 6, 8, 9 straipsnių, ketvirtojo-1 skirsnio ir priedo pakeitimo bei 13-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo, Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo gražinimo Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti. TAR. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e5d7dc3042e211e6bd3bfefc575ccac4>.

Mokslinė doktrina

31. Davulis, Tomas. „Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida“. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, 117–149. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
32. Davulis, Tomas. „Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje“. Iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11–13 d.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
33. Eurofound. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>.
34. European Commission. *Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union: Comparative Labour Law of the Member States*, Vol. 1. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999.
35. European Commission. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en>.
36. Fulton, Lionel. *Trade unions protecting self-employed workers*. Brussels: ETUC, 2018.
37. *Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions. International Labour Conference, 101st Session, 2012*. Geneva: ILO, 2012. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm.
38. Grandi, Mario. „The actors of Collective Bargaining“. Iš *XVII World Congress on Labour and Social Security Law, Montevideo, September 2003*, 3–22. The Hague: Kluwer Law International, 2004.

39. Guobaitė-Kiršlienė, Ramunė. „Asociacijų laisvė“. Iš *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*, 73–106. Vilnius: Registrų centras, 2016.
40. Jacobs, Antoine. „The Right to Organise“. Iš *The European Social Charter and the Employment Relationship*. Oxford: Hart Publishing, 2017.
41. Jacobs, Antoine. „The Right to Strike and the Atypical Worker / new forms of work“. ELW Network. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <http://elw-network.eu/wp-content/uploads/2017/06/Jacobs-speech.pdf>.
42. Rombouts, Bas. „ICFTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions“. *International Labour Rights Case Law* 5, 1 (2019): 17–22.
43. Teklė, Tzehainesh. „Labour Rights and the Case Law of the European Court of Justice: What Role for International Labour Standards?“. *European Labour Law Journal* 9, 3 (2018): 258–260.

Teismų praktika

Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika

44. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. balandžio 3 d. nutarimas dėl priimtino O. V. R. prieš Rusiją (pareiškimo Nr. 44319/98). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. https://www.echr.coe.int/Documents/Reports_Recueil_2001-V.pdf.
45. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2003 m. lapkričio 6 d. nutarimas dėl priimtino byloje Popov ir kiti prieš Bulgariją (pareiškimai Nr. 48047/99, Nr. 48961/99, Nr. 50786/99 ir Nr. 50792/99). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-23528>.
46. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. liepos 9 d. sprendimas byloje Sindicatul „Păstorul cel Bun“ prieš Rumuniją (pareiškimo Nr. 2330/09). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122763>.
47. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2015 m. birželio 16 d. sprendimas byloje Manole ir „Romanian Farmers Direct“ prieš Rumuniją (pareiškimo Nr. 46551/06). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-155631>.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika

48. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas byloje Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (Nr. 67/96, ECLI:EU:C:1999:430). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0067>.
49. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2001 m. lapkričio 20 d. sprendimas byloje Aldona Malgorzata Jany ir kiti prieš Staatssecretaris van Justitie (Nr. C-268/99, ECLI:EU:C:2001:616). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:61999CJ0268>.

50. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2004 m. sausio 13 d. sprendimas byloje Debra Allonby prieš Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional ir Secretary of State for Education and Employment (Nr. C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0256>.
51. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gruodžio 4 d. sprendimas byloje FNV Kunsten Informatie en Media prieš Staat der Nederlanden (Nr. C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62013CJ0413>.
52. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. lapkričio 20 d. sprendimas byloje Sindicatul Familia Constanța ir kiti prieš Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța (Nr. C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62017CJ0147>.
53. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje B prieš Yodel Delivery Network Ltd. (Nr. C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62019CO0692>.
54. Generalinio advokato Jacobs išvada, pateikta 1999 m. sausio 28 d. Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (Nr. 67/96, ECLI:EU:C:1999:28). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61996CC0067>.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina

55. 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 (bylos Nr. 40/01). Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta288/content>.
56. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. lapkričio 4 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnio 7 dalies (2013 m. liepos 2 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Nr. KT29-N18/2015). Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1521/content>.
57. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 7 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 45 straipsnio 3, 5 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (byla Nr. 44/06). Lietuvos Respublikos Konstitucinio

Teismo svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta480/content>.

58. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2020 m. rugsėjo 11 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos architektų rūmų įstatymo 4 straipsnio 1, 4 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Nr. KT166-A-N14/2020). Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2228/content>.

Kiti šaltiniai

59. Davulis, Tomas. „Ar legalus yra maisto išvežiotojų „streikas“?“. *Teise.Pro*, 2020 m. liepos 15 d. <http://www.teise.pro/index.php/2020/07/15/t-davulis-ar-legalus-yra-maisto-isveziotoju-streikas/>.
60. European Commission – Press Release. „Competition: The European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed“. European Commission. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237.
61. Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas. „Bendroji pastaba Nr. 23 (2016) apie teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas“. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://www.escr-net.org/resources/general-comment-no-23-2016-right-just-and-favorable-conditions-work>.
62. Lietuvos statistikos departamentas. „Savarankiškas darbas“. Lietuvos statistikos departamento svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=142897>.

THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING AND THE RIGHT TO STRIKE OF SELF-EMPLOYED PERSONS

Prof. dr. Tomas Davulis, LL.M.*

Summary

This article provides a systematic analysis of the legal prerequisites and possibilities for self-employed persons to enjoy collective labour rights, such as freedom of association, right to collective bargaining, and right to collective action. Due to technological advances, an increasing number of people

* The Professor ordinarius of the Faculty of Law of Vilnius University (Lithuania) and Head of the Centre for Labour Law at the Faculty of Law.

are opting for formal self-employment, however, their factual state often resembles the one of the employees (especially in the case of platform workers). Hence, there is an interest to explore where self-employed persons stand in terms of defending their rights collectively.

The author gradually reveals how the legal status of self-employed, in particular regarding collective labour rights, has been regulated in the Republic of Lithuania, European Union as well as in the international labour law. It is also worth noting that a significant amount of them has been dedicated to the analysis of jurisprudence of the Court of Justice of the European Union to illustrate the differences between the self-employed and employees (workers).

The analysis has shown rather contrasting approaches to the analysed matter. In the Republic of Lithuania, the question of collective rights for the self-employed appears to be a grey area – self-employed persons are only mentioned in the context of tax law. There are several trade unions protecting self-employed persons, however, they have not attempted to exercise the right to collective bargaining or the right to action yet. International labour law organisations have already expressed the position that self-employed should be granted collective rights, thus *de facto* and *de jure* putting them in the same position as employees (workers). On the contrary, the European Court of Human Rights and, even more so, the Court of Justice of the European Union uphold a rather restrictive approach.

The author foresees that the situation might develop in one of the following scenarios: either the legislator of the European Union will become more active in promoting the granting of collective rights for the self-employed, or the Court of Justice of the European Union will: (a) expand the concept of an ‘employee’; (b) recognise a new middle category of ‘economically dependent workers’; or (c) adopt a less strict interpretation of competition rules for some categories of self-employed persons who are in a weaker position.