

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

KOLEKTYVINĖ
DARBO TEISĖ

Vadovėlis

Vilnius
2013

UDK 349.2(075.8)
Ko-128

Recenzavo:

prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė, Mykolo Romerio universitetas
doc. dr. Daiva Petrylaitė, Vilniaus universitetas

Autorių indėlis:

doc. dr. Tomas Bagdanskis – VI skyrius (išskyrus 6.3.3. ir 6.3.4. skirsnius) (2,9 autorinio lanko)
dr. Ramunė Guobaitė-Kirslienė – II skyrius, IV skyriaus 4.4 skirsnis (7,3 autorinio lanko)
doc. dr. Rytis Krasauskas – pratarė, I skyriaus 1.1, 1.2 skirsniai, III, IV (išskyrus 4.4 skirsnį), V skyriai, VI skyriaus 6.3.3. ir 6.3.4. skirsniai (12,8 autorinio lanko)
prof. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė – I skyriaus 1.3 skirsnis (4,5 autorinio lanko)

Mokslinis redaktorius

doc. dr. Rytis Krasauskas

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedros 2013 m. kovo 21 d. posėdyje (protokolo Nr. 1VRTK-12) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto tarybos 2013 m. balandžio 18 d. posėdyje (protokolo Nr. 1T-24) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Teisės (specializacija Civilinė teisė, Civilinė justicija), darbo ir socialinio aprūpinimo teisės antrosios pakopos studijų programų komiteto 2013 m. balandžio 9 d. posėdyje (protokolo Nr. 10-226) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo leidybai komisijos 2013 m. balandžio 24 d. posėdyje (protokolo Nr. 2L-46) pritarta leidybai.

Visos knygos leidybos teisės saugomos. Ši knyga arba kuri nors jos dalis negali būti dauginama, taisoma arba kitu būdu platinama be leidėjo sutikimo.

© Mykolo Romerio universitetas, 2013

© Rytis Krasauskas, 2013

© Tomas Bagdanskis, 2013

© Ramunė Guobaitė-Kirslienė, 2013

© Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, 2013

ISBN 978-9955-19-553-5

Turinys

Pratarmė	7
1 skyrius. KOLEKTYVINĖS DARBO TEISĖS NORMŲ IŠTAKOS	13
1.1. Kolektyvinės darbo teisės samprata	13
1.2. Kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizavimas.....	16
1.2.1. Konstitucinė asociacijų laisvės samprata	18
1.2.2. Konstitucinė susirinkimų laisvės samprata	27
1.3. Tarptautinės organizacijos ir jų kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje	30
1.3.1. Jungtinių Tautų organizacija ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje.....	32
1.3.2. Tarptautinė darbo organizacija ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje.....	37
1.3.2.1. Tarptautinės darbo organizacijos dokumentai, susiję su asociacijų laisve ir teise jungtis į organizacijas	39
1.3.2.2. Tarptautinės darbo organizacijos dokumentai, susiję su kolektyvinėmis derybomis ir darbuotojų dalyvavimu	41
1.3.2.3. Skundų dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų pažeidimo nagrinėjimo mechanizmas.....	44
1.3.3. Europos Taryba ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje ...	47
1.3.3.1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatos, susijusios su kolektyvine darbo teise ..	47
1.3.3.2. Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika, susijusi su kolektyvine darbo teise	49
1.3.3.3. <i>Europos socialinės chartijos (pataisytos)</i> nuostatos, susijusios su kolektyvine darbo teise	59
1.3.4. Europos Sąjunga ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje....	76
1.3.4.1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos nuostatos, susijusios su kolektyvine darbo teise	78
1.3.4.2. Kiti Europos Sąjungos dokumentai, susiję su kolektyvine darbo teise	82
2 skyrius. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ.....	113
2.1. Sąvokos „socialinė partnerystė“ daugiareikšmiškumas	113
2.2. Istorinės socialinės partnerystės atsiradimo ir raidos prielaidos	118
2.2.1. Socialinio teisingumo ir socialinės partnerystės santykis	121
2.2.1.1. Socialinio teisingumo užuomazgos.....	121
2.2.1.2. Socialinio teisingumo ir socialinės partnerystės santykis šiuolaikinėje teisėje.....	123
2.2.2. Socialinės partnerystės kilmės teorijos	125
2.2.3. Subsidiarumo principas ir socialinė partnerystė	129

2.2.3.1. Subsidiarumo principo įgyvendinimas Tarptautinės darbo organizacijos veikloje.....	132
2.2.3.2. Subsidiarumo principo įgyvendinimas Europos Sąjungos teisėje	135
2.3. Socialinės partnerystės modeliai	140
2.3.1. Kvazipartnerystės (arba formalūs priverstinis) modeliai.....	143
2.3.2. Realios socialinės partnerystės (arba tikrasis iniciatyvusis) modeliai.....	147
2.3.3. Socialinės partnerystės modeliai Rytų ir Vidurio Europoje.....	153
2.4. Socialinė partnerystė Europos Sąjungoje.....	154
2.4.1. Socialinės partnerystės pripažinimas pirminėje teisėje – ankstyvasis etapas (1951–1974 m.).....	156
2.4.2. Pirmųjų privalomųjų teisės normų įtvirtinimas antrinėje teisėje (1975–1984 m.)	157
2.4.3. Socialinių partnerių susitarimai „Val Duchesse proceso“ laikotarpiu (1985–1995 m.)	158
2.4.4. Socialinių partnerių dalyvavimas teisėkūros, sprendimų priėmimo ir įgyvendinimo procesuose (nuo 1996 m. iki dabar).....	162
2.4.5. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai	166
2.5. Socialinė partnerystė Lietuvoje	169
2.6. Socialinės partnerystės objektas ir dalykas.....	172
2.7. Socialinės partnerystės formos.....	173
2.7.1. Socialinių partnerių dalyvavimas socialinės partnerystės institucijų veikloje.....	174
2.7.1.1. Socialinės partnerystės institucijos užsienio valstybėse.....	174
2.7.1.2. Socialinės partnerystės institucijos Lietuvoje	179
2.7.1.2.1. Lietuvos Respublikos trišalė taryba	181
2.7.1.2.2. Kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai).....	187
2.7.2. Informavimas ir konsultavimas	202
2.7.3. Dalyvavimas darbdaviui priimančiais sprendimais	212
2.8. Socialinės partnerystės šalys.....	217
2.8.1. Asociacija socialinėje partnerystėje.....	217
2.8.2. Atstovavimas socialinėje partnerystėje	219
2.8.3. Valstybė, kaip socialinės partnerystės subjektas	221
2.9. Socialinės partnerystės principai.....	225
3 skyrius. KOLEKTYVINĖS DARBO TEISĖS SUBJEKTAI.....	239
3.1. Kolektyvinės darbo teisės subjektų sąvoka ir rūšys.....	239
3.2. Darbuotojų kolektyvas.....	240
3.3. Darbuotojų atstovai.....	248
3.3.1. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos.....	253
3.3.1.1. Kai kurie profesinių sąjungų evoliucijos aspektai	253
3.3.1.2. Profesinė sąjunga: sąvoka ir rūšys	255

3.3.1.3. Profesinių sąjungų steigimas ir dalyvavimas jų veikloje.....	258
3.3.1.4. Profesinių sąjungų teisės.....	262
3.3.1.5. Profesinių sąjungų organizacijos	278
3.3.2. Darbo tarybos ir darbuotojų atstovas.....	289
3.3.2.1. Kai kurie darbo tarybų evoliucijos aspektai.....	289
3.3.2.2. Darbo tarybų sąvoka ir rūšys	290
3.3.2.3. Darbo tarybų sudarymas.....	292
3.3.2.4. Darbo tarybų kompetencija	294
3.3.2.5. Darbuotojų atstovas.....	297
3.3.3. Europos darbo tarybos.....	298
3.3.3.1. Europos darbo tarybų atsiradimo prielaidos ir veiklos teisiniai pagrindai.....	298
3.3.3.2. Europos darbo tarybų teisinis statusas Lietuvoje	301
3.4. Garantijos darbuotojų atstovams	304
3.5. Darbdaviai ir darbdavių organizacijos	314
3.5.1. Darbdavys ir jo atstovai.....	314
3.5.2. Kai kurie darbdavių organizacijų evoliucijos aspektai.....	317
3.5.3. Darbdavių organizacijos: sąvoka ir rūšys.....	318
3.5.4. Darbdavių organizacijų steigimas, jų teisės, pareigos ir veiklos garantijos.....	323
3.6. Socialinės partnerystės institucijos	328

4 skyrius. KOLEKTYVINIS SUTARTINIS DARBO SANTYKIŲ

REGULIAVIMAS.....	337
4.1. Kolektyvinis sutartinis darbo santykių reguliavimo metodas	337
4.2. Kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo raida.....	340
4.3. Kolektyvinės derybos.....	353
4.3.1. Teisės į kolektyvines derybas samprata.....	353
4.3.2. Kolektyvinių derybų skatinimas	356
4.3.3. Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties: sąvoka, tikslai, rūšys	365
4.3.4. Kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties šalyse.....	367
4.3.5. Kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties etapai.....	370
4.4. Socialinis paktas	377
4.4.1. Kai kurie socialinių paktų evoliucijos aspektai	377
4.4.2. Socialinių paktų samprata ir turinys	380
4.5. Kolektyvinė sutartis.....	385
4.5.1. Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis	385
4.5.2. Kolektyvinės sutarties sąvoka ir rūšys.....	388
4.5.3. Kolektyvinės sutarties šalyse	391
4.5.4. Kolektyvinės sutarties turinys	395
4.5.4.1. Kolektyvinės sutarties sąlygos.....	395
4.5.4.2. In favorem ir in peius principų įtaka kolektyvinių sutarčių turiniui	404

4.5.5. Europos Sąjungos direktyvų perkėlimas į nacionalinę teisę kolektyvinėmis sutartimis.....	409
4.5.6. Kolektyvinės sutarties funkcijos.....	411
4.5.7. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė ir atsakomybė už kolektyvinės sutarties pažeidimą	415
5 skyrius. VIETINIAI (LOKALŪS) TEISĖS AKTAI	425
5.1. Vietinių (lokalių) teisės aktų teisinė prigimtis.....	425
5.2. Vietinių (lokalių) teisės aktų sąvoka, funkcijos, rūšys, sistema.....	428
6 skyrius. KOLEKTYVINIAI DARBO GINČAI.....	437
6.1. Kolektyvinių darbo ginčų samprata.....	437
6.1.1. Kolektyvinių darbo ginčų ir jų teisinio reguliavimo ištakos	437
6.1.2. Kolektyvinio darbo ginčo sąvoka ir rūšys.....	439
6.1.3. Kolektyvinio darbo ginčo šalys	442
6.1.4. Kolektyvinio nesutarimo stadijos	443
6.2. Pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai.....	446
6.2.1. Pozityviojo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo sąvoka ir metodų rūšys.....	446
6.2.2. Kolektyvinės derybos sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.....	450
6.2.3. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas taikinimo komisijoje.....	454
6.2.4. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas darbo arbitraže	459
6.2.5. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas trečiųjų teisme	462
6.2.6. Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas pasitelkiant tarpininką.....	464
6.2.6.1. Tarpininkavimo sąvoka, požymiai ir tikslas.....	464
6.2.6.2. Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas Lietuvoje pasitelkiant tarpininką	466
6.2.6.3. Tarpininkavimo institutas užsienio valstybėse	472
6.3. Konfliktiniai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai.....	473
6.3.1. Konfliktinio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo sąvoka ir jų rūšys.....	473
6.3.2. Streikas	475
6.3.2.1. Teisės streikuoti samprata.....	475
6.3.2.2. Streiko sąvoka ir rūšys.....	479
6.3.2.3. Streiko paskelbimo tvarka, eiga, teisėtumas, pasibaigimas... ..	482
6.3.2.4. Teisinė streikuojančiųjų padėtis, teisinė atsakomybė už neteisėtai streikuojant padarytą žalą.....	488
6.3.3. Lokauto sąvoka ir rūšys.....	490
6.3.4. Kiti konfliktiniai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai.....	493
SPECIALIOSIOS LITERATŪROS SĄRAŠAS	497

Pratarmė

Kolektyvinė darbo teisė turi specifinius tikslus ir plačią socialinio poveikio sritį. Į kolektyvinės darbo teisės teisinio reguliavimo sritį įtraukiama vis naujų klausimų, ji apima naujas darbuotojų kategorijas.

Deja, Lietuvoje kolektyvinė darbo teisė šiuo metu yra atsidūrusi toli gražu ne pirmaeilėje vietoje. Neretai tiek valstybinės politikos formuotojai (teisėkūros subjektai), tiek teisės srities mokslininkai daugiau dėmesio skiria individualiai darbo teisei. Darbuotojai dėl informacijos ir pilietinio aktyvumo trūkumo vangiai naudojami jau sukurtais kolektyvinės darbo teisės mechanizmais. Darbdaviai dėl socialinės atsakomybės (socialinio jautrumo) stokos ir kai kurių su kolektyviniu darbuotojų veikimu susijusių sunkiai išgyvendinamų fobijų ne tik nelinkę atsiliepti į darbuotojų (jų atstovų) kvietimą bendradarbiauti kuriant vietines (lokalias) teisės normas, bet neretai įmonėse sąmoningai (vienais atvejais veikiama subtiliau, kitais – gana atvirai) blokuojamos darbuotojų kolektyvinio veikimo iniciatyvos.

Pasigirsta nuomonių, kad kolektyviniai santykiai postindustriniame pasaulyje yra praradę aktualumą ar net kenkia valstybės konkurencingumui.

Reikia pripažinti, kad Lietuvoje kolektyvinės darbo teisės skeptikai savo pozicijai pagrįsti turi pakankamai svirių argumentų. Socialinės partnerystės lygis Lietuvoje išties labai žemas. Tokią situaciją, be kita ko, lemia ekonominiai veiksniai (Lietuvos ekonomikai būdingas mažas darbo užmokestis ir mažas darbo našumas, aukštas darbo jėgos išnaudojimo lygis), mažas darbo norminių teisės aktų veiksmingumas, menkas darbuotojų atstovavimas, nepakankami darbuotojų atstovų gebėjimai, darbuotojų pasyvumas, socialinio dialogo kultūros nebuvimas. Net tie darbuotojai, kurie per savo atstovus ryžtasi kraštutinėmis (lot. *ultima ratio*) priemonėmis ginti teises ir interesus (t. y. streikuoti), susiduria su pernelyg dideliais Darbo kodekse nustatytais suvaržymais, dėl kurių darbdaviams pakankamai paprasta šias iniciatyvas neutralizuoti teismuose. Galiausiai, kaip parodė pakankamai didelio atgarsio sulaukusi vadinamoji

*Švyturio byla*¹, Lietuvos bendrosios kompetencijos teismai kaip vieną veiksmingiausių kolektyvinės savigybos priemonių – streiką ir juos reguliuojančias teisės normas – vertina gana formaliai. Todėl konstitucinė teisė į streiką Lietuvoje patiria daug suvaržymų ir tampa sunkiai įgyvendinama. Neabejotinai visa tai iš esmės diskredituoja kolektyvinį veikimą, socialiniams partneriams siekiant apginti savo teises ir teisėtus interesus. Taip pat yra diskredituojama pati darbo santykių savireguliacijos idėja.

Iš dalies galima sutikti su nuomone, kad „šiandien Lietuvoje pastebima tikra darbo teisės erozija“, „darbo įstatymų laikymosi efektyvumas yra itin mažas, o dėl socialinių partnerių silpnumo apie tikras kolektyvinės derybas ar pramoninę demokratiją įmonėse mes galime tik pasvajoti“, „nemoderni darbo teisė linksta į susinaikinimą – ji neįgyvendina socialinės politikos uždavinių, tokių kaip darbo vietų kūrimas, lengvai pažeidžiamų darbuotojų grupių apsauga, nebeužtikrina darbo santykių šalių balanso“².

Tik ar visa tai reiškia, kad kolektyvinė darbo teisė nebeaktuali ir kenkia valstybės konkurencingumui? Ar priešingai – darbo santykių reguliavimas, sudarant prielaidas atsirasti ir plėtotis efektyviems kolektyviniams darbo santykiams, užtikrintų darbo teisės lankstumą, modernumą, gebėjimą efektyviai reaguoti į laikmečio iššūkius?

Atskirose valstybėse įtvirtintos kolektyvinę darbo teisę sudarančios teisės normų sistemos tiesiogiai koreliuoja su jų socialinėmis, politinėmis ir ekonominėmis sistemomis. Šiame kontekste pažymėtina, kad Skandinavijos ir kitose gerovės valstybėse galiojantys darbo santykių teisinio reguliavimo modeliai dažniausiai grindžiami ne valstybiniu, o kolektyviniu sutartiniu teisiniu reguliavimu. Vienas iš esminių tokio reguliavimo požymių – šiuose santykiuose dalyvaujančių šalių (socialinių partnerių) aktyvus įtraukimas (išitraukimas) į teisės normų kūrimo, kilusių darbo ginčų nagrinėjimo, visuomeninių santykių monitoringo

¹ Civilinė byla pagal UAB „Švyturys–Utenos alus“ ieškinį AB „Švyturys“, iškelta profesinės sąjungos organizacijai, Utenos alaus darbininkų sąjungai, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinei atstovybei dėl neterminuoto streiko pripažinimo neteisėtu, buvo nagrinėta visų instancijų bendros kompetencijos teismuose ir pripažinta, kad streikas yra neteisėtas (plačiau žr. vadovėlyje ne kartą cituojamą LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012).

² Tomas Davulis. *Šiandieninis Darbo kodeksas: būti ar nebūti?* Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.15min.lt/naujiena/ziniosgyvai/nuomones/tomas-davulis-siandieninis-darbo-kodeksas-buti-ar-nebuti-18-324008#ixzz2PxUiUSH6>

procesus. Darbo santykių savireguliacija (žinoma, jeigu ji nėra reta išimtis) sudaromos prielaidos veiksmingai suderinti neretai pagal pobūdį antagonistinius darbuotojų ir darbdavių interesus, pasiekti tvarų, tačiau atliepiantį ir dinamiškai besivystančius darbo santykius kompromisą. Kartu tai tampa socialinės inžinerijos priemone – būdu skatinti pilietinės visuomenės formavimąsi ir raidą, darbo santykių lankstumą ir kt.

Visa tai įrodo, kad skeptikai, neigiantys kolektyvinio veikimo darbo santykiuose svarbą postindustrinėje visuomenėje, klysta. Veiksminga darbo santykių savireguliacija pirmiausia turėtų būti suinteresuota pati valstybė.

Užuot neigus kolektyvinę darbo teisę, šiuo metu Lietuvoje daugiau dėmesio turėtų būti skiriama ieškant atsakymų, kodėl neveikia kolektyviniu veikimu grindžiami darbo santykių teisinio reguliavimo mechanizmai, kodėl neprigyja tai, kas daugelyje senas demokratines tradicijas turinčių valstybių yra savaimė suprantama. Nustačius tokias priežastis, turėtų būti ieškoma būdų, kaip šalinti kliūtis, trukdančias išnaudoti visas kolektyvinio teisinio darbo santykių reguliavimo galimybes. Darbo santykių savireguliacija turėtų būti skatinama ir valstybiniu reguliavimu, o tais atvejais, kai valstybinis reguliavimas tampa veiksnus, nepagrįstai ribojantis kolektyvinės teisės (pavyzdžiui, teisę į streiką), jį reikia mažinti. Atsirado būtinybė peržiūrėti šiuo metu galiojančią visuotinę darbo santykių reguliavimą, atsakyti savitiksliu ir pernelyg kazuistinio teisinio reguliavimo, kuris ne tik kad yra neefektyvus, bet ir stabdo savireguliacijos kolektyvinėmis sutartimis procesus, nes taip siauriamos socialinių partnerių galimybės susitarti.

Lietuvoje trūksta kompleksinių kolektyvinės darbo teisės studijų. Tiesa, reikia paminėti, kad atskiri kolektyvinės darbo teisės aspektai yra sulaukę teisės mokslininkų dėmesio³, tačiau atskiro tik kolektyvinei darbo teisei skirto leidinio Lietuvoje nebuvo iki šiol.

³ Šiame kontekste paminėtinos Lietuvos mokslininkų monografijos (Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005; Kasiliauskas, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje: teisinio statuso problemos*: monografija. Vilnius: Teisės namai, 2008; Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*: monografija. Vilnius: Registrų centras, 2009), kolektyvinei darbo teisei atskiros dalys skirtos visuose lietuviškuose darbo teisės vadovėliuose, kai kurios kolektyvinėje darbo teisėje kylančios problemos analizuojamos, pavyzdžiui, G. Dambrauskienės, T. Davulio, D. Petrylaitės, N. Kasiliausko, R. Krasausko mokslinėse publikacijose.

Vadovėlis „Kolektyvinė darbo teisė“ nepretenduoja tapti išsamiu moksliniu tyrimu, įvardijančiu priežastis, lemiančias kolektyvinės darbo teisės nykimą (arba nepakankamai greitą jos formavimąsi) Lietuvoje. Visų pirma šis vadovėlis skirtas tiesiogiai naudoti studijų procese Mykolo Romerio universiteto magistrantams, dėstant Kolektyvinės darbo teisės kursą, todėl jo struktūra iš esmės atitinka šio dėstomo dalyko struktūrą ir turinį. Norėtusi tikėti, kad šis vadovėlis prisidės prie kolektyvinės darbo teisės plėtros Lietuvoje, o pateikta informacija bus naudinga visų aukštųjų mokyklų studentams, studijuojantiems Kolektyvinę darbo teisę, Darbo teisę, kitas susijusias disciplinas, taip pat teisininkams (ir ne tik) praktikams, tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvaujantiems socialiniame dialoge.

Vienas iš vadovėlio tikslų – pateikti koncentruotą medžiagą apie kolektyvinę darbo teisę ir paskatinti skaitytojus kritiškai pažvelgti į šią teisės sritį. Siekiant šio tikslo pirmajame skyriuje atskleidžiamos kolektyvinės darbo teisės normų ištakos, antrajame – nagrinėjamas socialinės partnerystės⁴ reiškinys, be kita ko, apimantis labai svarbius darbuotojų informavimo, konsultavimo ir darbuotojų dalyvavimo darbdaviui priimanant sprendimus institutus. Trečiajame skyriuje pristatomi kolektyvinės darbo teisės subjektai ir jų teisinis statusas, ketvirtajame – pateikiama kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo samprata, atskleidžiamos jo galimybės ir vertinama dabartinė būklė. Paskutinis – šeštasis skyrius – skirtas kolektyviniams darbo ginčams, nagrinėjant tiek pozityvius, tiek konfliktinius kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus.

Atskiras skyrius skirtas vietiniams (lokaliems) teisės aktams, tačiau jame sąmoningai neišsiplečiama analizuojant darbdavių vienasmeniškai priimamus teisės aktus. Šiame kontekste pažymėtina, kad darbo teisės teorijoje nėra bendros nuomonės dėl to, koku mastu vietiniai (lokalūs) teisės aktai ir su jais susijęs teisinis reguliavimas priskirtini kolektyvinės darbo teisės reguliavimo sričiai, o kiek jie reguliuojami individualių darbo teisės normų. Galima sakyti, kad vadovėlyje pateikta specifinių, bet labai svarbių darbo santykių reguliavimo teisės aktų,

⁴ Pažymėtina, kad terminai „socialinė partnerystė“ ir „socialinis dialogas“ paprastai vartojami kaip sinonimai, tačiau dažniausiai vartojamas pirmasis terminas.

jų priėmimo tvarkos, sistemos, panašumų ir skirtumų, lyginant su kolektyvinėmis sutartimis, analizė padės skaitytojui susidaryti asmeninę nuomonę apie jų teisinę prigimtį ir santykį su kolektyvine darbo teise.

Vadovėlio tekste tikslingai daromi intarpai, atskirai išskiriant svarbiausius teisinio reguliavimo pavyzdžius ir praktinę informaciją. Taip siekiama neapsiriboti subjektyviais autorių apibendrinimais, bet suteikti progą kiekvienam skaitytojui susipažinti su autentišku teisės aktu, teismų sprendimų ištraukomis ir kita informacija, kuri, autorių nuomone, verta būti pristatyta smalsiam ir visapusiškų žinių siekiančiam skaitytojui.

Kiekvieno skyriaus pabaigoje pateikiama ir kontrolinių, ir probleminių klausimų, į kuriuos atsakydami skaitytojai galės patikrinti savo žinias. Kai kurie klausimai formuluojami kaip užduotys, o norint jas atlikti reikia ne tik susipažinti su atskirame vadovėlio skyriuje pateikta informacija, bet ir platesniu kontekstu, pateikti kritinį vertinimą ir pan.

Vadovėlio pabaigoje pateikiamas specialiosios literatūros sąrašas, į kurį įtraukti ne tik rengiant šį vadovėlį naudoti (cituoti) šaltiniai, t. y. su pateikta medžiaga tiesiogiai susijusios svarbiausios mokslinės monografijos, vadovėliai ir kitos mokslinės publikacijos, bet ir Lietuvos darbo teisės mokslininkų darbai, taip pat užsienio kalba Lietuvoje leidžiamuose mokslo žurnaluose ir konferencijų medžiagos rinkiniuose publikuoti straipsniai. Siekiant neapkrauti informacija, į minėtą sąrašą neįtraukta norminė literatūra (norminiai teisės aktai, Konstitucinio Teismo baigiamieji aktai, teismų praktika ir pan.), nuorodos į internetinius šaltinius (šie šaltiniai pateikiami puslapių išnašose).

Už konstruktyvius patarimus, pastabas ir nuoširdų pritarimą atliktam darbui visų autorių vardu norėčiau padėkoti recenzentėms – neabejotinai vienoms geriausių kolektyvinės darbo teisės žinovių Lietuvoje – profesorei G. Dambrauskienei (skirtingais laikotarpiais ji buvo visų vadovėlio autorių doktorantūros studijų vadovė) ir docentei D. Petrylaitei, kurių gausios ir vertingos mokslinės publikacijos ir kiti moksliniai tyrimai kolektyvinės darbo teisės srityje tiesiogiai panaudoti rengiant šį leidinį.

Doc. dr. Rytis Krasauskas

1 skyrius. KOLEKTYVINĖS DARBO TEISĖS NORMŲ IŠTAKOS

1.1. KOLEKTYVINĖS DARBO TEISĖS SAMPRATA

*Kolektyvinė darbo teisė*⁵ – darbo teisės normų, reguliuojančių visuomeninius kolektyvinius darbo santykius, visuma.

Vienas esminių kolektyvinių santykių požymių yra *interesų bendrumas*.

Kolektyviniai darbo santykiai yra susiję su teise laisvai jungtis į asociacijas, kolektyvinių derybų ir susitarimų laisve, kolektyvinėmis derybomis dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, darbuotojų dalyvavimu valdant įmonę, konsultavimu ir informavimu darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, kolektyviniais darbo ginčais ir pan.

Pagal šalių dalyvavimą, kolektyviniai darbo santykiai gali būti dviejų rūšių:

- 1) *dvišaliai*, t. y. santykiai, susiklostantys tarp darbuotojų (jų atstovų) ir darbdavių (jų atstovų);
- 2) *trišaliai*, t. y. santykiai, susiklostantys tarp darbuotojų (jų atstovų), darbdavių (jų atstovų) ir valstybinės valdžios atstovų. Pastarieji kolektyviniuose darbo santykiuose gali dalyvauti įvairiomis formomis ir būdais.

Pagal teisinį pobūdį kolektyviniai darbo santykiai yra susiję su:

- 1) *kolektyvinių interesų atstovavimu*;
- 2) *kolektyviniams interesams atstovaujančių organizacijų (institucijų) teise laisvai organizuoti savo veiklą*.

⁵ Pažymėtina, kad teisės moksle dėl kolektyvinės darbo teisės sampratos nėra bendros nuomonės. Nors kolektyvinės darbo teisės sąvoka vartojama, tačiau skirtingose publikacijose kolektyvinė darbo teisė vadinama „darbo teisės sritimi“, „savarankiška darbo santykių sistema“, „kolektyviniais darbo santykiais“ ir pan.

Kolektyvinė darbo teisė yra labai *inertiška*, jos pagrindas – *savireguliacija ir kompromiso siekimas*. Todėl jos efektyvumą lemia šie veiksniai:

- 1) *tinkamas atstovavimas*. Skirtingų darbuotojų, darbdavių, o atskirais atvejais ir valstybės interesų derinimas įmanomas tik tuomet, kai yra tinkamas (pakankamas) šių interesų atstovavimas;
- 2) *ją kuriant tiesiogiai ir netiesiogiai dalyvaujančių subjektų (darbuotojų, darbdavių, susietų asocijuotų struktūrų) aktyvumas, iniciatyva, teisinės sąmonės lygis*. Visi šie veiksniai lemia suvokimą, kad būtinas socialinę taiką užtikrinantis teisinio reguliavimo mechanizmas. Toks suvokimas turi būti tvarus, t. y. tik natūralus (priebrendęs) supratimas ir ne dirbtinis ar primestas iš šalies noras sukurti teisinį savireguliacijos mechanizmą, siekiant subalansuoto darbo ir su juo susijusių kitų visuomeninių santykių reguliavimo, gali užtikrinti, kad konkrečioje valstybėje kolektyvinė darbo teisė bus efektyvi ir duos laukiamą rezultatą – subalansuotą darbo santykių reguliavimą, užtikrinanti darbuotojų apsaugą, kuris ne tik kad nestabdytų ekonomikos augimo, bet prie jo prisidėtų;
- 3) *valstybės vaidmuo*. Nuo valstybės vaidmens tiesiogiai priklauso kolektyvinės darbo teisės susiformavimas ir vystymasis atskiroje valstybėje, poveikis darbo ir su jais susijusiems kitiems visuomeniniams santykiams. Viena vertus, valstybė (jos institucijos) privalo veikti aktyviai, t. y. įstatymais užtikrinti tinkamą darbuotojų minimalių teisių apsaugą, sudaryti teisines prielaidas laisvai kurtis ir veikti darbuotojų ir darbdavių asocijuotoms struktūroms, nevaržyti labiau, nei to reikia, darbdavių ūkinės veiklos laisvės ir galiausiai užtikrinti, kad dėl įstatymais suteiktos apsaugos nenukentėtų valstybės ekonominiai interesai, ji neprarastų savo pozicijų ir konkurencingumo vis globalesniame pasaulyje. Kita vertus, sustiprėjus socialinių partnerių savireguliacijai valstybė (jos institucijos) laipsniškai privalo užleisti teisėkūros monopolį, daugeliu atvejų darbo santykių reguliavimo procese prisiimdama koordinatoriaus (mediatoriaus) vaidmenį tapti vienu iš socialinių partnerių;
- 4) *ir kt.*

Efektyvi kolektyvinė darbo teisė galima tik *demokratijos tradicijas* turinčiose valstybėse, kuriose užtikrinamos kolektyvinės laisvės ir teisės. Užsienio valstybių praktika rodo, kad kolektyvinės darbo teisės pradžia dažnai siejama su *socialiniu konfliktu* tarp dviejų socialinių grupių, t. y. darbuotojų ir darbdavių, ir tokio konflikto nulemtas supratimas, kad būtina ieškoti ir surasti abi puses tenkinantį kompromisinį sprendimą.

Pavyzdžiui, socialinis konfliktas – tapo kolektyvinės darbo teisės *Danijoje* pradžia⁶. Danijoje 1899 m. darbo rinkoje kilo didelis *visuotinis kolektyvinis darbo ginčas*, kuris užtruko daugiau nei 100 dienų. Šis darbo ginčas, kuris laikomas vienu didžiausių XIX a. Europoje kilusių darbo ginčų, buvo inicijuotas tuo metu neilgai veikusiu nacionalinių darbdavių ir darbuotojų konfederacijų, atitinkamai įkurtų 1896 m. ir 1898 m.). Jis prasidėjo nuo keleto vietinės reikšmės streikų ir po to, kai darbdaviai į šiuos streikus atsakė lokautais, išsivystė į visuotinį streiką. Šiuo metu minėta situacija dažnai apibūdinama kaip „šimto dienų karas“, nulėmęs „šimto metų taiką ir tvarką“, nes ji baigėsi sudarius visa apimančią nacionalinę kolektyvinę sutartį, dar vadinamą *Rugsėjo Kompromisu*, kuri laikoma Danijos kolektyvinės darbo teisės ištakomis ir pagrindu. Šia kolektyvine sutartimi Danijos kolektyvinė darbo teisė grindžiama jau daugiau kaip 100 metų. *Norvegijos* ir *Švedijos* kolektyvinės darbo teisės modeliai iš esmės formavosi pagal daniškąjį scenarijų, tik prasidėjo kiek vėliau ir turėjo savų ypatumų.

Dažnai Lietuvoje pagrįstai žavimasi *Skandinavijos valstybių kolektyvine darbo teise*. Pažymėtina, kad nei vienoje Skandinavijos valstybėje (Danija, Norvegija, Suomija, Švedija) nėra visa apimančio (bendro) kolektyvinių darbo santykių teisinio reguliavimo įstatymų galią turinčiais teisės aktais⁷. Visose keturiose valstybėse egzistuoja sudėtingas darbo santykių teisinis reguliavimas, grindžiamas:

- 1) *įstatymais* (t. y. valstybės priimtais teisės aktais);
- 2) *kolektyvinėmis sutartimis*;

⁶ Plačiau žr. Fahlbeck, R. *Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features*. Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957-2009.

⁷ Apie Skandinaviskąjį darbo santykių teisinio reguliavimo modelį plačiau žr. *ibidem*.

- 3) *darbo rinkoje suformuluota praktika*, per ilgą laiką įgavusia teisės principų statusą;
- 4) *teismų praktika*. Darbo teismų (ar jų pirmtakų) suformuota teismų praktika reguliuojant darbo santykius sudaro ženkliai kolektyvinės darbo teisės dalį.

1.2. KOLEKTYVINĖS DARBO TEISĖS KONSTITUCIONALIZAVIMAS

Kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizacija – Konstitucijos normų, principų, vertybių poveikis kolektyvinei darbo teisei, ją sudarančių teisės normų kūrimui, taikymo praktikai.

XX a. pabaigoje pastebėta, kad ir įvairios teisės šakos, teisės normų taikymo praktika, net teisės mokslas patiria vis didesnę konstitucijos ir jos vertybių poveikį. Konstitucija vis labiau skverbiasi į visą teisinį gyvenimą. Šis reiškinys vadinamas teisės konstitucionalizacija. Tiek Konstitucijos tekste *expressis verbis* įtvirtintos nuostatos, tiek oficialios konstitucinės doktrinos nuostatos ir jose atskleisti konstituciniai imperatyvai kolektyvinei darbo teisei daro ir tiesioginę, ir netiesioginę įtaką.

Pozityvi kolektyvinių darbo santykių plėtra įmanoma tik demokratijos sąlygomis, kai atsižvelgiama į pagrindines žmogaus teises ir laisves, privataus savininko egzistavimą, rinką ir darbo rinką⁸. 1990 m. kovo 11 d. akte „Dėl Lietuvos nepriklausomos valstybės atstatymo“ Lietuvos valstybė pabrėžė ištikimybę visuotinai pripažintiems tarptautinės teisės principams, garantavo žmogaus ir piliečio teises⁹. Taigi, Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, atsirado tinkamas teisinis pagrindas pozityviai kolektyvinių darbo santykių plėtrai, grindžiamai asociacijų laisvės principo teikiamomis garantijomis, iš totalitarinio sovietinio režimo buvo pereita prie demokratijos, o planinę ekonomiką pakeitė rinkos ekonomika.

⁸ Dambrauskienė, G. Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose. *Personalo vadyba*, 1998, Nr. 4 (50); Dambrauskienė, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teiseje. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40 (32).

⁹ Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 4 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 24-1004.

Įsigaliojus 1992 m. spalio 25 d. Tautos referendumu priimtai Konstitucijai, buvo įtvirtinti konstituciniai kolektyvinės darbo teisės pamatai, o įstatymų leidėjui atsirado pareiga užtikrinti, kad kolektyviniai darbo santykiai būtų reguliuojami taip, kaip reikalauja Konstitucija¹⁰.

Lietuvos Konstitucijai, kaip ir kitoms „ketvirtosios pasaulio konstitucionalizmo bangos konstitucijoms“, būdingas pabrėžtinas dėmesys žmogaus teisių apsaugai, o vienos iš svarbiausių žmogaus teisių yra darbo teisės. Teisė į darbą, darbuotojų teisės ir jų užtikrinimo garantijos nuolat kito ir priklausė nuo konkretaus laikotarpio aplinkybių. Darbuotojų teisės darbe gali būti užtikrinamos ir ginamos tiek individualiomis, tiek kolektyvinėmis teisės normomis ir kitomis priemonėmis.

Daugelis žmogaus teisių, tiesiogiai susijusių su kolektyvine darbo teise, yra įtvirtinamos ir ginamos tarptautiniu lygiu. Konstitucinis Teismas, pripažindamas glaudų nacionalinės teisės ryšį su tarptautine teise, yra konstatavęs, kad Lietuva, kaip ir daugelis kitų valstybių, save laikydama lygiateise tarptautinės bendrijos nare, pripažįsta tarptautinės teisės principus ir normas, jos papročius, dėsningai integruojasi į pasaulio kultūrą ir tampa natūralia jos dalimi¹¹, o sava valia prisiimtų tarptautinių įsipareigojimų laikymasis, pagarba visuotinai pripažintiems tarptautinės teisės principams (taip pat ir principui *pacta sunt servanda*) yra atkurtos nepriklausomos Lietuvos valstybės teisinė tradicija ir konstitucinis principas¹².

Pagal Konstituciją tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Seimas, yra sudedamoji Lietuvos teisinės sistemos dalis (138 straipsnio 3 dalis). Konstitucinis Teismas jau vienuose iš pirmųjų baigiamųjų aktų pažymėjo, jog Konstitucijoje yra įtvirtinta „vadinamoji paralelinė tarptautinės ir vidaus teisės derinimo sistema, kuri grindžiama taisykle, kad tarptautinės sutartys transformuojamos šalies teisės sistemoje (inkorporuojamos į ją)“¹³, Seimo ratifikuotos tarptautinės sutartys įgyja įstaty-

¹⁰ Plačiau žr. Krasauskas, R. Kai kurie kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizavimo aspektai. *Konstitucinė jurisprudencija: Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis*. 2007, Nr. 3 (7) (liepa–rugsėjis).

¹¹ Pavyzdžiui, Konstitucinio Teismo 1998 m. gruodžio 9 d. nutarimas. *Ibidem*, 1998, Nr. 109-3004.

¹² Pavyzdžiui, Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 14 d. nutarimas. *Ibidem*, 2006, Nr. 30-1050.

¹³ Pavyzdžiui, Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada. *Ibidem*, 1995, Nr. 9-199.

mo galią¹⁴, o sava valia priimtų tarptautinių įsipareigojimų laikymasis, pagarba visuotinai pripažintiems tarptautinės teisės principams (taip pat ir principui *pacta sunt servanda*) suponuoja tai, kad tais atvejais, kai nacionaliniuose teisės aktuose (*inter alia* įstatymuose ar konstituciniuose įstatymuose, išskyrus pačią Konstituciją) nustatomas toks teisinis reguliavimas, kuris konkuruoja su nustatytu tarptautinėje sutartyje, turi būti taikoma tarptautinė sutartis¹⁵.

Konstitucinis Teismas baigiamuosiuose teisės aktuose yra ne kartą pabrėžęs dėl tarptautinės ir vidaus teisės derinimo, Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos Lietuvos teisės sistemoje, valstybės tarptautinių įsipareigojimų įgyvendinimo užtikrinimo, tarptautinių sutarčių ir Europos Sąjungos teisės aktų galios Lietuvos teisės sistemoje, Europos Žmogaus Teisių Teismo ir Europos Bendrijų Teisingumo Teismo bei Pirmosios instancijos teismo jurisprudencijos kaip teisės aiškinimo šaltinio, taip pat dėl to, kad Lietuvos valstybė pripažįsta tarptautinės teisės principus ir normas.

Kolektyvinė darbo teisė tiesiogiai susijusi su tokių asmens teisių ir pagrindinių laisvių įgyvendinimu ir užtikrinimu kaip:

- 1) asociacijų laisvė;
- 2) susirinkimų laisvė;
- 3) ir kt.

1.2.1. Konstitucinė asociacijų laisvės samprata

Europos kolektyvinės darbo teisės tradicija, kuriai priskirtina ir šiuolaikinė Lietuvos kolektyvinė darbo teisė, grindžiama keturiais pagrindiniais principais. Be trijų principinių dalykų – kolektyvinės sutarties šalių atstovavimo, norminės ir procedūrinės kolektyvinės sutarties funkcijų – dar yra išskiriamas asociacijų laisvės principas¹⁶.

¹⁴ Pavyzdžiui, Konstitucinio Teismo 1995 m. spalio 17 d. nutarimas. *Ibidem*, 1995, Nr. 86-1949.

¹⁵ Pavyzdžiui, Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 14 d. nutarimas. *Ibidem*, 2006, Nr. 30-1050.

¹⁶ *Industrial Relations in Europe 2006*. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit F.1. Manuscript completed in June 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, p. 41.

Nuo asociacijų laisvės sampratos tiesiogiai priklauso kolektyvinės darbo teisės subjektų samprata, kolektyvinių sutarčių kaip darbo santykių reguliuotojo ir darbuotojų bei darbdavių teisėkūros rezultato reikšmė, kolektyvinių ginčų instituto efektyvumas, kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo metodo taikymo konkrečiu valstybės gyvavimo laikotarpiu apimtis.

Asociacijų laisvės įtvirtinimas ir realus įgyvendinimas sudaro prielaidas pasiekti socialinę partnerystę, kurios vienas pagrindinių uždavinių – užtikrinti kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo metodo taikymą darbo teisėje *inter alia* nacionaliniu, teritoriniu, įmonės lygiais sudarant kolektyvines sutartis ir jas vykdant. Tik turėdami galimybę jungtis į asociacijas, kurios atstovauja savo narių interesams, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip lygūs socialiniai partneriai, pasiekti socialinį tarpusavio kompromisą su valstybe ir užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, išvengti socialinių konfliktų¹⁷. Asociacija (organizacija) aprėpia visas darbuotojų ir darbdavių organizacijas, norinčias įtvirtinti ir sujungti darbuotojų arba darbdavių interesus, ir yra suprantama kaip organizacinė darbo santykių subjektų forma.

Darbuotojų dalyvavimas kolektyviniuose teisiniuose santykiuose tiesiogiai sietinas ir su teise jungtis į profesines sąjungas, kuri grindžiama tuo, kad susivieniję į organizaciją darbuotojai gali pasiekti tikslų, siejamų su darbo užmokesčio didinimu, saugos darbe užtikrinimu, darbo sąlygų gerinimu ar galimybe darbuotojams kaip lygiaverčiams partneriams dalyvauti prie derybų stalo¹⁸, kuriuos pasiekti veikiant atskirai yra beveik neįmanoma. Pagrindiniai darbdavių organizacijų tikslai yra koordinuoti ir propaguoti savo narių verslą, atstovauti darbdaviams ginant savo narių interesus esant santykiams su vykdomosios valdžios institucijomis, profesinėmis sąjungomis, įstatymų leidžiamąja valdžia ir kitomis darbdavių organizacijomis, atstovauti darbdavių interesams esant santykiams su tarptautinėmis profesinėmis sąjungomis (jų organizacijomis) ir tarptautinėmis darbdavių organizacijomis.

¹⁷ Tiažkijus, V. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 23.

¹⁸ Rees, A. *The Economics of Trade Unions*. Chicago: University of Chicago Press, 1997, p. 30.

Naudodamiesi asociacijų laisve kolektyvinės darbo teisės subjektai – darbdavių organizacijos ir darbuotojams atstovaujanti profesinės sąjungos, dalyvaudamos sutartinės teisėkūros procese, veikia kaip nepriklausomi teisėkūros subjektai, dėl to kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamos elgesio taisyklės įgyja autentišką kokybinę išraišką. Šitaip pasinaudojant demokratinėmis procedūromis išvengiama vienos darbo santykių šalies dominavimo kitos atžvilgiu. Todėl labai svarbu, kad kiekvienoje valstybėje būtų užtikrinama asociacijų laisvė, skatinama steigti savarankiškas bei stiprias darbdaviams ir visų pirma darbuotojams atstovaujanti organizacija.

Asociacijų laisvė yra įtvirtinta Konstitucijoje ir sudaro laisvės jungtis į bendrijas, politines partijas ir asociacijas, kurių veikla ir tikslai nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams, turinį.

Konstitucinė asociacijos laisvė Lietuvoje yra įtvirtinta ir detalizuota Darbo kodekse, Civiliniame kodekse, Profesinių sąjungų įstatyme, Asociacijų įstatyme, Tarptautinių sutarčių įstatyme, Valstybės tarnybos įstatyme, Vidaus tarnybos statute, Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatyme. Asociacijų laisvės principas taip pat realizuojamas Lietuvos trišalės tarybos priimtuose teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse bei susitarimuose.

Konstitucijoje piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į asociacijas, t. y. garantuojama asociacijos laisvė visose socialinės veiklos srityse, yra įtvirtinta konkreti asociacijos rūšis – profesinės sąjungos ir apibrėžtos jų veiklos sritys. Pagal Konstituciją profesinės sąjungos veikia darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje ir gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, o darbuotojai turi teisę streikuoti (pripažinta, kad teisė streikuoti yra sudedamoji asociacijų laisvės dalis).

Konstitucijoje¹⁹ nustatyta:

„35 straipsnis

Piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams.

¹⁹ Lietuvos Aidas, 1992, Nr. 220; Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

Niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai.

Politinių partijų, kitų politinių ir visuomeninių organizacijų steigimą ir veiklą reglamentuoja įstatymas.

<...>

50 straipsnis

Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus.

Visos profesinės sąjungos turi lygias teises.

51 straipsnis

Darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti.

Šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas.“

Konstitucijos 35, 50 ir 51 straipsnių nuostatos ne kartą buvo interpretuojamos ir Konstitucinio Teismo nutarimuose. Pirmą kartą asociacijų laisvę, kaip žmogaus ir piliečio teisę į taikius susirinkimus nepažeidžiant pamatinių visuomenės vertybių ir kitų asmenų teisių, tiesiogiai Konstitucinis Teismas paminėjo darydamas nuorodas į tarptautinius teisės aktus ir Europos Žmogaus Teisių Teismo praktiką²⁰. Vėliau plėtojant asociacijų laisvės konstitucinę sampratą Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad konstitucinė teisė laisvai vienytis į asociacijas yra daugialypė, jos turinį sudaro teisė steigti asociacijas, teisė įstoti į jas ir dalyvauti jų veikloje, taip pat teisė nebūti asociacijų nariu, teisė išstoti; Konstitucijoje laiduojama teisė savo valia nuspręsti, priklausyti ar nepriklausyti kuriai nors asociacijai; asmuo šią konstitucinę teisę realizuoja laisva valia, o ši asmens laisva valia yra pamatinis narystės įvairiose asociacijose principas. Taip pat Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad Konstitucija pripažįsta ir palaiko susivienijimų, kaip viešai veikiančių institucionali-
zuotų interesų grupių, įvairovę.

Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs, kad laisvų profesinių sąjungų steigimasis vertintinas kaip viena iš konstitucinio atviros, teisingos,

²⁰ Konstitucinio Teismo 2000 m. sausio 7 d. nutarimas. *Ibidem*, 2000, Nr. 3-78.

darnios pilietinės visuomenės siekio prielaidų²¹, o asociacijų laisvė yra konstitucinė vertybė, ir suformulavo principinę nuostatą, jog Konstitucijoje įtvirtinta teisė į susivienijimus, arba asociacijų laisvė, yra viena iš pilietinio ir politinio veikimo garantijų²².

Per visą Konstitucinio Teismo veiklos laikotarpį iš visų minėtų Konstitucijos nuostatų, kuriose yra įtvirtintas asociacijų laisvės principas, mažiausiai interpretuotas Konstitucijos 51 straipsnis. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad profesinės sąjungos teisė skelbti streiką kyla iš Konstitucijoje ir įstatymuose garantuotos darbuotojų teisės streikuoti; kad profesinė sąjunga gali paskelbti streiką tik tada, kai tam pritaria dauguma įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančių asmenų; kad, skelbdama streiką, profesinė sąjunga vykdo tiek profesinės sąjungos narių, tiek kitų tos įmonės darbuotojų valią²³. Interpretuodamas Konstitucijos 51 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos darbuotojų teisės streikuoti taikymą valstybės tarnyboje, Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad ši teisė dėl tam tikrų tarnybų arba dėl atitinkamų valstybės tarnautojų pareigų specifikos gali būti įstatymu apribota remiantis šio straipsnio 2 dalimi, kurioje nustatyta, kad šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas²⁴.

Išskiriami du asociacijų laisvės aspektai:

- 1) *pozityvusis*;
- 2) *negatyvusis*.

Pozityvusis asociacijų laisvės aspektas apima kiekvieno asmens teisę laisvai kurti asociacijas (įskaitant darbdavių ir darbuotojų), stoti, jungtis į jas ir joms priklausyti.

Asociacijų laisvės principo turinį interpretuodamas pozityviuoju aspektu Konstitucinis Teismas konstatavo, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savarankiškos darbuotojų organizacijos; darbuotojai į profesinę sąjungą jungiasi tam, kad galėtų organizuotai ginti savo profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus; asmuo, stodamas

²¹ Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas. *Ibidem*, 2003, Nr. 93-4223, atitaisymas – 2003-10-24, Nr. 100.

²² Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas. *Ibidem*, 2004, Nr. 105-3894.

²³ Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas. *Ibidem*, 1999, Nr. 9-199.

²⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. *Ibidem*, 2004, Nr. 181-6708, *ibidem*, 2004, Nr. 186.

į profesinę sąjungą, laisva valia pasirenka šią organizaciją kaip vieną iš minėtų savo teisių ir interesų gynimo formų; darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui draudžiama priėmimą į darbą arba siūlymą išlaikyti darbo vietą susieti su reikalavimu darbuotojui nestoti į profesinę sąjungą arba išstoti iš jos.

Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad konstitucinė teisė laisvai vienytis į susivienijimus yra susijusi su galimybe užimti įvairias pareigas tuose susivienijimuose; šių pareigų užėmimo susivienijimuose tvarką nustato ne valstybė, o tik paties susivienijimo vidaus tvarką reglamentuojantys aktai (įstatai, statutai ir pan.). Taip pat pabrėžė, kad pagal Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris dirbtinai arba nepagrįstai suvaržytų susivienijimų steigimo laisvę ir veiklą, nes taip būtų pažeista konstitucinė vertybė – teisė į susivienijimus (asociacijų laisvė).

Šia jurisprudencinės konstitucijos nuostata privalu vadovautis tiek teisėkūros, tiek teisės taikymo procesuose. Dėl darbo santykių, kurie grindžiami darbuotojų subordinacija darbdaviams, specifikos darbdaviai, įskaitant ir Lietuvos darbdavius, neretai siekia, kad jų valdomose įmonėse profesinės sąjungos nebūtų steigiamos. Pastebėta, kad, siekiami išvengti darbuotojų jungimosi į organizacijas, darbdaviai: a) paaukština administracijai lojalių darbuotojų pareigas, didina jų atlyginimus; b) administracijai priimtina darbuotojų nuomonę tam tikru klausimu suformuoja, kol dar nėra suformuota priešinga visų įmonėje dirbančių darbuotojų nuomonė tuo pačiu klausimu; c) prisivilioja potencialius profesinių sąjungų lyderius ir padaro juos lojaliaus darbdavio administracijai; d) stengiasi kalbėtis su darbdavio administracijai lojaliais darbuotojais ir tai pateikti kaip dialogą su visais darbuotojais²⁵. Akivaizdu, kad minėtų kliūčių profesinėms sąjungoms steigti sudarymas yra nesuderinamas su Konstitucija. Taigi Konstitucijai prieštarautų ir teisinis reguliavimas, sudarantis prielaidas tokioms kliūtims profesinių sąjungų veiklai atsirasti.

Negatyvusis asociacijų laisvės aspektas reiškia, kad joks asmuo negali būti verčiamas priklaustyti kuriai nors asociacijai ir kiekvienas

²⁵ Okafor, A. N. White Collar Unionization: Why and What to Do. *Personnel Journal*, no. 62, 1985, p. 17–21.

turi teisę iš tokios asociacijos išstoti. Asociacijų laisvės principą interpretuodamas neigiamu aspektu, Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad Konstitucijoje yra laiduojama teisė savo valia nuspręsti, priklausyti ar nepriklausyti kuriai nors asociacijai; asmuo šių konstitucinę teisę įgyvendina laisva valia, kuri yra pamatinis narystės asociacijose principas.

Asociacijų laisvės samprata išplėtotą šiuose Konstitucinio Teismo nutarimuose.

1. Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarime²⁶ konstatuota:

„Pirmiausia reikia pažymėti tai, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savarankiškos darbuotojų organizacijos. Į profesinę sąjungą jie stoja tam, kad galėtų geriau, tai yra organizuotai, ginti savo teises. Asmuo, stodamas į profesinę sąjungą, laisva valia pasirenka šią organizaciją kaip vieną iš savo darbo teisių bei interesų gynimo formų. Todėl Profesinių sąjungų įstatymo normose numatytas profesinių sąjungų narių teisių gynimas atitinka pagrindinę šių organizacijų paskirtį. Toks profesinių sąjungų veiklos aspektas ypač išryškėja sprendžiant individualius darbo ginčus, kai profesinės sąjungos narį nuo neteisėtų darbdavio sprendimų gina bei prireikus jam teisme atstovauja jo profesinės sąjungos organizacija

<...> Į profesines sąjungas, kaip jau buvo minėta, yra vienijamasi tam, kad jų narių teisės bei interesai būtų ginami organizuotai. <...> Darbdaviui, jo įgaliojant atstovui draudžiama sąlygoti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos.“

2. Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 21 d. nutarime²⁷ konstatuota:

„Konstitucinė teisė laisvai vienytis į <...> asociacijas yra daugialypė, jos turinį sudaro teisė steigti <...> asociacijas, teisė įstoti į jas ir dalyvauti jų veikloje, taip pat teisė nebūti <...> asociacijų nariu, teisė išstoti iš [jų]. Taigi Konstitucijoje laiduojama teisė savo valia nuspręsti, priklausyti ar nepriklausyti kuriai nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai.

Konstitucijos 35 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintose sąvokose „bendrija“, „politinė partija“, „asociacija“, taip pat šio straipsnio 3 dalyje įtvirtintoje sąvokoje „kitos politinės ir visuomeninės organizacijos“ yra išreikšta susivienijimų,

²⁶ Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 9-199.

²⁷ Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimas. *Ibidem*, 2000, Nr. 110-3536.

steigiamų savanoriškumo pagrindu jų narių poreikiams politinėje, ekonominėje, kultūrinėje, socialinėje ir kitose gyvenimo srityse tenkinti, įvairovė. Asmenys, siekdami įgyvendinti savo teises ir interesus politinėje, ekonominėje, kultūrinėje, socialinėje ir kitose gyvenimo srityse, gali jungtis į įvairius susivienijimus, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams.

Pažymėtina, kad Konstitucijoje laiduojama teisė laisvai vienytis į įvairias bendrijas, politines partijas, asociacijas reiškia, jog asmuo šią konstitucinę teisę realizuoja arba jos nerealizuoja laisva valia. Konstitucijos 35 straipsnio 2 dalyje *expressis verbis* įtvirtinta, kad niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai. Tai – konstitucinė garantija, ginenti asmenį nuo priklausymo kokiam nors susivienijimui prieš jo valią.

Asmens laisva valia – pamatinis narystės įvairiose bendrijose, politinėse partijose, asociacijose principas. Šio konstitucinio principo turi būti laikomasi teisės aktuose reglamentuojant visų rūšių susivienijimų steigimą bei veiklą, narystės juose santykius nepriklausomai nuo to, kokių teisėtų tikslų šie susivienijimai siekia.“

3. Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarime²⁸ konstatuota:

„Konstitucijos 35 straipsnyje įtvirtinta viena pagrindinių demokratinės valstybės piliečio teisių – teisė į susivienijimus, arba asociacijų laisvė. Teisė į susivienijimus yra viena iš pilietinio ir politinio veikimo garantijų. Konstitucinis Teismas 2000 m. gruodžio 21 d. nutarime konstatavo, kad konstitucinė teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas yra daugialypė, jos turinį sudaro teisė steigti bendrijas, politines partijas ar asociacijas, teisė įstoti į jas ir dalyvauti jų veikloje, taip pat teisė nebūti bendrijų, politinių partijų ar asociacijų nariu, teisė išstoti iš šių susivienijimų; Konstitucijoje laiduojama teisė savo valia nuspręsti, priklausyti ar nepriklausyti kuriai nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai; asmuo šią konstitucinę teisę realizuoja laisva valia, o ši asmens laisva valia yra pamatinis narystės įvairiose bendrijose, politinėse partijose, asociacijose principas.

Konstitucijoje numatyti susivienijimai yra grindžiami savanoriška naryste ir įsisteigia bei veikia savo narių interesais. Esminis Konstitucijoje numatytų susivienijimų konstitucinio teisinio statuso elementas yra jų autonomiškumas valstybės valdžios, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų, kitaip tariant, viešosios valdžios, atžvilgiu. Tik būdami autonomiški valstybės valdžios, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų atžvilgiu susivienijimai gali veiksmingai veikti kaip svarbus pilietinės visuomenės elementas, būti demokratinės valstybės piliečių saviraiškos forma ir visuomeninio aktyvumo garantas. Susivienijimų

²⁸ Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas. *Ibidem*, 2004, Nr. 105-3894.

autonomiškumas viešosios valdžios atžvilgiu suponuoja *inter alia* jų konstitucinę teisę laikantis įstatymų savarankiškai, savo aktais (įstatais, statutais ir pan.) reglamentuoti savo vidaus tvarką.

Konstitucijos 35 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintose sąvokose „bendrija“, „politinė partija“, „asociacija“, taip pat šio straipsnio 3 dalyje įtvirtintoje sąvokoje „kitos politinės ir visuomeninės organizacijos“ yra išreikšta susivienijimų, steigiamų savanoriškumo pagrindu jų narių poreikiams politinėje, ekonominėje, kultūrinėje, socialinėje ir kitose gyvenimo srityse tenkinti, įvairovė (Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimas). Konstitucija pripažįsta ir palaiko susivienijimų, kaip viešai veikiančių institucionalizuotų interesų grupių, įvairovę. Antai kai kurioms susivienijimų rūšims, pavyzdžiui, profesinėms sąjungoms, Konstitucijoje yra nustatytas ir atskiras teisinis reguliavimas.

Konstitucinė teisė laisvai vienytis į susivienijimus yra susijusi su galimybe užimti įvairias pareigas tuose susivienijimuose; minėta galimybė yra išvestinė iš konstitucinės teisės laisvai vienytis į susivienijimus. Šių pareigų užėmimo susivienijimuose tvarką nustato ne valstybė, o tik paties susivienijimo (kuris, kaip minėta, pagal Konstituciją yra autonomiškas viešosios valdžios atžvilgiu) vidaus tvarką reglamentuojantys aktai (įstatai, statutai ir pan.).

Pagal Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris dirbtinai arba nepagrįstai suvaržytų susivienijimų steigimo laisvę ir veiklą, nes taip būtų pažeista konstitucinė vertybė – teisė į susivienijimus (asociacijų laisvė). Taigi įstatymų leidėjas pagal Konstituciją negali nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo apribotų Seimo nario teisę būti Konstitucijoje numatyto susivienijimo nariu ir užimti jame pareigas, nes taip šio asmens atžvilgiu būtų pažeista konstitucinė vertybė – teisė į susivienijimus, arba asociacijų laisvė.“

3. Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 10 d. sprendime²⁹ konstatuota:

Konstitucijoje įtvirtinta bendrijų, politinių partijų, asociacijų laisvė, taip pat profesinių sąjungų kūrimosi ir veikimo laisvė suponuoja tai, kad visi šie susivienijimai gali, laikydamiesi įstatymų, savarankiškai, savo aktais (įstatais, statutais ir pan.) reglamentuoti savo vidaus tvarką <...>, taigi ir savarankiškai nustatyti savo organizacinę struktūrą, įvairias pareigas (*inter alia* vadovaujančias), taip pat jų užėmimo tvarką.

4. Konstitucinio Teismo 2005 m. liepos 8 d. nutarime³⁰ konstatuota:

„Priklausyti ar nepriklausyti kokiai nors asociacijai – tai asmuo nusprendžia laisva valia (Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 21 d., 2004 m. liepos

²⁹ Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 10 d. sprendimas. *Ibidem*, 2005, Nr. 21-664.

³⁰ Konstitucinio Teismo 2005 m. liepos 8 d. nutarimas. *Ibidem*, 2005, Nr. 87-3274.

1 d. nutarimai). Konstitucijoje numatyti susivienijimai yra įsteigiami ir veikia savo narių interesais. Esminis Konstitucijoje numatytų susivienijimų konstitucinio teisinio statuso elementas yra jų autonomiškumas valstybės valdžios, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų, kitaip tariant, viešosios valdžios, atžvilgiu. Tik būdami autonomiški valstybės valdžios, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų atžvilgiu susivienijimai gali veiksmingai veikti kaip svarbus pilietinės visuomenės elementas, būti demokratinės valstybės piliečių saviraiškos forma ir visuomeninio aktyvumo garantas (Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas)³¹.

1.2.2. Konstitucinė susirinkimų laisvės samprata

Su kolektyvine darbo teise tiesiogiai sietina ir konstitucinė teisė į taikius susirinkimus. Pagal Profesinių sąjungų įstatymą profesinės sąjungos turi teisę rengti susirinkimus, taip pat organizuoti mitingus, demonstracijas.

1. Konstitucijoje³¹ nustatyta:

„36 straipsnis

Negalima drausti ar trukdyti piliečiams rinktis be ginklo į taikius susirinkimus.

Ši teisė negali būti ribojama kitaip, kaip tik įstatymu ir tik tada, kai reikia apsaugoti valstybės ar visuomenės saugumą, viešąją tvarką, žmonių sveikatą ar dorovę arba kitų asmenų teises ir laisves.“

2. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme nustatyta:

„23 straipsnis. Profesinių sąjungų teisė organizuoti mitingus, demonstracijas, skelbti streikus

Profesinės sąjungos turi teisę rengti susirinkimus, taip pat įstatymų nustatyta tvarka organizuoti mitingus, demonstracijas ir kitus masinius renginius.“

Konstitucinė susirinkimų laisvės samprata atskleista Konstitucinio Teismo 2000 m. sausio 7 d. nutarime.

³¹ Lietuvos Aidas, 1992, Nr. 220; Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

Konstitucinio Teismo 2000 m. sausio 7 d. nutarime³² konstatuota:

„Konstitucinis susirinkimų laisvės įtvirtinimas reiškia, kad ji traktuojama kaip viena iš pamatinių žmogaus laisvių ir vertybių demokratinėje visuomenėje, neatskiriamas demokratinės santvarkos požymis. Ji yra reikšminga Konstitucijoje įtvirtinto atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekio įgyvendinimo sąlyga.

Susirinkimų laisvė – tai piliečių subjektinė teisė dalyvauti taikiame susibūrimo ir laisvai reikšti savo nuomonę bei pažiūras, užtikrinanti asmenybės pilietinio aktyvumo raišką visuomenėje ir valstybėje.

Konstitucija yra vientisas aktas (Konstitucijos 6 straipsnio 1 dalis), todėl susirinkimų laisvė traktuotina ne tik kaip savaiminė demokratijos vertybė, bet ir kaip svarbi garantija, kad bus visavertiškai įgyvendinamos įvairios konstitucinės teisės ir laisvės: piliečių teisė dalyvauti valdant savo šalį (Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalis), jų teisė kritikuoti valstybės įstaigų ar pareigūnų darbą (Konstitucijos 33 straipsnio 2 dalis), žmogaus teisė turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti (Konstitucijos 25 straipsnio 1 dalis), jo teisė ieškoti, gauti ir skleisti informaciją bei idėjas (Konstitucijos 25 straipsnio 2 dalis), piliečių teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas (Konstitucijos 35 straipsnio 1 dalis) ir kt. Taigi susirinkimų organizavimas yra vienas iš pilietinio ir politinio veikimo būdų.

Konstitucijos 36 straipsnyje ne tik yra įtvirtinta piliečių laisvė rinktis be ginklo į taikius susirinkimus, bet ir suformuluoti susirinkimų laisvės įgyvendinimo teisinio reguliavimo pagrindai, užtikrinama galimybė įgyvendinti šią laisvę nepažeidžiant kitų Konstitucijoje įtvirtintų vertybių. Tai suponuoja tam tikras teisinių santykių, susijusių su susirinkimų organizavimu ir vedimu, subjektų – ir susirinkimo organizatorių, ir institucijų ar pareigūnų, priimančių sprendimus dėl suderintos susirinkimo vietos, laiko ir formos, – teises bei pareigas.

Viena vertus, susirinkimo organizatoriai gali laisvai pasirinkti susirinkimo vietą, laiką, tikslą ir būdą. Jei nebūtų šių teisių, netektų prasmės pati susirinkimų laisvė. Drauge susirinkimų organizatoriai privalo imtis priemonių, kad susirinkimas, kaip nustatyta Konstitucijos 36 straipsnio 2 dalyje, nepakenktų valstybės ar visuomenės saugumui, žmonių sveikatai ar dorovei, nepažeistų viešosios tvarkos, kitų asmenų teisių ir laisvių.

Savo ruožtu institucija ar pareigūnas, priimdamas sprendimą dėl suderintos susirinkimo vietos, laiko ir formos, turi išsiaiškinti, ar susirinkimas nepakenks valstybės arba visuomenės saugumui, žmonių sveikatai ar dorovei, nepažeis viešosios tvarkos, kitų asmenų teisių ir laisvių. Derindami susirinkimo

³² Konstitucinio Teismo 2000 m. sausio 7 d. nutarimas. *Ibidem*, 2000, Nr. 3-78.

vieta, ši institucija ar pareigūnas taip pat turi įvertinti, ar ji yra tinkama pačių susirinkimo dalyvių apsaugai užtikrinti.

<...>

Reguliuodamas Konstitucijos 36 straipsnyje įtvirtintą piliečių laisvės rinktis tik be ginklo ir tik į taikius susirinkimus įgyvendinimą, įstatymų leidėjas turi diskreciją nustatyti šios laisvės įgyvendinimo tvarką, tačiau jokia būdu nepaneigdamas pačios susirinkimų laisvės esmės. Konstitucinis Teismas pažymi, kad valstybės kišimasis į naudojamą susirinkimų laisvę, kaip ir kitomis žmogaus ir piliečio teisėmis bei laisvėmis, pripažįstamas teisėtu ir būtinu tik jei laikomasi apribojimo ir siekiamo teisėto tikslo proporcingumo principo. Visais atvejais būtina išlaikyti pusiausvyrą tarp asmens teisės ir viešojo intereso. <...>

Konstitucijos 36 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad piliečių teisė rinktis be ginklo į taikius susirinkimus negali būti ribojama kitaip, kaip tik įstatymu ir tik tada, kai reikia apsaugoti valstybės ar visuomenės saugumą, viešąją tvarką, žmonių sveikatą ar dorovę arba kitų asmenų teises ir laisves. Vadinas, nustatant susirinkimų laisvės įgyvendinimo tvarką [įstatyme] gali būti apibrėžtos šios laisvės įgyvendinimo ribos: sukonkretinti susirinkimų vietas, laiko ir formos reikalavimai, taip pat nustatyta, kokie susirinkimai yra draudžiami.

Įstatyme nustatyti susirinkimų vietas, laiko ir formos reikalavimai negali paneigti Konstitucijos 36 straipsnio 2 dalies nuostatos, kad taikių susirinkimų laisvė negali būti ribojama, išskyrus kai reikia apsaugoti valstybės ar visuomenės saugumą, viešąją tvarką, žmonių sveikatą ar dorovę arba kitų asmenų teises ir laisves. Lygiai taip pat įstatymų leidėjas negali peržengti Konstitucijos 36 straipsnio 2 dalyje apibrėžtų susirinkimų laisvės įgyvendinimo ribų nustatydamas, kokie susirinkimai yra draudžiami. Įstatyme pateikiamas draudžiamų susirinkimų sąrašas turi būti išsamus ir negali būti aiškinamas plečiamai. Organizuoti susirinkimų, kurie [įstatyme] tiesiogiai nėra nurodyti kaip draudžiami, negali būti neleidžiama, jeigu jie atitinka [įstatyme] nustatytus susirinkimų vietas <...> ir laiko <...> reikalavimus.

<...>

Konstitucinis Teismas pažymi, kad savivaldybės tarybos vykdomojo organo vadovas arba jo įgaliotas atstovas, priimdamas sprendimą atsisakyti išduoti susirinkimo organizatoriui pažymėjimą dėl suderintos susirinkimo vietas, laiko ir formos, yra saistomas Konstitucijos 36 straipsnio 2 dalyje nurodytų susirinkimų laisvės ribojimo pagrindų: priimdamas tokį sprendimą jis privalo pateikti aiškius įrodymus, kaip konkrečiai susirinkimas pažeis valstybės ar visuomenės saugumą, viešąją tvarką, žmonių sveikatą ar dorovę arba kitų asmenų teises ir laisves.

<...> savivaldybės, nustatydamos nuolatinės susirinkimų vietas, negali pažeisti konstitucinio visų asmenų lygybės principo. Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, 2 dalyje – kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Todėl neleistina, kad savivaldybės nustatytų, jog tam tikrose nuolatinėse susirinkimų vietose susirinkimus gali organizuoti tik konkrečiai nurodyti asmenys arba kad tam tikriems konkrečiai nurodytiems asmenims organizuoti susirinkimus šiose vietose neleidžiama“.

1.3. TARPTAUTINĖS ORGANIZACIJOS IR JŲ KOMPETENCIJA KOLEKTYVINĖS DARBO TEISĖS SRITYJE

Daugelis žmogaus teisių, tiesiogiai susijusių su kolektyvine darbo teise, yra įtvirtinamos ir ginamos tarptautiniu lygiu.

Pirmosios tarptautinės organizacijos, kurios kryptingai ėmėsi spręsti žmogaus teisių ir laisvių problemas, be kita ko, susijusias su kolektyvinėmis darbo teisėmis, buvo:

- 1) *Jungtinių Tautų Organizacija (toliau – ir JTO)*;
- 2) *Tarptautinė darbo organizacija (toliau – ir TDO)*;
- 3) *Europos Taryba (toliau – ir ET)*;
- 4) *Europos Sąjunga (toliau – ir ES)*³³;
- 3) *ir kt.*

Šių organizacijų priimti dokumentai, teigiamai įvertinti daugelio valstybių, įgavo pasaulinės reikšmės pripažinimą. Daugelis Europos, Amerikos, Afrikos valstybių ne tik įtraukė tarptautinės teisės normas į savo šalių įstatymus ir praktiką, bet ir sukūrė žmogaus teisių apsaugos sistemą savo regionų politinėse-ekonominėse organizacijose³⁴. Šių do-

³³ Teisės teorijoje labiausiai paplitusi nuomonė, kad ES yra tarptautinė organizacija, tačiau yra teigiančių, kad šis tarptautinės teisės subjektas neatitinka klasikinės tarptautinės organizacijos sampratos.

³⁴ Žmogaus teisės. Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1993, p. 9.

kumentų turinys iš tiesų yra unikalus, kadangi praėjus daugeliui metų juose įtvirtintos žmogaus teisių ir laisvių normos išlieka aktualios ir šiais globalizacijos laikais.

Galima teigti, kad pirminiai tarptautiniai ir regioniniai dokumentai skelbia žmogaus teisę jungtis į organizacijas, profesinių sąjungų teises ir pareigas, teisę į kolektyvines derybas, teisę streikuoti (pavyzdžiui, Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (22 straipsnis); Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (8 straipsnis); Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija (11 straipsnis), pirminės TDO konvencijos Nr. 87, 98; Europos socialinė chartija (5–6 straipsniai)), taip užtikrinant darbuotojams ir darbdaviams teisę į savo interesų apsaugą ir gynybą. Vėlesni, t. y. XX a. pabaigos, dokumentai (pavyzdžiui, TDO konvencijos Nr. 135, 144, 154 ir kt.; TDO rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų ir kt.; Europos dokumentai: Europos socialinė chartija (pataisyta) (21–22, 28–29 straipsniai); Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (27 straipsnis); Tarybos reglamentas (EB) Nr. 2157/2001; Europos Tarybos rekomendacija Nr. 92/443/EEB; Europos Tarybos direktyvos Nr. 94/45/EB, Nr. 2001/86/EB, Nr. 2002/14/EB; Žalioji knyga ir kt.) išplėtė kolektyvinės darbo teisės turinį. Darbuotojų atstovams – profesinėms sąjungoms, atsirado nauja alternatyva – darbo tarybos (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo), tapo aktualūs informavimo, konsultavimo (Europos Tarybos direktyvos Nr. 94/45/EB, Nr. 2001/23/EB ir Nr. 2002/14/EB), darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus (Europos Tarybos direktyva Nr. 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus; Europos Tarybos direktyva Nr. 2003/72/EB, papildanti Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus) ir kt. klausimai.

1.3.1. Jungtinių Tautų organizacija ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje

Jungtinių Tautų organizacija įkurta po II Pasaulinio karo, 1945 m. spalio 24 d. Ją įkūrė 51 valstybė, pasisakiusi už taiką ir saugumą visame pasaulyje, draugiškų santykių tarp valstybių ir socialinio progreso siekimą, gyvenimo sąlygų ir žmogaus teisių gerinimą. Tai unikali organizacija. Šiuo metu ją sudaro 193 valstybės narės. Lietuva JTO nare tapo nuo 1991 m. rugsėjo 17 d. Valstybės, JTO narės, per Generalinę asamblėją, JTO Saugumo Tarybą, JT Ekonomikos ir socialinę tarybas, komitetus gali dalyvauti išsakydamos savo nuomonę. JTO veikla yra labai įvairi ir neapsiriboja tik taikos palaikymu ar humanitarine pagalba. Šioje organizacijoje sprendžiamos svarbios ekonominio, socialinio, kultūrinio, humanitarinio pobūdžio ir pan. tarptautinės problemos, joje ugdoma ir skatinama pagarba visoms žmogaus teisėms ir pagrindinėms laisvėms, nepaisant skirtingos rasės, lyties, kalbos ir religijos. JTO leidžia visuotinai priimtinus aktus.

Lietuvos kolektyvinei darbo teisei svarbiausi yra šie pagrindiniai JTO dokumentai, sudarantys tarptautinę žmogaus teisių chartiją, kurioje yra ir kolektyviniams darbo santykiams skirtų nuostatų:

- 1) *Visuotinė žmogaus teisių deklaracija* (1948);
- 2) *Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas* (1966);
- 3) *Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas* (1966) ir jo fakultatyvinis protokolas.

Viename iš pirmųjų JTO tarptautinių dokumentų – ***Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje*** – numatyta teisė steigti profesines sąjungas, jungtis į jas ar į kitas organizacijas, taip pat teisė į asociacijų laisvę, kuri reiškė ir priešingą teisę – teisę nepriklausyti jokiai asociacijai.

Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje³⁵ nustatyta:

„20 straipsnis

1. Kiekvienas turi teisę laisvai burtis į taikius susirinkimus ir asociacijas.

2. Niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors asociacijai.

³⁵ Valstybės Žinios, 2006, Nr. 68-2497.

23 straipsnis

<...>

4. Kiekvienas turi teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savi interesai.“

Atitinkamai valstybė narė, gerbdama visas žmogaus teises, turi siekti sudaryti sąlygas, kad žmogus savanoriškai, niekieno neverčiamas galėtų pasinaudoti tiek teise jungtis, tiek ir teise nesijungti ar nepriklaudyti jokiai organizacijai. Kita vertus, profesiniu pagrindu įkurto organizacijos, pavyzdžiui, profesinės sąjungos, turi būti kuriamos ir steigiamos, kad į jas žmonės galėtų jungtis tik tikslingai – ginti savo, visų pirma profesinių, interesus. Darbuotojas savo interesus ir pažeistas teises gali lengviau ir veiksmingiau ginti kolektyviai, t. y. burdamasis į asociacijas, pavyzdžiui, profsąjungas, darbo tarybas, ar per išrinktus atstovus. Visuomenėms tampant demokratiškesnėms, plečiantis galimybei realizuoti žmogaus teises, vyksta darbo santykių dinamika – nuo nuolankių santykių pereinama prie partneryste grįstų abipusiškai pagarbių ryšių³⁶. Asociacijų laisvė ir teisė jungtis į organizacijas – tai pirmieji tarptautiniuose dokumentuose įtvirtinti teisiniai žingsniai (principai), skelbiantys apie šių darbuotojų teisių įgyvendinimo būtinumą valstybėse.

Vėlesni (1966) tarptautiniai JTO dokumentai išplėtė pirminį Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje įtvirtintą žmogaus teisių katalogą. Kaip ir Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, taip ir **Tarptautinių pilietinių ir politinių teisių pakte** bei **Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte** numatoma teisė jungtis į organizacijas, kartu su kitais asmenimis steigti profesines sąjungas. Be šių teisių, Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte ne tik fiziniam, bet ir juridiniam asmeniui – profesinėms sąjungoms – įtvirtinta teisė steigti nacionalines federacijas arba konfederacijas ir kurti arba stoti į tarptautines profesinių sąjungų organizacijas; taip pat suteikiama teisė streikuoti. Šiame kontekste paminėtina, kad Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto nuostatos suformuluotos taip, kad

³⁶ Gruževskis, B. Darbo, gyventojų užimtumo bei darbo rinkos politikos tyrimai Lietuvos raidos kontekste. *Aktualūs socialinės politikos klausimai. Socialinė raida ir politika*. Vilnius: Lietuvos Socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2011/9. P. 75.

valstybės būtų įpareigotos imtis aktyvių veiksmų ekonominėms teisėms užtikrinti, valstybės narės pasyvumas šioje srityje negali būti pateisinamas vieno ar kito laikotarpio specifiniais sunkumais³⁷.

1. Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte³⁸ nustatyta:

„8 straipsnis

1. Valstybės, šio Pakto Šalys, įsipareigoja užtikrinti:

- a) kiekvieno žmogaus teisę steigti profesines sąjungas ar stoti į pasirinktą profesinę sąjungą savo ekonominiams bei socialiniams interesams tenkinti ir apsaugoti su vienintele sąlyga, kad būtų laikomasi atitinkamos organizacijos nustatytų taisyklių. Naudojimuisi šia teise negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos, kuriuos numato įstatymas ir kurie demokratinėje visuomenėje būtini valstybės saugumo ar viešosios tvarkos interesais arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti;
- b) profesinių sąjungų teisę steigti nacionalines federacijas arba konfederacijas ir šių teisę kurti tarptautines profesinių sąjungų organizacijas arba įstoti į tokias organizacijas;
- c) profesinių sąjungų teisę vykdyti savo veiklą nekliudomai, be jokių apribojimų, išskyrus tuos, kuriuos numato įstatymas ir kurie būtini demokratinėje visuomenėje valstybės saugumo ar viešosios tvarkos interesais arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti;
- d) teisę streikuoti, kuria naudojama pagal kiekvienos šalies įstatymus.

2. Šis straipsnis nekliudo taikyti teisėtą naudojimąsi šiomis teisėmis apribojimams asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės administracijoje.

3. Jokia šio straipsnio nuostata nesuteikia teisės valstybėms, Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. Konvencijos dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo Šalims, priimti įstatymų galios aktų, ribojančių nurodytoje Konvencijoje numatytas garantijas, arba taikyti įstatymą taip, kad šios garantijos būtų ribojamos.“

³⁷ Vadapalas, V. *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2006, p. 275.

³⁸ *Valstybės Žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

**2. Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte³⁹ nustatyta:
„22 straipsnis**

1. Kiekvienas asmuo turi teisę laisvai jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas siekiant ginti savo interesus.

2. Naudojimuisi šia teise negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos, kuriuos nustato įstatymas ir kurie demokratinėje visuomenėje yra būtini valstybės ar visuomenės saugumo, viešosios tvarkos interesais, gyventojų sveikatai ir dorovei arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti. Šis straipsnis neklaido taikyti teisėtą naudojimosi šia teise apribojimų asmenims, tarnaujantiems ginkluotuosiose pajėgose ir policijoje.

3. Jokia šio straipsnio nuostata nesuteikia teisės valstybėms, Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. Konvencijos dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo Šalims, priimti įstatymų galios aktų, ribojančių nurodytoje Konvencijoje numatytas garantijas, arba taikyti įstatymą taip, kad šios garantijos būtų ribojamos.“

Tarptautinių pilietinių ir politinių teisių pakte bei Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte patikslinami interesai (ekonominiai ir socialiniai), kuriuos žmogus gali ginti ir saugoti stodamas ar kurdamas profesines sąjungas pagal atitinkamos organizacijos nustatytas taisykles. Šiuose aktuose įtvirtintos teisės dokumentų išimtys steigti profesines sąjungas ir stoti į jas. Valstybė narė įstatymuose gali nustatyti apribojimus, kurie demokratinėje visuomenėje būtini valstybės saugumo ar viešosios tvarkos interesams, gyventojų sveikatai ir dorovei arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti. Šios teisės gali būti apribotos asmenims, dirbantiems ginkluotųjų pajėgų (karinėse) ir policijos struktūrose.

Pagal 1966 m. gruodžio 19 d. *Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pako fakultatyvų protokolą* Tarptautinių pilietinių ir politinių teisių pakte išdėstytų teisių pažeidimus pagal privačių asmenų pranešimus priima ir svarsto *Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetas*.

³⁹ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 77-3288.

Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto fakultatyviame protokole⁴⁰ nustatyta:

„Valstybės, šio Protokolo Šalys, atsižvelgdamos į tai, kad toliau siekiant Pilietinių ir politinių teisių pakto (toliau – Paktas) tikslų ir įgyvendinant jo nuostatas reikėtų suteikti Žmogaus teisių komitetui (toliau – Komitetas), steigiamam pagal Pakto IV dalį, galimybę priimti ir svarstyti, kaip numatyta šiame Protokole, privačių asmenų, teigiančių, kad jie yra Pakte išdėstytų teisių pažeidimų aukos, pranešimus, susitaria:

1 straipsnis

Valstybė, Pakto Šalis, kuri tampa šio Protokolo Šalimi, pripažįsta Komiteto kompetenciją priimti ir svarstyti jos jurisdikcijai priklausančių privačių asmenų pranešimus, kuriuose teigiama, kad toji valstybė, šio Protokolo Šalis, yra pažeidusi tam tikras Pakte išdėstytas jų teises. Komitetas nepriima jokio pranešimo, susijusio su valstybe, Pakto Šalimi, kuri nėra šio Protokolo Šalis.

2 straipsnis

Atsižvelgiant į 1 straipsnio nuostatas, asmuo, kuris teigia esąs kurių nors Pakte išdėstytų teisių pažeidimo auka ir kuris išbandė ir panaudojo visas turimas vidaus teisinės gynybos priemones, gali kreiptis į Komitetą su rašytiniu pranešimu, kad Komitetas jį išnagrinėtų.

3 straipsnis

Komitetas nepriimtinais laiko pagal šį Protokolą pateiktus pranešimus, kurie yra anoniminiai arba kuriais, jo nuomone, piktnaudžiaujama teise pateikti tokius pranešimus, arba kurie yra nesuderinami su Pakto nuostatomis.

4 straipsnis

1. Atsižvelgdamas į 3 straipsnio nuostatas, Komitetas apie kiekvieną jam pateiktą pagal šį Protokolą pranešimą praneša valstybei, šio Protokolo Šaliai, kuri, kaip teigiama, pažeidinėja kurią nors Pakto nuostatą.

2. Tokį pranešimą gavusi valstybė per šešis mėnesius Komitetui pateikia rašytinius paaiškinimus ar pareiškimus, aiškinančius šį klausimą ir nurodančius teisinės gynybos priemones, jei jų yra, kurias galbūt toji valstybė yra pritaikiusi.

⁴⁰ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 77-3289.

5 straipsnis

1. Komitetas svarsto pagal šį Protokolą gautus pranešimus, atsižvelgdamas į visą privataus asmens ir suinteresuotos valstybės, šio Protokolo Šalies, raštu pateiktą informaciją.

2. Komitetas nesvarsto jokio privataus asmens pranešimo, kol neįsitikina, kad:

a) tas pats klausimas tuo pačiu metu nenagrinėjamas pagal kitą tarptautinio tyrimo ar ginčo sprendimo procedūrą;

b) privatus asmuo išbandė ir panaudojo visas turimas vidaus teisinės gynybos priemones. Ši taisyklė netaikoma tais atvejais, kai vidaus teisinės gynybos priemonės taikomos nepagrįstai ilgai.

3. Pagal šį Protokolą pateiktus pranešimus Komitetas svarsto uždaruose posėdžiuose.

4. Komitetas savo išvadas praneša suinteresuotai valstybei, šio Protokolo Šaliai, ir privačiam asmeniui.“

1.3.2. Tarptautinė darbo organizacija ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje

Profesiniai (darbo) judėjimai, subūrę darbuotojus bendram tikslui, suvienijo juos į profesines sąjungas, kurių atstovai iš darbdavių reikalavo geresnių darbo ir apmokėjimo sąlygų, taip pat šių reikalavimų įtvirtinimo kolektyvinėse sutartyse. Judėjimai išaugo į tarptautinį lygį, atsirado pagrindas tarptautiniu mastu sukurti organizaciją, ginančią darbuotojų teises. Taip 1919 m. įsikūrė TDO, kuri apibrėžė pagrindinius žmogaus teisių principus, darbo normas ir reikalavo juos įtvirtinti valstybių įstatymuose. Šitaip darbuotojai, siekdami atkreipti dėmesį į žmogaus teises darbe, laipsniškai ėjo socialinės partnerystės link priversdami darbdavius ir vyriausybes išklausti ir išgirsti kitą darbo santykių dalyvių pusę – darbuotojus.

Lietuva TDO nare tapo 1921 m., narystė atnaujinta Lietuvos Respublikos Vyriausybei 1994 m. lapkričio 3 d. priėmus nutarimą Nr. 1058 „Dėl atstovavimo Tarptautinėje darbo organizacijoje bei informacijos apie Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatų vykdymą teikimo Tarptautiniam darbo biurui tvarkos“⁴¹.

⁴¹ Valstybės Žinios, 1994, Nr. 86-1633.

TDO veikla planuojama įgyvendinant keturis *strateginius tikslus*:

- 1) *pagrindinius principus ir teises darbe*;
- 2) *didėsnės užimtumo ir uždarbio galimybes vienodai vyrams ir moterims*;
- 3) *socialinę apsaugą*;
- 4) *socialinį dialogą ir trišalį bendradarbiavimą*.

TDO – vienintelė trišaliu principu (vyriausybės, darbuotojai, darbdaviai) veikianti Jungtinių Tautų specializuota agentūra. TDO išsiskiria iš pasaulinių organizacijų tuo, kad formuodami jos politiką darbuotojų ir darbdavių atstovai dalyvauja lygiomis teisėmis su vyriausybių atstovais ir visi šios organizacijos sprendimai priimami TDO Generalinėje konferencijoje vadinamojo *trišalio konsensuso (arba kompromiso) būdu*.

TDO konstitucijoje⁴² nustatyta:

**„3 straipsnis. Konferencija
Susitikimai ir delegatai**

1. Valstybių narių atstovų susitikimai Generalinėje Konferencijoje organizuojami pagal poreikį, tačiau ne rečiau kaip vieną kartą per metus. Generalinę konferenciją sudaro po keturis atstovus nuo kiekvienos valstybės narės, kurių du yra Vyriausybės delegatai ir du kiti atstovaujantys darbdavių ir darbuotojų interesus kiekvienoje iš valstybių narių.“

TDO siekia visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu. Ši organizacija numato tarptautinę politiką ir programas, siekdama gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas; kuria tarptautinius darbo standartus, kurių turėtų laikytis valstybės narės; vykdo plačią techninio bendradarbiavimo programą; norėdama padėti vyriausybėms įgyvendinti atitinkamą politiką, dalyvauja mokymo, švietimo ir tyrimo veikloje.

Pagrindinis TDO veiklos *tikslas* – kurti tarptautinius darbo standartus.

⁴² Tarptautinės darbo organizacijos konstitucija. Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:1543525688311562::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A3

Tarptautiniai darbo standartai – tai minimalūs reikalavimai, taikomi darbuotojams, siekiant užtikrinti jų teises ir apsaugą darbe bei kitas socialines garantijas.

TDO kuriami tarptautiniai darbo standartai priimami *TDO Generalinėje konferencijoje*. Jie apima įdarbinimą, socialinę saugą, gamybinis santykius, darbo sąlygas, darbo apmokėjimą, darbo administravimą, vaikų, moterų, atskirų profesijų kategorijų (kalnakasių, jūrininkų, žemės ūkio darbuotojų) darbą⁴³. TDO standartai vadovaujantis trišalio konsensuso principu ne tik priimami, bet remiantis *trišalėmis konsultacijomis* turi būti ir įgyvendinami nacionalinėje teisėje ir praktikoje.

Pagal santykį su socialine partneryste TDO standartai yra:

- 1) *susiję su socialinės partnerystės įgyvendinimu*. Tai pirmiausia 1948 m. konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijos gynimo bei 1949 m. konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, taip pat konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo;
- 2) *tiesiogiai su socialinės partnerystės įgyvendinimu nesusiję*.

TDO kuriami tarptautiniai darbo standartai įtvirtinami šiuose TDO dokumentuose:

- 1) *TDO Konstitucijoje*;
- 2) *konvencijose*;
- 3) *rekomendacijose*.

Pagal tai, kokio pobūdžio tarptautiniai darbo standartai įtvirtinami, TDO dokumentai skirstomi į susijusius su:

- 1) *asociacijų laisve ir teise jungtis į organizacijas*;
- 2) *kolektyvinėmis derybomis ir darbuotojų dalyvavimu*.

1.3.2.1. Tarptautinės darbo organizacijos dokumentai, susiję su asociacijų laisve ir teise jungtis į organizacijas

Pagrindiniai TDO darbo standartai, užtikrinantys asociacijų laisvę, visų pirma įtvirtinti 1948 m. priimtoje Konvencijoje Nr. 87 dėl aso-

⁴³ Mačernytė-Panomariovienė, I. TDO įtaka Lietuvos darbo teisės raidai. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaiti Dambrauskienei*. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2010, p. 85–116.

ciacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. Šia konvencija asociacijų laisvė užtikrinama tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.

TDO konvencijoje Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo⁴⁴ nustatyta:

„2 straipsnis

Darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis.

3 straipsnis

1. Darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę parengti savo įstatus ir taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei rengti savo programas.

2. Valstybinės valdžios institucijos turi susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja.

<...>

5 straipsnis

Darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas; bet kuri tokia organizacija, federacija ar konfederacija turi teisę prisijungti prie darbuotojų ir darbdavių tarp-tautinių organizacijų.

10 straipsnis

Šioje Konvencijoje terminas „organizacija“ reiškia bet kurią darbuotojų arba darbdavių organizaciją, norinčią įtvirtinti ir apginti darbuotojų arba darbdavių interesus.“

Kiek vėliau, 1949 m., buvo priimta TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, kurioje, be kita ko, nustatyti teisės jungtis gynimo principai, pasisakyta dėl šios teisės ribojimų, suvaržymų ar diskriminacijos šioje srityje. Konvencijoje Nr. 98 nurodyta, kad laisvė jungtis nesuderinama su prievarta, spaudimu priklausyti kokiam nors organizacijai ar asociacijai; negali būti taikomos geresnės įsidarbinimo, darbo ar kitos sąlygos ar privilegijos nestojantiems į organizacijas ar įpareigojančios išstoti iš to-

⁴⁴ Valstybės Žinios, 1996, Nr. 27-653.

kių organizacijų; neleidžiama atleisti darbuotojo iš darbo arba padaryti jam žalos kitokiu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje ne darbo metu, arba, esant atitinkamam darbdavio sutikimui, ir darbo metu ar kitaip kišantis ar trukdant įgyvendinti šią teisę. Kišimosi veiksmais yra laikomi tokie veiksmai, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitokiu būdu norint, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos.

Pažymėtina, kad visų pirma asociacijų laisvė buvo įtvirtinta TDO Konstitucijos preambulėje, kurioje deklaruojama, kad „asociacijų laisvės principo pripažinimas“ yra priemonė darbo sąlygoms pagerinti ir taikai įtvirtinti. Asociacijų laisvės principas įtvirtintas ir 1998 m. Fundamentalių principų (Filadelfijos) deklaracijoje, kurioje, be kita ko, teigiama, kad valstybės narės turi gerbti, skatinti ir įgyvendinti asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų laisvės principus, neatsižvelgdamos į tai, ar kitos valstybės narės ratifikavo tam tikras šiuos principus įtvirtinančias konvencijas, ar ne. Šis įpareigojimas valstybei narei kyla narystės TDO pagrindu. Įtvirtindama minėtas nuostatas 1998 m. Fundamentalių principų deklaracijoje, TDO išreiškė poziciją šių principų reikšmės atžvilgiu. Pripažįstama, kad iš esmės valstybė net neturi įtvirtinti asociacijų laisvės principo tam, kad privalėtų ją garantuoti. Ši pareiga kyla iš paties principo – fundamentalaus ir vieno iš pagrindinių teisės principų⁴⁵.

1.3.2.2. Tarptautinės darbo organizacijos dokumentai, susiję su kolektyvinėmis derybomis ir darbuotojų dalyvavimu

Darbo santykių raida ir industrializacija parodė, kad kolektyviniuose darbo santykiuose neužtenka vien sudaryti sąlygų užtikrinant teisę jungtis į organizacijas ir teisę ginti savo pažeistas teises taikant kraštutinę kolektyvinio poveikio priemonę – streiką. Vis daugiau dėmesio buvo skiriama savanoriškoms kolektyvinėms deryboms ir dar-

⁴⁵ Baronaitė, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*, 2008, Nr. 66 (2), p. 131.

buotojų atstovams. Todėl vėlesni TDO dokumentai buvo skirti šiems klausimams sureguliuoti.

Su kolektyvinėmis derybomis ir darbuotojų dalyvavimu susiję šie TDO dokumentai:

- a) *konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo*, kurioje, be kita ko, užsimenama ir apie savanoriškas derybas bei kolektyvinius susitarimus, kuriuose būtų reguliuojamos darbo sąlygos;
- b) *konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje (1973), konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo (1981) ir rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų*. Šiuose dokumentuose įtvirtinta: teisė į visų lygių kolektyvines derybas, darbuotojų atstovavimo gynimas nuo visokių veiksmų, kurie gali padaryti žalos, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų, kaip darbuotojų atstovų, statuso arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas. Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo laisvės yra nekvestionuojamos, jos yra pamatinės visų darbuotojų teisės, kurias pripažįsta ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai⁴⁶;
- d) *konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti (1976)* įpareigoja valstybes nustatyti procedūras darbuotojų ir darbdavių atstovams lygiais pagrindais dalyvauti konsultuojant dėl rengiamų tarptautinių darbo standartų, jų ratifikavimo ar denonsavimo bei dėl Tarptautiniam darbo biurui teikiamų ataskaitų. Šios TDO konvencijos esminis tikslas – sukurti socialinio dialogo palaikymo ir skatinimo mechanizmą valstybėse narėse ir pasitelkus socialinį dialogą įgyvendinti TDO standartus.

⁴⁶ Petrylaitė, D. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. *Justitia*, Vilnius, 2007, Nr. 1 (63), p. 49.

TDO konvencijos Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti⁴⁷ nustatyta:

„2 straipsnis

1. Kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją, įsipareigoja įgyvendinti procedūras, kurios garantuoja efektyvias vyriausybes, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas Tarptautinės darbo organizacijos veiklos klausimais, numatytais šios Konvencijos 5 straipsnio 1 punkte.

2. Šio straipsnio 1 punkte numatytų procedūrų esmė ir forma apibrėžiamos kiekvienoje šalyje atsižvelgiant į nacionalinę praktiką po konsultacijų su atstovaujančiomis organizacijomis, kur tokios organizacijos egzistuoja ir tokios procedūros nėra nustatytos.

<...>

5 straipsnis

1. Šios Konvencijos numatytų procedūrų tikslas yra konsultacijos dėl:

(a) vyriausybės atsakymų į klausimus Tarptautinės darbo konferencijos darbotvarkės klausimais ir vyriausybės komentarų dėl Konferencijoje svarstyti siūlomų tekstų;

(b) pasiūlymų kompetentingai valdžios institucijai ar institucijoms dėl pagal Tarptautinės darbo organizacijos Statuto 19 straipsnį teikiamų konvencijų ir rekomendacijų;

(c) persvarstymo atitinkamais laikotarpiais neratifikuotų konvencijų ir rekomendacijų, kurios dar neturi galios, kad būtų numatyta, kokios jų įgyvendinimą ir ratifikavimą skatinančios priemonės gali būti priimtos;

(d) klausimų, kylančių Tarptautiniam darbo biurui teikiamose ataskaitose pagal Tarptautinės darbo organizacijos statuto 22 straipsnį;

(e) pasiūlymų denonsuoti ratifikuotas konvencijas.

2. Kad būtų reikiamai apsvarstyti šio straipsnio 1 punkte išdėstyti klausimai, konsultacijos rengiamos tam tikrais susitarime numatytais laikotarpiais, bet ne rečiau kaip kartą per metus.“

Vertinant TDO dokumentų reikšmę, pažymėtina, kad TDO kuriami tarptautiniai darbo standartai įgavo universalų pobūdį: nuo teisės

⁴⁷ Valstybės Žinios, 1996, Nr. 30-739.

jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas (TDO konvencija Nr. 87 ir 98) iki įtraukimo į teisės normų kūrimo procesą. Šios normos matomos ne tik TDO, bet ir kitų tarptautinių organizacijų dokumentuose, todėl galima daryti išvadą, kad kolektyvinės darbuotojų teisės pagrindiniai darbo standartai kildinami (XX a. antrojoje pusėje) iš tarptautinių dokumentų.

1.3.2.3. Skundų dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų pažeidimo nagrinėjimo mechanizmas

Asociacijų laisvė ir kolektyvinės derybos yra vieni iš pamatinių principų, kuriems ginti buvo įsteigta TDO. Todėl netrukus, kai buvo priimtos TDO konvencijos Nr. 87 ir 98, tiesiogiai susijusios su asociacijų laisve ir kolektyvinėmis derybomis, buvo nuspręsta, kad šių principų įgyvendinimo priežiūrai turi būti sukurtos specialios procedūros.

Asociacijų laisvės skundas – šis specialus kontrolės mechanizmas buvo sukurtas ne TDO Konstitucijos, o 1950 m. TDO ir JT Ekonominės ir Socialinės Tarybos susitarimo pagrindu. Skundus dėl TDO konvencijų nesilaikymo ir ypač pažeidžiant asociacijų laisvės principą galima pateikti TDO *Asociacijų laisvės komitetui* (toliau – ir ALK), kuris savo sprendimais detalizuoja konvencijų turinį ir jų įgyvendinimą valstybėse narėse.

Asociacijų laisvės komitetą TDO įsteigė 1951 m. Skundus dėl asociacijų laisvės pažeidimų valstybėse narėse prieš savo valstybes gali teikti tiek darbuotojams, tiek darbdaviams atstovaujančios organizacijos.

Skundų dėl asociacijos laisvės pažeidimų nagrinėjimo procedūra sureguliuota TDO Konstitucijoje. Skundas gali būti paduotas prieš valstybę, organizacijos narę, kuri nesilaiko ratifikuotos konvencijos. Asociacijų laisvės komitetą sudaro *TDO valdyba*. Gavusi skundą, TDO valdyba sudaro *tyrimo komisiją*, susidedančią iš trijų nepriklausomų narių, kuriems paskiriama atlikti išsamų tyrimą, nustatyti visas bylos aplinkybes. Jei patikrinus gauto skundo faktus nusprendžiama, kad buvo pažeisti asociacijos laisvės standartai ar principai, rengiamas pranešimas valstybei, kurį persiunčia valdyba. Pranešime pateikiamos rekomendacijos dėl priemonių, kurių turi būti imtasi sprendžiant problemas, nurodytas skunde, t. y. kaip situacija gali būti ištaisyta. Vyriausybės vėliau

yra prašoma pranešti, kaip įgyvendinamos rekomendacijos. Tais atvejais, kai šalis yra ratifikavusi atitinkamas nuostatas, dėl teisinių aspektų skundas gali būti perduotas *Konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komitetui*. ALK atskiros valstybės vyriausybei kaip šios problemos sprendimo būdą gali pasiūlyti *tiesioginių kontaktų misiją*, per kurią tiesiogiai bendraujama su valdžios pareigūnais ir palaikomas dialogas su socialiniais partneriais.

Per daugiau kaip 50 darbo metų ALK ištyrė per 2 300 skundų (bylų). Daugiau nei 60 valstybių iš penkių žemynų ėmėsi veiksmų dėl pateiktų rekomendacijų ir per pastaruosius 25 metus informavo, kad jų valstybėse užtikrinant asociacijų laisvę vyksta teigiami pokyčiai.

Pagrindinis *asociacijų laisvės skundo* mechanizmo tikslas yra kontroliuoti ir užtikrinti, kad laisvai prisiimti išpareigojimai būtų vykdomi. Tokia kontrolė taip pat padeda valstybėms narėms suprasti, kokie svarbūs yra TDO standartai, kurių jos nutarė laikytis, ir paskatinti šalinį trūkumus, trukdančius juos įgyvendinti.

TDO Konstitucijoje⁴⁸ nustatyta:

„26 straipsnis. Skundai dėl nesilaikymo

1. Bet kuri valstybė narė turi teisę pateikti skundą Tarptautiniam darbo biurui, jei ji nėra įsitikinusi, kad kita valstybė užtikrina veiksmingą konvencijos nuostatų, kurias patvirtina abi šalys ratifikuodamos ją, laikymąsi.

2. Valdyba, jei mano esant reikalinga, prieš perduodant tokį skundą paskirtai tyrimo komisijai, toliau nurodyta tvarka bendrauja su vyriausybe pateikiant klausimyną taip, kaip aprašyta 24 straipsnyje.

3. Jei Valdyba nemano, kad būtina perduoti skundą vyriausybei, arba jei negautas joks atsakymas iki tam tikro laiko, kurį Valdyba paskyrė, kaip tinkamą, į pareiškimą, kurį ji padarė bendraudama, Valdyba gali paskirti tyrimo Komisiją, kuri išnagrinėtų skundą ir apie tai praneštų nedelsiant.

4. Valdyba gali pradėti tą pačią procedūrą tiek savo iniciatyva, tiek ir gavusi skundą iš Konferencijos delegatų.

⁴⁸ Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A26

5. Kai kiekvieną klausimą, sudarytą pagal 25 ar 26 straipsnius nagrinėja Valdyba dėl atitinkamos vyriausybės, jei jos niekas neatstovauja, valstybė turi teisę siųsti savo atstovą dalyvauti Administracinės valdybos posėdžiuose, kuriuose yra svarstomas klausimas. Numatytą datą, kai bus svarstomas klausimas, turi būti skiriamas atitinkamas pranešimas vyriausybei.

27 straipsnis. Bendradarbiavimas su tyrimo komisija

1. Nariai susitaria, kad pagal 26 straipsnį pateikto skundo tyrimo komisijos nurodymu, jie, nepriklausomai nuo to, ar tai tiesiogiai susiję su skundu, ar ne, pateiks Komisijai visą turimą informaciją, kuri susijusi su skundo dalyku. <...>

28 straipsnis. Tyrimo komisijos ataskaita

1. Kai tyrimo Komisija visiškai ištiria skundą, ji parengia ataskaitą, kurioje pateikia savo išvadas dėl visų fakto klausimų, susijusių su skundu tarp šalių, bei rekomendacijas apie veiksmus, kurių reikėtų imtis siekiant patenkinti skundą ir laiką, per kurį jie turi būti įvykdyti.

29 straipsnis. Tyrimo komisijos veiksmai

1. Tarptautinio darbo biuro Generalinis direktorius siunčia ataskaitą Administracinės Tarybos Tyrimo Komisijai ir kiekvienai su skundu susijusiai vyriausybei ir pasirūpina, kad jis būtų paskelbtas.

2. Kiekviena iš šių vyriausybių per tris mėnesius informuoja, Tarptautinio darbo biuro generalinį direktorių, ar ji priima Komisijos ataskaitoje pateiktas rekomendacijas, ir jei ne, ar ji siūlo pateikti skundą Tarptautiniam Teisingumo Teismui. <...>

31 straipsnis. Tarptautinio Teisingumo Teismo sprendimai

1. Tarptautinio Teisingumo Teismo, atsižvelgiant į skundą arba medžiagą, kuri buvo jai perduota laikantis 29 straipsnio, sprendimas yra galutinis. <...>

32 straipsnis. Tarptautinio Teisingumo Teismo sprendimai

1. Tarptautinis Teisingumo Teismas gali patvirtinti, pakeisti arba atšaukti Tyrimo komisijos išvadas ar rekomendacijas, jei tokių yra.“

1.3.3. Europos Taryba ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje

ET buvo įkurta kaip tarpvyriausybinių organizacijų⁴⁹, veikiančių pagal tradicines tarptautinės teisės nuostatas. Ši organizacija atsakinga už žmogaus teises regione, ji yra pirmoji tarpvalstybinė regioninė organizacija, kuri ėmėsi konkrečios veiklos, kad daugelis teisių ir laisvių, paskelbtų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, būtų sutvirtintos konkrečiais teisiniais įsipareigojimais ir būtų sukurtas tarptautinis kolektyvinės kontrolės mechanizmas, garantuojantis jų vykdymą.

Išskirtini šie ET priimti dokumentai, Europos mastu įtvirtinę bendrus standartus:

- 1) *Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija*;
- 2) *Europos socialinė chartija*.

1.3.3.1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatos, susijusios su kolektyvine darbo teise

Vienas svarbiausių ET priimtų dokumentų yra ***Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija*** (dažnai naudojamas trumpesnis pavadinimas – Europos žmogaus teisių konvencija (EŽTK)). Tai daugiašalė tarptautinė sutartis, kuri skirta žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugai Europoje. Per pastaruosius kelerius metus EŽTK pasirašymas (ir ratifikavimas) yra sąlyga tapti ET nare.

Pagal EŽTK 11 straipsnį kiekvienas asmuo turi teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti (1 dalis). Pagal šias nuostatas jungtis į organizacijas gali ir savarankiškai dirbantys asmenys, pavyzdžiui, advokatai, stomatologai ir pan., kurių interesai gali būti saistomi su jų profesijų reikalavimų nustatymu atitinkamose šakinėse kolektyvinėse sutartyse. Konvencijos 11 straipsnis užtikrina ne tik asociacijos

⁴⁹ Kada Taryba svarsto su Bendrija susijusius klausimus, ji faktiškai gali veikti kaip Europos Bendrijų Taryba. Žr. daugiau: Tatham, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 31.

laisvę, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, pozityviaja prasme, bet ir apima „negatyviają teisę“ nebūti verčiamam stoti į asociaciją ar sąjungą.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje⁵⁰ nustatyta:

„11 straipsnis

1. Kiekvienas turi teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti.

2. Naudojimuisi šia teise negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos atvejus, kuriuos numato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje valstybės ar visuomenės saugumo interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ar nusikaltimams, gyventojų sveikatai ir dorovei ar kitų asmenų teisėms bei laisvėms apsaugoti. Šis straipsnis nekliaudo įvesti teisėtus naudojimosi šia teise apribojimus asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės valdymo organuose.“

EŽTK įvardijama kaip sėkmingiausia ir pažangiausia tarptautinio lygmens žmogaus teisių apsaugos sistema⁵¹. Konvencijoje numatyti dideli tarptautinės teisės pokyčiai – pirmą kartą tarptautinės teisės istorijoje individas įgijo realias galimybes ginti savo teises tarptautiniu lygiu, teikdamas skundą tarptautiniam teismui⁵². Priėmus EŽTK, žmogaus teisės iš neapibrėžtų principų virto konkrečiais teisiniais įsipareigojimais, kurių laikymąsi buvo patikėta prižiūrėti specialioms tarptautinėms institucijoms⁵³.

⁵⁰ *Valstybės Žinios*, 1995, Nr. 40-987.

⁵¹ Vadapalas, V. *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2006, p. 277; *European Convention on Human Rights (ECHR)*. Encyclopedia Britannica. In Encyclopedia Britannica Ultimate Reference Suite. Chicago: Encyclopedia Britannica, 2012.

⁵² Jočienė, D. Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijos įtaka nacionalinei teisei bei jurisprudencijai, tobulinant žmogaus teisių apsaugą. Konvencijos ir Europos Sąjungos teisės santykis. *Jurisprudencija*, 2007, 7(97), p. 17.

⁵³ Vadapalas, V. *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eurgrimas, 2006, p. 277.

1.3.3.2. Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika, susijusi su kolektyvine darbo teise

EŽTK narės įsipareigojo laiduoti Konvencijoje apibrėžtas teises ir laisves visiems jų jurisdikcijoje esantiems asmenims. Konvencijos pagrindu buvo įsteigtas *Europos Žmogaus Teisių Teismas* (EŽTT) (buveinė Strasbūre), prižiūrintis, kad valstybės narės laikytųsi Konvencijos nuostatų, t. y. kontroliuojantis EŽTK signatarių valstybių teismų praktiką, nagrinėdamas arba atmesdamas gautus skundus ir skelbdamas savo sprendimus.

Į EŽTT asmuo gali kreiptis, jeigu jo atžvilgiu valstybė padaro Konvencijoje numatytos teisės ar laisvės pažeidimą (vadinamieji individualūs skundai). Taip pat viena valstybė narė gali pareikšti ieškinį dėl kitos valstybės narės padaryto Konvencijos pažeidimo (vadinamieji tarpvalstybiniai skundai). Teismo sprendimai, kuriais nustatomi konvencijos pažeidimai, valstybėms narėms yra privalomi. Tai, kaip valstybės narės vykdo EŽTT sprendimus, prižiūri ET Ministrų komitetas⁵⁴.

Reikia pažymėti, kad prieš Lietuvą 1959–2011 metais nebuvo nei vienos bylos dėl EŽTK 11 straipsnio taikymo⁵⁵.

EŽTT ne kartą yra aiškinęs Konvencijos 11 straipsnio nuostatas dėl susirinkimų ir asociacijų laisvės principo pažeidimo ir pasisakęs dėl šių kolektyvinės darbo teisės aspektų⁵⁶:

1) *dėl asociacijos laisvės negatyviojo aspekto;*

1. Byloje *Young, James and Webster v. United Kingdom*⁵⁷ Teismas pažymėjo, kad, nors „negatyvioji teisė“ neįtvirtinta Konvencijos tekste, tai nereiškia, kad negatyvusis asmens asociacijos laisvės aspektas visiškai nepatenka į Konvencijos 11 straipsnio taikymo sritį ir kad kiekvienas vertimas stoti į konkrečią profesinę sąjungą nesuderinamas su šios Konvencijos nuostatos tikslais. Aiški-

⁵⁴ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://mission-ce.mfa.lt/index.php?4187923466>

⁵⁵ Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/2B783BFF-39C9-455C-B7C7-F821056BF32A/0/TABLEAU_VIOLATIONS_EN_2011.pdf

⁵⁶ Pateikiamas EŽTT sprendimų santraukas pagal EŽTT tinklapyje (http://www.echr.coe.int/ECHR/Homepage_EN) pateiktą informaciją sudarė ir į lietuvių k. išvertė šio vadovėlio autorė I. Mačernytė-Panamariovienė.

⁵⁷ *Young, James and Webster v. United Kingdom*, nos. 7601/76, 7806/77, 13 August 1981.

nant Konvencijos 11 straipsnį, kaip leidžiantį bet kokio pobūdžio prievartą dėl narystės profesinėje sąjungoje, būtų pažeista šios laisvės, kuriai šis straipsnis skirtas užtikrinti, esmė.

Teismas pažymėjo, kad, darant prielaidą, jog Konvencijos 11 straipsnis neužtikrina asociacijos laisvės negatyviojo aspekto tokiu pačiu pagrindu (sąlygomis) kaip pozityviojo aspekto, vertimas stoti į konkrečią profesinę sąjungą ne visada gali prieštarauti Konvencijai. Vis dėlto atleidimo iš darbo grėsmė, apimanti pragyvenimo lėšų praradimą, yra rimčiausia prievartos forma ir konkrečiu atveju ji buvo nukreipta prieš asmenis, įsidarbinusius *British Rail*, numatant jiems įpareigojimą stoti į konkrečią profesinę sąjungą. Teismo nuomone, tokia prievartos forma suvaržė asociacijos laisvės esmę. Vien dėl šios priežasties konstatuotas pareiškėjų asociacijos laisvės apribojimas. Teismas, atsižvelgdamas į visas pirmiau nurodytas aplinkybes, nusprendė, kad žala, kurią patyrė pareiškėjai, buvo didesnė nei reikalinga, nustatant tinkamą susikertančių interesų pusiausvyrą, ir negali būti laikoma proporcinga siekiamiems tikslams.

2. Byloje **Sigurdur A. Sigurjónsson v. Spain**⁵⁸ pareiškėjas – taksistai vairuotojas, turėjo arba prisijungti prie automobilininkų asociacijos „Frami“, arba prarasti savo licenciją. Teismas pripažino, kad taip buvo pažeista EŽTK 11 straipsnyje įtvirtinta asociacijų laisvė.

3. Byloje **Gustafsson v. Sweden**⁵⁹ profsąjungų veiksmai (boikotas ir restorano blokada) prieš pareiškėją, atsisakiusį pasirašyti kolektyvinę sutartį visuomeninio maitinimo sferoje, nebuvo pripažinti EŽTK 11 straipsnio pažeidimu. Teismas, be kita ko, konstatavo, kad valstybė privalo priimti „protingas ir būtinas priemones siekiant efektyviai įgyvendinti negatyvią teisę į jungimosi laisvę“, tačiau pareiškėjo teisių apribojimai šioje byloje nebuvo labai svarbūs.

4. Byloje **Sorensen ir Rasmussen v. Denmark**⁶⁰ pareiškėjai skundėsi, kad Danijoje egzistuoja „uždaro cecho“ susitarimas, susijęs su priėmimu į darbą. Teismas pripažino valstybę pažeidus EŽTK 11 straipsnį dėl to, kad pareiškėjas turėjo įstoti į konkrečią profsąjungą. Teismas nusprendė, kad Danija neužtikrino teisės nestoti į profsąjungą ir pažymėjo, kad „uždaro cecho“ susitarimai darbo rinkoje negali būti laikomi efektyviu profsąjungų laisvės įgyvendinimo instrumentu.

5. Byloje **Akat v. Turkey**⁶¹ pareiškėjas nurodė, kad buvo pervestas į darbą kitoje vietovėje, į kitas pareigas dėl to, kad priklausė profesinei sąjungai. Šioje

⁵⁸ *Sigurdur A. Sigurjónsson v. Spain* (30.06.1993).

⁵⁹ *Gustafsson v. Sweden* (25.04.1996).

⁶⁰ *Sorensen ir Rasmussen v. Denmark*, (11.01.2006).

⁶¹ *Akat v. Turkey* (20.09.2005).

byloje Teismas pripažino, kad EŽTK 11 straipsnis nebuvo pažeistas. Teismas konstatavo, kad pareiškėjai buvo valstybės tarnautojai ir galėjo būti pervesti dėl valstybės tarnybos reikalavimų. Teismas nesutiko, kad būtent šie perkėlimai sudarė apribojimus ar pažeidimus, susijusius tik su jų teise į jungimosi laisvę arba, kad pareiškėjai neteko galimybės dalyvauti profsąjungų veikloje būdami naujose pareigose arba naujoje vietovėje.

6. Sprendimas byloje **SIBSON v. United Kingdom**⁶². Darbo sutarties sąlygose buvo numatyta, kad darbuotojas turi teisę nebūti profesinės sąjungos nariu, nors buvo „uždaro rato“ neformalus susitarimas. Tačiau visi faktai rodė, kad atleidimas iš darbo neturėjo sąsajų su naryste profesinėje sąjungoje, nes pareiškėją perkėlė į kitą darbą panašiomis turėtoms darbo sąlygoms. Nors analogiškoje byloje Teismas buvo įžvelgęs pažeidimą dėl pajamų negavimo, jei yra prievartinė sąlyga priklausyti profsąjungai, šioje byloje jis sprendė kitaip. Teismas konstatavo, kad perkėlimas nebuvo susijęs su pajamų netekimu ir atleidimu iš darbo, taip pat tai nebuvo bauginimas, nes pareiškėja buvo įdarbinta perkėlimo būdu. Atsižvelgiant į įvairius faktus, Teismas konstatavo, kad nagrinētu atveju nebuvo pažeista EŽTK 11 straipsnyje įtvirtinta laisvė jungtis į asociacijas.

7. Sprendimas byloje **CHASSAGNOU and Others v. France (GC)**⁶³. Teismas nusprendė, kad pagal EŽTK 11 straipsnį terminas „asociacija“ turi savarankišką reikšmę ir nacionalinės teisės aktų klasifikacija turėjo tik santykinę reikšmę. Nagrinėdamas, ginčijamas medžioklės draugijos asociacijos (ACCA), kaip apibrėžta 11 straipsnyje, teises, Teismas pažymėjo, kad žemės savininkams nebuvo suteikta galimybė atsisakyti narystės dėl suteikiamų medžioti plotų, narystė ACCA buvo privaloma. Atsižvelgiant į būtinybę apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves, užtikrinti demokratinį dalyvavimą medžioklėje, pareiga prisijungti prie ACCA, kuri buvo įvesta žemės savininkams tik vienoje Prancūzijos savivaldybėje iš keturių negali būti laikoma proporcinga siekiamam teisėtam tikslui pasiekti. Teismas padarė išvadą, kad šiuo atveju buvo 11 straipsnio pažeidimas.

8. Sprendimas byloje **O.V.R. v. Russia**⁶⁴. Ieškovė kaltina Komisiją dėl privalomos narystės regioniniams notarų rūmams, kurios atsisakius, gali prarasti savo teisę verstis privataus notaro praktika, bet taip pažeidžiama teisė į asociacijų laisvę. Regioniniai notarų rūmai įsteigti pagal teisės aktus. Šių įstaigų tikslas yra

⁶² 1993 balandžio 20 d. sprendimas *SIBSON v. United Kingdom*, pareiškimas Nr. 14327/88.

⁶³ 1999 m. balandžio 29 d. sprendimas *CHASSAGNOU ir kiti v. France (GC)*, pareiškimai Nr. 25088/94, 28331/95, 28443/95.

⁶⁴ 2001 m. balandžio 3 d. sprendimas *O.V.R. v. Russia*, pareiškimas Nr. 44319/98.

reglamentuoti ir skatinti atitinkamas profesijas ir kartu užtikrinti viešosios teisės funkcijas visuomenės apsaugai užtikrinti. Todėl ši narystė negali būti prilyginta profesinėms sąjungoms, bet lieka integruota į valstybines struktūras.

9. Sprendimas dėl priimtino byloje **KÖLL v. Austria**⁶⁵. Teismas daro išvadą, kad turizmo federacija buvo viešosios teisės įstaiga ir negali būti laikoma asociacija, kaip apibrėžta Konvencijos 11 straipsnyje. Iš to išplaukia, kad prašymas yra nesuderinamas *ratione materiae* su Konvencijos nuostatomis, kaip apibrėžta 35 straipsnio 3 d. ir turi būti atmestas pagal 35 straipsnio 4 dalį.

10. Sprendimas byloje **Nacionaliniai notarų rūmai v. Albania**⁶⁶. Teismas turėjo išnagrinėti, ar šioje byloje nacionaliniai Notarų rūmai yra asociacija, atitinkanti Konvencijos 11 straipsnio taikymo sritį, ar viešosios teisės įstaiga, kur yra privaloma narystė, tačiau tai netapatu ieškovų asociacijos laisvės sampratai. Teismas daro išvadą, kad nacionaliniai Notarų rūmai ir rajono notarų rūmai negali būti laikomi asociacijomis, kaip apibrėžta Konvencijos 11 straipsnyje. Teismas pažymi, kad rajono notarų rūmų privaloma narystė kyla iš individualaus siekio praktikuoti profesiją, kuri pagal savo pobūdį reikalauja ypatingo teisinio reguliavimo. Atitinkamai vedamas praktikuojančių notarų registras.

2) *dėl profsąjungų teisės nustatyti savo vidaus taisykles ir rinkti savo narius;*

1. Byloje **Johansson v. Sweden**⁶⁷ pareiškėjas skundėsi, kad priverstinis Švedijos elektrikų profsąjungų narių dalyvavimas sudarant kolektyvinį būsto draudimą pažeidžia asociacijų laisvės principą. Skundas atmestas (kaip negrįstas). Teismas konstatavo, kad profsąjungų sprendimas privalomai jos nariams dalyvauti sudarant kolektyvinį būsto draudimą yra jos kompetencijos dalis. Teismas patvirtino, kad egzistuoja „profsąjungų teisė nustatyti savo vidaus taisykles ir jomis vadovautis savo veiklai“.

2. Byloje **Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. United Kingdom**⁶⁸ pareiškėjai skundėsi, kad nėra galimybės profsąjungoms išbraukti vieną iš savo narių, esančių vienoje partijoje, kuri palaikė idėjas, priešin-

⁶⁵ 2002 m. liepos 4 d. sprendimas *KÖLL v. Austria*, pareiškimas Nr. 43311/98.

⁶⁶ 2008 m. gegužės 6 d. sprendimas *Nacionaliniai notarų rūmai v. Albania*, pareiškimas Nr. 17029/05

⁶⁷ *Johansson v. Sweden* (07.05.1990.)

⁶⁸ *Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. United Kingdom* (27.02.2007).

gas profesinių sąjungų pozicijai (kalba ėjo apie „Britanijos nacionalinės partijos“ – anksčiau žinomos, kaip „Nacionalinis frontas“ aktyvistą). Teismas pripažino, kad EŽTK 11 straipsnis buvo pažeistas, nes nurodytas asmuo nepatyrė kokių tai apčiuopiamų nepatogumų, o ir profsąjungų veiksmai – ieškovo atžvilgiu buvo korektiški ir protingi. Teismas nustatė, kad profsąjunga nėra politiškai neutrali ir jos tikslas susijęs tik su savo narių geresniu aprūpinimu. Dažnai jų veiksmai turi ideologinę pusę, ir jie turi savo nusistovėjusį požiūrį į socialinius ir politinius klausimus. Be to, profsąjungos neturi viešųjų įgaliojimų, kuriais galėtų priversti kentėti savo atskirus narius tam, kad gautų galimybę įgyvendinti daug platesnius įgaliojimus.

3) dėl kolektyvinių derybų;

1. Byloje ***Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden***⁶⁹ profesinė sąjunga – pareiškėjas skundėsi, kad Nacionalinis kolektyvinių derybų biuras atsisakė sudaryti kolektyvinę sutartį su jais, nors iki tol Biuras sudarinėjo panašias sutartis su pagrindinėmis profsąjungų federacijomis ir su kai kuriomis nepriklausomomis profesinėmis sąjungomis. Teismas nepripažino EŽTK 11 straipsnio pažeidimo, nes valstybė yra nustačiusi bendrą Nacionalinio kolektyvinių derybų biuro politiką, kad kolektyvines sutartis jis gali sudaryti tik su ribotu organizacijų skaičiumi. Tokia politika savaime nėra nesuderinama su profesinių sąjungų laisve.

2. Byloje ***Wilson, National Union of Journalists and others v. United Kingdom***⁷⁰ pareiškėjas skundėsi, kad jam reikėjo arba pasirašyti individualią sutartį ir atsisakyti nuo profesinių sąjungų teisių arba sutikti su tuo, kad jų darbo užmokestis būtų padidintas mažiau nei turėtų. Teismas pripažino, kad šiuo atveju EŽTK 11 straipsnio pažeidimo nebuvo, nes Didžiojoje Britanijoje nėra įstatymo numatančio, kad darbdavys turi pareigą įstoti į kolektyvines derybas. Teismas nusprendė, kad kolektyvinės derybos nėra būtinos siekiant efektyviai įgyvendinti profesinių sąjungų teisę. Tuo tarpu derybos yra viena iš priemonių, kurių dėka profsąjungos galėtų apsaugoti savo narių interesus. Tačiau Teismas nustatė, kad EŽTK 11 straipsnis buvo pažeistas darbdaviui leidžiant taikyti finansinį skatinimo instrumentą, siekiant priversti darbuotojus atsisakyti nuo svarbių profsąjungų teisių. Teismas konstatavo, kad valstybė turi sekti, kad, niekas neribotų profsąjungų teisių, neišnaudotų profsąjungų atstovų savo tikslais ir ypač derybose reguliuojant savo santykius su darbdaviu.

⁶⁹ *Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden* (06.02.1976).

⁷⁰ *Wilson, National Union of Journalists ir kt. v. United Kingdom* (02.07.2002).

3. Byloje **Demir and Bakara v Turkey**⁷¹ Teismas nurodė, kad teisė sudaryti kolektyvinę sutartį reiškia vieną iš pagrindinių priemonių (galbūt net pačią svarbiausią), apsaugant profsąjungos narių teises. Šioje byloje pareiškėjas skundėsi dėl draudimo pareiškėjams, dirbusiems vietos valdžios institucijose sudaryti profesines sąjungas. Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad kolektyvinės sutarties panaikinimas nebuvo „būtinasis demokratinėje visuomenėje“, todėl buvo pažeistas 11 straipsnis.

4) *dėl teisės streikuoti ir teisės į taikius susirinkimus*. EŽTT, taikydamas ir aiškindamas EŽTK 11 straipsnį, be kita ko, yra pabrėžęs teisės į streiką svarbą ir nurodęs, kad streikas, kuris leidžia profesinei sąjungai išreikšti savo požiūrį, yra svarbus profesinės sąjungos narių interesų apsaugos aspektas, taip pat jis yra pažymėjęs ir tai, jog valstybė turi užtikrinti, kad profsąjungos nariams nebūtų užkirstas ar suvaržytas kelias pasinaudoti profsąjunga jų interesams atstovauti, siekiant sureguliuoti santykius su darbdaviu⁷²;

1. Byloje **Ezelin v. France**⁷³ pareiškėjas – advokatų profesinės sąjungos pirmininko pavaduotojas nurodė, kad jam pateikti kaltinimai dėl bendros atsakomybės dalyvaujant Baster mieste viešoje manifestacijoje. Šią manifestaciją organizavo keli judėjimai, pasisakantys už nepriklausomumą, ir profsąjungos. Jos metu buvo padaryti keli įžeidžiantys pareiškimai. Teismas konstatavo, kad valstybė pažeidė EŽTK 11 straipsnį. Teismas nurodė, kad nors sankcija buvo moralinio pobūdžio, tačiau laisvė dalyvauti taikiuose susirinkimuose (viename iš jų – nedraudžiamoje demonstracijoje) turi tokią svarbią reikšmę, kad ji negali būti apribota jokiais aplinkybėmis, net ir advokatams. Tokios laisvės apribojimas galimas tik tuomet, jei tokio susirinkimo dalyvis pats darytų uždraustus veiksmus.

2. Byloje **Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom**⁷⁴ Teismas konstatavo, kad teisė į kolektyvines derybas apima ir darbdavio nepripažintą profsąjungos teisę, siekiant įtikinti darbdavį sudaryti su jomis kolektyvinę sutartį, priimti neatidėliotinus veiksmus, įskaitant streiką.

⁷¹ *Demir ir and Baykara v. Turkey* 12.11.2008.

⁷² Krasauskas, R. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2011, 18(2).

⁷³ *Ezelin v. France* (26.04.1991).

⁷⁴ *Wilson, National Union of Journalists ir kt. v. JK*, 02.07.2002.

3. Byloje **Barraco v. France**⁷⁵ nagrinėtas ginčas dėl pareiškėjo – krovinių automobilio vairuotojo – patraukimo atsakomybėn dėl automagistralės blokavimo. Šis vairuotojas kartu su kitais 17 vairuotojų dalyvavo protesto akcijoje, kurią organizavo nacionalinio pasipriešinimo jungtinis transporto profsajungos komitetas. Teismas konstatavo, kad valstybė nepažeidė EŽTK 11 straipsnio, nes pilnas ir daugkartinis automagistralės eismo blokavimas peržengė leistinų nepatogumų ribas, neišvengiamai kilusias vykstant protesto akcijai. Be to, praėjus kelioms valandoms, pareiškėjas turėjo galimybę savo teises pareikšti taikiame susirinkime.

4. Byloje **Danilenkov and Others v. Russia**⁷⁶ dokerių profsajungų nariai buvo atleisti iš darbo dėl struktūrinių pertvarkymų uostų kompanijoje po to, kai dalyvavo dviejų savaitių streike, kurio metu buvo reikalaujama padidinti darbo užmokestį ir pagerinti darbo sąlygas, sveikatos apsaugą ir gyvybės draudimą. Teismas nustatė, kad šiuo atveju valstybė pažeidė EŽTK 14 (draudimas diskriminuoti) ir 11 straipsnius, t. y. valstybė nepasirūpino aiškios ir efektyvios teisminės apsaugos nuo diskriminacijos priklausant profesinei sąjungai.

5) dėl profsajungų teisių viešajame sektoriuje;

1. Byloje **Tüm Haber Sen and Cinar v. Turkey**⁷⁷ nagrinėtas ginčas dėl viešojo sektoriaus profsajungos veiklos nutraukimo. Šios profsajungos veikla nutraukta dėl to, kad valstybės tarnautojai neturi teisės sudaryti profsajungų. Teismas konstatavo, kad tokiais veiksmais valstybė pažeidė EŽTK 11 straipsnį ir nurodė, kad valstybė kaip darbdavys turi gerbti profesinių sąjungų veiklos laisvę ir garantuoti efektyvų jos įgyvendinimą.

2. Byloje **Satilmis v. Turkey**⁷⁸ pareiškėjai – viešojo sektoriaus darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis. Jie patraukti civilinėn atsakomybėn už dalyvavimą profsajungų akcijoje, kuri leido automobilininkams galimybę nemokamai pravažiuoti mokamą kelią. Teismas nustatė, kad valstybė pažeidė EŽTK 11 straipsnį ir pažymėjo, kad Turkijos valdžia nenurodė, ar valstybės tarnautojai turėjo, ar ne, kitas priemones savo teisių apsaugai. Profesinių sąjungų teisių apribojimas valstybės sektoriuje gali būti pateisinamas tik įtikinamomis ir svarbiomis priežastimis.

⁷⁵ *Barraco v. France* (05.03.2009).

⁷⁶ *Danilenkov ir kt. v. Russia* (30.07.2009).

⁷⁷ *Tüm Haber Sen ir Cinar v. Turkey* (21.02.2006.)

⁷⁸ *Satilmis v. Turkey* (07.17.2007).

3. Byloje **Demir and Baykara v. Turkey**⁷⁹ Teismas nusprendė, kad „valstybės aparato darbuotojai negali būti pašalinti iš EŽTK 11 straipsnio taikymo srities. Daugiausia, ką gali padaryti nacionalinė valdžia, tai įstatymuose įtvirtinti tam tikrus apribojimus. Šioje byloje Teismas nustatė du EŽTK 11 straipsnio pažeidimus: vieną dėl įsikišimo į pareiškėjų, savivaldos tarnautojų teisę kurti profsąjungą ir antrą, dėl kolektyvinės sutarties sudarytos su darbdaviu galiojimo atgal teisės nebuvimo.

4. Byloje **Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey**⁸⁰ nagrinėtas ginčas dėl viešojo sektoriaus darbuotojų patraukimo drausminėn atsakomybėn dėl dalyvavimo vienos dienos nacionaliniame streike. Streiko metu buvo siekiama, kad būtų pripažintos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos darbuotojų teisės. Teismas konstatavo, kad valstybė pažeidė EŽTK 11 straipsnį.

5. Byloje **Kaya ir Seyhan v. Turkey**⁸¹ nagrinėtas ginčas dėl mokytojų patraukimo drausminėn atsakomybėn už dalyvavimą nacionaliniame streike, kurį organizavo jų profsąjungos. Teismas pripažino, kad valstybė pažeidė EŽTK 11 straipsnį.

6. Byloje **Solectron Trade Union v. Romania**⁸² profsąjungos skundėsi, kad nacionaliniai teismai prie šakos profsąjungos prisijungusioms profsąjungoms nesuteikė teisės atstovauti savo narius įmonės lygyje. Teismas pripažino, kad taip buvo pažeistas EŽTK 11 straipsnis.

7. Byloje **Svoboden zheleznicharski sindikat „Promyana“ v. Bulgaria**⁸³ profsąjungos skundėsi, kad nacionalinė geležinkelio kompanija atsisakė sudaryti su jomis kolektyvinę sutartį. Teismas pripažino, kad taip buvo pažeistas EŽTK 11 straipsnis.

6) *ir kt.*

Pažymėtina, kad EŽTT praktika taikant Konvencijos 11 straipsnio nuostatas yra svarbus teisės šaltinis, kuriuo savo nutarimus grindžia Lietuvos Aukščiausiasis Teismas:

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos mėn. 12 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-7-201/2011⁸⁴ konstatuota:

⁷⁹ *Demir and Bakara v. Turkey* 12.11.2008.

⁸⁰ *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey* (01.04.2009).

⁸¹ *Kaya ir Seyhan v. Turkey* (15.09.2009).

⁸² *Solectron Trade Union v. Romania* (№ 27921/07, 2010).

⁸³ *Svoboden zheleznicharski sindikat „Promyana“ v. Bulgaria* (№ 5044/04, 2008 m.).

⁸⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3 K-7-201/2011.

„Dėl asociacijų laisvės esmės ir profesinės sąjungos narių mokesčių

Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje pripažįstama, kad profesinės sąjungos naudojasi laisve nusistatydamos savo taisykles dėl narystės profesinėje sąjungoje sąlygų, taip pat dėl savo veiklos organizavimo ir narystės mokesčių mokėjimo. Profesinės sąjungos turi pačios pagal jų veiklą reglamentuojančias taisykles (įstatus) nuspręsti dėl narių priėmimo ir pašalinimo iš profsąjungos (*Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. United Kingdom*, judgment of 27 February 2007, Application no. 11002/05). Teisė į asociacijos laisvę gali būti ribojama laikantis Konvencijos 11 straipsnio 2 punkte nustatytų sąlygų, t. y. kai apribojimai būtini, jie nustatyti įstatyme ir skirti užtikrinti demokratinėje visuomenėje valstybės, visuomenės saugumą, viešąją tvarką ar nusikaltimų prevenciją, apsaugoti žmonių sveikatą, moralę ir kitų asmenų teises ir laisves; iš esmės darbuotojas turėtų laisvai pasirinkti, jungtis ar nesijungti į profesinę sąjungą, be sankcijų ir kliūčių dėl savo apsisprendimo (*Young, James and Webster v. United Kingdom*, no. 7601/76, judgment of 13 August 1981).

Byloje *Vörður Ólafsson v. Iceland*, no. 20161/06, judgment of 27 April 2010 dėl pareiškėjui (statybų verslininkui) įstatymų primastos pareigos mokėti įmokas nacionalinei pramonės federacijai (privačiai organizacijai) – pareiškėjas nebuvo federacijos narys bei formaliai nebuvo priverstas į ją įstoti, tačiau finansinėmis įmokomis turėjo prisidėti prie šios federacijos; Europos Žmogaus Teisių Teismas pripažino, kad įstatymo nustatyta pareiškėjo pareiga mokėti, nors ir nedidelį, pramonės mokestį apribojo negatyvųjį asociacijos laisvės aspektą.

Asmens vertimas prieš jo valią finansuoti kolektyvinio subjekto veiklą, gali būti laikomas asociacijos laisvės principo įgyvendinimo praktiniu apribojimu. Pagal konvenciją teisės suvaržymas nėra savaimė pakankamas asmens teisių pažeidimui konstatuoti. Europos Žmogaus Teisių Teismo požiūriu, asociacijos laisvės ribojimui konstatuoti būtina nustatyti, kad nesilaikyta Konvencijos 11 straipsnio 2 dalyje nustatytų sąlygų. Tokiam konstatavimui lemiamą reikšmę turi ribojimo pritaikymo aplinkybės, ribojimu siekiami tikslai, patiriami padariniai (kurie nebūtinai turi būti itin neigiami). Kiekvienu atveju svarbi individuali bylos situacija.

Europos Žmogaus Teisių Teismas, pasisakydamas dėl Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio (susirinkimų ir asociacijų laisvė) taikymo, pabrėždamas teisės į streiką svarbą, yra nurodęs, kad streikas, kuris leidžia profesinei sąjungai išreikšti savo požiūrį, yra svarbus profesinės sąjungos narių interesų apsaugos aspektas. Teisė streikuoti, kaip neatskiriama teisės į asociacijų laisvę dalis, pripažįstama TDO kontrolės institucijų

(TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo). Teisė streikuoti, kaip priemonė, skirta užtikrinti veiksmingą naudojimąsi teise į kolektyvines derybas, taip pat pripažįstama Europos socialinėje chartijoje (žr. *Enerji Yapi-Yol Cen v. Turkey*, No. 68959/01, judgment of 21 April 2009). Remiantis Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencija dėl profsajungos, kaip darbuotojų interesus ginančio atstovo, teisių Teismas yra nurodęs, kad valstybės vaidmuo yra užtikrinti, kad profsajungos nariams nebūtų užkirstas ar suvaržytas kelias pasinaudoti profesine sąjunga jų interesams atstovauti, siekiant sureguliuoti santykius su darbdaviu (žr. *Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom*, no. 30668/96; 30671/96; 30678/96, judgment of 2 July 2002, par. 46).

Tačiau Europos Žmogaus Teisių Teismas taip pat sutiko, kad teisė streikuoti (kaip vienas iš būdų ginti darbuotojo teises) nėra absoliuti ir jos įgyvendinimas gali būti siejamas su tam tikromis sąlygomis ir apribojimais. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos požiūriu svarbu, kad ribojimas būtų atliktas pagal įstatymą, turėtų teisėtą tikslą ir atitiktų „primygtinį socialinį poreikį“ demokratinėje visuomenėje, būtų proporcingas (žr. *Enerji Yapi-Yol Cen v. Turkey*, No. 68959/01, judgment of 21 April 2009, par. 26-33). Dėl asmenų naudojimosi Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio garantijomis Europos Žmogaus Teisių Teismas taip pat yra išreiškęs poziciją, kad šių teisių įgyvendinimas nėra beribis ir kartais pasirinkta šių teisių įgyvendinimo forma ir jos keliamos grėsmės kitų visuomenės narių teisėms gali pateisinti atitinkamų demokratinių vertybių suvaržymą (žr. *Barraco v. France*, no. 31684/05, 5 March 2009).“

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011⁸⁵ konstatuota:

„<...> kai buvo išreikšta daugumos darbuotojų valia skelbti streiką, atskirų profesinės sąjungos narių sutikimai su darbdaviu pasiūlytu darbo sutarties sąlygų pakeitimu negali lemti išvados, kad šie darbuotojai atsisakė galimybės toliau ginti savo teises profesinės sąjungos skelbiamo streiko būdu ir slapto balsavimo rezultatai dėl streiko skelbimo tampa negaliojantys. Darbuotojai, pasiekę savo teisių minimalią apsaugą, t. y. sutarę su darbdaviu dėl darbo užmokesčio, nepraranda galimybės įstatymo nustatytais priemonėmis ir tvarka siekti savo teisių įgyvendinimo. Šiuo atveju svarbus jau minėtas valstybės vaidmuo užtikrinant, kad profsajungos nariams nebūtų užkirstas ar suvaržytas kelias pasinaudoti prof-

⁸⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3 K-3-15/2011.

sajunga jų interesams atstovauti, siekiant sureguliuoti santykius su darbdaviu (žr. *Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom*, no. 30668/96; 30671/96; 30678/96, 2 July 2002, par. 46). Apribojimas darbuotojo galimybės, individualiai susitarus su darbdaviu dėl darbo sąlygų, vėliau geriausias savo interesus ginti kolektyviai, nepagrįstai susiaurintų darbuotojo teisę pasinaudoti profesine sąjunga, kaip tam tikru savo darbo teisių garantu, taip pat sumenkintų profesinės sąjungos vaidmenį. Toks aiškinimas yra susijęs su teisės į asociacijos laisvę neproporcingo apribojimo grėsmė, galinčia atgrasinti asmenis nuo jungimosi į kolektyvinius darinius darbo santykių srityje.“

1.3.3.3. Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos, susijusios su kolektyvine darbo teise

Kitas svarbus ET parengtas dokumentas – 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašyta Europos socialinė chartija (toliau – Chartija), kuri pripažįstama socialine ir ekonomine Europos žmogaus teisių konvencijos partnere.

Europos Tarybos narės, siekdamos suteikti Europos socialinei chartijai naują impulsą, 1996 m. priėmė pataisytą socialinę chartiją. **Europos socialinė chartija (pataisyta)** saugo pagrindines socialines ir ekonomines teises bei papildo EŽTK, garantuojančią civilinių ir politinių teisių apsaugą. Lietuvos Respublikos Seimas Europos socialinę chartiją ratifikavo 2001 metais (ratifikuoti 86 iš 98 Chartijos straipsnių punktai). Lietuva yra prisiėmusi didesnę Chartijos straipsnių skaičių įsipareigojimų negu Latvija ir Lenkija, kurios yra ratifikavusios senąją 1961 m. Chartiją.

Pagal Europos socialinę chartiją (pataisytą) valstybės narės siekia sudaryti sąlygas, kuriomis būtų galima veiksmingai įgyvendinti šias su kolektyvine darbo teise tiesiogiai susijusias teises:

- 1) darbuotojų ir darbdavių teisę laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas;
- 2) darbuotojų ir darbdavių teisę į kolektyvines derybas;
- 3) darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą įmonėje;
- 4) darbuotojų teisę dalyvauti įmonėje nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką;

- 5) *darbuotojų atstovų įmonėse teisė į apsaugą nuo priešišku veiksmų ir teisė turėti atitinkamas sąlygas savo funkcijoms atlikti.*
- 6) *darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą grupinio atleidimo atvejais.*

Pažymėtina, kad Europos socialinės chartijos (pataisytos) tiek I dalies 5 punkte, tiek ir II dalies 5 straipsnyje yra įtvirtinti svarbiausi ir pagrindiniai kolektyvinės darbo teisės subjektų (profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų) principai – steigimosi ir veiklos laisvė. Kituose punktuose ir straipsniuose numatytos kitos kolektyvinės teisės, kurios praplečia žmogaus teises ir laisves ir įgalina valstybes efektyviau pasirūpinti jų užtikrinimu.

Valstybės vaidmuo šiuo atveju – tam tikrų sąlygų sudarymas, siekiant palengvinti ir paskatinti kolektyvinių susitarimų priėmimą, bendras konsultacijas tarp darbuotojų ir darbdavių arba jų organizacijų aptariant bendrus interesus ir klausimus dėl darbo našumo, efektyvumo, darbo saugos ir socialinio aprūpinimo⁸⁶, pabrėžiant, kad tos teisinės priemonės ar procedūros neturi turėti prievartos elementų, t. y. kolektyvinės derybos turi išlikti laisvos ir savanoriškos (Europos socialinės chartijos (pataisytos) 6 str. 2 d.). Tam tikrais atvejais gali būti numatoma ir apribojimų. Pavyzdžiui, Europos socialinės chartijos (pataisytos) G straipsnio nuostatose valstybėms I dalyje išdėstytų teisių ir principų veiksmingas taikymas ir II dalyje numatytas praktinis jų įgyvendinimas negali būti varžomas ar ribojamas, išskyrus apribojimus, kuriuos nustato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves arba viešąją tvarką, nacionalinį saugumą, žmonių sveikatą ar dorovę. Apribojimai, kurie šioje Chartijoje numatyti joje išdėstytoms teisėms ir įsipareigojimams, neturi būti taikomi siekiant kokių nors kitų tikslų, išskyrus numatytuosius.

Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) pirmą kartą paminimos kitos kolektyvinei darbo teisei priskirtos svarbios žmogaus teisės – teisė į informavimą ir konsultavimą. Taip pat pažymimas lygybės principas migrantų atžvilgiu. Jis reiškia užtikrinti jiems ne mažiau palankią padėtį už tą, kuria naudojasi šalies piliečiai, iš jų – siekimas narystės profesinėse sąjungose ir naudojimas kolektyvinių derybų teikiama pranašumais.

⁸⁶ Conclusions I, 1969. Strasbourg: Council of Europe Publishing.

Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)⁸⁷ nustatyta:

„I DALIS

Šalys pripažįsta, kad jų visomis tinkamomis nacionalinėmis ir tarptautinėmis priemonėmis vykdytinos politikos tikslas yra sudaryti sąlygas, kuriomis būtų galima veiksmingai įgyvendinti šias teises ir principus:

<...>

5. Visi darbuotojai ir darbdaviai, siekdami apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas.

6. Visi darbuotojai ir darbdaviai turi teisę į kolektyvines derybas.

<...>

21. Darbuotojai turi teisę į informaciją ir konsultaciją įmonėje.

22. Darbuotojai turi teisę dalyvauti įmonėje nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką.

<...>

28. Darbuotojų atstovai įmonėse turi teisę į apsaugą nuo priešiškų veiksmų ir turėtų turėti atitinkamas sąlygas savo funkcijoms atlikti.

29. Visi darbuotojai turi teisę į informaciją ir konsultacijas grupinio atleidimo atvejais.

<...>

4 straipsnis. Teisė į teisingą atlyginimą

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į teisingą atlyginimą už darbą, Šalys įsipareigoja:

1. Pripažinti darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį.

2. Pripažinti darbuotojų teisę į padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius, atsižvelgiant į išimtis kai kuriais ypatingais atvejais.

3. Pripažinti vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą.

4. Pripažinti visų darbuotojų teisę į tinkamą išankstinio pranešimo apie atleidimą iš darbo laiką.

5. Leisti atskaitymus iš darbo užmokesčio tikslai laikantis tokių sąlygų ir tokio dydžio, kuriuos numato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai, arba nustato kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai.

⁸⁷ Valstybės Žinios, 2001, Nr. 49-1704; *Ibidem*, 2001, Nr. 53.

Įgyvendinti šias teises siekiama įtvirtinant jas laisvai sudaromomis kolektyvinėmis sutartimis, įstatymo nustatytu darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmu arba kitomis priemonėmis, atitinkančiomis vidaus sąlygas.

5 straipsnis. Teisė jungtis į organizacijas

Siekdamos užtikrinti arba skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas, Šalys įsipareigoja savo nacionalinės teisės normomis nevaržyti šios laisvės arba jų netaikyti taip, kad ją varžytų. Kokiu mastu šiame straipsnyje numatomos garantijos turi būti taikomos policijai, nustato vidaus įstatymai arba kiti teisės aktai. Principą, kuriuo vadovaujamosi taikant šias garantijas kariškiams, ir mastą, kuriuo jos yra taikomos šios kategorijos asmenims, taip pat nustato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai.

6 straipsnis. Teisė į kolektyvines derybas

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, Šalys įsipareigoja:

1. Skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas.
2. Skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas.
3. Skatinti sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti.

<...>

19 straipsnis. Darbuotojų migrantų ir jų šeimų teisė į apsaugą ir paramą

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų migrantų ir jų šeimų teisė į apsaugą ir paramą kiekvienos kitos Šalies teritorijoje, Šalys įsipareigoja:

<...>

4. Garantuoti tokiems darbuotojams, teisėtai esantiems jų teritorijose, kai tokias sritis reglamentuoja įstatymai ar kiti teisės aktai arba kontroliuoja administracinės tarnybos, ne mažiau palankią padėtį už tą, kuria naudojasi jų pačių piliečiai šiose srityse:

<...>

b) narystės profesinėse sąjungose ir naudojimosi kolektyvinių derybų teikiama pranašumais;

<...>

21 straipsnis. Teisė į informaciją ir konsultaciją

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultaciją įmonėje, Šalys įsipareigoja imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal vidaus įstatymus ar praktiką:

a) būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę bei finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama arba viešai neskelbtina; ir

b) būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje.

<...>

22 straipsnis. Teisė dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką įmonėje, Šalys įsipareigoja imtis priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal vidaus įstatymus ir praktiką dalyvautų:

a) nustatant ir gerinant darbo sąlygas, darbo organizavimą ir darbo aplinką;

b) ginant sveikatą ir saugą įmonėje;

c) organizuojant socialines ir socialines kultūrines paslaugas ir sąlygas įmonėje;

d) kontroliuojant, kaip laikomasi šioje srityje galiojančių norminių aktų.

<...>

28 straipsnis. Darbuotojų atstovų teisė į apsaugą įmonėje ir jiems palankių sąlygų sudarymą

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų atstovų teisė vykdyti savo funkcijas, Šalys įsipareigoja užtikrinti, kad įmonėje:

- a) jie naudotųsi veiksminga apsauga nuo priešiško veiksmų, įskaitant atleidimą iš darbo, dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos įmonėje;
- b) jiems būtų sudarytos reikiamos sąlygos, kurios leistų greitai ir efektyviai vykdyti savo funkcijas, atsižvelgiant į darbo santykių sistemą šalyje bei atitinkamos įmonės reikmes, dydį ir galimybes.

29 straipsnis. Teisė į informaciją ir konsultacijas, kai atliekamos grupinio atleidimo procedūros

Siekdamos užtikrinti, kad būtų sėkmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas grupinio atleidimo atveju, Šalys įsipareigoja užtikrinti, kad darbdaviai iš anksto informuotų ir konsultuotų darbuotojų atstovus dėl būdų ir priemonių, kurios padėtų išvengti grupinių atleidimų, juos riboti arba sušvelninti tokių atleidimų padarinius, pavyzdžiui, kartu taikant socialines priemones, ypač tas, kuriomis siekiama atitinkamų darbuotojų įdarbinimo kitose darbo vietose arba perkvalifikavimo.

EUROPOS SOCIALINĖS CHARTIJOS (PATAISYTOS) PRIEDAS

<...>

II dalis

1 straipsnio 2 punktą

Ši nuostata neturi būti aiškinama kaip draudimas ar leidimas profesinėms sąjungoms turėti kokias nors išlygų ar praktikos garantijas.

<...>

3 straipsnio 4 punktą

Susitariama, kad taikant šią nuostatą šių tarnybų organizavimą, funkcijas ir sąlygas, pagal kurias jos teikia paslaugas, nustato vidaus įstatymai arba kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys ir kitos priemonės, atitinkančios nacionalines sąlygas.

<...>

4 straipsnio 5 punktas

Susitariama, kad Šalis gali prisiimti įsipareigojimą pagal šį punktą, jeigu vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys arba arbitražo sprendimai neleidžia, kad būtų atskaitoma iš didelės daugumos darbuotojų darbo užmokesčio, išskyrus asmenis, kuriems tai netaikoma.

<...>

21 ir 22 straipsniai

1. Šiuose straipsniuose terminas „darbuotojų atstovai“ reiškia asmenis, kurie tokiais pripažįstami pagal vidaus įstatymus ir praktiką.

2. Terminai „vidaus įstatymai ir praktika“ priklausomai nuo konkrečios situacijos, be įstatymų ir kitų teisės aktų, apima kolektyvines sutartis, kitus darbdavių ir darbuotojų atstovų susitarimus, papročius bei atitinkamą precedentinę teisę.

<...>

24 straipsnis

<...>

3. Šiame straipsnyje žemiau išvardyti dalykai negali būti laikomi svarbiomis priežastimis nutraukti darbo sutartį:

a) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas sąjungos veikloje nedarbo metu arba darbdavio leidimu – darbo metu;

<...>

4. Susitariama, kad kompensacijos dydį ar kitą atitinkamą atlyginimo formą už darbo sutarties nutraukimą be svarbios priežasties nustato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys ar kiti dokumentai, atitinkantys nacionalines sąlygas.“

Skundus dėl Europos socialinės chartijos įgyvendinimo valstybėse narėse tiria **Europos socialinių teisių komitetas**. Spręsdamas dėl nacionalinės teisės ir praktikos atitikties Europos socialinės chartijos nuostatomis šis komitetas priima:

1) *išvadas* (dėl nacionalinių ataskaitų);

2) *sprendimus* (dėl kolektyvinių skundų).

Europos socialinių teisių komitetas ne kartą pažymėjo, kad Lietuva netinkamai įgyvendina Europos socialinės chartijos nuostatas. D. Petrylaitė ir V. Jaselionytė, atlikusios tyrimą (2010), nurodo, kad „Lie-

tuvos darbo teisės srityje dar aptinkama neatitikimų Pataisytos Chartijos nuostatoms. Todėl labai svarbus efektyvus bendradarbiavimas tarp socialinių partnerių, profesinių sąjungų aktyvumas, valstybės valdžios neabejingumas ir palankių teisės aktų darbuotojų ir darbdavių kolektyviniams darbo santykiams reguliuoti egzistavimas⁸⁸.

Toliau pateikiamos Europos socialinių teisių komiteto sprendimuose nustatytos klaidos ir patarimai įgyvendinant Europos socialinę chartiją, ypač 5, 6, 19, 21, 22, 28 ir 29 straipsnius^{89, 90}:

1) *dėl jungimosi į profesines sąjungas ir darbdavių asociacijas;*

Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos turi būti kuriamos laisvai, nereikalaujant išankstinio leidimo, įforminimo, pavyzdžiui, deklaravimas ar registravimas, turi būti paprastai ir lengvai taikomas. Jei numatomi organizacijos registracijos mokesčiai, jie turi būti tinkami ir skirti tik padengti būtinas administracines išlaidas. (Išvados XV-1, Jungtinei Karalystei, p. 628; Išvados XVI-1, Jungtinei Karalystei, p. 683.)

Reikalavimas dėl minimalaus narių skaičiaus pagal 5 straipsnį yra pagrįstas, jei tai nesudaro jokių kliūčių įkurti organizaciją. (Išvados XIII-5, Portugalijai, p. 172). Tačiau šioje valstybėje norint įsteigti profesinę sąjungą buvo reikalaujama suburti mažiausiai 10 proc. arba 2000 darbuotojų. Todėl Komisija nustatė, kad tai yra laisvės jungtis į profesines sąjungas pažeidimas. Komitetas taip pat yra padaręs vieną išimtį dėl minimalaus narių skaičiaus nustatymo. Pernelyg didelio narių skaičiaus nustatymas, kaip sąlyga įregistruoti darbuotojų ar darbdavių organizaciją, nėra laikomas Chartijos 5 straipsnio nuostatų pažeidimu, jeigu registruojanti institucija negali atsakyti įregistruoti profesinę sąjungą vien dėl formalaus nepakankamo narių skaičiaus. (Išvada XIV-1, Portugalijai, 1998). Kitaip tariant jei ši sąlyga nėra vienintelė ir lemianti įkuriant organizaciją.

Drausti rinkimus arba paskyrimą į užsienio profsąjungų atstovus, iš esmės Profesinėms Sąjungoms apriboti naudoti jos turtą ir gerokai apriboti sąlygas, dėl

⁸⁸ Petrylaitė, D.; Jaselionytė, V. Kolektyvinės darbuotojų teisės Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) ir jų realizavimas Lietuvoje. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, Nr. 5 (2). P. 421.

⁸⁹ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights 1 September 2008. Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf

⁹⁰ Pateikiamas Europos socialinių teisių komiteto sprendimų santraukas sudarė ir į lietuvių k. išvertė šio vadovėlio autorė I. Mačernytė-Panamariovienė.

kurių profesinė sąjunga turėtų teisę imtis drausminių veiksmų prieš savo narius. Profesinėms sąjungoms turi būti leista laisvai kurtis į federacijas ir prisijungti prie panašių nacionalinių ir tarptautinių organizacijų (Išvados I, 5 straipsnio paaiškinimo ataskaita, p. 31.) ir todėl valstybė negali apriboti, kiek kartų jiems leidžiama jungtis. Taip pat turi būti numatyta nuostata: pagal nacionalinę teisę kreiptis į teismus siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi visų šių teisių.

2) dėl laisvės jungtis arba nesijungti į profesines sąjungas;

Darbuotojams turi būti suteikta ne tik prisijungti, bet taip pat teisė nestoti į profesinę sąjungą. (Išvados, 5 straipsnio paaiškinimo I ataskaita, p. 31.)

Iš tiesų, 5 straipsnyje garantuojama laisvė reiškia, kad darbuotojų teisė jungtis į profesines sąjungas yra pasirinkimo teisė, ir kad ši nuostata negali įtakoti apsisprendimo, kuriuo darbuotojui apribojamos teisės, paneigiančios šios laisvės įgyvendinimą (Švedijos įmonių konfederacija v. Švediją, skundas Nr. 12/2002, sprendimas iš esmės 2003 gegužė 15 d., § 29).

Nacionalinė teisė turi užtikrinti darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas, nustatydamą veiksmingus bausmių ir teisių gynimo būdus, kai šios teisės nėra laikomasi.

Profesinių sąjungų nariai turi būti apsaugoti nuo bet kokio žalingo poveikio dėl jų narystės arba veiklos profesinėse sąjungose, kuri gali turėti įtakos jų įsidarbinimui, ypač bet kokios represalijos ar diskriminacijos įdarbinimo srityse, atleidimo iš darbo ar pareigų paaukštinimo atvejais, dėl jų priklausymo profesinei sąjungai ar dėl to, kad jie užsiima profsąjungos veikla. Kai tokia diskriminacija atsiranda, nacionalinė teisė turi kompensuoti tinkamai ir proporcingai žalai, kurią patyrė. (Išvados 2004, Bulgarijai, p. 32)

Be to, nė vienas darbuotojas negali būti verčiamas prisijungti arba likti organizacijos ar sąjungos nariu. Teisiškai privaloma narystė profesinėje sąjungoje yra nesuderinama su 5 straipsniu. (Išvados, 5 straipsnio paaiškinimo III ataskaita, p. 30). 5 straipsnyje garantuojama laisvė yra pasirinkimo teisė ir apribojimai, kurie pašalintų įtaką tokiems sprendimams, turi būti nustatomi atsižvelgiant į šią laisvę. (Švedijos įmonių konfederacija v. Švediją, skundo N° 12/2002, sprendimas iš esmės 15 gegužė 2003, § 29).

Siekiant užtikrinti šią laisvę, nacionalinė teisė turi aiškiai uždrausti bet kokius susitarimus įskaitant išimtis, taikomas tik „uždaram ratui“ asmenų, ir taikyti visiems profsąjungos nariams vienodas apsaugos sąlygas (atskaitymai iš visų darbuotojų darbo užmokesčio, neatsižvelgiant ar priklauso profesinei

sajungai, ar ne, finansuoti įmonės profesinę sąjungą). (Išvados, 5 straipsnio paaiškinimo VIII ataskaita, p. 77.)

Todėl kolektyvinių sutarčių sąlygos arba teisiškai įgalioti Susitarimai dėl darbo vietų, saugomų konkrečioms profesinės sąjungos nariams, yra 5 straipsnyje garantuojamos laisvės pažeidimas. (Išvados XV-1, Danijai, p. 142).

Tos pačios taisyklės taikomos darbdavių laisvei jungtis.

3) *dėl profesinių sąjungų veiklos;*

Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos turi būti didžia dalimi nepriklausomos nei infrastruktūros, nei veiklos atžvilgiu. Jie turi teisę efektyviai įvykdyti savo veiklą ir sudaryti savo darbo programą (Išvados XII-2, Vokietijai, p. 98.)

Tačiau per didelį valstybės kišimasis yra pažeidimas pagal 5 straipsnį.

Šis nepriklausomumas turi daugybę formų.

- a) Profesinės sąjungos turi teisę pasirinkti savo narius ir atstovus.
- b) Pernelyg dideli apribojimai dėl priežasčių, kurioms esant profesinė sąjunga gali imtis drausminių veiksmų prieš valstybę, sudaro nepateisinamą kišimąsi į profesinių sąjungų autonomiją, numatytą 5 straipsnyje (Išvados XVII, Jungtinei Karalystei, p. 510);
- c) profesinių sąjungų atstovai turi turėti prieigą prie darbo vietų ir profesinių sąjungų nariai turi teisę rengti susitikimus darbe tiek, kiek darbdavių interesai ir bendrovės reikalavimai leidžia. (Išvados XV-1, Prancūzijai, p. 240.)

4) *dėl atstovaujamo;*

Vidaus teisė gali apriboti įvairių konsultacijų ir kolektyvinių derybų procedūras su atstovaujamosiomis pavienėmis profesinėmis sąjungomis.

Laikantis 5 straipsnio reikalavimų turi būti įvykdytos šios sąlygos:

- a) sprendimai dėl atstovaujamo neturi turėti tiesioginės ar netiesioginės kliūtis profesinių sąjungų įsteigimui;
- b) veiklos sritys, tik atstovaujamos profesinių sąjungų, neturėtų apimti profesinių sąjungų prerogatyvas; (Išvados XV-1, Belgijai, p. 74);
- c) kriterijai, naudojami siekiant nustatyti atstovavimo lygį, turi būti pagrįsti, aiškūs, iš anksto žinomi, tikslas nustatytas pagal įstatymą ir atviras teisinei priežiūrai. (Išvados XV-1, Prancūzijai, p. 240.)

5) dėl Chartijos taikymo viešajame sektoriuje;

- a) 5 straipsnis taikomas tiek viešajam, tiek ir privačiam sektoriui. (Išvados I, 5 straipsnio paaiškinimo ataskaita, p. 31).
- b) pagal Chartijos 19 straipsnį § 4b, teigiama, kad šalis turi užtikrinti kitos šalies piliečiams ne mažiau palankią padėtį nei jų pačių piliečiams, įskaitant siekį tapti profesinių sąjungų nariu ir naudotis kolektyvinių derybų nauda.
- c) galima išimtis atsižvelgiant į ginkluotąsias pajėgas. 5 straipsnis ginkluotosioms pajėgoms nustato: „Principą, kuriuo vadovaujamosi taikant šias garantijas kariškiams, ir mastą, kuriuo jos yra taikomos šios kategorijos asmenims, taip pat nustato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai“. Valstybės turi teisę ginkluotosioms pajėgoms apriboti arba panaikinti teisę jungtis. (Europos Viešojo sektoriaus darbuotojų Federacija (EUROFEDOP) v. Prancūzijai, Italijai ir Portugalijai, Skundas Nr. 2/1999, Nr. 4/1999, Nr. 5/1999, Sprendimas iš esmės 2000 gruodžio 4, §27.)

Tačiau Komitetas tikrina, ar įstaigos, apibrėžtos nacionalinės teisės aktuose kaip priklausančios ginkluotosioms pajėgoms, iš tiesų atlieka karines funkcijas. (Išvados XVIII-1, Lenkijai, p. 633.)

Dėl žandarų Prancūzijoje, Komitetas nustatė, kad jie gali būti tapatinami su kariniu personalu dėl savo pareigų ir todėl jiems neleidžiama teisė jungtis į organizacijas. (Išvados XVIII-1, Prancūzijai, p. 302.)

d) apribojimai policijai.

Policijos pareigūnai turi gėrėtis svarbiausiomis profesinės sąjungos teisėmis, kurios yra: teisė susitarti dėl jų atlyginimų ir darbo sąlygų ir asociacijos laisvės. (Europos Policijos Profesinių sąjungų Taryba (CESP) v. Portugaliją, skundas Nr. 11/2001, sprendimas iš esmės 2002 gegužės 22, §§25-26.) Priviloma organizacijų narystė sudaro 5 straipsnio pažeidimą (Išvados, 5 straipsnio paaiškinimo I ataskaita, p. 31.)

6) dėl teisės į kolektyvines derybas ir konsultacijas;

Kaip apibrėžta 6 straipsnio 1 d., siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, Šalys įsipareigoja skatinti bendras konsultacijas tarp darbuotojų ir darbdavių arba jiems atstovaujančių organizacijų. (Išvados, 6 straipsnio § 1 paaiškinimo I ataskaita, p. 34–35).

Tokios konsultacijos gali vykti trišaliu principu, jei socialiniai partneriai yra atstovaujami šių organų lygiomis teisėmis. (Išvados, 6 straipsnio § 1 paaiškinimo V ataskaita, p. 41).

Jei bendros konsultacijos jau egzistuoja, tai nėra reikalo kištis valstybei. Jei jokios tinkamos jungtinės konsultacijos nevyksta, valstybė turi imtis teigiamų veiksmų siekiant paskatinti jas. (Centrale générale des services publics (CGSP) v. Belgija, skundas Nr. 25/2004, sprendimas iš esmės 2005 gegužės 9 d., §41).

Konsultacijos turi vykti keliais lygmenimis: nacionaliniu, regioniniu / sektoriaus. Jos turėtų vykti tiek privačiame, tiek ir viešajame sektoriuje (įskaitant paslaugas). (Išvados III, Danijai, Vokietijai, Norvegijai, Švedijai, p.33; Centrale générale des services publics (CGSP) v. Belgija, Skundas Nr. 25/2004, Sprendimas iš esmės 2005 gegužės 9 d., §41). Konsultacijos įmonės lygmenyje pradedamos pagal 6 straipsnio 1 dalį ir 22 straipsnį. Valstybės, kurios ratifikavo 6 straipsnio 1 dalį kartu su 22 straipsniu, konsultacijos įmonės lygiu turi būti vedamos pagal 22 straipsnį. (Išvados 2004, Airijai, p. 264).

Konsultacijos turi apimti visus abiejų pusių intereso klausimus, o ypač: produktyvumas, efektyvumas, aplinka, sveikata, saugumas ir gerovė, ir kiti profesiniai klausimai (darbo sąlygos, profesinis mokymas ir t.t.), ekonominės problemos ir socialiniai reikalai (socialinis draudimas, socialinė apsauga, ir t.t.). (Išvados I, 6 straipsnio 1 d. paaiškinimo ataskaita, p. 34–35; Išvados V, Airijai, p. 42–43.)

6 straipsnio 1 d. reikalavimas negali pernelyg apriboti galimybės profesionaliems sąjungoms veiksmingai vykdyti konsultacijas. Tam, kad būtų laikomasi 6 str. 1 d., atstovavimo kriterijai turėtų būti nustatyti teisės aktuose, būti objektyvūs ir pagrįsti, ir taikoma teisinė priežiūra, kuri siūlo tinkamą apsaugą nuo sutartinių netesybų. (Išvados 2006, Albanijai, p. 39.)

Pagal 6 straipsnio 2 dalį nacionalinė teisė turi pripažinti, kad darbdavių ir darbuotojų organizacijos gali reguliuoti savo santykius kolektyvine sutartimi. Jei savaiminių kolektyvinių derybų nepakaktų, turėtų būti imtasi teigiamų priemonių kolektyvinių sutarčių sudarymui palengvinti ir skatinti. Nepriklausomai nuo įdiegtos procedūros, kolektyvinės derybos ir toliau turėtų būti nemočamos ir savanoriškos. (Išvados I, 6 straipsnio § 2 paaiškinimo ataskaita, p. 35.)

Kolektyvinės derybos pareigūnams gali būti taikomos įstatymų nustatytais taisyklėmis. Vis dėlto tokie pareigūnai turi išlaikyti teisę dalyvauti visuose procesuose, kurie yra tiesiogiai svarbūs nustatant jiems taikomas procedūras. (Išvados III, Vokietijai, p. 34; *European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal*, Skundas Nr. 11/2001, Sprendimas iš esmės 2002 gegužės 21 d., §58.)

7) dėl kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ir teisės streikuoti;

Pagal 6 straipsnio 3 d., taikinimo, tarpininkavimo ir / ar arbitražo tvarka turėtų padėti siekiant palengvinti kolektyvinių ginčų sprendimą. Juos gali inici-

juoti įstatymai, kolektyvinės sutartys arba teismų praktika. (Išvados I, 6 straipsnio 3 d. paaiškinimo ataskaita, p. 37.) Tokios procedūros taip pat turėtų egzistuoti sprendžiant konfliktus, kurie gali kilti tarp viešojo sektoriaus administracijos ir jos darbuotojų. (Išvados III, Danijai, Vokietijai, Norvegijai, Švedijai, p. 33.)

6 straipsnio 3 d. susijusi su interesų konfliktais, t. y. paprastai konfliktai kyla dėl noro sudaryti ar pakeisti kolektyvinę sutartį dėl darbo sąlygų, esamų kolektyvinėje sutartyje, per kolektyvines derybas. Jis nesusijęs su ginčais dėl teisių, t. y. konfliktai, susiję su kolektyvinės sutarties įgyvendinimu, arba politiniais ginčais. (Išvados V, 6 straipsnio 3 d. paaiškinimo ataskaita, p. 45; Išvados V, Italijai, p. 46.)

Visa arbitražo sistema turi būti nepriklausoma ir arbitražo rezultatai negali būti iš anksto nustatyti kriterijais. (Išvados XIV-1, Islandijai, p. 388.)

6 straipsnio 4 d. garantuoja teisę streikuoti pagal įstatymą ar teismų praktiką. (Išvados I pareiškimas dėl jos aiškinimo 6 straipsnio 4 d., p. 34.)

Faktas, kad nacionalinis teisėjas gali nustatyti, kad kreipimasis pagalbos per streikus yra „pirmalaikis“, neatitinka 6 straipsnio 4 d., kadangi tai leidžia teisėjui įveikti vieną iš profesinių sąjungų pagrindinių prerogatyvų. (Išvados XVII-1, Olandijai, p. 319.)

Bendras lokauto draudimas neatitinka 6 straipsnio 4 d. (Išvados, pareiškimas dėl jos aiškinimo 6 straipsnį § 4, p. 38; Išvados VIII, pareiškimas dėl jos aiškinimo 6 straipsnio 4 d., p. 95).

Grupė turi teisę į kolektyvinius veiksmus. Sprendimą skelbti streiką gali priimti tik profesinės sąjungos su sąlyga, kad įkurti profesinei sąjungai nereikalaujama pernelyg didelių formalumų, kurie trukdytų priimti greitus sprendimus, kartais taip reikalingus streiko atveju. (Išvados 2004, Švedija, p. 565–566.)

Priešingai, riboti teisę skelbti streiką darbuotojų atstovams ar labiausiai atstovaujamos profesinėms sąjungoms yra laikomas nesuderinamu su 6 straipsnio 4 d. (Išvados XV-1, Prancūzijai, p. 254–257.)

Kai streikas buvo paskelbtas, bet kuris darbuotojas, nepriklausomai nuo to, ar jis yra profesinės sąjungos narys, ar ne – turi teisę dalyvauti streike.

6 straipsnio 4 d. nereikalauja pripažinimo teisės į lokautą atskiro darbdavio ne tik išskirtinėmis aplinkybėmis. (Išvados IX-2, Italijai, p. 48.)

Specialūs teisės streikuoti apribojimai:

- a) apribojimai, susiję su pagrindinėmis paslaugomis / veiklomis. Draudžiama streikuoti sektoriuose, kurie yra labai svarūs bendruomenėje, tarnauja teisėtam tikslui, nes šių sektorių streikai gali kelti grėsmę viešajam interesui, nacionaliniam saugumui ir / ar visuomenės sveikatos apsaugai. Tačiau tiesiog uždrausti streikus pagrindiniuose sek-

toriuose – ypač kai jie yra plačiai apibrėžti, t. y. „energija“ arba „sveikata“ – nėra laikomas proporcingu konkretaus kiekvieno sektoriaus reikalavimu. Minimalus tokių paslaugų įvedimo reikalavimas šiuose sektoriuose gali būti laikomas atitinkantis 6 straipsnio § 4. (Išvados I, pareiškimas dėl jos aiškinimo 6 straipsnio 4 d., p. 38.; Bulgarijos Laisvų profesinių sąjungų konfederacija (CITUB), Darbo konfederacija „Podkrepa“ ir Europos profsąjungų konfederacija (CES) v. Bulgaria, Skundas Nr.° 32/2005, Sprendimas iš esmės 2006 spalio 16 d., §24.)

b) apribojimai viešajame sektoriuje.

Valstybės tarnautojai turi teisę streikuoti pagal 6 straipsnio 4 d., todėl draudimas visiems viešojo sektoriaus pareigūnams streikuoti neatitinka 6 straipsnio 4 d. Jie turi teisę nedirbti. (Išvados I, pareiškimas dėl jos aiškinimo 6 straipsnio 4 d., p. 38–39.)

Leidimas pareigūnams viešai paskelbti tik įspėjamąjį streiką nėra pakankamas. (Bulgarijos Laisvų profesinių sąjungų konfederacija (CITUB), Darbo konfederacija „Podkrepa“ ir Europos profsąjungų konfederacija (CES) v. Bulgaria, Skundas Nr.° 32/2005, Sprendimas iš esmės 2006 spalio 16 d., §44–46.)

Gali būti ribojama teisė streikuoti tam tikrų kategorijų valstybės tarnautojams.

Pagal G straipsnį, šie apribojimai turėtų būti taikomi tik valstybės tarnautojams, kurių pareigos ir funkcijos, atsižvelgiant į jų darbo pobūdį ir atsakomybės lygį, yra tiesiogiai susiję su nacionaliniu saugumu, visuotinės svarbos poreikiais ir t. t. (Išvados I, pareiškimas dėl jos aiškinimo 6 straipsnio 4 d., p. 38–39; Bulgarijos Laisvų profesinių sąjungų konfederacija (CITUB), Darbo konfederacija „Podkrepa“ ir Europos profsąjungų konfederacija (CES) v. Bulgaria, Skundas Nr.° 32/2005, Sprendimas iš esmės 2006 spalio 16 d., §46.)

c) Europos Parlamento ar Vyriausybės kišimasis baigti streiką.

Tokio kišimosi atitikties įvertinimui, kai jis yra nustatytas baigti streikuoti sektoriuose, kuriuose nėra *prima facie*, taikomas G straipsnis. (Išvados 2004, Norvegijai, p. 404.)

Darbo santykių sistemose, kuriose kolektyvinės sutartys yra vertinamos kaip socialinės taikos sutartys, streikuoti draudžiama, atitinka 6 straipsnio 4 d. Tačiau taikos įsipareigojimas turi užtikrinti, kad būtų socialiniai partneriai. Atskirais atvejais, remiantis darbo santykiais konkrečioje valstybėje, turi būti įvertinta *inter alia*. (Išvados 2004, Norvegijai, p. 404.)

Pagal iš anksto patvirtintą tvarką, nustatant teisę streikuoti tam tikram darbuotojų procentui pagal 6 straipsnio 4 d., balsavimo metodas, kvorumas ir reikiama balsų dauguma kaip būtina sąlyga pernelyg apriboja teisę streikuoti. (Išvados II, Kipru, p. 187; Išvados XIV-1, Jungtinei Karalystei, p. 805.)

Taikinimo / Tarpininkavimo procedūros pravedimo reikalavimas iki streiko atitinka 6 straipsnio 4 d. ir 3 d. tol, jei toks mechanizmas nėra per lėtas, kad sumažintų streiko efektyvumą. (Išvados XVII-1, Čekijos Respublikai, p. 100.)

Taikinimo procedūros nustatyti įspėjimo laikotarpiai ar apsisprendimo laikotarpiai, susiję su įspėjamuoju streiku, atitinka 6 straipsnį § 4 tol, kol jie yra pagrįsti laiku. (Išvados XIV-1, Kipru, p. 156–159.)

Streikas neturėtų būti laikomas sutartinių įsipareigojimų pažeidimu ar darbo sutarties pažeidimu darbuotojų atžvilgiu. Tai turėtų būti suprantama ir kaip draudimas atleisti iš darbo dėl streiko. Tačiau kai praktiškai streikas baigiasi, pažeistos teisės turi būti visiškai atkurtos, taip pat ir jų anksčiau įgytos teisės į išmokas (pvz., susijusios su pensijomis, atostogomis ir darbo stažu). Darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais nepažeidžia 6 straipsnio 4 d. (Išvados I, pareiškimas dėl jos aiškinimo 6 straipsnio 4 d, p. 39).

Bet kokios išskaitos iš streikuotojų atlyginimų neturėtų viršyti jų darbo užmokesčio proporcijų, atsižvelgiant į jų dalyvavimo streike trukmę. (Išvados XIII-1, Prancūzijai, p. 154; *Prancūzų l'Encadrement Konfederacija „CFE-CGC“ v. Prancūzija*, Skundas Nr. 16/2003, 12 spalio 2004, sprendimas §63.)

Darbuotojai, kurie nėra profesinės sąjungos nariai, dalyvaujantys streike turi teisę į tą pačią apsaugą kaip ir profesinės sąjungos nariai. (Išvados XVIII-1, Danijai, p. 273.)

8) dėl teisės į informavimą ir konsultavimą;

Darbuotojai turi būti laiku pakonsultuoti atsižvelgiant į siūlomus sprendimus, kurie galėtų iš esmės įtakoti darbuotojų interesus, visų pirma tie, kurie gali turėti poveikį jų užimtumo statusui.

Ši nuostata taikoma visoms įmonėms, privačioms ir viešosioms. Narės gali neįtraukti į šios nuostatos taikymo sritį tų įmonių, kuriose dirba mažiau nei tam tikras darbuotojų skaičius, kuris nustatomas nacionalinės teisės aktuose arba praktika. Tačiau tai nėra taikoma valstybės tarnautojams. (Išvados XIII-3, Suomijai, p. 441.)

Šios teisės privalo būti efektyviai garantuotos. Visų pirma, darbuotojai turi turėti teisine gynimo priemones, kai šios teisės yra pažeidžiamos. (Išvados 2003, Rumunijai, p. 420.)

Taip pat turi būti sankcijos darbdaviams, kurie nevykdo savo įsipareigojimų pagal šį straipsnį. (Išvados 2005, Lietuvai, p. 378.)

Teisė į informaciją ir konsultacijas, kai atliekamos grupinio atleidimo procedūros.

29 straipsnyje nepateikiama jokio „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ apibrėžimo. Komitetas paaikškino, kad kolektyvinis atleidimas iš darbo, toks atleidimas, kai turi įtakos keliems darbuotojams per nustatytą laikotarpį pagal įstatymą ir nustatytas priežastis, kurios neturi nieko bendro su atskirų darbuotojų atleidimu, bet susijęs su įmonės veiklos sumažinimu arba pakeitimu. (Išvados 2003, pareiškimas dėl 29 straipsnio aiškinimo)

Pagal 29 straipsnį, konsultavimosi tvarka turi vykti laiku, prieš atleidžiant iš darbo, kitaip tariant, tik darbdaviui numačius kolektyvinius atleidimus.

Konsultacijų tikslas.

29 straipsnis nustato konsultavimosi tvarką ir tikslą, kuris turi apimti bent šią informaciją:

- „būdai ir priemonės, kuriomis galima išvengti kolektyvinių atleidimų iš darbo, arba sumažinti jų skaičių“, ir
- būdai ir priemonės sušvelninti jų padarinius, pavyzdžiui, taikyti papildomas socialines priemones, skirtas visų pirma palengvinti darbuotojų perkėlimą ar persikvalifikavimą.

29 straipsnis numato darbdavio pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais ir tokių konsultacijų tikslą. Komitetas išaiškino, kad „ši pareiga yra ne tik pareiga informuoti vienašališkai, tačiau reiškia, kad bus pakankamas dialogas tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų, siekiant išvengti atleidimų iš darbo arba apriboti jų skaičių ir sušvelninti jų pasekmes nors tai nėra būtina, kad susitarimas būtų pasiektas“. (Išvados 2003, 29 straipsnio išaiškinimas.)

Išankstinės informacijos turinys.

Siekiant skatinti dialogą, Komitetas nustatė, kad visi svarbūs dokumentai turi būti pateikti iki konsultacijų pradžios, įskaitant atleidimo iš darbo priežastis, planuojamas socialines priemones, kriterijus ir informaciją apie atleidimo tvarką. (Išvados 2005, Lietuvai, p. 404; Išvados 2003, Rumunijai, p. 429.)

Konsultacijų teisės turi garantuoti, kad jos būtų įgyvendintos praktiškai. Kai darbdaviai nevykdo savo įsipareigojimų, turi bent jau galimybę kreiptis į administracinę arba bendrą teisumą, jei prieš atleidimą nebuvo imtasi priemonių užtikrinti, kad būtų įgyvendinti konsultavimosi reikalavimas. Turi būti priimta nuostata dėl sankcijos, kuri turi būti veiksminga, t. y. pakankamai atgrasanti darbdavius. Atskirų darbuotojų teisės ginčyti jų atleidimą iš darbo teisėtumas nagrinėjamas pagal Chartijos 24 straipsnį (Išvados 2003, pareiškimas dėl 29 straipsnio aiškinimo).

9) dėl darbuotojų atstovų teisės į apsaugą įmonėje;

Chartijos priede apibrėžiama, kad darbuotojų atstovai, tai – asmenys, kurie tokiais yra pripažįstami pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką, pagal TDO konvenciją Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų. Kitaip tariant, profesinių sąjungų atstovai, būtent atstovai, paskirti ar išrinkti iš profesinių sąjungų arba tokių sąjungų narių ar išrinkti atstovauti, t. y. atstovai, kurie yra laisvai išrinkti įmonės darbuotojų ir kurių funkcijos neapima veiklos, kurioje kaip išskirtinai pripažinta nagrinėjamosios valstybės profesinių sąjungų prerogatyva. Ši formulė reiškia, kad narės gali laisvai nuspręsti, kaip darbuotojų atstovai, kurie turi būti informuojami ir konsultuojami, būtų paskirti (pagal bendrą arba *ad hoc* sistemą). (Išvados 2003, Švedijai, p. 641.)

Ši sąlyga garantuoja darbuotojų atstovams apsaugą įmonėje ir jiems palankių sąlygų sudarymą. Tai papildo 5 straipsnį, kuris pripažįsta panašią profesinės sąjungos atstovų teisę. (Išvados 2003, Bulgarijai, p. 91.) Pagal 28 straipsnio Priede sąvoka „darbuotojų atstovai“ reiškia asmenis, kurie yra pripažinti, kaip nustato nacionaliniai įstatymai ar praktika. Valstybės gali nustatyti įvairias darbuotojų atstovų rūšis: profesines sąjungas ar kitus atstovus ar abiejų tipus. Pavyzdžiui, gali būti darbuotojų komisijos nariai, darbuotojų tarybos ar darbuotojų atstovai įmonės kontroliuojančiose valdybose. (Išvados 2003, Bulgarijai, p. 91.)

Apsauga turi apimti draudimą atleisti iš darbo dėl buvimo darbuotojų atstovu ir kompensavimą atsiradus žalai. (Išvados 2003, Prancūzijai, p. 208–209.) Palankias sąlygas gali apimti, pavyzdžiui, atsiskaitymas su darbuotojų atstovais laiku, finansinė parama darbuotojų tarybai, naudojimas patalpomis ir medžiagomis darbuotojų tarybos veiklai. (Išvados 2003, Slovenijai, p. 545.)

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai valstybė, įsikišdama ir taikydama teisinę reguliavimą, piktnaudžiauja apribojimų galiomis, suvaržo tam tikras teises. Pavyzdžiui, kaip pažymėjo Europos socialinių teisių komitetas, atsižvelgdamas į Lietuvos 2003–2004 m. ataskaitą⁹¹, asociacijų laisvės principas negali būti susijęs su spaudimu tiems, kurie nenori stoti į profesinę sąjungą, numatant privilegiją – jų neatleisti iš darbo, todėl Profesinių sąjungų įstatymo normos pakeitimas, kad tokia garantija taikoma ne visiems profesinių sąjungų nariams, o tik tiems, kurie išrinkti į

⁹¹ European Social Charter (Revised) European Committee of Social Rights Conclusions 2005 (Lithuania) Articles 1§4, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29 and 31 of the Revised Charter. Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2005_en.pdf

vadovaujamus šių organizacijų organus – ištaisė situaciją⁹². Kita vertus, 2005 m. Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalis buvo papildyta sakiniu: „Profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.“ Kitaip tariant, atleidimo iš darbo klausimas perduodamas spręsti profsąjungai ar darbo tarybai, kai reikalinga darbdavio sprendimą dėl išrinkto asmens atleidimo apsvastyti ir įvertinti nešališkai. Iš tiesų reikalaujant sutikimo turi būti svarstomas klausimas dėl jo, kaip darbuotojo atstovo pareigų ėjimo, vykdymo ar pan. interesų susikirtimų su profesinėmis pareigomis, atliekamomis funkcijomis ar kita darbine veikla. Vadovaujantis Europos socialinės chartijos (pataisytos) 28 str. normomis, būtina įvertinti, kad atleidimas iš darbo tokio asmens nebūtų siejamas su jo statusu arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veikla įmonėje⁹³.

1.3.4. Europos Sąjunga ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje

ES buvo sukurta po Antrojo pasaulinio karo. Pirmiausia buvo siekiama skatinti ekonominį bendradarbiavimą remiantis prielaida, kad tarpusavyje prekiaujančios šalys tampa vienos nuo kitų ekonomiškai priklausomos ir todėl labiau linkusios vengti konfliktų. Todėl 1958 m. Romos sutartimi buvo sukurta Europos ekonominė bendrija (EEB). 1992 m. Mastrichto sutartimi EEB pavadinta Europos Bendrija. Tačiau pradžioje buvusi vien ekonominė sąjunga dabar tapo ir organizacija, veikiančia įvairiausiose politikos srityse: nuo pagalbos vystymuisi iki aplinkos apsaugos. Atsižvelgiant į šį pokytį 1993 m. jos pavadinimas iš EEB pakeistas į Europos Sąjungą (ES). Šiuo metu terminas *Europos*

⁹² Plačiau žr.: Petrylaitė, D.; Jaselionytė, V. Kolektyvinės darbuotojų teisės Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) ir jų realizavimas Lietuvoje. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, Nr. 5 (2), p. 435.

⁹³ European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 (LITHUANIA). Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter. December 2010. Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf

Bendrija reiškia pirmąjį Europos Sąjungos ramstį (t. y. komunitarizuotos politikos, pirmiausia ekonominėje srityje)⁹⁴.

EB (dabar – ES) teisė dėl ypatingų priėmimo ir veikimo charakteristikų įprasta vadinti ne tarptautine, o viršvalstybine, viršnacionaline ar supranacionaline teise⁹⁵. Pirminė ES teisė, susijusi su darbo teisiniu reguliavimu, skirta laisvam asmenų judėjimo principui įgyvendinti, o antrinė – darbo teisės srityje buvo palyginti nereikšminga. Kaip teigia T. Davulis, EB direktyvose yra teisės normų, kuriomis reglamentuojami ne darbuotojų ir darbdavių, o darbuotojų ir darbdavių atstovų tarpusavio santykių aspektai⁹⁶. Todėl galima teigti, kad ES antrinė teisė labiau nukreipta į kolektyvinės darbo teisės sritį. Tačiau dėl trūkstamos Bendrijos reguliavimo kompetencijos kolektyvinė darbo teisė iš esmės veikiama valstybių narių teisinio reguliavimo įtakos. Kaip išimtis nurodytinos tik darbuotojų atstovų informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo procese teisės reglamentuojančios normos⁹⁷.

Europos Komisija atlieka šias funkcijas: prieš pradėdama įgyvendinti svarbias politikos iniciatyvas organizuoja viešas konsultacijas; padeda nacionalinėms vyriausybėms koordinuoti savo veiksmus kuriant darbo vietas, pensijų tvarumą ir kovojant su skurdu ir socialine atskirtimi; palaiko glaudžius ryšius su Europos profesinėmis sąjungomis ir

⁹⁴ Maastrichto sutartimi įsteigta Sąjungai Sutartis suteikė tam tikrų galių, kurios su-skirstytos į tris grupes, paprastai vadinamas „ramsčiais“:

– „pirmasis ramstis“ – Europos Bendrijos, suteikiančios pagrindą Bendrijos institucijoms įgyvendinti įgaliojimus, kuriuos Sutartyje nustatytose srityse joms perdavė valstybės narės;

– „antrasis ramstis“ – bendroji užsienio ir saugumo politika, nustatyta Europos Sąjungos sutarties V antraštinėje dalyje;

– „trečiasis ramstis“ – bendradarbiavimas teisingumo ir vidaus reikalų srityje, nustatytas Europos Sąjungos sutarties VI antraštinėje dalyje.

V ir VI antraštinėse dalyse apibrėžtas vyriausybės bendradarbiavimas, kuris vyksta bendrose institucijose ir kuriam būdingi tam tikri viršvalstybiniai bruožai, pavyzdžiui, pasitelkiant Komisiją ir tariantis su Parlamentu.

⁹⁵ Davulis, T. Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos Liber Amicorum et Collegarum Profeseori Genovaitei Dambrauskienei*. MRU, Vilnius, 2010, p. 117.

⁹⁶ Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 394.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 395.

darbdavių atstovais – „socialiniais partneriais“ (jie pasiekė daug susitarimų Europos lygiu, kai kurie iš jų buvo paversti privalomais teisės aktais); bendradarbiauja su nacionalinėmis valdžios institucijomis dėl ES finansavimo, ypač Europos socialinio fondo valdymo; bendradarbiauja su socialinio sektoriaus nevyriausybinėmis organizacijomis; palaiko ryšius su įvairių techninių komitetų ekspertais iš ES šalių; bendradarbiauja su Europos fondo gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo ir Europos darbuotojų saugos ir sveikatos darbe agentūra.

Nemaža teisinio reguliavimo dalis susijusi su socialinio dialogo plėtra. Tam, kad socialinis dialogas išplistų sektorių lygiu, 1998 m. gegužės 20 d. Komisija priėmė sprendimą „Dėl socialinio dialogo sektorių komitetų, skatinant tarp socialinių partnerių dialogą Europos lygiu (Nr. 98/500/EB)⁹⁸. Šiame dokumente nustatytos nuostatos, susijusios su sektorių komitetų steigimu, atstovavimu ir valdymo institucijų centrinėmis konsultacijomis, skirtomis bendroms iniciatyvoms ir deryboms.

Socialinio dialogo sektorių komitetai sudaromi iš 64 socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų vienodo skaičiaus atstovų. Jiems vadovauja arba socialinių partnerių atstovas, arba, jų prašymu, Komisijos atstovas, kuris visais atvejais užtikrina komitetams sekretoriatą.

Kiekvienas komitetas priima savo darbo tvarkos taisykles ir turi bent vieną plenarinį posėdį per metus⁹⁹.

1.3.4.1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos nuostatos, susijusios su kolektyvine darbo teise

Prieš priimant *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją* (toliau – Chartija), šios teisės jau buvo saugomos. Daugelis šių teisių kyla iš Europos žmogaus teisių konvencijos, kaip ją aiškina Europos Žmogaus Teisių Teismas. Šia Chartija siekiama šias teises kuo geriau paaiškinti ir paskleisti. Šia Chartija galima remtis norint užginčyti Sąjungos institucijų (įstaigų, organų ir agentūrų) sprendimus arba valstybių narių

⁹⁸ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998D0500:en:HTML>

⁹⁹ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en>

sprendimus, kuriais jos įgyvendina ES teisę. Chartija negalima remtis sprendžiant valstybių narių vidaus klausimus, kurie nėra susiję su ES teisės taikymu. Chartija tapo teisiškai privaloma, kai 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojo Lisabonos sutartis, kadangi šia Sutartimi Chartijai buvo suteikta tokia pati kaip ir Sutarčių teisinė galia.

Chartijoje nustatyta, kad darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu ir reikiamu laiku garantuota informacija ir konsultacijos ES teisės ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis.

Chartijoje papildomai detalizuojamos asociacijų kūrimo sritys profesiniu, politiniu ar pilietiniu pagrindu. Šiuo dokumentu įtvirtinta teisė į darbuotojų informavimą ir konsultavimą, kuri turi būti įgyvendinta laiku, tam tikrais nustatytais laikotarpiais, suprantamai ir atitinkamo lygio, kuri detalizuoja nacionaliniai įstatymai ir praktika. Chartijoje nustatyta, kad darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal ES 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.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje¹⁰⁰ nustatyta:

„12 straipsnis. Susirinkimų ir asociacijų laisvė

1. Kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje srityse, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesų.

<...>

27 straipsnis. Darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje

Darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis.

¹⁰⁰ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://eur-lex.europa.eu/Lt/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LT.01000101.htm>.

28 straipsnis. Teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė

Darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal 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.“

Nėra jokios konkrečios ES teisės, kuri reglamentuotų naudojimosi šiomis teisėmis sąlygas ir pasekmes nacionaliniu lygmeniu. Žinoma, Chartijos nuostatos, įskaitant teisę streikuoti, tebėra privalomos valstybėms narėms tais atvejais, kai jos įgyvendina ES teisę. Tokių atvejų pavyzdžių galima rasti Teisingumo Teismo nagrinėtose bylose.

Pavyzdžiui, Laval byla (2007 m. gruodžio 18 d. ETT sprendimas Laval, C-341/058), daugiausia buvo susijusi su klausimu, ar Švedijos profesinės sąjungos gali pasinaudoti teise streikuoti, kad priverstų paslaugas Švedijoje teikiančią Latvijos įmonę derėtis dėl savo komandiruočių darbuotojų darbo sąlygų, įskaitant sąlygas, neapimančias to, kas leidžiama pagal ES direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo (1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, OLL18, 1997121, p.1–6), taikymo sritį. Priėmus sprendimus Laval ir kitose bylose (žr. 2008 m. balandžio 3d. ETT sprendimą Rüffert, C-346/06 ir 2008 m. birželio 19 d. ETT sprendimą Komisija prieš Liuksemburgą, C-319/06) Komisija ėmė dėti dar daugiau pastangų, siekdama skatinti diskusijas su suinteresuotaisiais subjektais ir palengvinti valstybių narių administracinį bendradarbiavimą darbuotojų komandiravimo atvejais. Kad susidarytų išsamia ir aiškia nuomone aktualiais klausimais, 2010 m. Komisija atliko svarbius teisinio, taip pat ekonominio ir socialinio Darbuotojų komandiravimo direktyvos poveikio tyrimus, siekdama peržiūrėti teisinę sistemą paslaugų teikimo požiūriu¹⁰¹.

ESTT sprendimai dėl Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos normų įgyvendinimo, susiję su¹⁰²:

¹⁰¹ 2010 m. ES pagrindinių teisių chartijos taikymo ataskaita. Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/annual_report_2010_lt.pdf

¹⁰² Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0017:0035:LT:PDF>

1) *susirinkimų ir asociacijų laisvė;*

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 12 straipsnio 1 dalis atitinka EŽTK 11 straipsnį. Chartijos 12 straipsnio 1 dalies nuostatų taikymo sritis yra platesnė, kadangi jos taikomos visuose lygmenyse, įskaitant europinį. Remiantis Chartijos 52 straipsnio 3 dalimi, šios teisės apribojimai negali viršyti apribojimų, kurie laikomi teisėtais pagal EŽTK 11 straipsnio 2 dalį.

2) *darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje.*

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 27 straipsnis yra Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) (21 straipsnis) ir Bendrijos darbuotojų teisių chartijoje (17 ir 18 punktai). Jis taikomas Sąjungos teisėje ir nacionaliniuose įstatymuose nustatytais sąlygomis. Nuoroda į atitinkamą lygį reiškia Sąjungos teisėje ar nacionaliniuose įstatymuose ir praktikoje nustatytus lygius, kurie gali apimti europinį lygį, kai tai numatyta Sąjungos teisės aktuose. Šią sritį apima gana didelė Sąjungos *acquis* dalis: Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 ir 155 straipsniai ir Direktyvos Nr. 94/45/EB (Europos darbų tarybos), Nr. 98/59/EB (kolektyviniai atleidimai iš darbo), Nr. 2001/23/EB (verslo perdavimas) bei Nr. 2002/14/EB (bendra darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistema Europos bendrijoje).

3) *teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė;*

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnis grindžiamas Europos socialinės chartijos 6 straipsniu ir Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (12–14 punktai). Europos žmogaus teisių teismas kolektyvinių veiksmų teisę pripažino viena iš EŽTK 11 straipsnyje nustatytas profesinių sąjungų teises sudarančių dalių. Atitinkamų lygių, kuriais gali vykti kolektyvinės derybos, išaiškinimas pateiktas pirmesnio straipsnio išaiškiniame. Kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, būdai ir apribojimai reglamentuojami nacionaliniais įstatymais ir praktika, įskaitant klausimą, ar jie gali būti vykdomi tuo pačiu metu keliose valstybėse narėse.

Paminėtina, kad 2007–2008 metais priimti Teismo sprendimai bylose *Viking-Line*, *Laval*, *Rüffert* ir *Komisija prieš Liuksemburgą* sukėlė aktyvias diskusijas, visų pirma dėl laisvės teikti paslaugas ir įsisteigimo

laisvės pasekmių darbuotojų teisių apsaugai ir profesinių sąjungų vaidmens ginant darbuotojų teises tarpvalstybinio pobūdžio situacijose.

Europos profesinės sąjungos ir kai kurios politinės Europos Parlamento grupės mano, kad šie sprendimai neatitinka socialinių tikslų. Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) juos vadina „leidimu vykdyti socialinį dempingą“. Jos pageidauja iš dalies pakeisti teisės aktus, kad būtų patikslinta teisinė padėtis ir ateityje užkirstas kelias priimti, jų manymu, darbuotojų interesams prieštaraujančius sprendimus. Tuo tikslu jos pateikė du pagrindinius reikalavimus:

- 1) persvarstyti Darbuotojų komandiravimo direktyvą (Direktyvą Nr. 96/71/EB), siekiant įtraukti nuorodą į principą dėl „vienodo užmokesčio už vienodą darbą“ ir komandiruotus darbuotojus priimančiajai valstybei narei suteikti galimybę taikyti palankesnes sąlygas, nei direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nustatytos pagrindinės darbo sutarties sąlygos;
- 2) į Sutartį įtraukti socialinės pažangos protokolą, pagal kurį pirmenybė būtų teikiama pagrindinėms socialinėms teisėms, o ne ekonominėms laisvėms.

1.3.4.2. Kiti Europos Sąjungos dokumentai, susiję su kolektyvine darbo teise

Nors Europos Bendrijos institucijų išleistų kolektyvinės darbo teisės normų yra daug mažiau nei individualiosios darbo teisės¹⁰³, galima išskirti šiuos ES dokumentus, reglamentuojančius:

- 1) *darbuotojų ar jų atstovų informavimą ir konsultavimą;*
- 2) *darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus.*

ES dokumentai, reglamentuojantys darbuotojų ar jų atstovų informavimą ir konsultavimą:

- 1) *Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (nau-*

¹⁰³ Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktu įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 395.

ja redakcija). Šios direktyvos tikslas yra veiksmingiau naudotis Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų teise gauti informaciją ir konsultacijas.

Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje Nr. 2009/38/EB¹⁰⁴

nustatyta:

„1 straipsnis. Tikslas

1. Šios direktyvos tikslas yra veiksmingiau naudotis Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų teise gauti informaciją bei konsultacijas.

2. Tuo tikslu kiekvienoje Bendrijos mastu veikiančioje įmonėje ir kiekvienoje Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupėje, paprašius <...> nustatytu būdu, įsteigiama Europos darbo taryba arba nustatoma darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarka, kad darbuotojai būtų informuojami ir su jais būtų konsultuojamasi. Darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais taisyklės apibrėžiamos ir įgyvendinamos taip, kad būtų užtikrintas jų veiksmingumas, o įmonė ar įmonių grupė galėtų veiksmingai priimti sprendimus.

3. Darbuotojai informuojami ir su jais konsultuojamasi aptariamą temą atitinkančiu administracijos ir atstovavimo lygiu. To siekiant šia direktyva reglamentuojamai Europos darbo tarybos kompetencijai ir darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos apimčiai priskiriami tik tarpvalstybiniai klausimai.

4. Tarpvalstybiniais klausimais laikomi tokie klausimai, kurie susiję su visa Bendrijos mastu veikiančia įmone ar Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupe arba su ne mažiau kaip dviem įmonėmis arba įmonės ar įmonių grupės padaliniais, esančiais dviejose skirtingose valstybėse narėse.

5. <...> jeigu Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupė <...> yra sudaryta iš vienos ar daugiau įmonių arba įmonių grupių, kurios yra Bendrijos mastu veikiančios įmonės arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupės <...> Europos darbo taryba įsteigiama grupės lygmeniu, jeigu <...> susitarimai nenumato kitaip.

¹⁰⁴ *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 122, 2009 05 16.

6. Jeigu <...> susitarimai nenumato platesnės taikymo srities, Europos darbo tarybų įgaliojimai bei kompetencija ir informavimo bei konsultavimosi tvarkos <...> apimtis Bendrijos mastu veikiančios įmonės atžvilgiu apima visus valstybėse narėse esančius padalinius, o Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupės atžvilgiu – visas valstybėse narėse esančias grupei priklausančias įmones.“

2) *Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje.* Šia direktyva siekiama sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Bendrijos įmonėse ir padaliniuose. Nors direktyvoje nurodoma, kad praktiniai susitarimai dėl informavimo ir konsultavimosi apibrėžiami ir įgyvendinami pagal konkrečios valstybės narės nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią darbo santykių tvarką, kad būtų užtikrintas jų veiksmingumas, tačiau numatomi ir pagrindiniai principai, kuriais valstybės privalo vadovautis:

Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje Nr. 2002/14/EB¹⁰⁵
nustatyta:

„1 straipsnis. Tikslas ir principai

1. Šios direktyvos tikslas – sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Bendrijos įmonėse ir padaliniuose.

2. Praktiniai susitarimai dėl informavimo ir konsultavimosi apibrėžiami ir įgyvendinami pagal konkrečios valstybės narės nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią darbo santykių tvarką, kad būtų užtikrintas jų veiksmingumas.

3. Apibrėžiant ar įgyvendinant praktinius informavimo ir konsultavimosi susitarimus, darbdavys ir darbuotojų atstovai bendradarbiauja ir paiso abipusių teisių ir pareigų bei atsižvelgia tiek į įmonės arba padalinių, tiek ir į darbuotojų interesus.

<...>

¹⁰⁵ *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 80, 2002 3 23.

4 straipsnis. Praktinės informavimo ir konsultavimosi priemonės

1. Remiantis <...> išdėstytais principais ir nepažeidžiant jokių darbuotojams galiojančių palankesnių nuostatų ir (arba) nusistovėjusios tvarkos, valstybės narės apibrėžia praktinius susitarimus dėl teisės į informavimą ir konsultavimąsi suteikimo atitinkamu lygiu pagal šį straipsnį.

2. Informavimas ir konsultavimasis apima:

- a) informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį;
- b) informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytomis taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui;
- c) informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams, įskaitant tuos, kuriems yra taikomos 9 straipsnio 1 dalyje minėtos Bendrijos nuostatos.

3. Informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi.

4. Konsultavimasis vyksta:

- a) užtikrinus laiko, metodų ir turinio tinkamumą;
- b) esant tinkamam administravimo ir atstovavimo lygiui, atsižvelgiant į aptariamą temą;
- c) dėl informacijos, kurią pateikė darbdavys <...> nustatyta tvarka, ir dėl darbuotojų atstovų nuomonės, kurią jie turi suformuluoti;
- d) tada, kai sudaroma galimybė darbuotojų atstovams susitikti su darbdaviu ir dėl bet kurios jų pateiktos nuomonės gauti atsakymą bei to atsakymo pagrindimą;
- e) siekiant susitarimo dėl <...> darbdavio kompetencijai priklausančių sprendimų.“

3) *Tarybos direktyva Nr. 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo.*

Tarybos direktyvoje Nr. 98/59/EB¹⁰⁶ nustatyta:
„II SKIRSNIS. Informavimas ir konsultavimasis
2 straipsnis

1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojų atstovai gali pasinaudoti ekspertų paslaugomis pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

- a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir
- b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:
 - i) planuojamų atleidimų priežastis;
 - ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;
 - iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;
 - iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;
 - v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
 - vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.

4. Pareigos, išdėstytos 1, 2 ir 3 dalyse, taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

Svarstant informavimo, konsultavimosi ir pranešimų reikalavimų, nustatytų šioje direktyvoje, pažeidimus, neatsižvelgiama į darbdavio ar-

¹⁰⁶ *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 225, 12. 8. 1998.

gumentus dėl to, kad sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo, priėmusi įmonė jam nepateikė reikalingos informacijos.“

4) *Tarybos direktyva Nr. 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo.*

Tarybos direktyvoje Nr. 2001/23/EB¹⁰⁷ nustatyta:

„III SKYRIUS. Informavimas ir konsultavimasis

7 straipsnis

1. Perdavėjas ir perėmėjas privalo informuoti savo atitinkamų darbuotojų, kuriems turėjo įtakos perdavimas, atstovus apie:

- perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą,
- perdavimo priežastis,
- perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams,
- priemonės, numatytas darbuotojų atžvilgiu.

Perdavėjas privalo tokią informaciją savo darbuotojų atstovams pateikti iš anksto, prieš atliekant perdavimą.

Perėmėjas privalo tokią informaciją savo darbuotojų atstovams pateikti iš anksto ir bet kuriuo atveju prieš tai, kol perdavimas dar nėra padaręs tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui.

2. Jeigu perdavėjas arba perėmėjas numato priemonės savo darbuotojų atžvilgiu, jis dėl to iš anksto konsultuojasi su savo darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

3. Valstybės narės, kurių įstatymuose ir kituose teisės aktuose yra nustatyta, jog darbuotojų atstovai galiausiai gali kreiptis į arbitražo kolegiją, kad būtų priimtas sprendimas dėl darbuotojams taikytinų priemonių, gali nustatyti, kad 1 ir 2 dalyse išdėstyti įpareigojimai būtų taikomi tik tokiais atvejais, kai dėl perdavimo pakeitus verslą daug darbuotojų gali patekti į labai nepalankią padėtį.

Informacija ir konsultacijos turi apimti bent tas priemones, kurias ketinama taikyti darbuotojams.

¹⁰⁷ *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 82, 2001 3 22.

Informacija turi būti teikiama ir konsultacijos turi vykti iš anksto, prieš įvykstant pirmoje šios straipsnio dalies pastraipoje nurodytiems pokyčiams.

4. Šiame straipsnyje išvardyti įpareigojimai taikomi nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl perdavimo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

Svarstant šioje direktyvoje išvardytų informavimo ir konsultavimo reikalavimų pažeidimus, argumentas, kad toks pažeidimas buvo padarytas dėl to, jog darbdavį kontroliuojanti įmonė nepateikė informacijos, nelaikomas pažeidimu.

5. Valstybės narės gali nustatyti, kad 1, 2 ir 3 dalyse išvardyti įpareigojimai yra taikomi tik įmonėms arba verslui, kurie savo darbuotojų skaičiumi atitinka sąlygas, keliamas darbuotojams atstovaujančios kolegialios institucijos rinkimams arba paskyrimui.

6. Valstybės narės nustato, kad jeigu įmonės ar verslo darbuotojai savo atstovų neturi ne dėl savo kaltės, atitinkamiems darbuotojams būtina iš anksto pranešti apie:

- perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą,
- perdavimo priežastis,
- perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams,
- priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu.“

5) *Tarybos direktyvoje Nr. 89/391/EB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (pakeista) (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2007/30/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą Nr. 89/391/EEB, jos atskiras direktyvas ir Tarybos direktyvas Nr. 83/477/EEB, Nr. 91/383/EEB, Nr. 92/29/EEB bei Nr. 94/33/EB, siekiant supaprastinti ir racionalizuoti praktinio įgyvendinimo ataskaitas) numatomi darbuotojų atstovų konsultavimo ir informavimo klausimai bei dalyvavimo priimančiais sprendimais:*

Tarybos direktyvoje Nr. 89/391/EB¹⁰⁸ nustatyta:

„11 straipsnis

Konsultavimasis su darbuotojais ir darbuotojų dalyvavimas

1. Darbdaviai konsultuojasi su darbuotojais ir (arba) jų atstovais bei leidžia jiems dalyvauti diskusijose visais darbuotojų saugos ir sveikatos darbe klausimais.

Į tokią veiklą įeina:

- darbuotojų konsultavimas,
- darbuotojų ir (arba) jų atstovų teisė teikti pasiūlymus,
- proporcingas dalyvavimas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką.

2. Darbuotojai arba darbuotojų atstovai, atsakingi už darbuotojų saugą ir sveikatą, pagal nacionalinės teisės aktus ir nacionalinę praktiką proporcingai dalyvauja ir (arba) su jais iš anksto darbdavys tariasi dėl:

- a) visų priemonių, galinčių turėti didelį poveikį saugai ir sveikatai;
- b) darbuotojų, nurodytų 7 straipsnio 1 dalyje ir 8 straipsnio 2 dalyje, paskyrimo ir 7 straipsnio 1 dalyje nurodytos veiklos;
- c) informacijos, nurodytos 9 straipsnio 1 dalyje ir 10 straipsnyje;
- d) įmonei ir (arba) įstaigai nepriklausančių kompetentingų tarnybų ar asmenų samdymo, kaip nurodyta 7 straipsnio 3 dalyje;
- e) profesinio mokymo planavimo ir organizavimo, kaip numatyta 12 straipsnyje.

3. Darbuotojų atstovai, atsakingi už darbuotojų saugą ir sveikatą, turi teisę prašyti darbdavį imtis atitinkamų priemonių ir teikti jam pasiūlymus darbuotojams kylančiam pavojui sumažinti ir (arba) pašalinti pavojaus šaltinius.

4. Darbuotojai, nurodyti 2 dalyje, ir darbuotojų atstovai, nurodyti 2 ir 3 dalyse, neturi atsidurti nepalankioje padėtyje dėl savo veiklos, nurodytos 2 ir 3 dalyse.

5. Darbdaviai privalo skirti darbuotojų atstovams, atsakingiems už darbuotojų saugą ir sveikatą, pakankamai laisvo laiko, mokėti jiems atlyginimą ir aprūpinti juos būtinomis priemonėmis šioje direktyvoje nustatytoms jų teisėms ir pareigoms vykdyti.

¹⁰⁸ Europos Sąjungos oficialusis leidinys, L 183, 29/06/1989.

6. Darbuotojai ir (arba) jų atstovai pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką turi teisę skųstis institucijai, atsakingai už darbuotojų saugą ir sveikatą, jeigu darbdavių taikomos ir naudojamos priemonės, jų manymu, yra nepakankamos darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe užtikrinti.

Darbuotojų atstovams turi būti suteikta galimybė pareikšti pastabas kompetentingos institucijos atliekamo patikrinimo metu.“

ES dokumentai, reglamentuojantys darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus:

- 1) *Tarybos reglamentas (EB) Nr. 2157/2001 dėl Europos Bendrovės (SE) statuso:*

Tarybos reglamente Nr. 2157/2001¹⁰⁹ nustatyta:

„12 straipsnis

<...>

2. SE negali būti registruojama tol, kol pagal Direktyvos 2001/86/EB <...> nuostatas nėra sudarytas susitarimas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sąlygų, arba kol <...> nėra priimtas sprendimas, arba kol nepasibaigs <...> nustatytas derybų laikotarpis, jei susitarimas nėra pasiekiamas.

3. Norint įregistruoti SE toje valstybėje narėje, kuri pasinaudojo Direktyvos 2001/86/EB <...> numatyta galimybe, turi būti arba <...> sudarytas susitarimas dėl sąlygų, užtikrinančių darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus, taip pat ir kitokį dalyvavimą SE valdyme, arba prieš įregistruojant SE nė viena dalyvaujanti bendrovė neturi būti buvusi valdoma vadovaujantis dalyvavimo taisyklėmis.

4. SE įstatai neturi prieštarauti jau nustatytoms darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sąlygoms. Kai pagal minėtą direktyvą nustatytosios naujos sąlygos prieštarauja esamiems įstatams, įstatai atitinkamai pakeičiami.

Tokiu atveju valstybė narė gali numatyti, kad SE valdymo ar administravimo organas turi teisę keisti įstatus be visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimo.“

¹⁰⁹ *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 294, 10.11.2001.

- 2) *Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2005/56/EB dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi, peržengiančio vienos valstybės ribas.*

Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje Nr. 2005/56/EB¹¹⁰

nustatyta:

„16 straipsnis. Darbuotojų dalyvavimas

1. <...> po vienos valstybės peržengiančio jungimosi veiksiančiai bendrovei taikomos darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus taisyklės, jeigu tokios yra, galiojančios valstybėje narėje, kurioje yra bendrovės registruota buveinė.

2. Tačiau, valstybėje narėje, kurioje yra po jungimosi veiksiančios bendrovės registruota buveinė, galiojančios darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus taisyklės, jeigu tokios yra, netaikomos, kai bent vienos besijungiančios bendrovės šešis mėnesius iki <...> vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygų projekto paskelbimo vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 500 ir toje bendrovėje taikoma darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sistema, apibrėžta Direktyvos 2001/86/EB 2 straipsnio k punkte, arba kai po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksiančiai bendrovei taikoma nacionalinė teisė:

- a) nenustato bent jau tokio pat darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus lygio, koks buvo atitinkamose besijungiančiose bendrovėse, kuris įvertinamas pagal darbuotojų atstovų procentinę dalį administravimo ar priežiūros organe arba jų komitetuose, arba valdymo grupėje, kuri atsakinga už bendrovės pelno vienetus, atsižvelgiant į darbuotojų dalyvavimą, arba
- b) nesuteikia po jungimosi veiksiančios bendrovės padalinių, esančių kitose valstybėse narėse, darbuotojams tokių pačių teisių naudotis dalyvavimo priimant sprendimus teisėmis, kokias turi darbuotojai, dirbantys valstybėje narėje, kurioje yra po jungimosi veiksiančios bendrovės registruota buveinė.

3. 2 dalyje numatytais atvejais po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksiančios bendrovės darbuotojų dalyvavimą pri-

¹¹⁰ *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 310, 2005 11 25.

imant sprendimus ir jų dalyvavimą nustatant tokias teises valstybės narės reglamentuoja *mutatis mutandis*, atsižvelgdamos į 4–7 dalis, vadovaudamosi Reglamento (EB) Nr. 2157/2001 <...> nustatytais principais ir tvarka bei <...> Direktyvos 2001/86/EB nuostatomis <...>

4. <...> valstybės narės:

- a) suteikia atitinkamiems besijungiančių bendrovių organams teisę be jokių išankstinių derybų pasirinkti, kad joms būtų tiesiogiai taikomos <...> dalyvavimo standartinės taisyklės pagal valstybės narės, kurioje bus po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksiančios bendrovės registruota buveinė, teisės aktų nuostatas, ir laikytis šių taisyklių nuo jos įregistravimo datos;
- b) suteikia specialiajam derybų organui teisę dviem trečdaliais savo narių, atstovaujančių ne mažiau kaip dviem trečdaliams darbuotojų, balsų, įskaitant balsus narių, atstovaujančių ne mažiau kaip dviejų skirtingų valstybių narių darbuotojams, nuspręsti nepradėti derybų arba nutraukti jau pradėtas derybas ir remtis valstybėje narėje, kurioje bus po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksiančios bendrovės registruota buveinė, galiojančiomis darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus taisyklėmis;
- c) gali, kai po ankstesnių derybų taikomos dalyvavimo standartinės taisyklės, nepaisydamos šių taisyklių nuspręsti apriboti darbuotojų atstovų santykį po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksiančios bendrovės administravimo organe. Tačiau jeigu vienoje iš besijungiančių bendrovių darbuotojų atstovai sudarė ne mažiau kaip vieną trečdalį administravimo arba priežiūros organo, tai apribojus tą santykį, darbuotojų atstovų administravimo organe negali būti mažiau kaip vienas trečdalis.

5. Dalyvavimo priimant sprendimus teisių išplėtimas po valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksiančios bendrovės darbuotojų, dirbančių kitose valstybėse narėse, atžvilgiu <...> nesukuria tokį variantą pasirinkusioms valstybėms narėms jokios pareigos atsižvelgti į šiuos darbuotojus nustatant asmenų skaičiaus ribą, suteikiančią teisę dalyvauti priimant sprendimus pagal nacionalinės teisės aktus.

6. Kai bent vienoje besijungiančioje bendrovėje veikia darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sistema ir tokia sistema bus taikoma po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veikiančioje bendrovėje <...> bendrovė privalo pasirinkti tokią savo teisinę formą, kuri leistų naudotis dalyvavimo priimant sprendimus teisėmis.

7. Kai po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veikiančioje bendrovėje veikia darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sistema, tokia bendrovė privalo imtis priemonių, užtikrinančių, kad darbuotojų teisės dalyvauti priimant sprendimus būtų apsaugotos tolesnių jungimūsi šalies viduje atvejais trejus metus nuo tokio jungimosi įsigaliojimo, *mutatis mutandis* taikant šiame straipsnyje nustatytas taisykles.“

- 3) *Tarybos direktyva Nr. 2003/72/EB, papildanti Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus*, kurioje nustatyta derybų tvarka ir taisyklės (derybų trukmė, turinys, procedūros ir kt.), taikomos *Europos kooperacinėms bendrovėms*, įsteigtoms ne mažiau kaip dviejų juridinių arba ir fizinių subjektų arba reorganizavimo būdu.

Tarybos direktyvoje Nr. 2003/72/EB¹¹¹ nustatyta:

„3 straipsnis. Specialiojo derybų organo įkūrimas

1. Dalyvaujančių juridinių subjektų valdymo arba administraciniai organai, parengę SCE steigimo planą, kiek galima greičiau imasi būtinų priemonių, įskaitant informacijos apie dalyvaujančius juridinius subjektus ir dukterines bendroves arba įmones ir apie jų darbuotojų skaičių pateikimą, kad su juridinių subjektų darbuotojų atstovais būtų galima pradėti derybas dėl priemonių, susijusių su darbuotojų dalyvavimu priimant SCE sprendimus.

2. Šiuo tikslu, vadovaujantis toliau išdėstytomis nuostatomis, įkuriamas specialusis dalyvaujančių juridinių subjektų ir susijusių dukterinių bendrovių arba įmonių darbuotojams atstovaujantis derybų organas:

- a) renkant arba skiriant specialiojo derybų organo narius, jis turi užtikrinti, kad:

¹¹¹ *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 207, 2003 8 18.

- i) šie nariai būtų renkami arba skiriami proporcingai darbuotojų, dirbančių kiekvienos valstybės narės dalyvaujančiuose juridiniuose subjektuose ir susijusiose dukterinėse bendrovėse arba įmonėse, skaičiui, valstybei narei skiriant vieną vietą pagal tam tikrą joje dirbančių darbuotojų skaičių, kuris sudaro 10 % arba mažiau visose valstybėse narėse dirbančių darbuotojų skaičiaus;
- ii) steigiant SCE susijungimo būdu, iš kiekvienos valstybės narės dalyvautų tiek papildomų narių, kiek gali prireikti, siekiant užtikrinti, kad specialiajame derybų organe būtų bent vienas narys, atstovaujantis kiekvienam dalyvaujančiam kooperatyvui, kuris yra registruotas ir turi darbuotojų toje valstybėje narėje ir kurį, kaip atskirą juridinį asmenį, siūloma likviduoti įregistravus SCE, jeigu:
- tokie papildomi nariai sudaro ne daugiau kaip 20 % narių, paskirtų i punkte nustatyta tvarka, ir,
 - atsižvelgiant į specialiojo derybų organo sudėtį, jame darbuotojams neturi būti atstovaujama du kartus.

Jeigu tokių kooperatyvų yra daugiau negu pirmoje pastraipoje nurodytų turimų papildomų vietų, šios papildomos vietos įvairių valstybių narių kooperatyvams paskirstomos mažėjančia jose dirbančių darbuotojų skaičiaus tvarka;

- b) valstybės narės nustato, koku būdu rinktini arba paskirtini specialiojo derybų organo nariai, kurie turi būti išrinkti arba paskirti jų teritorijose. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, užtikrinančių, kad, jei įmanoma, tarp tokių narių būtų bent vienas narys, atstovaujantis kiekvienam dalyvaujančiam juridiniam subjektui, turinčiam darbuotojų atitinkamoje valstybėje narėje. Dėl tokių priemonių negali padidėti bendras narių skaičius. Darbuotojų atstovų iškėlimo kandidatais, paskyrimo arba rinkimo būdai turi skatinti lyčių pusiausvyrą.

Valstybės narės gali numatyti, kad tarp minėtų narių būtų profesinių sąjungų atstovai, nepaisant to, ar jie dirba dalyvaujančiame juridiniame subjekte, ar susijusioje dukterinėje bendrovėje arba įmonėje.

Nepažeisdamos atstovaujančio organo įkūrimo apribojimus nustatančių nacionalinės teisės aktų ir (arba) praktikos, valstybės narės

užtikrina, kad įmonių, kurios savo darbuotojų atstovų neturi ne dėl savo kaltės, darbuotojai turėtų teisę rinkti ar skirti specialiojo derybų organo narius.

3. Specialusis derybų organas ir dalyvaujančių bendrovių kompetentingi organai susitaria raštu dėl priemonių, taikytinų darbuotojų dalyvavimui priimant SCE sprendimus.

Šiuo tikslu, dalyvaujančių juridinių subjektų kompetentingi organai prieš registruojant SCE informuoja specialųjį derybų organą apie SCE steigimo planą ir faktinį jos steigimo procesą.

4. Laikantis šio straipsnio 6 dalyje numatytų reikalavimų specialusis derybų organas sprendimus priima absoliučia savo narių balsų dauguma, jeigu ši dauguma atitinkamai atstovauja absoliučiai darbuotojų daugumai. Kiekvienas narys turi vieną balsą. Tačiau, jeigu derybų metu nusprendžiama sumažinti dalyvavimo teises, tai daugumą balsų, kurios reikia sprendimui dėl tokio susitarimo priimti, sudaro du trečdaliai specialiojo derybų organo narių, atstovaujančių ne mažiau kaip dviem trečdaliams visų darbuotojų, įskaitant ne mažiau kaip dviejose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams atstovaujančių narių balsus,

- kai SCE turi būti įsteigta susijungimo būdu, jeigu dalyvaujantieji sudaro ne mažiau kaip 25 % viso dalyvaujančių kooperatyvų darbuotojų skaičiaus, arba
- kai SCE turi būti įsteigta sukuriant kontroliuojančiąją bendrovę arba bet koku kitu būdu, jeigu dalyvaujantys darbuotojai sudaro ne mažiau kaip 50 % viso dalyvaujančių juridinių subjektų darbuotojų skaičiaus.

Sumažintos dalyvavimo teisės – tai 2 straipsnio k punkte nurodytas SCE organų narių skaičius, mažesnis už didžiausią dalyvaujančių juridinių subjektų narių skaičių.

5. Derybų tikslais specialusis derybų organas gali pasitelkti savo nuožiūra pasirinktus ekspertus, pavyzdžiui, atitinkamo Bendrijos lygio profesinių sąjungų organizacijų atstovus. Tokie ekspertai specialiojo derybų organo prašymu derybų posėdžiuose gali dalyvauti kaip patarėjai, kai reikia skatinti derinimą ir nuoseklumą Bendrijos lygiu. Specialusis derybų organas gali nuspręsti informuoti apie derybų pradžią atitinkamas nepriklausomas organizacijas, įskaitant ir profesines sąjungas.

6. Specialusis derybų organas antroje pastraipoje nurodyta balsų dauguma gali nuspręsti nepradėti naujų derybų arba nutraukti pradėtąsias ir veikti pagal darbuotojų informavimo ir konsultavimo taisykles, galiojančias valstybėse narėse, kuriose yra SCE darbuotojų. Tokiu sprendimu sustabdoma 4 straipsnyje nurodyto susitarimo sudarymo tvarka. Jeigu minėtas sprendimas priimamas, jokia priedo nuostata netaikoma.

Specialusis derybų organas dviejų trečdalių narių dauguma gali nuspręsti nepradėti naujų derybų arba nutraukti pradėtąsias. Šie nariai turi atstovauti ne mažiau kaip dviem trečdaliams darbuotojų, skaičiuojant darbuotojų, atstovaujančių ne mažiau kaip dviejuose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams, balsus.

Steigiant SCE reorganizavimo būdu ši pastraipa netaikoma, jeigu dalyvaujama kooperatyve, kuris turi būti reorganizuojamas.

Specialiojo derybų organo veikla atnaujinama raštu paprašius ne mažiau kaip 10 % SCE, jos dukterinių bendrovių ir įmonių darbuotojų arba jų atstovų, ir ne anksčiau kaip praėjus dvejiems metams nuo pirmiau minėto sprendimo priėmimo, jeigu šalys nesusitaria derybų atnaujinti anksčiau. Jeigu specialusis derybų organas nusprendžia atnaujinti derybas su vadovybe, tačiau jų metu susitarimas nepriimamas, jokia priedo nuostata netaikoma.

7. Siekiant sudaryti sąlygas specialiajam derybų organui tinkamai atlikti savo užduotį, visas išlaidas, susijusias su jo veikla ir apskritai su derybomis, padengia dalyvaujantys juridiniai subjektai.

Laikydamosi šio principo, valstybės narės gali nustatyti biudžeto taisykles, susijusias su specialiojo derybų organo veikla. Valstybės narės visų pirma gali numatyti finansavimo skyrimą tik vienam ekspertui.

4 straipsnis. Susitarimo turinys

1. Derybose dalyvaujančių juridinių subjektų kompetentingi organai ir specialusis derybų organas bendradarbiauja, kad susitartų dėl priemonių, susijusių su SCE darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus.

2. Nepažeidžiant šalių savarankiškumo ir laikantis šio straipsnio 4 dalies reikalavimų, šio straipsnio 1 dalyje minimame dalyvaujančių juridinių subjektų kompetentingų organų ir specialiojo derybų organo susitarime nurodoma:

a) susitarimo taikymo sritis;

- b) atstovaujančio organo, kuris bus SCE kompetentingo organo partneriu diskusijose dėl priemonių, susijusių su SCE ir jos dukterinių bendrovių bei įmonių darbuotojų informavimu ir konsultavimu, sudėtis, narių skaičius ir vietų paskirstymas;
- c) atstovaujančio organo funkcijos ir jo informavimo bei konsultavimo tvarka;
- d) atstovaujančio organo susirinkimų periodiškumas;
- e) finansiniai ir materialiniai ištekliai, kuriuos reikia skirti atstovaujančiam organui;
- f) jeigu per derybas šalys nusprendžia vietoj atstovaujančio organo nustatyti vieną arba daugiau informavimo ir konsultavimo tvarkų, – tokių procedūrų įgyvendinimo priemonės;
- g) jeigu per derybas šalys nusprendžia nustatyti priemones dėl dalyvavimo, jų turinys, įskaitant (tam tikrais atvejais) SCE administracinio ar priežiūros organo narių, kuriuos darbuotojai turės teisę rinkti, skirti, rekomenduoti arba nepritarti, skaičių, narių rinkimo, skyrimo, rekomendavimo arba nepritarimo kandidatūroms tvarka ir minėtų narių teisės;
- h) susitarimo įsigaliojimo data ir trukmė, pakartotinio susitarimo svarstymo atvejai ir tvarka, įskaitant tuos atvejus, kai po SCE įsteigimo joje ir jos dukterinėse bendrovėse ir įmonėse atsiranda struktūrinių pokyčių.

3. Susitarimui netaikomos priede išvardytos standartinės taisyklės, jeigu jame nėra to reikalaujančios nuostatos.

4. Nepažeidžiant 15 straipsnio 3 dalies a punkto, jeigu SCE steigiamas reorganizavimo būdu, visi susitarime nurodomi darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimais elementai turi būti bent jau tokio pat lygio, kaip į SCE reorganizuojamoje bendrovėje egzistuojantys elementai.

5. Susitarime gali būti nustatytos sąlygos, pagal kurias darbuotojams suteikiama teisė dalyvauti visuotiniuose narių susirinkimuose arba skyrių ar sektorių susirinkimuose remiantis šios direktyvos 9 straipsniu ir Reglamento (EB) Nr. 1435/2003 59 straipsnio 4 dalimi.

5 straipsnis. Derybų trukmė

1. Derybos prasideda iš karto, kai tik įsteigiamas specialusis derybų organas, ir jos gali tęstis šešis mėnesius nuo jo įsteigimo.

2. Šalys bendru susitarimu gali pratęsti šio straipsnio 1 dalyje nurodytą derybų laikotarpį ne ilgiau kaip vieneriems metams nuo specialiojo derybų organo įsteigimo.

6 straipsnis. Derybų tvarką reglamentuojantys teisės aktai

3, 4 ir 5 straipsniuose nurodytai derybų tvarkai taikomi valstybės narės, kurioje yra registruota SCE buveinė, teisės aktai, jei šioje direktyvoje nenumatyta kitaip.

7 straipsnis. Standartinės taisyklės

1. Valstybės narės, siekdamos įgyvendinti 1 straipsnyje nustatytą tikslą, nustato standartinės darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus taisyklės, atitinkančias priedo nuostatas.

Valstybės narės, kurioje yra registruota SCE buveinė, teisės aktais nustatytos standartinės taisyklės taikomos nuo SCE įregistravimo dienos, jeigu:

- a) taip susitaria šalys; arba
- b) iki 5 straipsnyje nustatytos termino pabaigos nepriimamas joks susitarimas ir
 - kiekvieno dalyvaujančio juridinio subjekto kompetentingas organas nusprendžia pritarti standartinių taisyklių taikymui SCE ir tęsti SCE registravimą, ir
 - specialusis derybų organas nepriėmė 3 straipsnio 6 dalyje nurodyto sprendimo.

2. Be to, pagal priedo 3 dalį valstybės narės, kurioje registruojama SCE, nacionalinės teisės aktuose nustatytos standartinės taisyklės taikomos tik jei:

- a) SCE steigama reorganizavimo būdu, jeigu valstybės narės taisyklės dėl darbuotojų dalyvavimo administraciniame ar priežiūros organe buvo taikomos kooperatyvui, reorganizuotam į SCE;
- b) SCE steigama susijungimo būdu:
 - jeigu, prieš registruojant SCE, viename iš dalyvaujančių kooperatyvų arba keliuose dalyvaujančiuose kooperatyvuose, kuriuose dirba ne mažiau kaip 25 % visų juose dirbančių darbuotojų, buvo taikoma viena arba kelios dalyvavimo formos, arba
 - jeigu, prieš registruojant SCE, viename iš dalyvaujančių kooperatyvų arba keliuose dalyvaujančiuose kooperatyvuose,

kuriuose dirba mažiau kaip 25 % visų dalyvaujančių kooperatyvų darbuotojų, buvo taikoma viena arba kelios dalyvavimo formos ir jeigu taip nusprendžia specialusis derybų organas;

c) kai SCE steigiama bet koku kitu būdu:

- jeigu, prieš registruojant SCE, viename iš dalyvaujančių kooperatyvų arba keliuose dalyvaujančiuose kooperatyvuose, kuriuose dirba ne mažiau kaip 50 % visų juose dirbančių darbuotojų, buvo taikoma viena arba kelios dalyvavimo formos, arba
- jeigu, prieš registruojant SCE, viename iš dalyvaujančių kooperatyvų arba keliuose dalyvaujančiuose kooperatyvuose, kuriuose dirba mažiau kaip 50 % visų dalyvaujančių kooperatyvų darbuotojų, buvo taikoma viena arba kelios dalyvavimo formos ir jeigu taip nusprendžia specialusis derybų organas.

Jeigu įvairiuose dalyvaujančiuose juridiniuose subjektuose buvo taikoma daugiau nei viena dalyvavimo forma, specialusis derybų organas nusprendžia, kuri iš tų formų turi būti taikoma SCE. Valstybės narės gali nustatyti taisykles, taikomas tada, kai nepriimamas joks sprendimas dėl jų teritorijoje registruotos SCE. Specialusis derybų organas informuoja dalyvaujančių juridinių subjektų kompetentingus organus apie visus pagal šią straipsnio dalį priimtus sprendimus.

3. Valstybės narės gali nuspręsti ir netaikyti priedo 3 dalies standartinių taisyklių 2 dalies b punkte numatytu atveju.

III SKIRSNIS. TAISYKLĖS, TAIKOMOS SCE, ĮSTEIGTOMS TIK FIZINIŲ ASMENŲ ARBA VIENO JURIDINIO SUBJEKTO IR FIZINIŲ ASMENŲ

8 straipsnis

1. Jei SCE yra įsteigta tik fizinių asmenų arba vieno juridinio subjekto ir fizinių asmenų, ir joje dirba ne mažiau kaip 50 darbuotojų bent dvejose valstybėse narėse, taikomos 3–7 straipsnių nuostatos.

2. Jei SCE yra įsteigta tik fizinių asmenų arba vieno juridinio subjekto ir fizinių asmenų, ir joje dirba mažiau kaip 50 darbuotojų arba 50 ir daugiau darbuotojų tik vienoje valstybėje narėje, darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus reglamentuoja šios sąlygos:

- pačioje SCE taikomos valstybės narės, kurioje yra SCE registruota buveinė, kitiems tos pačios rūšies subjektams taikytinos nuostatos,

- jos dukterinėse bendrovėse ir įmonėse taikomos valstybės narės, kurioje jos yra, kitiems tos pačios rūšies subjektams taikytinos nuostatos.

SCE, veikiančios pagal dalyvavimo principą, registruotą buveinę perkėlus iš vienos valstybės narės į kitą, toliau taikomos bent jau tokio paties lygio darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės.

3. Įregistravus šio straipsnio 2 dalyje minimą SCE, ne mažiau kaip trečdalis SCE ir jos dukterinių bendrovių ir įmonių darbuotojų, dirbančių bent dvejose valstybėse narėse, prašymu, arba jei bendras bent dvejose valstybėse narėse dirbančių darbuotojų skaičius siekia arba yra didesnis nei 50, taikomos mutatis mutandis 3-7 straipsnių nuostatos. Tokiu atveju „dalyvaujantys juridiniai subjektai“ ir „susijusios dukterinės bendrovės arba įmonės“ atitinkamai keičiami „SCE“ ir „SCE dukterinės bendrovės arba įmonės“.

<...>

12 straipsnis. Darbuotojų atstovų apsauga

Specialiojo derybų organo nariai, atstovaujančio organo nariai ir darbuotojų atstovai, vykdančys funkcijas pagal informavimo ir konsultavimo tvarką, ir visi SCE priežiūros arba administracinio organo darbuotojų atstovai, kurie yra SCE, jos dukterinių bendrovių, įmonių arba dalyvaujančio juridinio subjekto darbuotojai, vykdydami savo funkcijas, naudojami tokia pat apsauga ir garantijomis, kurios darbuotojų atstovams yra numatytos pagal šalies, kurioje jie dirba, galiojančius nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

Šis reikalavimas pirmiausia taikomas dalyvavimui specialiojo derybų organo arba atstovaujančio organo posėdyje, bet kuriame kitame posėdyje pagal 4 straipsnio 2 dalies f punkte nurodytą susitarimą arba bet kuriame administracinio ar priežiūros organo posėdyje ir atlyginių išmokėjimui dalyvaujančiame juridiniame subjekte arba SCE ar jos dukterinėse bendrovėse arba įmonėse dirbantiems darbuotojams per jų nebuvimo darbe laikotarpį, reikalingą jų pareigoms atlikti.“

- 4) *Tarybos direktyva Nr. 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus, kurioje nurodyta derybų tvarka.*

Tarybos direktyvoje Nr. 2001/86/EB¹¹² nustatyta:

„II SKIRSNIS. DERYBŲ TVARKA

3 straipsnis. Specialiojo derybų organo įkūrimas

1. Kai dalyvaujančių bendrovių valdymo arba administraciniai organai parengia SE steigimo planą, jie iš karto, kai tik paskelbiamas susijungimo arba kontroliuojančiosios bendrovės steigimo sąlygų projektas arba kai patvirtinamas dukterinės bendrovės steigimo ar reorganizavimo į SE planas, imasi būtinų priemonių, įskaitant informacijos apie dalyvaujančias bendroves, susijusias dukterines bendroves arba įmones ir apie jų darbuotojų skaičių pateikimą, kad su bendrovių darbuotojų atstovais būtų galima pradėti derybas dėl priemonių, susijusių su darbuotojų dalyvavimu priimant SE sprendimus.

2. Šiuo tikslu, vadovaujantis toliau išdėstytomis nuostatomis, įkuriamas specialusis dalyvaujančių bendrovių ir susijusių dukterinių bendrovių arba įmonių darbuotojams atstovaujantis derybų organas:

a) renkant arba skiriant specialiojo derybų organo narius užtikrinama, kad:

i) šie nariai būtų renkami arba skiriami proporcingai darbuotojų, dirbančių kiekvienos valstybės narės dalyvaujančiose bendrovėse ir susijusiose dukterinėse bendrovėse arba įmonėse, skaičiui, valstybei narei skiriant vieną vietą pagal tam tikrą joje dirbančių darbuotojų skaičių, kuris sudaro 10 % arba mažiau visų valstybių narių dalyvaujančiose bendrovėse, susijusiose dukterinėse bendrovėse arba įmonėse dirbančių darbuotojų skaičiaus;

ii) steigiant SE susijungimo būdu, iš kiekvienos valstybės narės dalyvautų tiek papildomų narių, kiek gali prireikti, siekiant užtikrinti, kad specialiajame derybų organe būtų bent vienas narys, atstovaujantis kiekvienai dalyvaujančiai bendrovei, kuri yra registruota ir turi darbuotojų toje valstybėje narėje ir kurią, kaip atskirą juridinį asmenį, siūloma likviduoti įregistravus SE, jeigu:

- tokie papildomi nariai sudaro ne daugiau kaip 20 % narių, paskirtų i papunktyje nustatyta tvarka, ir

¹¹² *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 294, 2001 11 10.

- atsižvelgiant į specialiojo derybų organo sudėtį, jame darbuotojams neturi būti atstovaujama du kartus.

Jeigu tokių bendrovių yra daugiau negu pirmoje pastraipoje nurodytų turimų papildomų vietų, šios papildomos vietos įvairių valstybių narių bendrovėms paskirstomos mažėjančia jose dirbančių darbuotojų skaičiaus tvarka;

b) valstybės narės nustato, koku būdu rinktiniai arba paskirtiniai specialiojo derybų organo nariai, kurie turi būti išrinkti arba paskirti jų teritorijose. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, užtikrinančių, kad, jei įmanoma, tokių narių tarpe būtų bent vienas narys, atstovaujantis kiekvienai dalyvaujančiai bendrovei, turinčiai darbuotojų atitinkamoje valstybėje narėje.

Dėl tokių priemonių negali padidėti bendras narių skaičius.

Valstybės narės gali numatyti, kad tarp minėtų narių būtų profesinių sąjungų atstovai, nepaisant to, ar jie dirba dalyvaujančioje bendrovėje, ar susijusioje dukterinėje bendrovėje arba įmonėje.

Nepažeidžiant atstovaujančio organo įkūrimui taikomų sąlygų nustatančių nacionalinės teisės aktų ir (arba) praktikos, valstybės narės užtikrina, kad įmonių, kuriose darbuotojų atstovų nėra ne dėl jų pačių kaltės, darbuotojai turėtų teisę rinkti ar skirti specialiojo derybų organo narius.

3. Specialusis derybų organas ir dalyvaujančių bendrovių kompetentingi organai susitaria raštu dėl priemonių, taikytinų darbuotojų dalyvavimui priimant SE sprendimus.

Šiuo tikslu, dalyvaujančių bendrovių kompetentingi organai prieš registruojant SE informuoja specialųjį derybų organą apie SE steigimo planą ir faktinį jos steigimo procesą.

4. Laikantis šio straipsnio 6 dalyje numatytų reikalavimų specialusis derybų organas sprendimus priima absoliučia savo narių balsų dauguma, jeigu ši dauguma atitinkamai atstovauja absoliučiai darbuotojų daugumai. Kiekvienas narys turi vieną balsą.

Tačiau, jeigu derybų metu nusprendžiama sumažinti dalyvavimo teises, tai daugumą balsų, kurios reikia sprendimui dėl tokio susitarimo priimti, sudaro du trečdaliai specialiojo derybų organo narių, atstovaujančių ne mažiau kaip dviem trečdaliams visų darbuotojų, įskaitant ne mažiau kaip dviejose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams atstovaujančių narių balsus,

- kai SE turi būti įsteigta susijungimo būdu, jeigu dalyvaujantieji sudaro ne mažiau kaip 25 % viso dalyvaujančių bendrovių darbuotojų skaičiaus, arba
- kai SE turi būti įsteigta sukuriant kontroliuojančiąją bendrovę arba suformuojant dukterinę bendrovę, jeigu dalyvaujantys darbuotojai sudaro ne mažiau kaip 50 % viso dalyvaujančių bendrovių darbuotojų skaičiaus.

Sumažintos dalyvavimo teisės – tai 2 straipsnio k punkte nurodytas SE organų narių skaičius, mažesnis už didžiausią dalyvaujančių bendrovių narių skaičių.

5. Derybų tikslais specialusis derybų organas gali pasitelkti savo nuožiūra pasirinktus ekspertus, pavyzdžiui, atitinkamo Bendrijos lygio profesinių sąjungų organizacijų atstovus. Tokie ekspertai specialiojo derybų organo prašymu derybų posėdžiuose gali dalyvauti kaip patarėjai, kai reikia skatinti derinimą ir nuoseklumą Bendrijos lygiu. Specialusis derybų organas gali nuspręsti informuoti apie derybų pradžią atitinkamas nepriklausomas organizacijas, įskaitant ir profesines sąjungas.

6. Specialusis derybų organas toliau nurodyta balsų dauguma gali nuspręsti nepradėti naujų derybų arba nutraukti pradėtąsias ir veikti pagal darbuotojų informavimo ir konsultavimo taisykles, galiojančias valstybėse narėse, kuriose yra SE darbuotojų. Tokiu sprendimu sustabdoma 4 straipsnyje nurodyto susitarimo sudarymo tvarka. Jeigu minėtas sprendimas priimamas, jokia priedo nuostata netaikoma.

Specialusis derybų organas dviejų trečdalių narių dauguma gali nuspręsti nepradėti naujų derybų arba nutraukti pradėtąsias. Šie nariai turi atstovauti ne mažiau kaip dviem trečdaliams darbuotojų, skaičiuojant darbuotojų, atstovaujančių ne mažiau kaip dviejose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams, balsus.

Steigiant SE reorganizavimo būdu ši pastraipa netaikoma, jeigu dalyvaujama bendrovėje, kuri turi būti reorganizuojama.

Specialiojo derybų organo veikla atnaujinama raštu paprašius ne mažiau kaip 10 % SE, jos dukterinių bendrovių ir įmonių darbuotojų arba jų atstovų, ir ne anksčiau kaip praėjus dvejiems metams nuo pirmiau minėto sprendimo priėmimo, jeigu šalys nesusitaria derybų atnaujinti anksčiau. Jeigu specialusis derybų organas nusprendžia at-

naujinti derybas su vadovybe, tačiau jų metu susitarimas nepriimamas, jokia priedo nuostata netaikoma.

7. Siekiant sudaryti sąlygas specialiajam derybų organui tinkamai atlikti savo užduotį, visas išlaidas, susijusias su jo veikla ir apskritai su derybomis, padengia dalyvaujančios bendrovės.

Laikydamosi šio principo, valstybės narės gali nustatyti biudžeto taisykles, susijusias su specialiojo derybų organo veikla. Valstybės narės visų pirma gali numatyti finansavimo skyrimą tik vienam ekspertui.

4 straipsnis. Susitarimo turinys

1. Derybose dalyvaujančių bendrovių kompetentingi organai ir specialusis derybų organas bendradarbiauja, kad susitartų dėl priemonių, susijusių su darbuotojų dalyvavimu priimant SE sprendimus.

2. Nepažeidžiant šalių savarankiškumo ir laikantis šio straipsnio 4 dalies reikalavimų, šio straipsnio 1 dalyje minimame dalyvaujančių bendrovių kompetentingų organų ir specialiojo derybų organo susitarime nurodoma:

- a) susitarimo taikymo sritis;
- b) atstovaujančio organo, kuris bus SE kompetentingo organo partneris diskusijose dėl priemonių, susijusių su SE ir jos dukterinių bendrovių bei įmonių darbuotojų informavimu ir konsultavimu, sudėtis, narių skaičius ir vietų paskirstymas;
- c) atstovaujančio organo funkcijos ir jo informavimo bei konsultavimo tvarka;
- d) atstovaujančio organo susirinkimų periodiškumas;
- e) finansiniai ir materialiniai ištekliai, kuriuos reikia skirti atstovaujantiam organui;
- f) jeigu per derybas šalys nusprendžia vietoj atstovaujančio organo nustatyti vieną arba daugiau informavimo ir konsultavimo tvarkų, – tokių procedūrų įgyvendinimo priemonės;
- g) jeigu per derybas šalys nusprendžia nustatyti priemones dėl dalyvavimo, jų turinys, įskaitant (tam tikrais atvejais) SE administracinio ar priežiūros organo narių, kuriuos darbuotojai turės teisę rinkti, skirti, rekomenduoti arba nepritarti, skaičių, narių rinkimo, skyrimo, rekomendavimo arba nepritarimo kandidatūroms tvarka ir minėtų narių teisės;

h) susitarimo įsigaliojimo data ir trukmė, pakartotinio susitarimo svarstymo atvejai ir tvarka.

3. Susitarimui netaikomos priede išvardytos standartinės taisyklės, jeigu jame nėra to reikalaujančios nuostatos.

4. Nepažeidžiant 13 straipsnio 3 dalies a punkto, jeigu SE steigiamą reorganizavimo būdu, visi susitarime nurodomi darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus elementai turi būti bent jau tokio pat lygio kaip į SE reorganizuojamoje bendrovėje egzistuojantys elementai.

5 straipsnis. Derybų trukmė.

1. Derybos prasideda iš karto, kai tik įsteigiamas specialusis derybų organas, ir jos gali tęstis šešis mėnesius po jo įsteigimo.

2. Šalys bendru susitarimu gali pratęsti šio straipsnio 1 dalyje nurodytą derybų laikotarpį ne ilgiau kaip vieneriems metams nuo specialiojo derybų organo įsteigimo.

6 straipsnis. Derybų tvarką reglamentuojantys teisės aktai

3–5 straipsniuose nurodytai derybų tvarkai taikomi valstybės narės, kurioje turi būti įsteigta registruota SE būstinė, teisės aktai, jei šioje direktyvoje nenumatyta kitaip.

7 straipsnis. Standartinės taisyklės.

1. Valstybės narės, siekdamos įgyvendinti 1 straipsnyje nustatytą tikslą, nepažeisdamos tolesnės 3 dalies, nustato standartinės darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus taisykles, atitinkančias priedo nuostatas.

Valstybės narės, kurioje turi būti įsteigta registruota SE būstinė, teisės aktais nustatytos standartinės taisyklės taikomos nuo SE įregistravimo dienos, jeigu:

a) taip susitaria šalys arba

b) iki 5 straipsnyje nustatytos termino pabaigos nepriimamas joks susitarimas ir

- kiekvienos dalyvaujančios bendrovės kompetentingas organas nusprendžia pritarti standartinių taisyklių taikymui SE ir tęsti SE registravimą bei

- specialusis derybų organas nepriėmė 3 straipsnio 6 dalyje nurodyto sprendimo.

2. Be to, pagal priedo 3 dalį valstybės narės, kurioje registruojama SE, nacionalinės teisės aktuose nustatyta standartinė taisyklės taikomos tik jei:

- a) SE steigama reorganizavimo būdu, jeigu valstybės narės taisyklės dėl darbuotojų dalyvavimo administraciniame ar priežiūros organe buvo taikomos bendrovei, reorganizuotai į SE;
- b) SE steigama susijungimo būdu:
 - jeigu, prieš registruojant SE, vienoje iš dalyvaujančių bendrovių arba keliose dalyvaujančiose bendrovėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 25 % visų dalyvaujančių bendrovių darbuotojų, buvo taikoma viena ar kelios dalyvavimo formos arba
 - jeigu, prieš registruojant SE, vienoje iš dalyvaujančių bendrovių arba keliose dalyvaujančiose bendrovėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 25 % visų dalyvaujančių bendrovių darbuotojų, buvo taikoma viena arba kelios dalyvavimo formos ir jeigu taip nusprendžia specialusis derybų organas;
- c) kai SE steigama kaip kontroliuojančioji arba dukterinė bendrovė:
 - jeigu, prieš registruojant SE, vienoje iš dalyvaujančių bendrovių arba keliose dalyvaujančiose bendrovėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 50 % visų dalyvaujančių bendrovių darbuotojų, buvo taikoma viena ar kelios dalyvavimo formos arba
 - jeigu, prieš registruojant SE, vienoje iš dalyvaujančių bendrovių arba keliose dalyvaujančiose bendrovėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 50 % visų dalyvaujančių bendrovių darbuotojų, buvo taikoma viena arba kelios dalyvavimo formos ir jeigu taip nusprendžia specialusis derybų organas.

Jeigu įvairiose dalyvaujančiose bendrovėse buvo taikoma daugiau nei viena dalyvavimo forma, specialusis derybų organas nusprendžia, kuri iš tų formų turi būti taikoma SE. Valstybės narės gali nustatyti taisykles, taikomas tada, kai nepriimamas joks sprendimas dėl jų teritorijoje registruotos SE. Specialusis derybų organas informuoja dalyvaujančių bendrovių kompetentingus organus apie visus pagal šią straipsnio dalį priimtus sprendimus.

3. Valstybės narės gali nuspręsti ir netaikyti priedo 3 dalies orientacinių nuostatų 2 dalies b punkte numatytu atveju.“

Reikia išskirti vieną iš Bendrijos teisinio reguliavimo ypatumų – *socialinių partnerių dalyvavimą*. Socialiniai partneriai gali dalyvauti:

- 1) *priimant Bendrijos teisės aktus*. Pavyzdžiui, 1991 m. ES pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjunga (UNICE), Europos profsąjungų konfederacija (ETUC) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) sudarė susitarimą, kuriame buvo aiškiai apibrėžtos Socialinio dialogo funkcijos, buvo kalbama apie konsultavimą, sutarimą dėl ginčytinų klausimų ir kolektyvinių derybų vedimo. Įgyvendinant anksčiau socialinių partnerių priimtus susitarimus, be kita ko, buvo priimtos šios Tarybos direktyvos: direktyva Nr. 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC¹¹³; direktyva Nr. 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis; direktyva Nr. 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)¹¹⁴;

1. Tarybos direktyvoje Nr. 1999/70/EB¹¹⁵ nustatyta:

„Europos Sąjungos Taryba
atsižvelgdama į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 139
straipsnio 2 dalį, atsižvelgdama į Komisijos pasiūlymą,
kadangi:

<...>

(2) pagal Sutarties 139 straipsnio 2 dalį administracija ir darbuotojai (socialiniai partneriai) gali bendrai prašyti, kad Bendrijos lygmeniu sudaryti susitarimai būtų įgyvendinami remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu;

<...>

¹¹³ *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 145, 19/06/1996.

¹¹⁴ *Ibidem*, L 14, 20.1.1998.

¹¹⁵ *Ibidem*, L 175, 1999 7 10.

(6) 1999 m. vasario 9 d. Tarybos rezoliucija dėl 1999 m. užimtumo gairių kviečia visų atitinkamų lygių socialinius partnerius derėtis ir sudaryti susitarimus dėl šiuolaikiškesnio darbo organizavimo, įskaitant lankstesnę darbo tvarką, kad įmonės taptų našios bei konkurencingos ir kad būtų pasiekta reikiama pusiausvyra tarp lankstaus darbo organizavimo ir socialinės apsaugos;

(7) Komisija, remdamasi Susitarimo dėl socialinės politikos 3 straipsnio 2 dalimi, pasitarė su administracija ir darbuotojais dėl galimos Bendrijos veiksmų krypties, įgyvendinant lankstų darbo laiką ir užtikrinant darbo vietas;

(8) taip pasitarusi Komisija nusprendė, kad Bendrija turėtų imtis veiksmų, ir dar kartą pasitarė su administracija bei darbuotojais dėl numatomo pasiūlymo esmės pagal minėto Susitarimo 3 straipsnio 3 dalį;

(9) bendrosios skirtingų pramonės šakų organizacijos, t. y. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), 1998 m. kovo 23 d. bendru laišku informavo Komisiją apie savo pageidavimą inicijuoti minėto susitarimo 4 straipsnyje nustatytą procedūrą; bendrame laiške jos paprašė Komisijos papildomų trijų mėnesių; Komisija patenkino šį prašymą, pratęsdama derybų laikotarpį iki 1999 m. kovo 30 d.;

(10) 1999 m. kovo 18 d. minėtos skirtingų pramonės šakų organizacijos sudarė Bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis; jos perdavė Komisijai bendrą prašymą įgyvendinti šį bendrąjį susitarimą remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu pagal Susitarimo dėl socialinės politikos 4 straipsnio 2 dalį;

(11) Taryba 1994 m. gruodžio 6 d. Rezoliucijoje dėl tam tikrų Europos Sąjungos socialinės politikos aspektų: indėlis į Sąjungos ekonominę ir socialinę konvergenciją (3) paprašė administracijos ir darbuotojų pasinaudoti galimybėmis sudaryti susitarimus, nes jie paprastai geriau žino socialines realijas ir problemas;

(12) 1997 m. birželio 6 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną preambulėje susitarimą pasirašiusios šalys pareiškė ketinimą apsvarstyti, ar reikia sudaryti panašius susitarimus, susijusius su kitomis lankstaus darbo formomis;

(13) administracija ir darbuotojai norėjo skirti ypatingą dėmesį darbui pagal terminuotas sutartis, kartu nurodydami, kad jie ketina svarstyti panašaus susitarimo dėl laikino įdarbinimo per agentūras reikalingumą

<...>

1 straipsnis.

Šios direktyvos tikslas yra įgyvendinti Bendrąjį susitarimą dėl terminuotų darbo sutarčių, sudarytą 1999 m. kovo 18 d. tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede.“

2. Tarybos direktyvoje Nr. 96/34/EB¹¹⁶ nustatyta:

„1 straipsnis. Bendrojo susitarimo įgyvendinimas

Šios direktyvos tikslas – įgyvendinti pridėdamą bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų, sudarytą 1995 m. gruodžio 14 d. tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (UNICE, CEEP ir ETUC).“

2) *perkeliant direktyvas į nacionalinę teisę.*

Tarybos direktyvoje Nr. 2000/78/EB¹¹⁷, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nustatyta:

„18 straipsnis. Įgyvendinimas

Valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip nuo 2003 m. gruodžio 2 d. arba bendru socialinių partnerių prašymu gali jiems pavesti įgyvendinti kolektyvinių sutarčių taikymo sričiai priklausančias šios direktyvos nuostatas. Tokiais atvejais valstybės narės užtikrina, kad ne vėliau kaip 2003 m. gruodžio 2 d. socialiniai partneriai bendru susitarimu įdiegtų būtinas priemones, o suinteresuotos valstybės narės privalo imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Siekiant atsižvelgti į konkrečias sąlygas, prireikus valstybėms narėms nuo 2003 m. gruodžio 2 d. gali būti skiriamas papildomas 3 metų

¹¹⁶ *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, L 145, 19/06/1996.

¹¹⁷ *Ibidem*, L 303, 02/12/2000.

laikotarpis, kitaip tariant, iš viso 6 metai šios direktyvos nuostatomis dėl diskriminacijos dėl amžiaus ir negalios įgyvendinti. Tokiu atveju jos apie tai nedelsdamos praneša Komisijai. Bet kuri valstybė narė, nutarusi pasinaudoti šiuo papildomu laikotarpiu, kasmet Komisijai pateikia ataskaitą apie veiksmus, kurių ji imasi su diskriminavimu dėl amžiaus ar negalios susijusioms problemoms spręsti, ir apie su jų įgyvendinimu pasiektą pažangą. Komisija Tarybai kasmet pateikia ataskaitą.

Valstybės narės, priimdamos šias priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Tokios nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.“

Pažymėtina, kad socialinių partnerių vaidmuo didėja, pavyzdžiui, rengiant Europos Sąjungos Konstitucijos projektą kartu dalyvavo ir socialiniai partneriai.

ES priima **programinius regioninius dokumentus**, dažniausiai skirtus darbo santykių ir užimtumo klausimams, tokius kaip:

- 1) *Europos užimtumo strategija*;
- 2) *Lisabonos strategija (2000, 2005)*;
- 3) „*Europa 2020*“;
- 4) *EB Komisijos dokumentas, siejamas su darbo santykių tobulinimu ir perspektyvomis ateityje, yra Žalioji knyga*;
- 5) *ir kt.*

Tokie dokumentai valstybėms narėms yra rekomendacinio pobūdžio. Jie skirti tam, kad valstybės narės kartu galėtų spręsti kilusius klausimus ir problemas bei įgyvendinti užsibrėžtus tikslus. Tokios nuostatos grįstos socialinio dialogo forma.

Pavyzdžiui, **Europos užimtumo strategijoje (2000, 2020)**¹¹⁸ nustatyta, kad Europos Sąjungos nedarbo ir menko dalyvavimo darbo rinkoje problemas Komisija skatina spręsti įgyvendinant pažangią ir naujovišką politiką ir siekiant šių strateginių tikslų:

- 1) suteikti naują impulsą darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrai, siekiant, kad visos suinteresuotosios šalys

¹¹⁸ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lt&catId=956>

- stiprintų šios pusiausvyros elementus ir nacionalinių susitarimų dėl jos stebėjimo mechanizmus;
- 2) bendradarbiaujant su ES šalimis ir socialiniais partneriais parengti naują darbo kokybės koncepciją;
 - 3) išnagrinėti užimtumo politikos, konkrečiai – darbo užmokesčio, mokesčių ir darbo finansinio patrauklumo didinimo, poveikį ES šalių makroekonomikos padėčiai ir visai ES;
 - 4) sukurti pavyzdinius principus, kuriais būtų grindžiama darbo vietas kurti padedanti politika;
 - 5) ištirti klimato kaitos poveikį darbo rinkoms;
 - 6) jaunimo užimtumo;
 - 7) savarankiško darbo.

Poreikis spręsti problemines sritis bendrai įtraukiant socialinius partnerius yra svarbus kolektyvinei darbo teisei. Antai *Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“* (2006) dar kartą pabrėžiama kolektyvinių sutarčių reikšmė / nauda, įtraukiamos naujos kolektyvinės darbo teisės pasireiškimo galimybės ir sritys, kur gali būti plėtojama kolektyvinė darbo teisė. Visų pirma tai liečia darbo teisės modernizavimą, kai numatomos naujos užimtumo formos (pavyzdžiui, įdarbinimas per įdarbinimo tarnybas, darbas pagal nuotolinio darbo sutartis ir pan.), įtvirtinami lankstūs darbo santykiai (pavyzdžiui, aptariami struktūrinio pertvarkymo, laikinų finansinių sunkumų ar krizės atvejais būtini veiksmai darbuotojų atžvilgiu ir pan.), atsiranda naujos darbuotojų kategorijos.

Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ (2006) ¹¹⁹ nurodyta, kad:

„Apie plėtojamus teisės ir kolektyvinių sutarčių ryšius liudija tai, kad į kolektyvinius susitarimus įtraukiama vis naujų klausimų (pavyzdžiui, restruktūrizavimas, konkurencingumas, galimybė mokytis) ir jie taikomi naujoms darbuotojų kategorijoms (tokiems kaip laikinai ar per įdarbinimo agentūras įdarbinti darbuotojai). Kolektyvinės sutartys dau-

¹¹⁹ Briuselis, 22 11 2006 KOM(2006) 708 galutinis. Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=51198&p_query=darbo%20santyki%F8&p_tr2=2#_ftn39>

giau nėra vien tik pagalbines priemones, skirtas papildyti teisės apibrėžtas darbo sąlygas. Jos yra svarbios pritaikant teisės principus konkrečiai ekonominei padėčiai ir specifinėms konkrečių sektorių aplinkybėms.<...>

<...> Skirtingos sutartinės įdarbinimo formos paplito todėl, kad darbo teisė ir kolektyvinės sutartys nebuvo visapusiškai derinamos prie sparčios darbo organizavimo ir visuomenės raidos.“

Vadinasi, šie rekomendacinio pobūdžio dokumentai pasisako už tokią valstybių politiką, kad griežtas įstatymų normas reikėtų peržiūrėti kolektyvinių sutarčių naudai siekiant padidinti užimtumą, spręsti nedarbo problemas ir, aišku, išlaikyti pagrindines darbuotojų teises, jų apsaugą tiek individualiai, tiek ir kolektyviai.

Nors ne visose Europos valstybėse kolektyvinė darbo teisė formavosi sėkmingai, tačiau darbuotojai ir jų atstovai laipsniškai pripažįstami kaip lygiaverčiai partneriai, vis daugiau klausimų derinama socialinio dialogo forma, plėtojama socialinė partnerystė. Šio tikslo siekti padeda pamažu atsirandančios naujos darbo teisės normos, leidžiančios darbuotojams ir darbdaviams bendradarbiauti turint tikslą kiekvienam iš šių subjektų pasirinkti visų pirma savo interesus¹²⁰.

KONTROLINIAI KLAUSIMAI:

1. Pateikite kolektyvinės darbo teisės apibrėžimą. Kokie veiksniai lemia kolektyvinės darbo teisės efektyvumą?

2. Įvertinkite Konstitucijos normų, principų, vertybių poveikį kolektyvinei darbo teisei. Kokie asociacijų laisvės aspektai atskleisti oficialioje Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje? Koks yra konstitucinės susirinkimų laisvės ir kolektyvinės darbo teisės santykis?

3. Kokios kolektyvinės darbo teisės prielaidos ir ištakos?

4. Kokiame pirmame tarptautiniame dokumente buvo įtvirtintos užuomazgos apie kolektyvinę darbo teisę?

5. Kokios žmogaus teisės įeina į tarptautinių kolektyvinių darbo teisių katalogą?

6. Kokios pagrindinės tarptautinės institucijos gina pažeistas kolektyvines darbo teises?

¹²⁰ Лебедев, В. М.; Воронкова, Е. Р.; Мельникова, В. Г. *Современное трудовое право* (Опыт трудового правового компаративизма). Книга вторая. М.: Статут, 2009. с. 21.

2 skyrius. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ

2.1. SĄVOKOS „SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ“ DAUGIAREIKŠMIŠKUMAS

Tarptautinėje teisėje, pavyzdžiui, TDO, vartojama ne „socialinės partnerystės“, o „socialinio dialogo“ sąvoka. Pažymėtina, kad šios sąvokos iš esmės reiškia tą patį, todėl vadovėlyje vartojama sąvoka „socialinė partnerystė“.

Tik atkūrus Nepriklausomybę Lietuvos darbo teisėje pradėtos vartoti sinoniminės „socialinio dialogo“ ir „socialinės partnerystės“ sąvokos, kuriomis apibūdinamos darbdavių ir darbuotojų bei jų organizacijų, tam tikrais atvejais – ir valstybės bei savivaldybių institucijų derybos, konsultacijos¹²¹. Rusų mokslininkai patikslina šių dviejų sąvokų paskirtį – socialinės partnerystės idėja praktikoje įgyvendinama per socialinį dialogą, kuris yra laikomas vienu iš šiuolaikinės socialinės politikos pagrindų¹²². Lietuvos Darbo kodekse nustatyta, kad socialinė partnerystė įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu, o tai ir yra socialinis dialogas, kai tam tikros taisyklės ar net teisės normos nustatomos ne vienašališkai, imperatyviai, o dispozityviu metodu, t. y. susitarus, ar kompromiso būdu susiderėjus šalims.

Socialinė partnerystė – *daugiareikšmė sąvoka*. Pavyzdžiui, pagal marksistines idėjas, kurios skelbia konfliktų gamybiniuose santykiuose neišvengiamumą, socialinė partnerystė suprantama kaip prieštaravimas tarp darbuotojų ir darbdavių. Tačiau socialinė partnerystė – tai pirmiausia *pasaulėžiūra ar ideologinė doktrina*, orientuota į susitarimą ir įvairių socialinių grupių interesų apsaugą. Socialinės partnerystės idėja gimė ir išsivystė iš kitų idėjų, kuriomis grindžiamas socialinio bendradarbiavimo

¹²¹ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 78.

¹²² *Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека*. Учебник для вузов. Под ред. Л. М. Энтин. М.: Норма. 2007. с. 763.

poreikis, ir ne bet kokio bendradarbiavimo, o tokio, kuriam vykstant tam tikromis sąlygomis ir aplinkybėmis pradeda dalyvauti valstybė kaip socialinių, ekonominių ir darbo santykių reguliatorius. I. J. Kiseliovas, atsižvelgdamas į darbo teisės funkcijas ir tikslus, socialinę partnerystę vertino kaip etinę ir sociologinę kategoriją, jo nuomone, įstatymų leidėjas turi nustatyti teises ribas socialinių partnerių dialogui.

Socialinė partnerystė teisės doktrinoje taip pat suprantama kaip:

- 1) *socialinių darbo santykių rūšis* rinkos ekonomikoje, industriinėje, poindustrinėje, postmodernioje ir informacinėje visuomenėje. Kartu socialinė partnerystė – tai civilizuota visuomenių santykių forma darbo ir socialinėje srityje, kuri užtikrina darbuotojų, darbdavių ir valstybinės valdžios interesų apsaugą sudarant sutartis, susitarimus ir siekiant kompromiso, konsensuso socialinėje, ekonominėje ir politinėje srityse;
- 2) *priemonė reguliuoti socialinius darbo santykius tarp darbuotojų (jų atstovų) ir darbdavių (jų atstovų)*. Šios priemonės esmė yra įvertinti kiekvienos iš šalių interesus, gerbti šiuos interesus ir atsisakyti jėgos priemonių sprendžiant tarpusavio santykiuose iškilusias problemas. Socialinės partnerystės ir atitinkamai kolektyvinis sutartinis santykių reguliavimas tampa darbo ir su jais susijusių teisinių santykių, derinant individualų sutartinį ir centralizuotą valstybinį teisinį reguliavimą, neišvengiama šiuolaikinio teisinio reguliavimo mechanizmo dalimi ¹²³;
- 3) *darbo teisės reguliavimo principas* neatsiejamas nuo laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo primant šalis susaistančius įsipareigojimus, galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, realaus įsipareigojimų vykdymo, objektyvios informacijos suteikimo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, subsidiarumo ir kitų teisinių principų;
- 4) *teisinis kolektyvinių santykių reguliavimo mechanizmas*, atliekantis *reguliavimo* ir *apsauginę* funkcijas. Šia prasme socialinė partnerystė yra išvestinė iš darbo teisinių santykių kategorija,

¹²³ Trudovoje pravo Rosii. Pod. Red. Mavrina, S. P.; Chochlova, I. E. B. M. 2007, p. 172.

o jos subjektai yra darbuotojai (jų atstovai), darbdaviai (jų atstovai), atitinkamos tarybos, komisijos, komitetai. Socialinės partnerystės *reguliacinė funkcija* pasireiškia vedant kolektyvines derybas, sudarant kolektyvines sutartis, darbuotojams (jų atstovams) dalyvaujant įmonės valdyme bei informavimo ir konsultavimo procedūrose ir kt. Socialinės partnerystės *apsauginė funkcija* pasireiškia sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, t. y. taikant taikinimo, tarpininkavimo ir kitas procedūras siekiant taikiai išspręsti kilusį nesutarimą;

- 5) *priemonė, taikoma formuojant socialinę valstybę, ir viena iš labiausiai paplitusių korporatyvizmo ir neokorporatyvizmo rūšių, kurioje dalyvauja trijų šalių (verslo, profesinių sąjungų ir valstybės) atstovai*. Socialinė partnerystė – tai viena iš sąryšio tarp valstybės instituto ir demokratinės visuomenės instituto formų, būtent tarp valstybinės valdžios struktūrų, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų;
- 6) *tarpdisciplininė mokymo disciplina*, turinti savarankišką objektą, dalyką, metodologiją (tyrimo metodus);
- 7) *teisinė bendradarbiavimo forma, kurios esmė – susitarimas*;
- 8) *ir kt.*

Darbo teisės doktrinoje socialinė partnerystė, be kita ko, suprantama kaip:

- 1) *pasaulėžiūra ar ideologinė doktrina*, orientuota į susitarimą ir įvairių socialinių grupių interesų apsaugą. Pavyzdžiui, I. J. Kiseliovas, atsižvelgdamas į darbo teisės funkcijas ir tikslus, socialinę partnerystę vertino kaip etinę ir sociologinę kategoriją, jo nuomone, įstatymų leidėjas turi nustatyti teisinės ribas socialinių partnerių dialogui. Pagal marksistines idėjas, kurios skelbia konfliktų gamybiniuose santykiuose neišvengiamumą, socialinė partnerystė suprantama kaip prieštaravimas tarp darbuotojų ir darbdavių;
- 2) *tarpdisciplininė mokymo disciplina*, turinti savarankišką objektą, dalyką, metodologiją (tyrimo metodus);
- 3) *atskiras darbo teisės institutas*, apimantis kolektyvinių derybų, sutarčių ir ginčų sprendimo institutas.

Socialinė partnerystė valstybėje gali būti naudojama, be kita ko, šiais tikslais:

- 1) reguliuojant darbo ginčus ir kitus konfliktus;
- 2) plėtojant socialinę politiką;
- 3) rengiant regionines užimtumo programas ir kuriant darbo vietas;
- 4) sprendžiant sudėtingas visuomenės problemas, susijusias su socialine apsauga plačiaja prasme;
- 5) ir pan.

Socialinė partnerystė gali būti suprantama:

- 1) **plačioji prasme** – visuomeninis organizuotas ir tikslingas socialinių grupių bendradarbiavimas siekiant kompromiso, konsensuso socialinėje, ekonominėje ir politinėje srityje.
- 2) **siaurąja prasme** – darbuotojų, darbdavių atstovų ir jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Socialinės partnerystės siaurąja prasme sąvoka įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir būtent šia apimtimi socialinė partnerystė nagrinėjama darbo teisės moksle.

Darbo kodekse nustatyta:

„40 straipsnis. Socialinės partnerystės sąvoka ir principai

1. Socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais šio Kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.“

Socialinė partnerystė gali būti įgyvendinama įvairiose valstybės ir visuomenės veiklos srityse, bet pati didžiausia jos įtaka yra darbo rinkoje ir socialinėje politikoje. Vyriausybei ir jos institucijoms ji suteikia galimybę išvelgti suinteresuotų darbo rinkos dalyvių pozicijas ir rasti visiems priimtina sprendimą, kiek įmanoma vengiant neigiamų padarinių¹²⁴. Būtent dėl socialinės partnerystės, pritraukiant darbuotojams atstovaujancias organizacijas, įtraukiant darbuotojų atstovus į gamybos valdymą, darbdaviams pavyko rasti išeitį iš padėties, susiklosčius sun-

¹²⁴ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 78.

kioms ekonominio nuosmukio sąlygoms ir socialinei įtampai, netgi reguliuojant krizes. Pasitelkiant socialinę partnerystę sprendžiami įvairūs darbo klausimai, kurie aktualūs ne vienam darbuotojui, bet grupei ar visam darbo kolektyvui ir darbdaviui. Turėti kolektyvines sutartis yra naudinga tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, nes dialogo būdu abi šalys gali susitarti dėl abipusių įsipareigojimų, kurių nereguliuoja įstatymai ir kiti teisės aktai¹²⁵.

Socialinė partnerystė susijusi su demokratinėmis teisėmis ir todėl gali būti įgyvendinama:

- 1) *per tiesioginės demokratijos mechanizmus* (pavyzdžiui, darbuotojų susirinkime (konferencijoje) balsuojama dėl kolektyvinės sutarties projekto);
- 2) *per darbuotojų ir darbdavių atstovus;*
- 3) *per socialinės partnerystės institucijas, paprastai sudarytas paritetiniais pagrindais iš socialinių partnerių (jų atstovų).*

Apibendrinant, galima sakyti, kad socialinė partnerystė siaurąja prasme – tai konsultacijos ir bendradarbiavimas tarp samdomų darbuotojų (profesinių sąjungų) ir darbdavių (jų organizacijų) įvairiais lygmenimis siekiant nustatyti abipusiškai priimtinas darbo ir užmokesčio sąlygas. Plačiąja prasme socialinė partnerystė reiškia darbuotojų ir darbdavių atstovaujamų organų (organizacijų) bendradarbiavimo sistemą siekiant įtvirtinti socialinę taiką, kuri paremta priešingų šalių interesų derinimu, šiuos interesus gerbiant ir atsisakant prievartinio tikslų įgyvendinimo¹²⁶. Socialinė partnerystė – tai ir instrumentas, kuriuo derinami priešingi interesai, ir socialinės politikos institutas, kurį pasitelkiant realizuojamos valstybės socialinės funkcijos ir užtikrinama taika tarp skirtingų socialinių sluoksnių.

Socialinė partnerystė šiuo metu yra demokratinių teisinių valstybių teisės priemonė, kuri:

¹²⁵ Tatorienė, I. Darbo kodekso pakeitimai liberalizuojant darbo teisinius santykius. *Ekonomikos, teisės ir studijų aktualijos 2009: tarptautinė mokslinė praktinė konferencija*, 2009 m. lapkričio 12 d., p. 184–185.

¹²⁶ Kasiliauskas, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, p. 12–13.

- 1) yra efektyviausia ir būtina darbo rinkos savireguliacijos priemonė, užtikrinanti optimalių sprendimų priėmimą, kompromisą, kylantį iš šalių interesų derinimo;
- 2) yra veiksminga konfliktų valdymo priemonė, nes leidžia juos išspręsti taikiu būdu, pasiekiant kompromisą per abiejų šalių reiškiamų reikalavimų nuolaidas;
- 3) mažina priešišumą, nes derybų metu šalys turi galimybę įvertinti padėtį, viena kitos argumentus ir reikalavimų pagrįstumą;
- 4) mažina socialinę atskirtį ir užtikrina orų gyvenimo lygį;
- 5) užtikrina subalansuotą ekonomikos augimą.

2.2. ISTORINĖS SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS ATSIRADIMO IR RAIDOS PRIELAIDOS

Socialinė partnerystė susiformavo ir plėtojosi dėl natūralaus poreikio visuomenėje derinti priešingus asmenų ir įvairių socialinių grupių politinius, ekonominius ir socialinius interesus, siekiant kompromiso ir taikos įvairiose bendruomenėse ir valstybėse.

Minėtas visuomenės poreikis kuriantis demokratinėms teisinėms socialinėms valstybėms tapo svarbus ir įstatymų leidėjui, kuris formalizavo praktikoje jau susiklosčiusius įvairius socialinės partnerystės modelius, paversdamas juos teisiniais mechanizmais ir skatindamas toliau plėtotis. Tokie socialinės partnerystės teisiniai mechanizmai maždaug nuo XX amžiaus pradžios tapo neatsiejama socialinio ir ekonominio gyvenimo dalimi pirmiausia Vakarų Europoje, vėliau – ir kitose demokratinėse socialinėse teisinėse valstybėse. Socialinės partnerystės idėjos susiformavimą, įsitvirtinimą teisė sistemoje ir tolesnę raidą lėmė įvairių valstybių siekis XX amžiaus pradžioje spręsti problemas, nulemtas tuometinės ekonominės ir socialinės krizės, taip pat įvairių politinių režimų pastangos pasinaudoti susiklosčiusia krize ir išvengti revoliucinio kelio.

Socialinės partnerystės idėja kilo iš siekio taikiu, protingu ir ne-nuostolingų būdu priimti bendrą sprendimą dėl darbdavių ir darbuotojų statuso bei jų teisių ir pareigų pusiausvyros darbo santykiuose. Ilgą laiką darbuotojai savo teisių siekė gana radikaliomis priemonėmis, ne

tik žalingomis darbdaviui, bet ir nenaudingomis sau patiems. To pavyzdys galėtų būti XIX a. pradžioje Anglijoje kilęs luditų judėjimas, kurio dalyviai naikino mašinas – smulkiosios gamybos žlugimo kaltininkes.

Valstybės šių natūralių socialinių permainų pradžioje mėgino jėga užgniaužti darbininkų pasipriešinimą, maištautojai daugelyje valstybių buvo baudžiami mirtimi. Būtent tokioje aplinkoje pradėjo kurtis pirmosios darbuotojų organizacijos – profesinės sąjungos. Pirminiu istorijos laikotarpiu profesinės sąjungos buvo nelegalios ir baudžiamos organizacijos, kurių tikslas – kovoti už darbininkų teises. Vėliau šiose valstybėse suvokta, kad tik abipusiu kompromisu galima pasiekti aukštą ekonomikos efektyvumą, įtvirtinti ir išsaugoti darbuotojų teises ir laisves bei užtikrinti teisėtų darbuotojų ir darbdavių interesų apsaugą. Suvokta ir tai, kad tam pasiekti reikia ieškoti būdų, kaip valstybė padėtų suburti darbuotojų ir darbdavių atstovus, surasti optimalų įvairių interesų santykį, turint omenyje, kad tiek darbdavio (kapitalo), tiek ir darbuotojo interesai turi būti apriboti išlaikant darbuotojams minimalių teisių apsaugą.

Mokymas apie socialinę partnerystę susiformavo *Vokietijoje* po Antrojo pasaulinio karo ir buvo neatsiejamas nuo socialinės-demokratinės ideologijos paplitimo šioje šalyje. Be to, šis mokymas buvo įtvirtintas „*Go-debergo programoje*“, kurią 1959 m. Vokietijoje patvirtino socialdemokratų partija. Vienas iš šios programos tikslų buvo ekonominės demokratijos sukūrimas, kurioje darbuotojas lygiomis teisėmis su darbdaviu dalyvauja ekonomikos valdyme ir pagal norą ir išgales gali kurti savo gerovę. Pats socialinės partnerystės terminas susijęs su vienu iš Vakarų Vokietijos pramoninės profesinės sąjungos vadovu *G. Leberu*, kuris pasiūlė savo socialinės partnerystės modelį, o Federalinis Vokietijos darbdavių susivienijimas palaikė šią partnerystės su profesinėmis sąjungomis idėją ir sudarė susitarimą. Konfliktai šiame susitarime nebuvo paneigiami, tačiau svarbiausia, kad darbuotojų ir darbdavių konfliktuose jau buvo pripažįstamas interesų balanso pasiekimas – „konfrontuojančioji partnerystė“. Ši socialinės partnerystės idėja turėjo didžiausią įtaką Vokietijos vystymuisi po Antrojo pasaulinio karo, be to, ji buvo realizuota faktiškai visose Vakarų Europos valstybėse, įtvirtinta TDO ir galiausiai – ES teisėje¹²⁷.

¹²⁷ Лушников А. М.; Лушникова М. В. Л 87 Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 35 с.

XX amžiaus pabaigoje Europos Sąjungoje apie kolektyvinę darbo teisę pradėta kalbėti kaip apie *socialinę partnerystę*¹²⁸. Socialinė partnerystė – labai svarbi ir veiksminga priemonė sprendžiant socialinius visuomenės konfliktus, mažinant įtampą tarp atskirų visuomenės sluoksnių¹²⁹. Anot M. V. Kargalovos, socialinės partnerystės tikslas – išvengti konfliktinių situacijų, panaudojant įvairių materialinių, moralinių, politinių ar juridinių priemonių arsenalą kilusioms problemoms sureguliuoti. Būtent tokiu būdu Vakarų Europoje jau kelis dešimtmečius bandoma gerinti santykius su organizacijomis, ginančiomis darbuotojų interesus, sprendžiant ekonomikos plėtros ir gamybos struktūrinio pertvarkymo problemas. Autorė pažymi, kad būtent darbdaviai daug greičiau nei darbuotojų atstovai – profsąjungos susiorientavo ir įvertino socialinės partnerystės galimybes. Spręsti konfliktus ir mažinti įtampą jie pradėjo priimtinomis priemonėmis: pasitelkiant darbuotojus demokratinės ekonomikos, įmonės plėtrai, taip pat perduodant jiems dalį atsakomybės už sveiką ir konkurencingą ekonomiką¹³⁰.

Šiuolaikinėse demokratinėse socialinėse teisinėse valstybėse asmenys turi galimybę pasirūpinti savo gerove, nes piliečiai patys ar per savo atstovus nustato, kas yra teisė, įsipareigoja patys ir įpareigoja valstybę jos laikytis. Su šiomis teisėmis ir pareigomis susijęs ir šiuolaikinės *teisinės valstybės principas*, kartu glaudžiai siejamas ne tik su tautos suverenumu, demokratijos, Konstitucijos viršenybės, valdžios padalijimo, bet ir su asmens bei visuomenės interesų derinimo, socialinės orientacijos, socialinio solidarumo principais¹³¹. Galima teigti, kad minėtų principų susiformavimas, išgalėjimas ir išsaugojimas yra neatsiejamas nuo socialinės partnerystės reiškinių, būdingo šiuolaikinei teisei ir valstybei.

¹²⁸ D. Petrylaitė socialinę partnerystę pavadino Europos išradimu, teikiančiu daugybę privatumų (Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 79).

¹²⁹ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 78.

¹³⁰ *Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека*. Учебник для вузов. Под ред. Л. М. Энтин. М. Норма. 2007. с. 760–761.

¹³¹ Bieliauskaitė, J. *Šiuolaikinė socialinė teisinė valstybės samprata*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai. Teisė (01 S). Vilnius, 2011, p. 30.

2.2.1. Socialinio teisingumo ir socialinės partnerystės santykis

Socialinė partnerystė pirmiausia siejama su *socialinio teisingumo* paieškomis ir poreikiu atsisakyti požiūrio, kad žmogaus gerovės problema galima ignoruoti. Žmogaus gerovės problemų ignoravimas tapo viena iš priežasčių, lėmusių neramumus visuomenėje, todėl neatsitiktinai bandymas spręsti šias problemas būdingas įvairiems istorijos laikotarpiams.

2.2.1.1. Socialinio teisingumo užuomazgos

Socialinio teisingumo užuomazgų galima rasti:

- 1) *Hamurabio teisyne*;
- 2) *senovės Graikijoje*;
- 3) *gildijų teisėje*.

Socialinis teisingumas *Hamurabio teisyne*. Socialinio kompromiso reikšmė teisiniam įstatymui buvo svarbi jau Mesopotamijoje. 1970 m. pr. Kr. priėmus *Hamurabio teisyną*, buvo bandoma sušvelninti socialinius prieštaravimus tarp laisvųjų gyventojų, stabdyti žemdirbių ir amatininkų nuskurdinimą¹³². Vadinasi, jau tuomet buvo susirūpinta ekonominių išteklių perskirstymu valstybėje siekiant interesų pusiausvyros visuomenėje.

Socialinis teisingumas *Senovės Graikijoje*. Senovės graikai savajai teisingumo sampratai išreikšti naudojo deivės Temidės užrištomis akimis, su kalaviju ir svarstyklėmis rankose įvaizdį. Šis įvaizdis iš esmės simbolizavo tai, kad užrištomis akimis ir kalaviju rankose buvo siekiama svarstyklių pusiausvyros – *atiduoti kiekvienam tai, kas jo*. Teisingumo ir pusiausvyros santykį pabrėžia ir Aristotelis, nagrinėdamas pačią teisingumo sąvoką. Anot Aristotelio, „<...> to, kas teisinga, pavadinimas (*dikaion*) kilo iš „dalyti pusiau“ (*dicha*)“. Lietuvių kalboje žodžio *pusiausvyra* esmė taip pat siejama su poreikiu sverti ir dalinti pusiau.

¹³² Maksimaitis, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 27.

Panašiai ir lotynų kalboje žodis *aequilibrium* mus nukreipia į dalijimo procesą, kaip ir kitose kalbose (anglų, prancūzų, italų, vokiečių)¹³³.

Pažymėtina, kad tik tas socialinis kompromisas, kuris sutampa su interesų pusiausvyros, saikingumo pasiekimu, geriausiai atitinka teisingumo sampratą. Šį socialinio kompromiso ir saikingumo santykį išreiškia Atėnų reformatoriaus *Solono pastangos* tradicinį graikų tautos saikingumo, pusiausvyros siekį įgyvendinti įstatymais. Norėdamas patenkinti tiek aristokratijos, tiek neturtingųjų interesus, *Solonas* bandė juos suderinti pasitelkdamas kompromisą – aristokratijai suteikė didesnes polio valdymo galias, o prastuomenę jis išlaisvino iš skolų ir uždraudė už skolas piliečius atiduoti į vergiją. Nors *Solono reforma* ir nepavyko, jo veikloje matome bandymą spręsti ir šiuo metu aktualias teisingo perskirstymo, teisingos pusiausvyros, atidavimo kiekvienam jam priklausančios dalies problemas. Tai pirmasis pavyzdys graikų teisėje, kai siekiama socialinio teisingumo, artimo šiuolaikiniam socialiniam teisingumui. Taigi, nors šios demokratijos vertybės buvo skirtos ne visiems, o tik demokratinio polio piliečiams, vis dėlto dar tokia ankstyvame teisės raidos etape įstatymais jau bandyta siekti pusiausvyros ir nustatyti saiką žmonių tarpusavio santykiuose.

Antikiniame polyje taip pat pastebimos akivaizdžios šiuolaikinio teisingumo sampratos užuomazgos. Graikai suprato demokratiją, kaip kiekvieno piliečio gebėjimą diskutuojant pačiam priimti įstatymus ir taip lemti savo gyvenimą. Tikėdami racionalios diskusijos galia graikai žinojo, kad jų mėgstamas saikingumas, pusiausvyra bus pasiekti kiekvienam asmeniškai išsakant savo poziciją ir bendrai priimant sprendimą. Teisingumas graikams demokratiniam polyje reiškė visų pirma bendro gyvenimo darną, kuri pasireiškė galimybe laisvai diskutuoti, dalyvauti valdant polį, siekiant bendros visos valstybės gerovės¹³⁴. Nors minėtieji senovės graikų tikslai buvo labiau teorinis idealas negu tikrovė, vis dėlto jau *Platonas* kėlė klausimą, ar gali valstybės gyvenime vyrauti darna, pusiausvyra, harmonija, jei nėra aišku, kaip ji pasiekama,

¹³³ Baublys, L. *Antikinė teisingumo samprata ir jos įtaka vakarų teisės tradicijai*. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2005, p. 43.

¹³⁴ Baublys, L. *Antikinė teisingumo samprata ir jos įtaka vakarų teisės tradicijai*. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2005, p. 85.

ir kartu siekė iš esmės išsiaiškinti, kaip turėtų būti organizuota valstybė, kad joje vyrautų teisingumas, kuris yra pagrindinis darnos, pusiausvyros vyravimo valstybėje garantas ir „yra daug kartų brangesnis už auksą“¹³⁵. Kartu Platonas smerkė nuolaidžiavimą miniai ir teigė, kad valstybę turi valdyti geriausieji – suvokiantys dorybių esmę, jų reikšmę ir dėl to besirūpinantys ne savo, o bendru gėriu.

Socialinis teisingumas gildijų teisėje. Gildijų teisė XI–XII amžiais kaip ir miestų teisė buvo komunitarinė, paremta liaudies dalyvavimu valdant miestą ir grindžiama chartija, kurios pagrindas buvo visuomenės sutartis. Taigi kai kurios gildijos, kaip monopoliniai ekonominiai susivienijai, kurie kartu buvo ir broliški junginiai, savo narius įpareigo-davo padėti gildijos broliams, jei jie susirgo, tapo invalidais, nuskurdo, neteko artimųjų, ir priimdavo atitinkamus įstatymus. Gildijų teisė reglamentavo ir darbo santykius (nes vergija miestuose jau buvo faktiškai panaikinta), darbo dienų ir šventadienių kalendorių, darbo kokybės standartus, tačiau, pavyzdžiui, streikas pagal gildijų teisę buvo laikomas sunkiu nusikaltimu¹³⁶. Socialinės partnerystės vaidmenį teisėkūroje taktiškai parodo *Ehrlich*o teiginys, kad teisė nėra tik primesta išoriškai, bet kyla iš mąstymo būdų, glūdinčių įvairių asociacijų (pavyzdžiui, profesinių sąjungų) gilumoje. Teisė yra vidinis šių asociacijų sutvarkymas, todėl ji susideda iš taisyklių, kurios priskirtos atsižvelgiant į kiekvieno asociacijos nario padėtį joje, teises ir pareigas, kurių turi būti laikomasi esant tokiai padėčiai¹³⁷.

2.2.1.2. Socialinio teisingumo ir socialinės partnerystės santykis šiuolaikinėje teisėje

Socialinio teisingumo ir socialinės partnerystės santykį šiuolaikinėje teisėje galima nagrinėti dviem aspektais, t. y. atskleidžiant:

- 1) *socialinės partnerystės poreikį šiuolaikinėje teisėje;*
- 2) *socialinio kompromiso reikšmę „teisiniam įstatymui“.*

¹³⁵ Platonas. *Valstybė*. Vilnius: Mintis, 1981, p. 36.

¹³⁶ Berman, H. J. *Teisė ir revoliucija. Vakarų teisės tradicijos formavimasis*. Vilnius, Pradai, 1999, p. 514–517.

¹³⁷ Cotterrell, R. *Teisės sociologija. Įvadas*. Kaunas, Dangerta, 1997, p. 47.

Socialinės partnerystės poreikis šiuolaikinėje teisėje. Anot H. Bermano, mes esame teisinės minties krizės centre, kai abejojama visa Vakarų teisės tradicija, todėl šiai tradicijai gresia žlugimas. Tai vyksta dėl to, kad sparčiai nykstant vakarietiškai civilizacijai priklausančių tautų įsitikinimams apie teisės vientisumą, tęstinumą, religines šaknis, teisė tampa vis fragmentiškesnė, vis subjektyvesnė, ji vis labiau orientuojama ne į moralę, o į naudą. Teisės fragmentiškumas, pavertimas dažniausiai viešpataujančio intereso įgyvendinimo įrankiu lemia tai, kad Vakarų teisės tradicija vis labiau praranda pasitikėjimą teise. Teisės virtimas valdžios tarnaitė lemia nenorą paklusti jai, maištą prieš teisinį formalizmą, užmirštama bendro gėrio, bendros valios ir pareigų visuomenei svarba¹³⁸. Todėl, manome, šiandien išties svarbu išsaugoti socialinę partnerystę, kaip teisinį instrumentą arba priemonę, užtikrinančią galimybę įtvirtinti bendrą valią ir socialinį kompromisą šiuolaikinės teisės normose.

Socialinio kompromiso reikšmė „teisiniam įstatymui“. D. Beinoravičius, nagrinėdamas socialinio kompromiso reikšmę „teisiniam įstatymui“, teigia, kad siekiant, jog įstatymas neaštrintų interesų konflikto, būtina, kad jis įtvirtintų asmenybės, socialinių grupių ir valstybės interesų kompromisą. Todėl apie teisinę valstybę ir šiandien galime kalbėti tik tada, kai pozityviojoje teisėje yra įgyvendinamas socialinis kompromisas. Šis socialinio kompromiso reikalavimas verčia valstybę ir visuomenę būti itin dinamiškomis: nuolat balansuoti teisėkūroje besikeičiantį socialinių jėgų santykį¹³⁹, kuris yra neįmanomas „socialinio karo“ valstybėje, nes joje paprasčiausiai nekeliamas socialinio kompromiso klausimas, nesiekiamas individualių ir socialinių interesų pusiausvyros. Vadinas, individo, visuomenės ir valstybės socialinė partnerystė tampa priemone pasiekti socialinį kompromisą, kuris neįmanomas be skirtingą interesų turinčių socialinių grupių bendradarbiavimo ir socialinių grupių interesų pusiausvyros formalizavimo pozityviojoje teisėje. Teisė, formalizuojanti (ar protokoluojanti) socialinį kompromisą (arba socialinę pusiausvyrą) ir

¹³⁸ Berman, H. J. *Teisė ir revoliucija. Vakarų teisės tradicijos formavimasis*. Vilnius. Pradai, 1999, p. 43–57.

¹³⁹ Beinoravičius, D. *Teisės ir įstatymo santykis*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius, 2003, p. 118–119.

legitimuojanti bei palaikanti priemonės jam pasiekti, apima teisingumo sampratą, kurią nagrinėjo dar senovės graikai.

Kalbant apie šiuolaikinę teisingumo sampratą, ko gero, aktualiausias yra pusiausvyros – socialinio kompromiso – įgyvendinimas visuomeniniu lygmeniu, kuris pirmiausia pasireiškia per individualaus ir visuomeninio intereso pusiausvyros paiešką. Pusiausvyros siekis išreiškia nuolatinę darnos, harmonijos paiešką, kuri yra svarbi visais žmogaus būties lygmenimis: asmeniniu, šeimos, bendruomeniniu, visuomeniniu, politiniu. Žmogaus, kaip visuomeninės būtybės, gyvenimas išreiškia nuolatinės pusiausvyros, derinimosi prie kitų žmonių interesų poreikį, nes tik tokiu būdu galimas taikus žmonių sambūvis ir visuomeninis gyvenimas apskritai. Tik tokiu atveju, kai yra pasiekta interesų pusiausvyra, galima kalbėti apie teisingumo įgyvendinimą.

2.2.2. Socialinės partnerystės kilmės teorijos

Paminėtinos šios labiausiai paplitusios socialinės partnerystės kilmės teorijos:

- 1) *socialinė partnerystė kaip socialinės revoliucijos antipodas*;
- 2) *visuomenės interesų derinimo ir socialinio kompromiso teorija*;
- 3) *visuomeninės sutarties ir solidarumo teorija*.

Socialinė partnerystė kaip socialinės revoliucijos antipodas. Istoriskai santykiai tarp samdomų darbuotojų ir darbdavių nuolat keitėsi: nuo priešpriešos ir nesutarimų iki poreikio priimti abi šalis tenkinančius susitarimus. Nors socialinės partnerystės koncepcijos esmė – socialinis kompromisas ir socialinė taika – buvo ilgą laiką neigiama¹⁴⁰, socialinės partnerystės teorijos užuomazgų, kaip minėta, galima rasti dar antikoje, nes socialinė partnerystė prasideda, kai tam tikrų visuomeninių santykių dalyviai, nors ir turėdami skirtingų interesų, dėl kurių gali kilti konfliktas, šiuos interesus sutaria derinti taikiai.

Socialinės partnerystės teorijos raida glaudžiai siejasi su konfliktų problematika, tačiau socialinės partnerystės sampratos plėtotei svarbios

¹⁴⁰ Лушников А. М.; Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 8 с.

ne tik „socialinio konflikto“, „radikalaus sindikalizmo“, „klasių kovos“ sąvokos, pagal kurias klasių kova tampa vienintele priemone, galinčia išspręsti socialinius konfliktus, bet ir „nereguliavimo“, „socialinio solidarumo“, „visuomenės sutarties“ ir kitos humanistinės teorijos, kurios teisės esmę grindė priešingų interesų kompromisu ir formavosi kaip priešara teorijoms, teisę kildinusioms iš jėgos persvarą turinčio socialinio intereso viešpatavimo.

Interesų derinimo ir socialinio kompromiso teorija. Interesų derinimas įvairiais istorijos raidos laikotarpiais, kaip minėta, vyko pasitelkiant visuomeninę sutartį, įstatymus, gildijų teisę, žodinius samdomųjų ir samdančiųjų susitarimus, vėliau – ir raštu sudaromas individualias ir kolektyvines sutartis. *Adamus Smitas* (1723–1791 m.) pirmasis analizavo darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius ir pripažino negeranoriškus savininkų interesus darbuotojų atžvilgiu, tačiau nemanė, kad darbuotojų interesus turėtų saugoti valstybė įsiterpdama į šių teisinių santykių reguliavimą. Priešingai – *A. Smito* nuomone, geresnius darbuotojo interesus padėtų užtikrinti vien savininkų konkurencija arba vadinamoji rinkoje regulatoriaus funkciją atliekanti *nematoma ranka* (nereguliavimo teorija). Tačiau sutartys pačios savaime nepadėdavo išvengti konfliktų, kurie vis tiek išliko įprasta santykių ir kasdienio gyvenimo dalimi. Todėl siekiant harmoningų santykių visuomenėje, pirmiausia teisinės ir filosofinės minties kūrėjai pradėjo ieškoti būdų, padedančių sureguliuoti socialinius konfliktus.

Visuomeninės sutarties ir solidarumo teorija. Kaip minėta, teisė iš visuomeninės sutarties buvo kildinama dar antikoje¹⁴¹ ir naujaisiais amžiais¹⁴². Modernų visuomeninės sutarties teorijos variantą XIX a. antroje pusėje ir XX a. pradžioje daugiausia plėtojo prancūzų sociologai ir teisininkai. Visuomeninės sutarties teorija teisę kildina iš priešingų interesų kompromiso ir teigia, kad teisė ir valstybė atsiranda ne iš prievartos, o iš būtinybės kompromisu (abipusėmis nuolaidomis) derinti žmonių interesus. Kuriant socialinę tvarką dalyvauja visos socialiai aktyvios

¹⁴¹ Graikų filosofas Epikūras (314–270 m. pr. Kr.), vėliau – Ciceronas.

¹⁴² Anglų filosofai *T. Hobsas*, *D. Lokas*, XVIII a. prancūzų filosofas *Žanas Žakas Ruso*, parašęs tokio pat pavadinimo veikalą „*Contractsocial*“ (1762 m.). Lietuvoje visuomeninės sutarties teoriją Cicerono veikiamas XVI a. plėtojo Lietuvos teisininkas *Andrius Volanas* veikalė „Apie pilietinę arba politinę laisvę (1572 m.).“

visuomenės grupės, turinčios savarankiškus interesus. Todėl prievarta reikalinga tik tiek, kiek ji gali padėti šalims susitarti ir saugoti sutartyje nustatytą socialinę tvarką, kurią saugant svarbi ne tik pačių socialinių grupių atsakomybė, bet ir atsakomybė valstybės, kuri pati siekdama šio socialinio kompromiso ir juo remdamasi garantuoja visuomenėje socialinę santarvę ir rimtį. *Nikole Makiaveli* (1469–1527 m.) akcentavo tai, kad socialiniai konfliktai gali atlikti ir kuriamąją funkciją, tačiau tam būtina gebėti teisingai juos paveikti. Šią poveikio funkciją, anot *N. Makiaveli*, turėtų atlikti valstybė. *Eduardas Bernšteinas* (1850–1931 m. m.), prieštaraudamas marksistinei revoliucinei visuomenės pertvarkymo idėjai, palaikė evoliucinius procesus ir pripažino valstybės intervencijos būtinybę, siekiant sureguliuoti socialinį konfliktą ir išvengti revoliucinio kelio. *Emilis Diurghemas* (1858–1917 m.) tuo metu nagrinėjo socialinio solidarumo problemas ir pirmasis aktyviai palaikė profesinių korporacijų kūrimąsi, kurios turėtų dalyvauti visuomenės solidarumo procese. *Leonas Buržua* (*Solidarite*, 1896 m.) solidarumą aiškino kaip bendrą visuomenės pareigą ir ragino šia dvasia auklėti visuomenę, nes socialinė problema (kylanti iš poreikio apsaugoti darbuotojus) kartu esanti ir auklėjimo problema. Todėl jis ragino darbdavius vadovautis socialinio teisingumo principu ir daryti darbo žmonėms nuolaidas. Toks auklėjimas, anot *L. Buržua*, turėtų skatinti socialines reformas, apsaugančias visuomenę nuo revoliucijų.

Ryškesniausiu visuomeninės sutarties krypties atstovu laikomas *Leonas Diugi*, kuris taip pat kritikavo marksizmo klasių kovos teoriją ir teigė, kad žmonės tarpusavyje yra susiaistyti solidarumo tikslų. *L. Diugi* solidarumą suprato kaip nuolatinį asmeninių ir visuomeninių tikslų (interesų) derinimą ir tvirtino, kad kiekvienas asmuo ir socialinė grupė visuomenėje turi ne teises, o pareigas, kurių esminė – solidarumo pareiga, todėl kylančius prieštaravimus žmonės turi įveikti per bendradarbiavimą. Propaguodamas politinės valdžios atvirumą, *L. Diugi* mėgino pasukti visuomenės raidą iš revoliucinio į evoliucinį kelią, siekdamas įvardinti sąlygas, būtinas socialinei taikai užtikrinti. Socialinė taika, anot *L. Diugi*, galėjo būti palaikoma visų socialinių grupių teise dalyvauti valdant korporatyvinę valstybę, valdžios decentralizacija ir dalyvavimu sindikatų veikloje, kuriuose darbininkai ir darbdaviai kar-

tu veikia ir priima sprendimus remdamiesi sutartimi. Tokią valstybę *L. Diugi* laikė viršesne už klases, o pačią klasių kovą siūlė keisti klasių bendradarbiavimu. Be to, *L. Diugi* solidarumo normą laikė metodologiniu principu, kuriuo privalu vadovautis teisėkūroje: įstatymų leidėjas ne kuria, o tik konstatuoja, protokoluoja teisės normas. Todėl teisė, paremta visuomenės solidarumu, nėra valstybės nustatyta, todėl negali būti ir valstybės atšaukta. Tokioje valstybėje valdžios aktai galioja tik tiek, kiek jie palaiko įvairių socialių grupių bendradarbiavimą ir santarvę. Socialiai aktyvios valstybės pareiga yra užtikrinti socialinį solidarumą: garantuoti piliečių teisę į darbą, teisingą atlyginimą, darbuotojų apsaugą, vaikų, neįgaliųjų ir pagyvenusių žmonių globą. Įgyvendinant valstybinę valdžią, pasak *L. Diugi*, turi proporcingai dalyvauti ne tik politinės partijos, bet ir profesinės sąjungos¹⁴³.

Solidarumo idėją *institucionalizmo* linkme XIX a. pradžioje plėtojo *Morisas Horiju* (1856–1929 m.), kuris teigė, kad kiekviena organizacija yra tam tikra korporacija (institucija): šeima, bažnyčia, profesinė sąjunga, akcinė bendrovė ir kitos, kurios telkdamos pavienius individus, siekia padidinti kiekvieno galimybes ginti savo teises. Anot *M. Horiju*, organizuota gynyba kuria socialinių jėgų pusiausvyrą, reikalingą palaikyti socialinę rimtį visuomenėje. Jis ragino atitinkamai orientuoti ir valstybę, kad jos vykdomoje politikoje būtų atsižvelgta į įvairių socialinių institucijų vertę ir reikšmę visuomenės gyvenimui, siekiant šitaip išvengti socialinių sukrėtimų, kylančių dėl socialinės pusiausvyros pažeidimų¹⁴⁴.

Apibendrinant aptartas teorijas akivaizdu, kad mokslininkai sutaria, jog visuomenėje tarp įvairių socialinių grupių, taip pat darbuotojų ir darbdavių, egzistuoja natūralus interesų konfliktas, kuris gali būti sprendžiamas revoliuciniu arba evoliuciniu būdais. Poreikį pasitelkti socialinę partnerystę ir tokiu būdu spendžiant socialines problemas išvengti revoliucinio kelio nulėmė auganti ekonominė krizė ir turtinė diferenciacija tarp turtingiausiųjų ir nepasiturinčiųjų, paliudijusi tai, kad laisvosios rinkos (taip pat ir darbo rinkos) savireguliacijos idėja jau nebeveikia. Todėl XIX a. devintuoju ir dešimtoju dešimtmečiais buvo priimti pir-

¹⁴³ Vaišvila, A. *Teisės teorija*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 72–73.

¹⁴⁴ Veikalas *Administracinės ir viešosios teisės kursas (Precis de droit administratif et dedroitpublic)*. Paris. 1927.

mieji darbo įstatymai, kuriuose buvo pradėti reglamentuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykiai. Taigi *kompromisinės krypties teisės* teorijose vadovaujantis solidarumo idėja buvo plėtojamas naujas politinės sistemos modelis, kuris išreiškiamas šiuolaikiniame sprendimų priėmimo procese net tik nacionaliniu, bet ir viršnacionaliniu lygmenimis. Nors 1929–1933 m. ekonominė krizė (Didžioji depresija), Pirmasis pasaulinis karas ir radikalių mokslinių teorijų išgalėjimas socialinį klimatą vis tiek dar labiau ap sunkino, minėtos teorijos turėjo lemiamos įtakos socialinio dialogo sampratos užuomazgoms ir įsitvirtinimui politinėse ir teisinėse sistemose, todėl šiandien tarptautinės organizacijos, demokratinės teisinės socialinės valstybės neatsiejamos nuo socialinės partnerystės, kuri turi įtakos sprendimų priėmimo, taip pat ir teisėkūros procesui. Požiūris į teisę kaip įgyvendinančią visuomeninę sutartį šiuo metu vyrauja Europos ir kitose demokratinėse valstybėse ir išreiškiamas teisės normose, be to, atitinkamas tokį požiūrį realizuojančias nuostatas šiandien aptinkame ir tarptautinės teisės aktuose.

2.2.3. Subsidiarumo principas ir socialinė partnerystė

Subsidiarumo principas – tai pirmiausia pamatinė nuostata, pagal kurią sprendimai turi būti priimami tuo lygmeniu, kuriuo jie yra veiksmingiausi.

Subsidiarumo principas yra kaip alternatyva marksistinei ideologijai ir grindžiamas tuo, kad individas yra pats svarbiausias visuomenės vienetas. Šis principas taip pat akcentuoja būtent individo teisę ir laisvę veikti savo pasirinkimu, jungtis į asociacijas ar kitaip organizuotis arba veikti individualiai¹⁴⁵. Aptariamasis principas padeda iškelti socialinio teisingumo tikslą ir jo siekti; o subsidiarumo doktrina užtikrina demokratijos ir teisingumo balansą bei numato įtikinamas priemones šiam balansui įgyvendinti¹⁴⁶.

¹⁴⁵ Craig, J. D. R., Lynk, S. M. *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge university press, 2006, p. 120–132.

¹⁴⁶ *Ibidem*, p. 131.

Bendriausia prasme subsidiarumo principas suprantamas kaip:

- 1) galių pasiskirstymas tarp federacinių vienetų ir centrinės valdžios federacinėje valstybėje ar tam tikroje sąjungoje (*vertikalusis subsidiarumo principo veikimas*);
- 2) kompromisas tarp kolektyvizmo, kurį rėmė marksistinė teorija, ir individualizmo (*horizontalusis subsidiarumo principo veikimas*. Toks veikimas siejamas su decentralizacijos paplitimu priimanant sprendimus). Pavyzdžiui, *Marco Biaggi* akcentuoja, kad subsidiarumo principą labai svarbu laikyti esminiu kolektyvinėse derybose.

Tokiu būdu įgyvendinant šį principą skatinama demokratijos ir atstovavimo instituto plėtra, apimant ne tik politinius institutus ir valdžios institucijas, bet ir socialinę bei darbo santykių (ypač kolektyvinių) sritį. Be to, šis principas iš esmės veikia ne tik demokratinius procesus šiuolaikinėse valstybėse, bet kartu yra ir darbo bei socialinę teisę formuojantis veiksnys. Ilgainiui subsidiarumo principu pradėta grįsti padedant valstybei įtvirtinama asociacijų laisvė. Šis principas taip pat skatina ir apsaugo darbuotojų dalyvavimo teises, stiprina jų atstovavimą ir įgalinimą kuriant darbo teisės normas.

Šiuo principu grindžiama vadinamoji **subsidiarumo doktrina**, kuri teikia pirmenybę individui ir jo interesams, būtent individą pripažindama svarbiausiu socialiniu vienetu ir suteikdama jam laisvę rinktis bei užtikrindama kryptingą valstybės pagalbą. Ši doktrina skiriasi nuo **individualizmo doktrinos**, nes pastaroji nepripažįsta valstybės pagalbos individui būtinybės. Subsidiarumo esmė – pripažinimas, kad individui būtina valstybės pagalba tam, kad jis imtųsi veiksmų ir realiai įgyvendintų valstybės jam garantuotą asociacijų ir kolektyvinių derybų teisę, kartu šią pagalbą suprantant kaip svarbesnę už tiesioginę intervenciją į individo pasirinkimą, jo asmeninio gyvenimo sritį. Iš čia, kaip minėta ankstesniuose vadovėlio skyriuose, ir kildinamas ne tik pozityvusis, bet ir negatyvusis asociacijų laisvės aspektas – individo teisė nesijungti į organizacijas ir nedalyvauti jų veikloje. Todėl, kaip ir minėta, svarbi valstybės pagalba ir individo, asociacijos motyvavimas sprendimus priimti pirmiausia patiems, tikintis, kad būtent savarankiškai pasirinktu lygmeniu priimti sprendimai bus efektyviausi ir labiausiai atitiks suderintą atitinkamų subjektų valią ir interesą.

Subsidiarumo doktrinos atstovai akcentuoja, kad valstybė lygiai turi vertinti tiek socialinius, tiek ir ekonominius individo interesus. Vadinas, subsidiarumo doktrina, priešingai nei *liberalizmas* (*A. Smito nereguliavimo teorija*), pripažįsta tai, kad būtina *matoma ranka*, kuri padėtų individams derinti jų ekonominius ir socialinius interesus bei tokiu būdu užtikrintų valstybės ir visuomenės progresą¹⁴⁷. Šis *matomos rankos* principas objektyviai realizuojamas per darbo teisę (arba socialinę teisę plačiąja prasme), kurioje įtvirtinamos priemonės, padedančios siekti socialinio teisingumo darbo rinkoje ir apsaugoti silpnesnius, ypač skatinant asociacijų ir kolektyvinių derybų teisę, o ne tiesiogiai kišantis į kolektyvines derybas.

Harry Arthurs pastebėjo, kad visos darbo teisės sistemos, kurios pradėtos kurti XX amžiaus pradžioje, turėjo didžiulę valstybinės valdžios paramą ir taip pat pripažino, kad kolektyvinių derybų mechanizmo veikimas nebūtų įmanomas be valstybės intervencijos. Valstybė darbo rinkoje veikia, užtikrindama ne tik kolektyvinių derybų įgyvendinimą, bet ir įvairias darbuotojų garantijas, susijusias su jų statuso nesaugumu. Subsidiarumo principas iš esmės taikomas įtvirtinant ir įgyvendinant dvi individo garantijų rūšis – užimtumo ir apsaugos nuo skurdo bei atskirties, o šiuolaikiniuose darbo teisiniuose santykiuose pasireiškia per kolektyvinių derybų institutą ir paprastai atskleidžia šių derybų decentralizaciją (tai ypač būdinga Vakarų Europai nuo aštuntojo dešimtmečio). Pavyzdžiui, italų autorius *Marco Biagi* buvo įsitikinęs, kad subsidiarumas turėtų būti esminis kolektyvinių derybų principas siekiant užtikrinti, kad vis labiau globalėjančioje rinkoje būtų užtikrintos darbdavių galimybės išlikti konkurencingiems. Subsidiarumo principas tokiose derybose išreiškia tai, kad tik pačios derybų šalys turi pasirinkti derybų tikslus ir kolektyvinės sutarties lygmenį ar veikimo sritį¹⁴⁸. Autorius teigia, kad būtent decentralizuotos kolektyvinės derybos įmonės lygmeniu gali geriau nei centralizuotos užtikrinti verslo interesus. Vadinas, subsidiarumo principas darbo teisėje pasireiškia per kolektyvinių derybų decentralizaciją, bet ne per individualių susitarimų įsigalėjimą.

¹⁴⁷ Craig, J. D. R., Lynk, S. M. *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge university press, 2006, p. 129.

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 108.

2.2.3.1. Subsidiarumo principo įgyvendinimas Tarptautinės darbo organizacijos veikloje¹⁴⁹

TDO veikloje nuo pat įkūrimo 1919 m. šis principas realizuojamas per pačios organizacijos trišalę struktūrą, sprendimų priėmimo procesą, kuriame, kaip minėta, priimant sprendimus, kuriant ir tvirtinant TDO standartus, kartu su valstybių narių atstovais dalyvauja ir darbuotojų bei darbdavių interesams atstovaujantys delegatai¹⁵⁰.

Kuriant šią organizaciją ir sprendimų priėmimo modelį, esminių vaidmenį XX amžiaus pradžioje atliko tuometinės darbininkų organizacijos, raginusios nacionalines vyriausybes *tarptautiniu lygmeniu* kurti ir plėtoti darbo standartus. 1900 m. Paryžiuje buvo įsteigta Tarptautinė darbininkų teisių apsaugos sąjunga (pranc. *Association internationale pour la protection legale des travailleurs*), kurios steigėjais buvo profesorai, ekonomistai ir visuomenininkai. Sąjungos pagrindinis tikslas buvo tvirtinti santykius su tais, kurie įvairiuose pramonės kraštuose laikė būtinu darbininkus globojantį įstatymų leidimą¹⁵¹. Būtent šios Sąjungos ir Šveicarijos Vyriausybės iniciatyva Berne 1906 m. organizuotoje konferencijoje priimtos dvi konvencijos, susijusios su darbo apsauga, ir tapusios pirmaisiais tarptautiniais darbo įstatymais. Tačiau šiuos pirmuosius tarptautinius darbo įstatymus priėmė vien nacionalinių vyriausybių atstovai, o beįsigalintis darbininkų judėjimas norėjo realiai matomos naudos, bet ne sąlyginių pasižadėjimų. 1916 m. liepos mėn. Leeds (Didžioji Britanija) mieste Tarpporganizacionio darbininkų komiteto iniciatyva susirinko belgų, anglų, italų ir prancūzų darbininkų organizacijų atstovai ir priėmė minimalių visų kraštų darbininkų garantijų programą. Darbininkų organizacijos šia programa buvo įpa-

¹⁴⁹ Taip pat žr. vadovėlio 1.3.2 skirsnį *Tarptautinė darbo organizacija ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje*.

¹⁵⁰ Tarptautinės darbo organizacijos konstitucijos 3 straipsnis. Sprendimų priėmimo procesui TDO apibūdinti taip pat svarbi ankstesniuose skyriuose nagrinėta konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti, kurios nuostatos, be kita ko, atskleidžia horizontalųjį subsidiarumo principo veikimą, įgalinant nacionalinius socialinius partnerius pačius būti neatsiejamaisiais sprendimų priėmėjais ne tik TDO konferencijoje, bet ir nacionaliniu lygmeniu pirmiausia patiems įgyvendinant TDO teisės normas.

¹⁵¹ Skirmaitis, K. *Tarptautinės darbo organizacija*. Spaudos fondas. Kaunas 1936, p. 15.

reigtos pareikalauti nacionalinių vyriausybių jos nuostatas įtraukti į Taikos sutartį. Tai buvo nuostatos, susijusios su teise į darbą, asociacijų laisvę, socialiniu draudimu, darbo laiko trukme, darbų sauga, higiena ir kt. Programoje taip pat buvo numatyta sudaryti Tarptautinę komisiją, kuriai būtų pavesta sekti, kaip įgyvendinami minėti standartai. 1917 m. birželio 8 d. Stokholme įvyko Austro-Vengrijos, Vokietijos, Suomijos ir Šveicarijos darbininkų organizacijų konferencija, kuri priėmė panašią rezoliuciją kaip ir ankstesnėje konferencijoje. Rezoliucijoje iš esmės buvo akcentuojama tai, kad darbininkų garantijos, apsauga ir socialinis draudimas turi būti laikomi vienais iš svarbiausių būsimoje Taikos sutartyje. O 1917 m. spalio 1 d. Berne (Šveicarija) susirinko darbininkų konferencija, kurioje dalyvavę 60-ies valstybių atstovai reikalavo, kad Tarptautinė sąjunga, siekianti darbininkus apsaugoti įstatymais, būtų pripažinta laikinu tarptautinio darbo įstatymų leidimo organu.

Vadinasi, pačios darbininkų organizacijos reikalavo tarptautinio socialinio įstatymų leidimo ir kartu išplėtė demokratinėse sprendimų priėmimo procedūrose dalyvaujančių subjektų ratą. Nacionalinės vyriausybės tuo metu paprasčiausiai negalėjo nekreipti dėmesio į tokius reikalavimus, nes dauguma jų jau buvo patyrusios revoliucijos pasekmės ir žinojo, kad į tokius reikalavimus būtina atsižvelgti. Dideliu tokio socialinio tarptautinio įstatymų leidimo šalininku buvo *Wudroov Wilson'as*, tuometinis JAV prezidentas, Tautų Sąjungos rėmėjas, kuris nemažai paveikė Versalio taikos sutarties turinį.

Minėti darbininkų organizacijų judėjimai ir jų inicijuotos nuostatos vėliau įtvirtintos Versalio taikos sutartyje, manome, turėjo esminės įtakos šiandieniniam sprendimų priėmimo procesui TDO. Būtent Versalio taikos sutarties autoriai pasiūlė įsteigiant TDO užtikrinti visuotinę taiką ir pripažino, kad ši taika nėra įmanoma be socialinio teisingumo.

Dabartiniam sprendimų priėmimo procesui TDO apibūdinti taip pat svarbi ankstesniuose skyriuose nagrinėta konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti, kurios nuostatos, manome, yra rezultatai dar prieš Pirmąjį pasaulinį karą darbuotojų organizacijų kelti reikalavimai dėl atviresnės demokratijos ir sprendimų priėmimo procesų. Ši TDO konvencija, be kita ko, atskleidžia horizontalųjį subsidiarumo principo veikimą, įgalinant nacionalinius socialinius partnerius pačius būti sprendimų priėmėjais ne tik

TDO konferencijoje, bet ir nacionaliniu lygmeniu, pirmiausia patiems kuriant ir įgyvendinant TDO teisės normas.

Subsidiarumo principas TDO veikloje pasireiškia ir per asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų principų įtvirtinimą, visokeriopą paramą šiems principams ir paskatas valstybėms – šios organizacijos narėms – užtikrinti minėtų principų įgyvendinimą. Subsidiarumo principas TDO teisėje taip pat išreiškiamas apsaugant darbdavių ir darbuotojų organizacijas nuo bet kokio kišimosi į jų steigimosi, veiklos ir valdymo reikalus, be to, įtvirtinant nuostatą, kad kolektyvinės derybos turi būti skatinamos visais lygmenimis, kuriuos visada pasirenka patys socialiniai partneriai¹⁵². Minėtos TDO teisėje įtvirtintos svarbios nuostatos ir nusako horizontaliojo subsidiarumo principo veikimo esmę.

Šis subsidiarumo principas TDO teisėje kartu veikia ir atskiruose darbo ar socialines teises plačiąja prasme reguliuojančiuose teisės aktuose įteisinant galimybę po konsultacijų su socialiniais partneriais nacionalinėje teisėje taikyti lankstesnes ar kitokias, nei atitinkamoje konvencijoje numatytosios, nuostatas (vertikalusis subsidiarumo principo veikimas įgyvendinant TDO standartus nacionalinėje teisėje). Pavyzdžiui, 1919 m. TDO konvencijoje Nr. 1 dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo darbdavių ir darbininkų organizacijos įgalinamos bendru susitarimu Konvencijoje numatytomis sąlygomis peržengti joje numatytą aštuonių valandų ribą (2 straipsnio b dalis). 1997 m. TDO konvencijoje Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų valstybės narės įgalinamos kartu su socialiniais partneriais išplėsti sąvoką „privati įdarbinimo agentūra“, kuriai turi būti taikoma ši konvencija.

TDO konvencijos Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų¹⁵³
nustatyta:

„1 straipsnis

1. Šioje Konvencijoje sąvoka privati įdarbinimo agentūra – tai fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybinės valdžios institucijų ir teikiantis vieną ar keletą šių darbo rinkos paslaugų:

¹⁵² TDO konvencijos Nr. 98 ir rekomendacijos „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ Nr. 163 atitinkamai 4 ir 2 straipsniai.

¹⁵³ *Valstybės Žinios*, 1996, Nr. 30-739.

- a) paslaugos, susijusios su pasiūlymų dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privačiai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi;
- b) paslaugos, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos;
- c) kitos paslaugos, susijusios su darbo paieška, kurias nustato kompetentinga institucija, pasikonsultavusi su geriausiai darbaviamis ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, tokios kaip informacijos teikimas, tačiau nesiekiant konkrečių darbo pasiūlymų derinimo su paraiškomis dėl darbo.“

2.2.3.2. Subsidiarumo principo įgyvendinimas Europos Sąjungos teisėje

Pirmoji aptariamo principo apraiška ES teisėje siejama su 1974 m. Europos Tarybos rezoliucija „Dėl socialinių veiksmų programos“¹⁵⁴, kurioje buvo pažymėta, kad ekonominė ekspansija nėra savitiksliis dalykas, bet ji turėtų užtikrinti geresnę gyvenimo kokybę. Ši programa kėlė uždavinius gerinti užimtumą, gyvenimo ir darbo sąlygas, tobulinti socialinių, ekonominių ir darbo klausimų sprendimų įgyvendinimą. Socialinių veiksmų programoje tiesiogiai nevertojama subsidiarumo principo sąvoka, tačiau teigiama, kad, Tarybos nuomone, „<...> Bendrijos socialinė politika yra savarankiška politika ir turėtų Bendrijos priemonėmis prisidėti prie anksčiau išardytų uždavinių realizavimo, kurį vykdo nacionalinės socialinės politikos, tačiau nesiekti standartinių sprendimų visoms socialinėms problemoms, neperkelti atsakomybės už jas į Bendrijos lygmenį, jei manoma, kad šių problemų sprendimas yra efektyvesnis kitais lygiais“¹⁵⁵. Teisingai pažymi *L. Dromantienė*, kad tuometinis nacionalinis politinis elitai negebėjo spręsti visuomenei aktualių socialinių ir ekonominių problemų¹⁵⁶, o tuometinė Europos Bendrijos steigimo sutartis nenumatė pa-

¹⁵⁴ 21/1/1974, OJ C 13/1 12.2.74.

¹⁵⁵ *Ibidem*.

¹⁵⁶ Dromantienė, L. *Socialinės Europos kūrimas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 34.

kankamo Bendrijos įgalinimo socialinėje srityje, todėl galima teigti, kad nebuvo realių prielaidų subsidiarumo principui veikti. Tačiau net ir Maastrichto sutartimi (1992 m.) įtvirtinus subsidiarumo principą, atsiskleidė valstybių narių nenoras plėtoti socialinę politiką Bendrijos lygmeniu – į minėtą sutartį Didžiąją Britanijai prieštaraujant taip ir nebuvo įtrauktas vadinamasis Socialinės politikos protokolas, kurio vienas iš pagrindinių tikslų buvo sudaryti galimybes Europos institucijoms spręsti tuos socialinius klausimus, kuriuos iki tol valstybės sprendė savarankiškai.

Reikėtų pabrėžti, kad net ir išplėtos ES galios šiandien užimtumo skatinimo, gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo, tinkamos socialinės apsaugos, socialinio dialogo, žmogiškųjų išteklių plėtros ir kitais klausimais nėra pakankama subsidiarumo idėjos veikimo prielaida. Šio principo įgyvendinimas neįmanomas be sustiprinto socialinių partnerių vaidmens. Todėl ilgainiui šie partneriai tapo pagrindiniai, su kuriais konsultuojamasi dėl kiekvienos Europos Bendrijos iniciatyvos socialiniais klausimais. Esminis žingsnis buvo žengtas Socialinės politikos protokolą įtraukus į Amsterdamo sutartį (138 straipsnis). Šiandien ES institucijų bendradarbiavimas su socialiniais partneriais ir jų vaidmuo neapsiriboja vien minėtomis konsultacijomis dėl teisės aktų iniciatyvų. Socialiniai partneriai įgalinami pateikti ES lygmeniu bendrą pasiūlymą, kuris gali būti įtrauktas į direktyvą¹⁵⁷. Derybų arba socialinio dialogo skirtingais lygmenimis (ES, nacionaliniu, regioniniu, įmonių) derinimas dabartiniu metu tapo ne tik TDO, bet ir ES išskirtiniu bruožu.

Pavyzdžiui:

1. **Europos Sąjungos sutarties suvestinėje redakcijoje**¹⁵⁸ nustatyta:

„13 straipsnis

<...>

4. Europos Parlamentui, Tarybai ir Komisijai padeda Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas bei Regionų komitetas, atliekantys patariamąsias funkcijas.“

¹⁵⁷ Išsamiau apie tai rašoma vadovėlio 2.4 skyriuje.

¹⁵⁸ Europos Sąjungos oficialusis leidinys, C 115, 2008 05 09.

2. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinėje redakcijoje¹⁵⁹ nustatyta:

„25 straipsnis (EB sutarties buvęs 22 straipsnis)

Kas treji metai Komisija atsiskaito Europos Parlamentui, Tarybai bei Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui <...>. Šioje ataskaitoje atsižvelgiama į Sąjungos raidą.

<...>

46 straipsnis (EB sutarties buvęs 40 straipsnis)

Europos Parlamentas ir Taryba, sprenddami pagal įprastą teisėkūros procedūrą ir pasikonsultavę su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, leidžia direktyvas arba priima reglamentus, nustatančius priemones, reikalingas 45 straipsnyje apibrėžiamai darbuotojų judėjimo laisvei įgyvendinti <...>.

<...>

148 straipsnis (EB sutarties ex 128 straipsnis)

<...>

2. Vadovaudamasi Europos Vadovų Tarybos išvadomis, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, Regionų komitetu bei 150 straipsnyje minėtu Užimtumo komitetu, kasmet parengia gaires, į kurias valstybės narės atsižvelgia vykdydamos savo užimtumo politiką <...>.

<...>

155 straipsnis (EB sutarties ex 139 straipsnis)

1. Administracijos ir darbuotojų pageidavimų jų dialogas Sąjungos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus.

2. Sąjungos lygmeniu sudaryti susitarimai yra įgyvendinami pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką <...>.

156 straipsnis (EB sutarties ex 140 straipsnis)

Siekdama 151 straipsnyje iškeltų tikslų ir nepažeisdama kitų Sutarčių nuostatų, Komisija skatina valstybių narių bendradarbiavimą ir sudaro sąlygas derinti jų veikimą visose socialinės politikos srityse pagal šį skyrių, ypač reikalais, susijusiais su:

¹⁵⁹ Europos Sąjungos oficialusis leidinys, C 115, 2008 05 09.

- įdarbinimu;
- darbo teise ir darbo sąlygomis;
- pagrindiniu ir aukštesniuoju profesiniu mokymu;
- socialiniu draudimu;
- nelaimingų atsitikimų darbe ir ligų prevencija;
- darbo higiena;
- teise jungtis į asociacijas ir kolektyvines derybas tarp darbdavių ir darbuotojų.

Šiuo tikslu Komisija glaudžiai bendradarbiauja su valstybėmis narėmis atlikdama tyrimus, teikdama nuomones bei organizuodama pasitarimus ir nacionaliniu lygmeniu kylančiais, ir tarptautinėms organizacijoms rūpimais klausimais, ypač iniciatyvų, kuriomis siekiama nustatyti gaires ir rodiklius, organizuoti keitimąsi geriausia patirtimi ir rengti reikiamus elementus periodinei stebėsenai ir vertinimui. Apie tai išsamiai pranešama Europos Parlamentui.

Prieš teikdama šiame straipsnyje numatytas nuomones Komisija konsultuojasi su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu.

157 straipsnis (EB sutarties ex 141 straipsnis)

<...>

3. Europos Parlamentas ir Taryba, sprenddami pagal įprastą teisėkūros procedūrą, pasikonsultavę su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, imasi priemonių užtikrinti, kad būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principas, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.

<...>

300 straipsnis

1. Europos Parlamentui, Tarybai ir Komisijai padeda Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas bei Regionų komitetas, atliekantys patariamąsias funkcijas.

2. Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą sudaro darbdavių, darbuotojų ir kitų pilietinei visuomenei atstovaujančių organizacijų atstovai, pirmiausia socialinėje ekonominėje, pilietinėje, profesinėje bei kultūros srityse.

3. Regionų komitetas susideda iš regionų ir vietos valdžios struktūrų atstovų, kurie turi regiono arba vietos valdžios rinkėjų mandatą arba yra politiškai atskaitingi išrinktai asamblėjai.

4. Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto bei Regionų komiteto narių nevaržo jokie privalomi nurodymai. Eidami savo pareigas, jie yra visiškai nepriklausomi ir veikia Sąjungos bendro intereso labui.“

Europos Sąjungos sutarties suvestinės redakcijos 5 straipsnio 1 dalyje skelbiama, kad Sąjungos kompetencijos įgyvendinimas, be kita ko, grindžiamas jau aptartu subsidiarumo principu¹⁶⁰. Šio straipsnio 3 dalyje taip pat teigiama, kad: „<...> pagal subsidiarumo principą tose srityse, kurios nepriklauso Sąjungos išimtinai kompetencijai, ji ima veikti tik tada ir tik tokiu mastu, kai valstybės narės numatomo veiksmo tikslų negali deramai pasiekti centriniu, regioniniu ir vietiniu lygiu, o Sąjungos lygiu dėl numatomo veiksmo masto arba poveikio juos pasiekti būtų geriau.“ Reikėtų pažymėti, kad įgyvendinant subsidiarumo principą esminė tampa veiksmų masto ar poveikio nepakankamumo įvertinimo problema, įgalinanti atitinkamą Sąjungos kompetencijai priklausantį klausimą spręsti ES lygmeniu. Praktika parodė, kad valstybės narės ne visada pritaria privalomų teisės normų ES lygmeniu atsiradimui ir todėl ginčija atitinkamus ES institucijų sprendimus ir iniciatyvą. Pavyzdžiui, Didžioji Britanija ETT ginčijo teisinį darbo laiko direktyvos 93/104/EB priėmimo pagrindą ir prašė pripažinti ją negaliojančia, argumentuodama, kad ES institucijos priimdamos direktyvą 118a str. pagrindu viršijo jame įtvirtintas kompetencijos ribas. Didžioji Britanija savo ieškinį grindė teiginiu, jog nėra pagrįstų mokslinių įrodymų, kad Direktyva 93/104/EB yra tinkama priemonė darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai užtikrinti. Todėl buvo teigiama, kad direktyva neatitinka subsidiarumo ir proporcingumo principų ir kad Taryba piktnaudžiavo savo teisėmis, nustatydamas su pačios direktyvos tikslais nesuderinamas priemones bei prašė pripažinti direktyvą negaliojančia. ETT savo 1996 m. lapkričio 18 d. sprendime atmetė faktiškai visą ieškinį ir pripažino, kad subsidiarumo ir proporcingumo principai nebuvo pažeisti, tačiau pripažino netekusiu galios direktyvos 5 str. antrąjį sakinį, nes nesugebėta įrodyti direktyvos 93/104/EB nuostatos, kad ji minimalų poilsio laiką

¹⁶⁰ Europos Sąjungos oficialusis leidinys, C 115, 2008 05 09.

iš esmės įeina sekmadienis, pagrįstumo, todėl darant direktyvos pakeitimus, šios nuostatos buvo atsisakyta¹⁶¹.

Veronique Marleau, aptardama EB teisės subsidiarumo principo įtaką darbo teisei, teigia, taikant šį principą nustatant minimalius standartus darbo teisėje derinami Bendrijos socialiniai ir ekonominiai tikslai. Tokiu būdu užtikrinami minimalūs darbuotojų garantijų standartai, tai ne kartą patvirtinta ir ETT konkrečiose bylose pritaikius subsidiarumo principą¹⁶². Manome, kad pakankamos prielaidos dialogui ES teisėje aktyvus pačių socialinių partnerių vaidmuo ir gebėjimas tinkamai pasinaudoti suteiktomis galimybėmis dalyvauti sprendimų priėmimo procese turėtų ateityje spręsti nepakankamo subsidiarumo principo veikimo problemą.

2.3. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS MODELIAI

Socialinės partnerystės modelis – tai tarptautinėje organizacijoje, valstybėje, ūkio šakoje ar įmonėje susiklosčiusi socialinės partnerystės sistema, t. y. hierarchinė socialinės partnerystės struktūra, kuri remiasi atitinkamais socialinės partnerystės principais ir pasireiškia įvairiais jos lygiais.

Socialinės partnerystės modelį lemia įvairūs veiksniai, susiję su valstybių, tautų ir visuomenių:

- 1) istoriniais procesais politiniame, socialiniame ir ekonominiame gyvenime;
- 2) ekonominės, kultūrinės, politinės, socialinės ir net psichologinės sąlygos.

Socialinės partnerystės sistema vertinama kaip vienas iš svarbiausių demokratinę visuomenę formuojančių ir lemiančių veiksnių. Ji atsiranda ir formuojasi laipsniškai ir priklauso nuo kiekvienos valstybės ypatumų. Socialinės partnerystės sistemą sudaro šie elementai:

- 1) struktūriniai ir organizaciniai elementai (subjektai, objektas, dalykas),

¹⁶¹ ETT 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-84/94 *Jungtinė Karalystė v tarybą*, ECR I-5755.

¹⁶² Craig, J. D. R.; Lynk, S. M. *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge university press, 2006, p. 122.

- 2) *socialinės partnerystės mechanizmas* – tai nuolatinis derybų procesas, politinių ir teisinių norminių procedūrų nustatymas, kuriomis remiantis turi būti derinami socialinių partnerių interesai;
- 3) *metodai, kuriais įgyvendinama socialinė partnerystė* (bendradarbiavimo ar jėgos),
- 4) *socialinės partnerystės įgyvendinimo priemonės* (teisinės ar vadinami džentelmeniškai susitarimai),
- 5) *socialinių partnerių taktika*.

Konkrečioje valstybėje galiojančio socialinės partnerystės *modelio efektyvumas* gali būti vertinamas atsižvelgiant į tai, koks yra visuomeninių interesų suderinimo lygmuo siekiant bendrų interesų. Pavyzdžiui, nacionaliniu lygiu socialinės partnerystės *modelio efektyvumą* rodo: valstybinės santvarkos stabilumas, politinis nuoseklumas, sumažėjusi socialinė įtampa ir nesutarimai visuomenėje; regioniniu lygiu – regiono gyvenimo rodiklių gerėjimas ir pan.

Skirtingoms valstybėms sprendžiant ekonomines ir socialines problemas, vykdamas socialinių konfliktų prevenciją būdingas kitoks valstybės dalyvavimo laipsnis ir pobūdis, todėl ilgainiui susiformavo netapatūs socialinės partnerystės modeliai. Pažymėtina, kad paprastai valstybėse derinami keli skirtingi socialinės partnerystės modeliai.

Pagal socialinių interesų organizuotumą įvairiose visuomenės gyvenimo srityse skiriami šie socialinės partnerystės modeliai:

- 1) *materialus gamybinis modelis* – paprastai taikomas kolektyviniuose darbo teisės santykiuose, nors jis, be kita ko, turi įtakos individualių teisinių santykių subjektų teisėms ir pareigoms;
- 2) *socialinis modelis* – paprastai taikomas švietimo, mokslo, sveikatos apsaugos, kūno kultūros, sporto, turizmo, poilsio ir kitose gyvenimo srityse;
- 3) *politinis modelis* – kai sprendžiant kilusias socialines problemas įsitraukia valstybinės valdžios, įskaitant ir vietinę, atstovai.

Pagal valstybinės valdžios atstovų vaidmenį kartu su profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijomis dalyvaujant socialinėje partnerystėje skiriami šie socialinės partnerystės modeliai:

- 1) *trišalis (arba tripartizmo) modelis* – kai socialinėje partnerystėje dalyvauja valstybė;

- 2) *dvišalis (arba bipartizmo) modelis* – tai ne tik darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų (jų organizacijų) dvišalis bendradarbiavimas, bet ir darbuotojų atstovų (jų organizacijų) ir valstybinės valdžios dvipusis bendradarbiavimas.

Tarptautinio darbo biuro parengtoje **TDO deklaracijoje dėl esminių darbo teisių – jungimosi į organizacijas siekiant socialinio teisingumo (2004 m.)** teigiama, kad ypatingas vaidmuo šiame procese skiriamas valstybei ir būtent *tripartizmui*, siekiant įgyvendinti jungimosi ir kolektyvinių derybų teisę. Generalinio direktorato nuomone, daugelį klausimų reikia spręsti būtent tripartizmo pagalba, įskaitant minimalaus darbo užmokesčio nustatymą, socialinį aprūpinimą ir profesinį rengimą. Tais atvejais, kai darbuotojų ar darbdavių organizacijos silpnumas trukdo rasti abipusį susitarimą, valstybė privalo imtis aktyvesnio vaidmens. Galiausiai, tripartizmas dar svarbus ir todėl, kad būtent per jį, jo tikslą – sudaromos prielaidos socialinei partnerystei plėtotis ir išplisti, tokiu būdu sukuriant kolektyvinių derybų kultūrą.

Pagal tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų (jų organizacijų) susiklostančių santykių pobūdį skiriami šie socialinės partnerystės modeliai:

- 1) *konkuravimo modelis*;
- 2) *bendradarbiavimo modelis*;
- 3) *atsakomųjų santykių modelis* – kai imamasi tokių teisinių priemonių, kaip streikai ir lokautai.

Pagal socialinėje partnerystėje dalyvaujančių socialinių partnerių motyvaciją ir tokios socialinės partnerystės efektyvumą skiriami šie socialinės partnerystės modeliai:

- 1) *kvazipartnerystės (arba formalus priverstinis) modelis* – kai siekiama į kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis ar susitarimus visais lygmenimis įtraukti kuo daugiau subjektų (dažnai vien formaliai). Tokiu būdu pridengiamos realiai egzistuojančios problemos ir žlugdomi realūs santykiai;
- 2) *realios socialinės partnerystės (arba tikrasis iniciatyvusis) modelis* – tai humanistinis socialinės partnerystės modelis, orientuotas į interesų derinimą, solidarumą, subsidiarumą ir visuomeninės sutarties bei demokratinės teisinės socialinės valstybės vertybines orientacijas, socialinių partnerių poreikius ir iniciatyvą. Šio modelio esmę

sudaro tarpusavio santykių objektyvumas, teisingumas, nuoširdumas, priimtų įsipareigojimų vykdymas. Tokiuose modeliuose laikomasi net žodinių, vadinamų *džentelmeniškais susitarimais*.

Pagal tai, koks politinis požiūris į socialinę partnerystę vyrauja valstybėje, skiriami šie socialinės partnerystės modeliai:

- 1) *socialdemokratinis modelis;*
- 2) *konservatyvusis modelis;*
- 3) *diktatūrinis modelis;*
- 4) *ir pan.*

Pagal tai, kokia yra socialinėje partnerystėje dalyvaujančių socialinių partnerių struktūra vyrauja, skiriami šie socialinės partnerystės modeliai:

- 1) *individualistinis modelis*, apimantis profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų bei individualaus darbdavio bendradarbiavimą;
- 2) *kolektyvinis modelis*, apimantis profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimą.

2.3.1. Kvazipartnerystės (arba formalusis priverstinis) modeliai

Kvazipartnerystės (arba formaliajam priverstiniam) modeliams būdingi šie *požymiai*:

- 1) prievartinė narystė darbuotojų ir darbdavių korporacijose;
- 2) valstybės dominavimas kuriant ir įgyvendinant kvazipartnerystės santykius ir neatskirtas darbdavio ir valstybės interesus;
- 3) ypatingas į uždarumą linkusių profesinių sąjungų vaidmuo, kurios, be kita ko, nelinkusios konfrontuoti nei su darbdaviais, nei su valstybe.
- 4) darbo teisiniams santykiams būdingas paternalizmas (t. y. sudaromas netikras įspūdis, neva rūpinamasi darbuotojų teisėmis) ir antrinis materialinių paskatų darbui vaidmuo;
- 5) uždara darbo rinka, kai darbuotojas visą laiką yra susietas su įmone, kurioje pradėjo darbinę veiklą¹⁶³;
- 6) kt.

¹⁶³ Лушников А. М.; Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 16 с.

Į socialinę partnerystę žvelgiant istoriniu aspektu, paminėtina, kad ryškiausiai kvazipartnerystės (arba formalieji priverstiniai) modeliai buvo stebimi veikiant totalitariniams režimams, t. y. fašistinėse *Italijoje ir Vokietijoje, taip pat Sovietų Sąjungoje (toliau – ir SSSR)*.

Fašistinėje Italijoje valstybė ėmėsi aktyvaus vaidmens formuodama korporatyvizmą, kuriam esant darbuotojai ir darbdaviai privalomai turėjo jungtis į valstybines ir partines struktūras. 1925 m. spalio 2 d. pramonininkų konferencija ir fašistinės profesinės sąjungos sudarė susitarimą, pagal kurį minėtos profesinės sąjungos tapo monopolistiniais darbuotojų atstovais (*Vidoni rūmų paktas*), kartu buvo likviduojamos nefašistinės profesinės sąjungos. Ši nacionalinė profesinių sąjungų konfederacijos korporacija pagal 1926 m. balandžio 3 d. Kolektyvinių santykių teisinio reglamentavimo įstatymą buvo įtraukta į valstybinę valdymo sistemą. Dėl to *kolektyvinėms sutartims buvo suteikta įstatymo galia*, o už jų pažeidimus ir dalyvavimą ekonominiuose streikuose buvo numatyta baudžiamoji atsakomybė.

1927 m. pavasarį Didžioji fašistinė taryba priėmė vadinamąją Darbo chartiją, kurios esminė idėja buvo klasių bendradarbiavimas „siekiant bendrų nacionalinių interesų“. Buvo įtvirtintas draudimas darbuotojams streikuoti. Darbuotojai su darbdaviais jungdavosi į fašistines korporacijas. Šios korporacijos buvo kuriamos šakiniu pagrindu pagal įvairias gamybos ir ekonomikos sritis, o jų valdymo organuose dalyvavo darbdavių atstovai, valstybės tarnautojai ir fašistinių profesinių sąjungų funkcionieriai. Korporacijoms buvo suteikta teisė pagal nacijos interesus daryti įtaką ūkinio gyvenimo sritims ir reguliuoti darbo santykius. Korporacijos, siekdamos tenkinti darbdavių interesą, uždraudė streikus, o atsižvelgdamos į darbuotojų interesus numatė 40 val. darbo savaitę. Chartija deklaravo teisę į atostogas, padidintą atlygį už naktinį darbą ir viršvalandžius, materialinę kompensaciją atleidžiant darbuotoją iš darbo ne dėl jo kaltės ir kitas socialines garantijas. Nacionalinė korporacijų taryba siekė tapti aukščiausiuoju arbitru ir darbo santykių regulatoriumi, tačiau praktikoje tai įgaudavo labiau propagandinį pobūdį.

Ilgą laiką tokia socialinės partnerystės sistema Italijoje veikė santykinai efektyviai, tačiau ilgalaikėje perspektyvoje jos negalima vertinti kaip efektyvios, nes fašistinis socialinės partnerystės modelis buvo sti-

priai deformuotas dėl valstybės viešpatavimo ir vyravusios politinės ideologijos. Plačiai paplitusi korporacija gynė pirmiausia savo narių interesus, be to, milžiniškas korporacijos aparatas apėmė Korporacijų ministeriją, Nacionalinę korporacijų tarybą, Centrinę korporacijų komitetą ir daug kitokių korporatyvinių komisijų ir komitetų. Jų funkcijos dubliuodavosi, o sprendimų priėmimas reikalavo nesibaigiančių susitarimų. Be to, kaip minėta, darbuotojų interesams atstovavo išimtinai fašistinių profesinių sąjungų valdininkai, todėl už streikus prieš fašistinio režimo sukurtą ekonominę santvarką buvo numatyta baudžiamoji atsakomybė.

Fašistinėje Vokietijoje ketvirtojo dešimtmečio viduryje fašistinės profesinės sąjungos apėmė apie keturis milijonus žmonių, kurių pusė taip pat priklausė organizacijai „Po darbo“ (it. *Dopolavoro*), kurios tikslas buvo socialinė parama jos nariams persikrstant narių lėšas (lengvatinės paslaugos, nuolaidos plataus vartojimo prekėms, materialinė pagalba gyvenantiems nepritekliuje, kt.)¹⁶⁴. Kuriant socialinės partnerystės modelį Vokietijoje 1933 m. gegužės 19 d. vadovaujantis Darbo įgaliotinių įstatymu įsteigta dvylika darbo įgaliotinių, veikusių visoje Vokietijos teritorijoje, kurie atstovavo darbdavių interesams. 1934 m. sausio 20 d. Nacionalinio darbo organizacijų įstatymas, žinomas kaip Darbo chartija, galima sakyti, įteisino visišką darbuotojų priklausomybę nuo darbdavių, tačiau kartu išsaugant valstybės teisę neribotai veikti šiuos santykius ir netgi juose dalyvauti. Įstatymas numatė, kad įmonės vadovas priima sprendimus dėl visų tarnautojų ir darbuotojų visais klausimais, kurie yra susiję su įmone. Įmonės vadovas buvo atsakingas valstybei dėl visų savo darbuotojų. Įstatymas taip pat numatė, kad tarnautojai ir darbuotojai turi būti už tai lojalūs darbdaviui ir ištikimi įmonei. Buvo atšauktos profesinės sąjungos, kolektyvinės sutartys ir teisė į streikus.

1934 m. liepos 3 d. įkurta Imperinė darbo tarnyba, kuri vadovavosi darbinio paklusnumu atliekant darbus, o 1934 m. spalio 24 d. įstatymu – ir Vokietijos darbo frontas, kuris pakeitė profesines sąjungas, tačiau iš tiesų niekada neatstovavo darbuotojų interesams. Vokietijos darbo frontui priklausė 25 milijonai narių, jis veikė korporatyviniu principu, t. y. apėmė ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių atstovus. Fronto užduotis

¹⁶⁴ Лопухов, Б. Р. *Фашизм и рабочее движение в Италии*. М., 1968.

buvo stebėti, kad kiekvienas individas maksimaliai pagal išgales dirbtų. Taigi, darbuotojai turėjo dirbti daug, ilgai ir įtemptai, nereikšdami nepasitenkinimo ar pretenzijų dėl darbo užmokesčio ir kitų darbo sąlygų. Darbo užmokestį nustatydavo vadinamieji darbuotojų globėjai, kuriuos paskirdavo Vokietijos darbo frontas. Jie darbo užmokestį nustatydavo pagal darbdavio nurodymą, nepasitarę su darbuotoju.

Vokiečiai nemažai dėmesio skyrė darbo teisinio reguliavimo problemoms. 1935 m. gegužės mėn. pradėta griežtai reglamentuoti teisė pereiti iš vieno darbo į kitą, o nuo tų pačių metų birželio mėn. užimtumo apskaitos tarnyba įgalinta vykdyti priverstinį darbo jėgos perskirstymą. Siekiant „prižiūrėti“ prie darbo vietos tų pačių metų vasario mėn. atsirado darbo knygelės. Nuo 1938 m. įteisinta darbinio paklusnumo pareiga, kurios nesilaikant buvo numatyta bauda ir laisvės atėmimas. Taip pat atsirado atostogaujančiųjų teisė išsaugoti darbo vietą (atostogaujančius asmenis atleisti buvo galima tik užimtumo apskaitos tarnybos sutikimu).

1939 m. vasario mėn. Vokietijoje įteisintas visuotinis darbinis paklusnumas¹⁶⁵. Vertinant šiuolaikinę tarptautinę ir konstitucinę teisę į darbą, kyla pagrįstas klausimas, kodėl vokiečiai, verčiami dirbti darbininkišką darbą už atlyginimą, kuris garantavo tik gyvenimo minimumą, visgi palaikė nacistinį režimą. Tam tikrą vaidmenį, žinoma, turėjo ideologinė įtaka, tačiau esminė priežastis, lėmusi nesipriešinimą, buvo ta, žmonės turėjo darbą ir garantiją jo neprarasti. Prisimindami *Veimaro* Respublikos¹⁶⁶, kurioje buvo šeši milijonai bedarbių, laikus, darbuotojai politinę laisvę siejo su „laisve badauti“. Hitleris puikiausiai suprato kovos su nedarbu svarbą ir šią socialinę ir ideologinę problemą naudojo savo režimui įtvirtinti. Jo žinoma frazė: „Jeigu automagistralei statyti reikės dvigubai mažiau darbuotojų, tai aš paprasčiausiai išakysiu tiesti dvigubai ilgesnę automagistralę.“ Taigi, nukrypstant nuo demokratijos buvo užtikrintas darbas visą savaitės laiką. Paradoksalu, bet po 1918 m. Vokietija priėmė nemažai progresyvių įstatymų, kuriuose buvo

¹⁶⁵ Киселев И. Я. Из истории права XX века: трудовое право в фашистской Италии и нацистской Германии. – Вестник международного университета. 2001.

¹⁶⁶ Veimaro Respublika (vok. *Weimarer Republik*) – demokratinė Vokietijos valstybė, gyvavusi nuo 1919 m. iki 1933 m.

įtvirtinta keturiasdešimties valandų darbo savaitė, viršvalandinio darbo draudimas, teisė sudaryti kolektyvines sutartis, steigti darbo tarybas įmonėse (1920 m. Fabrikų ir Gamyklų tarybų įstatymas). Visgi skurdas ekonominės krizės sąlygomis lėmė tai, kad šie „fabrikų ir gamyklų įstatymai“ negaliojo.

1939–1940 m. priimtuose **Sovietų Sąjungos** teisės aktuose buvo nemažai panašumų lyginant su vokiškuoju socialinės partnerystės modeliu. SSSR taip pat buvo įvestos darbo knygelės, sudaromi valstybiniai darbo rezervai, maksimaliai ribojamos galimybės pereiti iš vienos įmonės į kitą, numatyta baudžiamoji atsakomybė už sistemingą vengimą dirbti ir darbo drausmės pažeidimus, nustatyta privaloma darbuotojų narystė profesinėse sąjungose, kuriose taip pat dalyvauja ir valstybių įmonių atstovai. *Sovietų Sąjungos socialinės partnerystės modeliui įtakos taip pat turėjo 1917 m. socialistinė revoliucija Rusijoje, dėl kurios suaktyvėjo valstybinis darbo santykių teisinis reguliavimas. Valstybė per savo įmones ir įvairias valstybines organizacijas tapo vieninteliu darbdaviu, diktavusiu darbo sąlygas, tačiau toks itin griežtas darbo rinkos reguliavimas Sovietų Sąjungoje tapo kliūtimi plėtotis darbo santykiams ir realiai socialinei partnerystei.*

2.3.2. Realios socialinės partnerystės (arba tikrasis iniciatyvusis) modeliai

Į socialinę partnerystę žvelgiant istoriniu aspektu paminėtina, kad stipriausiai realios socialinės partnerystės (arba tikrasis iniciatyvusis) modeliai įtvirtinti tokiose valstybėse, kaip *Švedija ir kitos Skandinavijos valstybės, Anglija, Prancūzija, JAV.*

Socialdemokratinis **Švedijos** socialinės partnerystės modelis vertinamas kaip vienas stabiliausių. Jo esmė – realus darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimas tarpininkaujant valstybei. Kuriant švediškąjį modelį lemiamą reikšmę turėjo 1920 m. suformuota *J. Brantingo* socialdemokratinė vyriausybė. Ši vyriausybė įkūrė specialią komisiją, kuriai pavedė analizuoti gamybinės demokratijos ir socializacijos problemas ir iškėlė jai uždavinį pasiekti, kad darbuotojai turėtų įtakos valdant įmones. Šiuo tikslu minėta Komisija pasiūlė sukurti darbuotojų dalyvavimo valdant

įmonės mechanizmą, kuris turėjo galioti tik tose įmonėse, kuriose dirbo 25 ir daugiau darbuotojų, kartu darbuotojams konsultacinėmis teisėmis suteikta teisė dalyvauti įmonės valdyme. Tačiau tuo metu tam nebuvo pasirengusios nei profesinės sąjungos, nei darbdaviai, todėl šio klausimo buvo atsisakyta. 1928 m. buvo priimtas kolektyvinių sutarčių įstatymas ir gerokai išplėtos profesinių sąjungų teisės, o 1938 m. sudarytas Pagrindinis susitarimas tarp centrinio profesinių sąjungų susivienijimo ir Švedijos darbdavių susivienijimo (šved. *Saltsjöbadsavtalet*¹⁶⁷), kuria- me įtvirtinti principai iki šiol taikomi reglamentuojant valstybės, profesinių sąjungų ir darbdavių santykius.

1938 m. sudarytas Pagrindinis susitarimas ir iki šiol naudojamas kaip esminis vidaus darbo rinkos reguliavimo instrumentas, pirmaisiais dviem dešimtmečiais po antrojo pasaulinio karo suteikęs industriniams santykiams ypatingą formą, dėl kurios šie santykiai neatsiejami nuo šio susitarimo dvasios ir juose pripažįstama geranoriška bendradarbiavimo dvasia, abipusė pagarba, taikūs abipusiu kompromisu sudaromi susitarimai, kurie kartu yra atsakingai įgyvendinami siekiant progreso darbo rinkoje. Visgi dėl socialinių partnerių noro reguliuoti įvairias industrinių santykių sritis susitarimais be vyriausybės įsikišimo tam tikros šio susitarimo pagrindu vykdomos akcijos tapo tikra grėsme teisėkūrai.

Siekdamas užtikrinti viešąjį interesą, Susitarimas nustato esminius reikalavimus, taikomus trijose srityse, tai: kolektyvinės derybos, kolektyvinio poveikio priemonės ir kolektyvinių ginčų sprendimas. Šis susitarimas taip pat nustatė reikalavimus, keliamus darbo sutarties nutraukimui, tačiau 1974 m. šio Susitarimo nuostatos neteko galios priėmus atitinkamą įstatymą. Kolektyvinių derybų nuostatos iki šiol pagal susitarimą taikomos tiek ginčams ir nesutari- mams, kylantiems dėl teisių, tiek ir dėl interesų.

Šis susitarimas reiškė oficialų politikos perėjimą prie socialinės partnerystės, t. y. nuo to laiko socialinių ir darbo santykių teisiniam reglamentavimui būdinga tai, kad jis įgyvendinamas pagal profesinių sąjungų ir darbdavių susitarimus tarpininkaujant valstybei. Šis susi-

¹⁶⁷ Šis susitarimas galioja iki šiol. Žr.: prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-SALTSJ-Ouml-BADSAVTA-LET-SE.htm>.

tarimas davė pagrindą *kompromisinio modelio* susikūrimui, kuriame įmonių savininkai ir darbuotojai sprendimus priimdavo bendru susitarimu, o darbo konfliktų buvo vengiama. Toks socialinės partnerystės modelis ilgainiui tapo švediškos politinės sistemos esminiu elementu, o teisinis reglamentavimas jau apėmė ne tik įstatymo leidėjo priimamus teisės aktus, bet ir socialinių partnerių susitarimus.

Socialinės partnerystės idėja ir jos teisinės prielaidos plėtojosi ir po II Pasaulinio karo. Jau 1946 m. priėmus Fabrikų ir gamyklų komitetų įstatymą atgimė minėta darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme idėja, o 1970-aisiais Švedijoje buvo priimta daugelis profesinėms sąjungoms svarbių įstatymų. Pavyzdžiui, įstatymas dėl darbuotojų atstovų apsaugos įteisino darbuotojų atstovų teisę darbo laiku vykdyti darbuotojų atstovų funkcijas, jeigu šios funkcijos buvo naudojamos darbuotojų interesams apsaugoti. Įstatymas, numatantis profesinių sąjungų dalyvavimą įmonės valdyme, įteisino darbuotojų atstovų teisę prižiūrėti techninių prietaisų įtaką darbuotojų saugai ir sveikatai, be to, buvo sukurti profesinių ligų profilaktikos, gydymo ir reabilitacijos centrai. Tai, gi, profesinės sąjungos buvo gana stiprios ir gerai organizuotos, todėl be vyriausybės įsikišimo jos galėdavo sudaryti net nacionalines sutartis su darbdaviais. Nacionalinės kolektyvinės sutartys tapdavo socialinės taikos garantu (kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu visi streikai buvo laikomi neteisėtais), o žemesnio lygio kolektyvinėse sutartyse nebuvo leidžiama tartis dėl sąlygų, pabloginančių darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kuri buvo nustatyta aukštesnio lygmens kolektyvinėje sutartyje (*reminės kolektyvinės sutartys*). Tokiomis sąlygomis nuo 1950 m. iki 1980-ųjų vykdavo derybos dėl darbo užmokesčio nustatymo, tačiau ši socialinės partnerystės sistema didino darbdavių nepasitenkinimą, kurie teigė, kad darbo užmokesčio sąlygos turi būti diferencijuojamos atsižvelgiant į konkrečios pramonės ar ūkio šakos veiklos sąlygas ir pan.

1991–1993 m. ekonominės krizės metu socialinių partnerių santykiai Švedijoje pradeda keistis ne profesinių sąjungų naudai: darbdavių organizacijos atsisakė dalyvauti socialiniame dialoge nacionaliniu lygmeniu, o tai labai silpnino profesinių sąjungų pozicijas. Švedijoje nuo 1997 m. neorganizuojamos tokios nacionalinės kolektyvinės derybos nacionaliniu lygmeniu ir iš esmės susiklostė nauja kolektyvinių derybų sistema.

Vėliau švediškąjį modelį perėmė *kitos Skandinavijos valstybės*, kuriose kaip ir Švedijoje politinis stabilumas, ekonominė ir socialinė gerovė buvo pasiekta daugiausia dėl efektyvaus socialinio dialogo. Panašiai kaip ir Švedijoje, *Danijos* profesinių sąjungų konfederacija ir *Danijos* darbdavių konfederacija nuo 1980-ųjų pabaigos atsisakė nacionalinėmis derybomis ir susitarimais spręsti visus darbo teisinius santykius reglamentuojančius klausimus. Dauguma tokių klausimų, įskaitant darbo apmokėjimą, sprendžiami mikrolygmeniu (arba įmonės, šakos), o nacionaliniu lygmeniu sutariama tik dėl minimalus darbo užmokesčio, teisės streikuoti, atostogų trukmės, darbo sąlygų ir pensinio aprūpinimo. Tačiau, pavyzdžiui, *Suomijoje*, iki šiol galioja centralizuota socialinės partnerystės sistema, taip pat centralizuota kolektyvinių derybų ir sutarčių sistema nustatant darbo užmokesčio ir kitas darbo sąlygas, tačiau socialinė partnerystė paprastai įgyvendinama be vyriausybės įsikišimo. Priešingai yra *Norvegijoje*, kur kitaip nei minėtose Skandinavijos valstybėse, ilgalaikės tradicijas turi trišalis bendradarbiavimas. Kolektyvinės derybos jose neįgyvendinamos be vadinamojo *Kontaktinio komiteto*, kuriame bendradarbiauja Vyriausybės ir profesinių sąjungų atstovai. Šis komitetas *Norvegijoje* yra pagrindinis organas, kuris priima politinius sprendimus dėl pajamų surinkimo. Žinoma, socialinė partnerystė *Norvegijoje* įgyvendinama ir ūkio šakų lygmenimis.

Aktyvi socialinės partnerystės politika, paremta valstybės tarpininkavimu darbuotojų ir darbdavių santykiuose, taip pat buvo būdinga *D. R. Makdonaldo* vyriausybei *Anglijoje* ir *E. Eriu* vyriausybei *Prancūzijoje*. Pavyzdžiui, *Anglijoje* pagal 1918 m. Pramoninio valdymo įstatymą buvo numatyta nustatyti minimalų darbo užmokesčių tose šakose, kur nebuvo kolektyvinių sutarčių ir buvo silpnos profesinės sąjungos. 1919 m. Arbitražinio teismo įstatyme buvo numatyta galimybė pasitelkti savanorišką darbo arbitražą, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, o 1927 m. priimti Profesinių sąjungų ir Darbo ginčų įstatymai. 1919 m. kovo 25 d. *Prancūzijoje* patvirtintas Kolektyvinių sutarčių įstatymas. Šiame įstatyme buvo numatyta galimybė sudaryti kolektyvinę sutartį ne tik profesinėms sąjungoms, bet ir kitoms darbuotojų organizacijoms, o teisė streikuoti buvo įtvirtinta net Konstitucijos lygmeniu.

Socialinės partnerystės kūrimąsi *JAV* paskatino sudėtinga ekonominė ir socialinė Didžiosios krizės nulemta situacija. 1930 m. nedarbas

JAV siekė 25 proc., todėl norint išsaugoti socialinę ir politinę sistemą, buvo tiesiog būtina imtis iniciatyvos ir spręsti nedarbo ir kitas socialines problemas. JAV prezidentas *F. D. Ruzveltas* teigė, kad savireguliacinės ekonomikos idėja jau neveikia ir skatino *interesų derinimo* idėją. 1930 m. Naujosios krypties programos tikslas buvo mažinti darbuotojų ir darbdavių prieštaravimus, tai įgyvendinant per stipresnę valstybės įtaką. Visuomenės socialinė apsauga krizės laikotarpiu užėmė vieną iš svarbiausių vietų valstybės politikoje. Sukurta nemažai organizacijų, kurios dalyvaujant ir valstybei bei iš esmės jos finansuojamos, organizavo viešuosius darbu bedarbiams, sprendė kitas socialines problemas. Pradžioje profesinės sąjungos kritikavo tokią valstybės politiką teigdamos, kad vyksta darbo militarizavimas ir darbo užmokesčio lygio mažinimas, tačiau vėliau buvo priverstos prisijungti prie valstybės įgyvendinamos politikos. Buvo sukurtas pagalbos bedarbiams frontas, kuris aprūpindavo bedarbius viešaisiais darbais, už kuriuos būdavo apmokama iš specialaus naujo mokesčio įmonėms, kuri administravo valstijų administracijos. 1938 m. kiekvienoje valstijoje buvo įvestas draudimas nuo nedarbo. 1935 m. rugpjūčio 14 d. įsigaliojus Socialinio aprūpinimo įstatymui, įmokas į tokius fondus mokėjo darbuotojai ir darbdaviai, įkurtos naujos ministerijos: socialinio aprūpinimo ir viešųjų darbų. Socialinio aprūpinimo ir socialinės apsaugos priemonės tik sušvelnino krizės pasekmes gyventojams. Tačiau iš tiesų išėjimo iš krizės problema galėjo būti sprendžiama tik atgaivinant ekonomiką ir sukuriant palankias prielaidas darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimui¹⁶⁸. 1933 m. birželio 16 d. įsigalioja nacionalinės pramonės atkūrimo įstatymas. Jis įteisino sąžiningos konkurencijos kodeksus visose pramonės šakose. Šiuose kodeksuose buvo draudžiamas vaikų darbas, nustatytas minimalus darbo užmokestis visose pramonės šakose, maksimali darbo savaitė, kartu buvo įtvirtinta kolektyvinių susitarimų teisė ir teisė jungtis į profesinės sąjungas. Reikia pažymėti, kad kai kurios antiprofesinių sąjungų priemonės buvo atšauktos priėmus Federacinį įstatymą prieš teismo nuosprendžius, ribojančius profesinių sąjungų veiklą (1932 m. *Noriso*

¹⁶⁸ Лушников А. М.; Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 24 с.

ir *Lagardijaus* įstatymas). Šiuo įstatymu pripažinti negaliojančiais teismų nuosprendžiai inicijuoti darbdavių ir ribojantys profesinių sąjungų veiklą, taip pat buvo uždrausta reikalauti iš priimamų į darbą darbuotojų vadinamųjų „geltonųjų išpareigojimų“ nestoti į profesines sąjungas. Tačiau neorganizavimo ir individualizmo idėjos dar darė įtaką darbdavių mentalitetui ir apskritai išliko nacionalinio mentaliteto dalimi, o tai ypač pasireiškė formuojant socialinės partnerystės modelį JAV, t. y. atitiko socialinės partnerystės modelio pobūdį.

1935 m. gegužės mėn. JAV Aukščiausiasis teismas minėtąjį Nacionalinės pramonės atkūrimo įstatymą pripažino prieštaraujančiu Konstitucijai tiek, kiek jis reglamentavo darbo teisinius santykius. Pažymėtina, kad XX amžiaus ketvirtajame dešimtmetyje Konstitucinis teismas periodiškai pripažindavo nekonstituciniais socialinius įstatymus remdamasis liberalindividualistinėmis žmogaus teisių idėjomis. Netgi įstatymai, ribojantys maksimalų darbuotojų darbo laiką, tam tikrose valstijose buvo pripažįstami antikonstituciniais ir neleistiniais kaip ribojantys žmogaus asmeninę laisvę pasirinkti. Susidariusį teisinį vakuumą užpildė vadinamasis Vagnerio įstatymas – Nacionalinis darbo santykių įstatymas, kurį prezidentas pasirašė 1935 m. birželio 5 d. *Vagnerio* įstatymas, dar vadinamas Didžiąja dirbančiųjų teisių chartija, garantavo darbuotojams dvigubą teisę: teisę jungtis į profesines sąjungas ir teisę sudaryti kolektyvines sutartis su juos samdančiuoju. Siekiant įgyvendinti šį įstatymą, kartu buvo įkurta Nacionalinė valdyba darbo teisiniams santykiams reguliuoti, kuri buvo įgalinta tarpininkauti kolektyvinėse derybose ir reguliuoti kolektyvinius ginčus. Pats senatorius Vagneris, kurio vardu, kaip minėta, ir buvo pavadintas šis įstatymas, teigė, kad įstatymo tikslas buvo partnerystės tarp gamybos ir darbuotojų didinimas, kuri turėjo išspręsti šalies nacionalines problemas, ir ši partnerystė buvo pripažinta esminiu politinės demokratijos pagrindu. Tuo metu faktinė darbuotojų padėtis įmonėse buvo toli nuo idealios ir valdantieji siekė tą padėtį pagerinti¹⁶⁹. 1947 m. priimtas įstatymas, ku-

¹⁶⁹ Nesąžiningą darbo praktika pateikiama *D. Steinbeko* romane „Pykčio griausmai“, kuriame rašoma apie beteisę sezoninių darbuotojų situaciją Kalifornijos įmonėse. Angl. *John Steinbeck, Novel Of Miceand Men*.

riame numatyta kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūra, kontrolė streikų, kurie gali turėti neigiamos įtakos nacijos sveikatai ir gerovei.

Socialinės partnerystės pagrindų kūrimą anksčiau minėtose Europos valstybėse, taip pat ir JAV, lėmė daugelis veiksnių: tai tikslinga valstybės socialinė politika, darbo ir streikų judėjimo aktyvinimas, savininko / įmonininko / darbdavio sutarimas, kad būtina eiti į kompromisus ir derėtis, objektyvus socialinio bendradarbiavimo poreikis krizės sąlygomis ir grėsmė visai socialinei ekonominei sistemai. Tačiau *Rytų ir Vidurio Europai būdingos kiek kitokios socialinės partnerystės formavimosi prielaidos.*

2.3.3. Socialinės partnerystės modeliai Rytų ir Vidurio Europoje

Žlugus socialistinei sistemai dauguma Rytų ir Vidurio Europos valstybių dėl maždaug penkis dešimtmečius trukusių istorinių aplinkybių, natūraliai pasirinko *trišalį socialinės partnerystės modelį*, t. y. trišalį socialinių partnerių ir valstybės bendradarbiavimo kelią, trišalės konsultacijas ir trišalius kolektyvinius susitarimus, dažniausiai sudaromus nacionaliniu lygmeniu. Šių valstybių patirtis lėmė tai, kad darbo teisinių santykių reguliavimo srityje ilgą laiką dominavo valstybė. Šios sąlygos lėmė nepakankamą socialinių partnerių (ypač darbdavių organizacijų) nepriklausomybę ir saviidentifikaciją. Todėl Rytų ir Vidurio Europos valstybėms neišvengiamai teko pasinaudoti istorinės patirties teigiamomis pusėmis ir kuriant rinkos ekonomikos sąlygomis demokratinėje valstybėje veikiančių socialinio dialogo modelį aiškiai apibrėžti valstybės kompetencijas socialinės partnerystės procesuose. Valstybės funkcija trišaliame (arba tripartizmo) socialinės partnerystės modelyje – sudėtingesnė, valstybė turėjo tapti lygiateisiu, o ne viršiausiu partneriu. Naujomis ekonominėmis ir teisinėmis sąlygomis buvo stebimas ir naujų profesinių sąjungų kūrimasis bei socialistinių profesinių sąjungų reformacija ir atgimimas. Tačiau nepaisant politinių, teisinių ir ekonominių transformacijų, socialinės partnerystės sistema aptariamoje valstybių grupėje paprastai vertinama kaip neproporcinga, t. y. neatsiejama nuo valstybės dominavimo ir partnerių derybinių galių disbalanso¹⁷⁰.

¹⁷⁰ Craig, J. D. R.; Lynk, S. M. *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge university press, 2006, p. 169–188.

Darbdavių organizacijos Vakarų pasaulyje natūraliai kūrėsi kaip atsakas į stiprių profesinių sąjungų veiklą, o Rytų ir Vidurio Europoje toks procesas buvo sudėtingesnis. Mat dėl ilgą laiką dominavusios valstybės nuosavybės ir komandinės, o ne laisvos rinkos dėsniais grįstos ūkio sistemos, dar nespėjo susikurti stiprios, nuo valstybės nepriklausomos profesinės sąjungos, taip pat rinkos ekonomikos sąlygomis veikiančios įmonės, be kita ko, besijungiančios ir į asociacijas, turinčias ne tik ekonominį, bet ir socialinį interesą. Profesinės sąjungos ilgą laiką išliko politizuotos, o darbdaviai labiau buvo linkę veikti šešėlio sąlygomis, nesilaikydami įstatymų ir pan. Būtent todėl daugelyje valstybių darbdavių organizacijų veiklą reglamentuojantys įstatymai atsirado anksčiau, nei spėjo susikurti pačios pilnavertės darbdavių organizacijos.

Partnerystei Rytų ir Vidurio valstybėse nemažai įtakos turėjo Sovietų Sąjungoje veikęs kvazipartnerystės (arba formalusis priverstinis) socialinės partnerystės modelis, taip pat šių valstybių narystė TDO, kuri, kaip minėta, pati veikia trišalės socialinės partnerystės pagrindu ir ją skatina valstybėse narėse.

2.4. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ EUROPOS SĄJUNGOJE

Teisinės prielaidos socialinei partnerystei EB, o vėliau ir ES, buvo kuriamos ne vienerius metus. L. Dromantienė pažymi, kad socialinis dialogas, pradėtas kurti tik įsteigus Bendriją ir metams bėgant buvo vis labiau stiprinimas¹⁷¹. Praėjus daugiau nei 60 metų nuo tada, kai 1951 m. balandžio 18 d. buvo pasirašyta Anglių ir plieno bendrijos (EAPB) steigimo sutartis (arba Paryžiaus sutartis), ES socialinė politika įgyvendinama ne tik kuriant geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas, siekiant didinti užimtumą, užtikrinant deramą socialinę apsaugą, kovojant su socialine atskirtimi, bet ir aukščiausiu lygmeniu pripažįstant socialinių partnerių dialogą ir remiant jo plėtrą. Šiandien Europos Sąjungai socialinis dialogas yra vienas iš Europos socialinio modelio ramsčių, socialinės sanglaudos ir atsinaujinimo priemonė, tai patvirtinta įsigaliojus Lisabonos

¹⁷¹ Dromantienė, L. *Socialinės Europos kūrimas*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius 2008, p. 72.

sutarčiai. Naujame Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 152 straipsnyje pabrėžiamas Sąjungos įsipareigojimas remti Europos socialinių partnerių vaidmenį ir socialinį dialogą. Jame taip pat pripažįstamas Europos socialinių partnerių nepriklausomumas.

**Europos Sąjungos sutarties suvestinėje redakcijoje¹⁷² nustatyta:
„152 straipsnis**

Sąjunga, atsižvelgdama į nacionalinių sistemų įvairovę, pripažįsta ir remia socialinių partnerių vaidmenį savo lygiu. Ji remia socialinių partnerių dialogą, kartu gerbdama jų savarankiškumą. Prie socialinio dialogo prisideda trišalis socialinių reikalų aukšto lygio susitikimas ekonomikos augimo ir užimtumo klausimais.“

Šiandien *socialinė partnerystė* socialiai išplėtojoje Europos Sąjungoje vertinama ne tik kaip vienas iš šios Sąjungos tikslų, bet ir kaip priemonė pačiai ES socialinei politikai toliau vystytis.

Išskirtini **penki pagrindiniai socialinės partnerystės raidos etapai ES teisėje:**

- 1) *socialinės partnerystės pripažinimas pirminėje teisėje – ankstyvasis etapas (1951–1974 m.);*
- 2) *pirmųjų privalomųjų teisės normų įtvirtinimas antrinėje teisėje (1975–1984 m.);*
- 3) *socialinių partnerių susitarimai „Val Duchesse proceso“ laikotarpiu (1985–1995 m.);*
- 4) *socialinių partnerių dalyvavimas teisėkūros, sprendimų priėmimo ir įgyvendinimo procesuose (1996 m. iki dabar);*
- 5) *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai.*

¹⁷² Europos Sąjungos oficialusis leidinys, C 115, 2008 05 09.

2.4.1. Socialinės partnerystės pripažinimas pirminėje teisėje – ankstyvasis etapas (1951–1974 m.)

1951 m. *Paryžiaus* (Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo) sutartyje ir 1957 m. *Romos* (Europos atominės energijos bendrijos steigimo bei Europos Ekonominės bendrijos steigimo) sutartyse buvo pripažinta konsultacijų svarba Europos socialiniam dialogui. Naujai *Paryžiaus sutartimi* įsteigtos Bendrijos institucijos iškart buvo įpareigos imtis veiksmų skatinant geresnes darbo ir gyvenimo sąlygas dirbantiesiems anglių ir plieno pramonėje (Sutarties 3 straipsnis). Panašiai 1957 m. *Romos sutartimi* valstybės narės kartu sutarė skatinti geresnes darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas (Sutarties 117 straipsnis). Tikėtasi, kad minėtų tikslų pasiekti padės laisvas darbuotojų judėjimas, todėl jis buvo skatinamas per Europos socialinio fondo, įsteigto 1960 m., teikiamą finansinę paramą. Kartu *Romos* (Europos ekonominės bendrijos steigimo) sutartyje pabrėžta, kad Europos Komisija turi skatinti šalių bendradarbiavimą socialinėje sferoje ir ypač tose srityse, kurios susijusios su įdarbinimu, darbo teise, darbo sąlygomis ir kitose, taip pat teise į asociacijas ir kolektyvines darbuotojų ir darbdavių derybas, tačiau nesukonkretinta, kokia forma šis bendradarbiavimas turėtų vykti¹⁷³.

Tiesa, 1957 m. *Romos sutartimi* numatytas *Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto* veikimas. Šis Komitetas veikia ir dabar. Nariai į posėdžius renkasi reguliariai (ne rečiau kaip 9 kartus per metus). Šiame komitete atstovaujama šių pagrindinių grupių interesams:

- samdomiems darbuotojams (per nacionalines profesinių sąjungų konfederacijas);
- darbdaviams (tiek valstybiniame, tiek privačiajame sektoriuje);
- įvairių kitų interesų grupių atstovams (dar vadinam nevyriausybiniu sektorium).

Jo pagrindinė funkcija – konsultuoti ir patarti EB (vėliau – ES) institucijoms įvairiais klausimais, kai jie nagrinėjami Europos lygiu. Be to, minėtos institucijos įpareigos privalomai konsultotis su šiuo Komi-

¹⁷³ Dromantienė, L. Europos socialinio modelio problema integracijos procese. *Socialinis darbas*, 2004, Nr. 3(1), p. 14–23.

tetu prieš priimant sprendimus socialinės politikos ir kitais klausimais. Komitetas savo iniciatyva gali teikti nuomones ir siūlymus.

Socialinės partnerystės pripažinimo laikotarpiui apibūdinti svarbios 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytos *Europos socialinės chartijos* nuostatos, be kita ko, apibrėžusios teisę jungtis į organizacijas ir profesines sąjungas, reguliuoti tarpusavio teises ir pareigas kolektyvinėmis sutartimis, teisę į kolektyvines derybas, teisę į informaciją ir konsultavimą, imtis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų ir kt.

2.4.2. Pirmųjų privalomųjų teisės normų įtvirtinimas antrinėje teisėje (1975–1984 m.)

Šis socialinės partnerystės raidos ES teisėje etapas siejamas su dviem Tarybos direktyvomis, įtvirtinusiomis kolektyvinės darbuotojų teisių apsaugos mechanizmus verslo pasikeitimo atvejais, tai:

- a) 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB *dėl valstybių narių įstatymų, reglamentuojančių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo* (vėliau pakeista 98/59/EB). Įdomu tai, kad šios direktyvos priėmimas buvo įvardintas 1974 m. Tarybos rezoliucijoje dėl socialinės veiksmų programos. Taip vadinamų „kolektyvinių atleidimų“ (arba „grupės darbuotojų atleidimo“) direktyva įteisino darbdavio „socialinės partnerystės pareigą“, įgyvendinamą per informavimą ir konsultavimą atleidžiant iš darbo grupę darbuotojų. Direktyva numatė, kad tokiais atvejais darbuotojai iš anksto turi būti išsamiai informuojami ir su jais turi būti konsultuojamasi, siekiant išvengti atleidimo arba sušvelninti atleidimo iš darbo pasekmes. Be to, direktyva įtvirtino darbdavio pareigą apie tokius atleidimus iš anksto informuoti atitinkamas valstybės institucijas. Minėta grupės darbuotojų atleidimo iš darbo direktyva privalomose teisės normose konkretizavo socialinės partnerystės formas, pirmiausia įteisindama kolektyvinį informavimo ir konsultavimo institutą, kol kas taikytą tik siauroje – grupės darbuotojų atleidimo iš darbo – srityje ir pripažino valstybės institucijų dalyvavimo šioje partnerystėje ir dialogo svarbą, įgyvendinant šiuo atveju vieną iš užimtumo politikos priemonių;

b) 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo¹⁷⁴ (vėliau pakeista 98/50/EEB, 2001/23/EB) garantuoja, galima sakyti, kolektyvinę darbuotojų teisių ir jų užimtumo apsaugą verslą perduodant kitam darbdaviui, taip pat darbuotojų atstovų teises ir atitinkamas darbdavio pareigas informuoti ir konsultuotis su jais verslo perdavimo atveju siekiant išsaugoti darbo vietas.

Svarbu tai, kad šios direktyvos¹⁷⁵ buvo priimtose pagal Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartį ir atsižvelgiant į Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę. Be to, abiem šioms direktyvoms priimti įtakos turėjo 1974 m. sausio 21 d. Europos Tarybos rezoliucija „Dėl socialinių veiksmų programos“¹⁷⁶, kurioje buvo numatyta gerinti užimtumą, gyvenimo ir darbo sąlygas, tobulinti socialinių, ekonominių ir darbo klausimų sprendimų įgyvendinimą.

2.4.3. Socialinių partnerių susitarimai „Val Duchesse proceso“ laikotarpiu (1985–1995 m.)

Tolesnė sparti socialinės partnerystės plėtra Europos Bendrijoje būdinga 1985–1995 m. laikotarpiu, kai Europos Komisijai pirmininkavo *Žakas Deloras* (pranc. *Jaques Lucien Jean Delors*). Būtent šiuo laikotarpiu – nuo 1985 m. – buvo pradėtas derybų procesas, dar vadinamas „*Val Duchesse procesu*“¹⁷⁷, kada Europos Komisijos paraginti Europos

¹⁷⁴ Oficialusis leidinys, L 061, 1977/05/03, p. 0026–0028.

¹⁷⁵ Plačiau apie šias direktyvas žr. vadovėlio 1.3.4 skirsnį *Europos Sąjunga ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje*.

¹⁷⁶ Oficialusis leidinys, C 13/1, 21/1/1974, 12.2.74.

¹⁷⁷ *Val Duchesse* terminas vartojamas Europos socialinio dialogo susiformavimo procesui, kuriame aktyviai dalyvavo ir Europos lygmen socialiniais partneriais, apibūdinti. Pirmasis svarbus socialinės partnerystės plėtrą paskatinęs susitikimas įvyko 1985 m. sausio mėn. *Val Duchesse* pilyje (Belgijoje). Tuometinio Komisijos pirmininko *Žako Deloro* iniciatyva į minėtą susitikimą pakviesti visų ES socialiniams partneriams (UNICE – dabar Business Europe, CEEP ir ETUC) priklausiusių nacionalinių organizacijų pirmininkai ir valstybių narių vadovai.

socialiniai partneriai sutarė aktyviai dalyvauti Europos lygmens socialiniame dialoge ir tokiu būdu jį plėtoti.

„Val Duchesse procesą“ santykinai galima skirti į šiuos *etapus*:

a) *Suvestinio Europos akto priėmimas*. 1986 m. vasario 17 d. priimtas Suvestinis Europos aktas (angl. *The Single European Act*). Pagrįsdamas socialinės erdvės kūrimo būtinumą, J. Deloras reikalavo diegti vienodus standartus, kurie būtų priimtini darbuotojams ir darbdaviams ir kad dėl pramonei aktualių klausimų būtų susitarta socialinio dialogo būdu. Jo nuomone, socialinio dialogo uždavinys – skatinti profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas būti socialinės politikos iniciatorėmis, plėtoti socialinių partnerių derybas Europos lygiu, nes pati Komisija susilaiko nuo naujų iniciatyvų kėlimo. Be to, socialiniai partneriai turi siekti, kad valstybės narės įgyvendintų tai, kas iškovota derybose¹⁷⁸. Tokiu būdu būtų sudarytos sąlygos socialinės politikos ir gyvenimo standartų vienodėjimui skirtingose valstybėse narėse. Šiuo laikotarpiu išryškėjus socialinio dialogo svarbai, naujasis Sutarties 118B straipsnis įpareigojo Europos Komisiją plėsti Europos lygmens darbdavių ir darbuotojų socialinį dialogą. Anot L. Dromantienės, socialinio dialogo įtvirtinimas Suvestiniame Europos akte buvo vertinamas kaip bandymas sukurti tam tikrą „socialinę partnerystę“ Europos mastu¹⁷⁹.

b) *Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos priėmimas*. Socialinės partnerystės ir dialogo įsitvirtinimui ir plėtrai svarbi 1989 m. priimta *Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija*, kuri ETT praktikoje tapo darbo teisės normų aiškinimo priemone ir svarbiu pagrindu kuriant vėlesnes Bendrijos darbo teisės normas. Šioje Chartijoje išvardintos pagrindinės darbuotojų socialinės teisės, kurios turi būti užtikrinamos bendrojoje rinkoje. Šios teisės, be kita ko, apima ir socialinių partnerių teisę jungtis į asociacijas, susivienijimus ir profesines sąjungas (11 punktas), reguliuoti tarpusavio teises ir

¹⁷⁸ Dromantienė, L. *Europos Sąjungos socialinė politika*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius 2011, p. 36.

¹⁷⁹ *Ibidem*, p. 32.

pareigas kolektyvinėmis sutartimis, darbuotojų informavimo ir konsultavimo, taip pat dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus nuostatas. Nors ši chartija ilgą laiką buvo tik programinis dokumentas, už kurio įgyvendinimą buvo atsakingos pačios valstybės narės, jos reikšmė teisėkūrai ir teisės aiškinimui, taip pat ir socialinės partnerystės srityje, yra neginčijama. Pavyzdžiui, siekdama įgyvendinti aptariamąją chartiją, Europos Komisija priėmė veiksmų programą.

c) *Susitarimo dėl socialinės politikos sudarymas*. 1991 m. spalio 31 d. būtent Europos socialiniai partneriai, paskatinti Europos Komisijos, sudarė *Susitarimą dėl socialinės politikos*¹⁸⁰, kuriame valstybės nares numatyta įpareigoti skatinti užimtumą, pagerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, įgyvendinti tinkamą socialinę apsaugą, palaikyti dialogą tarp darbdavių ir darbuotojų, skatinti socialinę raidą, ypač atsižvelgiant į ilgalaikį užimtumą ir socialinės atskirties įveikimą. Kartu *Susitarime dėl socialinės politikos* socialiniams partneriams numatyta teisė dalyvauti nacionalinėje ir ES teisėkūroje, taip pat priimant sprendimus šiais būdais:

- Europos Komisija prieš pateikdama pasiūlymus dėl socialinės politikos įpareigota konsultuotis su socialiniais partneriais, atstovaujančiais darbdavių ir darbuotojų interesams dėl galimų Europos Bendrijos teisės veikimo krypčių bei dėl siūlomų konkrečių socialinės politikos priemonių pagal Sutartyje numatytas ribas;
- socialiniams partneriams numatyta teisė konsultavimosi metu informuoti Europos Komisiją apie ketinimą patiems inicijuoti dialogo procesą¹⁸¹;

¹⁸⁰ Įsigaliojo 1993 m. lapkričio 1 d., įsigaliojus Mastrichto sutarčiai.

¹⁸¹ Vėliau, 1992 m., ES sutarties 139 straipsnyje numatyta socialinių partnerių teisė. Toks dialogo procesas negali trukti ilgiau kaip devynis mėnesius, jeigu suinteresuoti socialiniai partneriai ir Komisija drauge nenusprendžia jos pratęsti. Toks terminas numatytas siekiant užtikrinti geresnį valstybių narių bendradarbiavimą, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės narės sąlygas ir taisykles tam tikrose apibrėžtose srityse, pavyzdžiui, darbo aplinkos, darbo sąlygų, darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos, darbuotojų informavimo ir konsultavimo, atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų kolektyvinio gynimo, įskaitant bendrą sprendimų priėmimą, iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracijos, moterų ir vyrų lygių galimybių darbo rinkoje ir kt.

- socialiniai partneriai įgalinti sudaryti susitarimą ir tokiu būdu reguliuoti atitinkamą socialinės politikos sferą. Toks susitarimas gali būti įgyvendinamas pačių socialinių partnerių, arba jeigu jie taip nusprendžia – patvirtinamas Tarybos direktyva, kuri, suprantama, valstybėms narėms tampa privaloma;
- Europos Komisija įvairiais būdais įpareigota skatinti socialinio dialogo vystymąsi valstybėse narėse ir kandidatėse;
- išplėstas trišalės partnerystės principo taikymas;
- įteisinta galimybė perkelti ES direktyvas į nacionalinę teisę ne tik įstatymais, bet ir nacionalinių socialinių partnerių susitarimais.

Protokolas dėl socialinės politikos kartu pratęsė 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytos Europos socialinės chartijos ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje apibrėžtas teises: teisę jungtis į organizacijas ir profesines sąjungas, reguliuoti tarpusavio teises ir pareigas kolektyvinėmis sutartimis, teisę į kolektyvines derybas, teisę į informaciją ir konsultavimą, imtis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų ir kt. Šiais dokumentais profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms buvo suteiktos plačios galimybės dalyvauti įgyvendinant ar kuriant darbo teisės normas.

d) Susitarimo dėl socialinės politikos perkėlimo į pirminę teisę.

Svarbu tai, kad šis Susitarimas 1993 m. tapo Maastrichto sutarties sudėtine dalimi ir buvo pervadintas Socialinės politikos protokolu, o nuo 1997 m. visam laikui įtrauktas į Amsterdamo (Europos Sąjungos) sutartį, vėliau tapo Socialinės politikos protokolu, kuris, perkeltas į Maastrichto sutartį¹⁸², tapo sutarties sudėtine dalimi. 1997 m. spalio 2 d. Amsterdamo sutartimi minėto Susitarimo dėl socialinės politikos 3 ir 4 straipsniai perkelti į Sutartį ir tapo Europos Bendrijos sutarties 138 ir 139 straipsniais, kuriuose, be kita ko, numatyta Europos Komisijos užduotis skatinti socialinių partnerių konsultavimąsi Bendrijos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti, užtikrinant šalims lygiavertę paramą. Minėti Europos Bendrijos sutarties 138 ir 139 straipsniai suteikė socialiniams partneriams svarbų vaidmenį įgyvendinant naujas Europos Są-

¹⁸² Maastrichto sutartimi (*Oficialusis leidinys*, C 191, 1992.07.29. p. 1) įsteigta Europos Sąjunga.

jungos socialinio dialogo formas – informavimą ir konsultavimą. Be to, Amsterdamo sutartyje socialinius partnerius nutarta įtraukti į užimtumo strategijų derinimo procesą, kuris iki šiol yra neatsiejama atvirojo koordinavimo metodo dalis Europos Sąjungoje sprendžiant užimtumo problemas ir pateikiant atitinkamas rekomendacijas valstybėms narėms.

Šio Susitarimo perkėlimas į steigimo sutartis vertintinas kaip vienas iš svarbiausių ES socialinės partnerystės ir dialogo raidos etapų ir kartu yra esminis postūmis Europos Bendrijų lygmeniu sureguliuoti daugelį svarbių klausimų, kuriems iki tol nepakakdavo politinės valios. T. Davulio nuomone, pagal aptartas nuostatas buvo sukurtos esminės teisinės prielaidos sudaryti Europos socialinių partnerių susitarimus, kurie šiuo metu vertinami kaip pakankamai naujas atskiras Europos Bendrijos teisėkūros elementas, kartu įteisintas ir pradėtas laipsniškas socialinių partnerių įtraukimo į Europos Bendrijos socialinę politiką procesas¹⁸³. Dėl socialinio dialogo skatinimo politikos Europos Bendrijų ir Europos Sąjungos lygmeniu priimta nemažai direktyvų, detalizavusių socialinės partnerystės teisinių santykių atskirus klausimus (tai Direktyva dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos įmonių ir Bendrijos įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos sukūrimo (94/45/EC; 97/74/EB), 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus (2001/86/EB), 2002 m. Direktyva dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo ir kt.¹⁸⁴.

2.4.4. Socialinių partnerių dalyvavimas teisėkūros, sprendimų priėmimo ir įgyvendinimo procesuose (nuo 1996 m. iki dabar)

Panašiai, kaip ir TDO konvencijų įgyvendinimo atveju, net ir tiesiogiai socialinės partnerystės formų nedetalizuojančios Europos Sąjungos *direktyvos* (darbo laiko, darbuotojų komandiravimo ir kt.)

¹⁸³ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 36.

¹⁸⁴ Plačiau žr. vadovėlio 1.3.4 skirsnį *Europos Sąjunga ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje*.

numato galimybę valstybės narėms institucijoms, pasikonsultavus su nacionaliniais socialiniais partneriais, numatyti atitinkamas lankstesnes nei direktyvoje numatytosios ar kitokias nuostatas. Pavyzdžiui, pagal 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nuostatas valstybėms narėms leidžiama, pasitarus su darbdaviais ir darbuotojais, nacionaliniuose teisės aktuose nustatyti kitokią nei direktyvoje naktinės pamainos darbuotojo sąvoką (2 straipsnio 4 dalis).

Socialiniams partneriams suteikus teisę dalyvauti teisėkūroje ir patiems kurti teisės normas, priimtose ir *šiuo metu galioja direktyvos, priimtose ES mastu veikiančių socialinių partnerių susitarimų pagrindu*, pavyzdžiui:

- 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (97/81/EB, 98/23/EJ).
- Europos Tarybos 1996 m. birželio 3 d. direktyva 96/34/EEB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų. Šia direktyva teisiškai įtvirtinamas 2009 m. birželio 18 d. įvairių Europos pramonės šakų socialinių partnerių organizacijų (BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC) sudarytas patikslintas Bendrasis susitarimas dėl vaiko priežiūros atostogų;
- Europos Tarybos 2005 m. liepos 18 d. direktyva 2005/47/EB dėl Europos geležinkelių bendrijos (CER) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. Šios direktyvos tikslas yra įgyvendinti 2004 m. sausio 27 d. Europos geležinkelių bendrijos (CER) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) sudarytą Susitarimą dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas, darbo sąlygų tam tikrų aspektų;
- kt.¹⁸⁵.

¹⁸⁵ Plačiau žr. vadovėlio 1.3.4 skirsnį *Europos Sąjunga ir jos kompetencija kolektyvinės darbo teisės srityje*.

Tokie susitarimai paprastai sudaromi tarp trijų pagrindinių socialinių partnerių, t. y. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos (*UNICE*), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*), Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), o tais atvejais, kai į direktyvą perkeliamas susitarimas, kuriuo sureguliuoti tik tam tikrai ūkio šakai būdingi santykiai, – tarp atitinkamų šakinių organizacijų. Sutartyje nėra nurodyta, su kuriais Europos Sąjungoje veikiančiais partneriais Komisija konsultuojasi, ir kurie iš socialinių partnerių turi teisę pareikšti nuomonę, t. y. jie neapibūdinami ir nenurodoma, kokie reikalavimai jiems turėtų būti taikomi. Pirminėje teisėje jokiai Bendrijos institucijai nesuteikiama įgaliojimų nustatyti reikalavimus Sutartyje minimiems socialiniams partneriams. Manytina, kad tokius reikalavimus turi nustatyti Komisija, nes ji daugiausia sąveikauja su Europos Sąjungos lygmens socialiniais partneriais.

Kiekvienoje iš valstybių narių yra keliami skirtingi reikalavimai darbuotojus ir darbdavius atstovaujančioms organizacijoms. Valstybėse narėse veikia itin didelis skaičius socialiniams partneriams atstovaujančių organizacijų – jų visų realiai nebuvo įmanoma įtraukti į Bendrijos teisės kūrimo procesą. Todėl kilo Europos Sąjungos lygiu veikiančių organizacijų subjektiškumo problema. Darbo teisės doktrinoje ir praktikoje daug problemų sukėlė klausimas, kokie reikalavimai turi būti keliami Europos Sąjungos lygmens socialiniams partneriams. Pripažįstama, kad tokios organizacijos turi pasižymėti tam tikru europiniu arba europinio atstovavimo kriterijumi¹⁸⁶.

Socialinis dialogas Europos sektoriuose. 1998 m. Europos Komisija priėmė Komunikatą dėl socialinio dialogo pritaikymo Bendrijos lygmeniu ir jo puoselėjimo¹⁸⁷, taip pat 1998 m. gegužės 20 d. ji priėmė sprendimą dėl Europos socialinio dialogo sektorių mastu, kuriuo įkuriami Europos sektorių socialinio dialogo komitetai¹⁸⁸. Šie komitetai skirti pasitikėjimui kurti, dalytis informacija, diskutuoti, konsultuotis, derėtis ir imtis bendrų

¹⁸⁶ Davulis, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, Nr. 58, 2006, p. 31.

¹⁸⁷ Komisijos komunikatas dėl socialinio dialogo derinimo ir skatinimo Bendrijos lygiu, COM (1998) 322 galutinis, 1998 05 20, ir prie jo pridėtas Komisijos sprendimas 98/500/EB, *Oficialusis leidinys*, L 225, 1998-08-12, p. 27.

¹⁸⁸ 1998-05-20 Komisijos sprendimas 98/500/EB, *Oficialusis leidinys*, L 225, 1998 8 12, p. 27.

veiksmų. 1998 m. Komunikate Komisija nurodė, kad Europos sektorių socialinio dialogo komitetai yra konsultacijų, derybų ir bendrų veiksmų priemonė. Komisija steigia sektorių komitetą, jeigu tam tikro sektoriaus Europos socialiniai partneriai to paprašo bendrai ir jeigu atstovavimo mastas Europos lygmeniu atitinka šiuos tris kriterijus:

- 1) *Europos socialiniai partneriai turi turėti narių, kurie būtų nacionalinės organizacijos keliose šalyse;*
- 2) *nacionalinės organizacijos turi būti pasiskelbusios nacionaliniais socialiniais partneriais (jie turėtų atstovauti visai šaliai);*
- 3) *jie turi turėti gebėjimų derėtis ir sudaryti Europos masto susitarimus; jie turi turėti atitinkamas struktūras ir galimybių užtikrinti aktyvų dalyvavimą¹⁸⁹.*

Didžioji dalis Europos sektorių socialinio dialogo komitetų priimtų tekstų – tai techninės priemonės, padedančios Europos mastu spręsti specifinius klausimus (pavyzdžiui, bendra darbuotojų komandiravimo statybų sektoriuje svetainė, atsakingo restruktūrizavimo cukraus pramonėje vadovas ir kt.). Be to, bendros nuomonės ir bendri atsakymai į konsultacijas taip pat pasirodė esąs puikus būdas daryti įtaką Europos politikos kryptims arba ginti sektorių interesus, pavyzdžiui, svarstant direktyvas dėl darbuotojų komandiravimo¹⁹⁰ ir dėl paslaugų vidaus rinkoje¹⁹¹.

Kartu sektorinio socialinio dialogo rezultatai taip pat gali būti įforminami kaip:

- 1) *socialinių partnerių susitarimai*, kurie įgyvendinami direktyvoje arba ne;
- 2) *procedūriniai tekstai* (gairės, elgesio kodeksai ir kt.), kurie, nors ir neprivalomi, turi būti taikomi, o jų įgyvendinimo pažanga turi būti reguliariai vertinama;
- 3) *bendrosios nuomonės* ir kitos priemonės, skirtos daryti įtakai Europos politikos sritims ir padėti dalytis žiniomis.

¹⁸⁹ Atitiktą šiems kriterijams vadovaudamasi 1998 m. sprendimu reguliariai tikrina Europos Komisija (1998-05-20 Komisijos sprendimas 98/500/EB, *Oficialusis leidinys*, L 225, 1998 08 12, p. 27).

¹⁹⁰ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje.

¹⁹¹ 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje.

2.4.5. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai

2000 m. gruodžio 7–10 dienomis vykusiame Europos viršūnių tarybos susitikime *Nicoje* Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija paskelbė *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją*, kuri tapo labai svarbi socialinės partnerystės esmę sudarančioms – darbuotojų informavimo ir konsultavimo, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių – teisėms įgyvendinti. Šia Chartija valstybės narės, be kita ko, susitarė dėl profesinių sąjungų teisių, socialinės ir darbo politikos principų. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos nuostatos, susijusios su profesinių sąjungų teisėmis, socialiniais ir darbo principais, iš esmės atitinka ES valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis grindžiamą 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, 1961 m. Europos socialinės chartijos, 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos bei kitų tarptautinių konvencijų, kurių narės yra Europos Sąjungos valstybės, nuostatas.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje¹⁹² nustatyta:

„12 straipsnis. Susirinkimų ir asociacijų laisvė

1. Kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje srityse, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesus.

<...>

27 straipsnis. Darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje

Darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis.

28 straipsnis. Teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė

Darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konf-

¹⁹² Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LT.01000101.htm>.

likto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti.¹⁹³

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija atveria galimybes Komisijos iniciatyvoms, o pagrindinis vaidmuo įgyvendinant ES chartiją ir užtikrinant jos vykdymą tenka Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Europos žmogaus teisių teismo praktikai. Teisinė Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos dinamika gali pasireikšti įstatymų leidyba, teisminiais ginčiais, socialiniu dialogu, Europos užimtumo strategijos derinimo metodu ir kt. Ši chartija sudarė vieną iš konvento derybų dėl Europos Sąjungos Konstitucijos elementų. Joje numatytos profesinių sąjungų, socialinės ir darbo teisės sukėlė daug šalių narių ginčų ir nesutarimų, kurie tęsėsi ir derantis dėl Europos Sąjungos Konstitucijos paskutiniame konvente, tačiau tai nesutrukdė Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją įtraukti į Europos Bendrijų sutartį. Be to, visas šios chartijos tekstas tapo Sutarties dėl Konstitucijos Europai dalimi (II dalis, 61–114 str.). Taigi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijai suteiktas tiesioginis veikimas ir viršenybė. Visi veiksmai Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygmeniu turi atitikti Sutarties dėl Konstitucijos Europai pagrindines teises, kurias saugo Europos Teisingumo Teismas.

G. Dambrauskienė pažymi, kad Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija išplėtė, o gal net peržengė siauro požiūrio į ES kompetencijos ribas. Tiesa ta, kad dėl įvairaus požiūrio į jas gali kilti įtampa ES valstybių narių ir institucijų santykiuose, pavyzdžiui, jei ES institucijos imasi veiksmų, remiančių chartijoje išdėstytas profesinių sąjungų, socialines ir darbo teises, kai kurios šalys gali ginčytis, kad tokie veiksmai peržengia ES kompetencijos ribas. Be to, galima įtampa tarp įvairių šalių narių, nes šioje chartijoje išdėstytos profesinių sąjungų socialinės ir darbo teisės atitinka daugelio, bet ne visų šalių konstitucines tradicijas ir praktiką¹⁹⁴.

¹⁹³ Ilgą laiką į Europos Bendrijų kompetenciją nepateko socialinio dialogo plėtrai svarbios kolektyvinio poveikio priemonių taikymo (streikų ir lokautų) ir asociacijų laisvės teisinio reguliavimo sritys, tačiau šie klausimai aptariamą 1996 m. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), be to, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija tapo sudėtine Europos Sąjungos sutarties (suvestinė redakcija) dalimi, kurią įtvirtina asociacijų ir streikų teisė, o Europos Komisija įpareigota skatinti valstybių narių bendradarbiavimą šios srityse.

¹⁹⁴ Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66), p. 13–22.

**Europos Sąjungos sutarties suvestinėje redakcijoje¹⁹⁵ nustatyta:
„6 straipsnis
(ES sutarties ex 6 straipsnis)**

1. Sąjunga pripažįsta 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, patikslintoje 2007 m. gruodžio 12 d. Strasbūre, išdėstytas teises, laisves ir principus; Chartija turi tokią pat teisinę galią, kaip ir Sutartys.

Chartijos nuostatos niekaip neišplečia Sutartyse apibrėžtos Sąjungos kompetencijos.

Chartijoje nustatytos teisės, laisvės ir principai aiškinami laikantis Chartijos VII antraštinėje dalyje pateiktų bendrųjų nuostatų, reglamentuojančių jos aiškinimą ir taikymą, taip pat tinkamai atsižvelgiant į Chartijoje nurodytus paaiškinimus, kuriuose pateikti tų nuostatų šaltiniai.

2. Sąjunga prisijungia prie Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos. Šis prisijungimas neturi įtakos Sutartyse apibrėžtai Sąjungos kompetencijai.

3. Pagrindinės teisės, kurias garantuoja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir kurios kyla iš valstybėms narėms bendrų konstitucinių tradicijų, sudaro Sąjungos teisės bendruosius principus.“

Visgi nenuostabu, kad globalizacijos sąlygomis subsidarumo ir „matomos rankos“ principams pamažu vietą užleidžia liberalizmo ir „nematomos rankos“ principas, o kolektyvinių derybų principas tampa sunkiau įgyvendinamas ne tik dėl ideologinių įsitikinimų ir organizacinių priežasčių. Minėtoms tendencijoms globalizacijos sąlygomis, ypač Europos Sąjungos teisėje, įtvirtinami teisiniai instrumentai, kurių tinkamas įgyvendinimas, mūsų nuomone, globalioje ekonomikoje turėtų užtikrinti subsidarumo principo įgyvendinimą darbo rinkoje ir ateityje. Todėl labai svarbu, kad būtų tinkamai įgyvendinamos tokios Europos Sąjungos direktyvos, kaip Europos darbo tarybų direktyva ir kt., kurios padėtų formuoti naują darbo ir socialinę teisę globalioje rinkoje – „darbo teisę be sienų“.

¹⁹⁵ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:020:lt:PDF>

Reikėtų sutikti su G. Dambrauskienės nuomone, kad pagrindinis iššūkis darbuotojų ir darbdavių organizacijoms šiuo metu yra pasinaudoti visomis teikiamomis galimybėmis. Nuo to priklausys pasitikėjimais šiomis organizacijomis, jų, Europos ir Lietuvos žmonių ateitis. Ši problema aktuali ne tik Lietuvoje, nes socialiniams partneriams suteiktos teisės (ir atsakomybė!) prisidėti prie teisės aktų leidybos ES lygmeniu kol kas viršija jų galimybes atskiroje valstybėje narėje. Galima teigti, kad priklausomai nuo to, kaip Europos socialiniai partneriai sugebės pasinaudoti jiems suteiktomis minėtomis galimybėmis dalyvauti teisėkūroje, priklausys ir Europos Sąjungos socialinis modelis ateityje¹⁹⁶. Taip pat reikėtų pritarti T. Davulio nuomonei, kad socialinės Europos plėtra galima tik tokioje Europoje, kur ir toliau būtų derinami darbuotojų ir darbdavių interesai, skatinama socialinė partnerystė. Būtent tai pabrėžia Europos Sąjungos, kaip tam tikros teisinės erdvės, unikalumą¹⁹⁷.

Europos Sąjungoje numatoma toliau harmonizuoti trišalį ir dvišalį socialinį bendradarbiavimą visais lygmenimis ir teisinio reguliavimo srityse. Šioms nuostatoms daugiausia įtakos turėjo Amsterdamo, Maastrichto ir Lisabonos susitarimai bei Europos Komisijos iniciatyva plėtojant socialinę partnerystę Europos Sąjungoje. Minėtų Europos Sąjungos institucijų įgalinimų, veiksmų, sutarčių ir kitų dokumentų pagrindų, pagaliau dėl pačių Europos (ar tarpšakinio ir šakinio) lygmens socialinių partnerių iniciatyvos socialinė partnerystė ir dialogas Europos Sąjungoje tapo ne tik tikslu, bet ir priemone socialinei dimensijai bendrojoje rinkoje plėtoti ir siekiant užtikrinti žmogaus teises.

2.5. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ LIETUVOJE

Lietuvos narystė ES ir TDO buvo vienas iš svarbiausių socialinio dialogo plėtotės stimulų valstybėje. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, taip pat ratifikuotose atitinkamose TDO konvencijose, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) ir kt. tarptautiniuose dokumentuose

¹⁹⁶ Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66), p. 13–22.

¹⁹⁷ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 50.

įtvirtintas asociacijų laisvės principas, kartu ir galimybė steigti profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. Detalizuojant minėtas normas priimti įstatymai: 1991 m. Profesinių sąjungų ir Kolektyvinių sutarčių įstatymai, 1996 m. Asociacijų, 2000 m. Kolektyvinių ginčų reguliavimo ir kiti. Taip pat tam tikri socialinės partnerystės aspektai įtvirtinti 2004 m. priimtuose Europos darbo tarybų ir Darbo tarybų įstatymuose, 2005 m. Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse ir 2006 m. įstatyme Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiam Darbo kodekse pirmą kartą įtvirtinta socialinės partnerystės sąvoka, sistema, principai, lygiai, formos. Lietuvoje socialinė partnerystė įgyvendinama:

- 1) sudarant dvišales ir trišales tarybas (komisijas, komitetus – DK 44–46 str.) ir dalyvaujant jų veikloje;
- 2) naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis (DK 47 str.);
- 3) vedant kolektyvines derybas (DK 48 str.) ir sudarant kolektyvines sutartis;
- 4) dalyvaujant įmonės valdyje (DK 42 str.);
- 5) sprendžiant konfliktus (DK X skyrius).

Socialinė partnerystė Lietuvoje gali būti vykdoma šiais lygiais:

- 1) nacionaliniu;
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);
- 3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities);
- 4) įmonių;
- 5) įmonių struktūrinių padalinių.

Pažymėtina, kad Lietuvoje socialiniai partneriai gali dalyvauti socialinėje partnerystėje viršnacionaliniu lygiu. Tai susiję su globalizacijos ir transnacionalinių korporacijų paplitimo procesais (*korporatyvinė socialinė partnerystė*). Šiose korporacijose paprastai sudaromi susitariami, kurie taikomi keliuose valstybėse dirbantiems darbuotojams (EDT, Europos bendrovės, Europos kooperatinės bendrovės ir kt.).

Socialinės partnerystės lygį partneriai pasirenka patys, taip pat ir klausimus, dėl kurių derėsis. Pažymėtina, kad valstybėse, kuriose socialinė partnerystė yra įgyvendinama keliais lygiais, paprastai įtvirtinama

hierarchinė socialinės partnerystės struktūra, t. y. užtikrinama, kad visi socialinės partnerystės lygiai derėtų tarpusavyje. Pavyzdžiui, atskiriant, kokiais klausimais susitariama šakos ir kokiais – įmonės kolektyvinėje sutartyje. Lietuvoje hierarchinė socialinės partnerystės struktūra išreikšta konkrečiose teisės normose. Darbo kodekse yra nustatytas santykis tarp teisės aktuose įtvirtintų teisės normų ir normų, priimtų socialinių partnerių sutartinės teisėkūros būdu. Taip pat įtvirtina socialinių partnerių sutartinės teisėkūros būdu priimamų normų hierarchinė struktūra.

Darbo kodekse nustatyta:

„4 straipsnis. Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai

<...>

4. Negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

<...>

52 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritis

<...>

3. Jeigu įmonėje galioja kelios kolektyvinės sutartys, taikomos tos sutarties nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams.

<...>

59 straipsnis. Įmonės kolektyvinė sutartis ir jos sudarymo sritis

<...>

2. Įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Įmonės filialuose, atstovybėse ir struktūriniuose padalinuose gali būti sudaromos kolektyvinės sutartys įmonės kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka ir neviršijant tos kolektyvinės sutarties apibrėžtų ribų.

<...>

61 straipsnis. Įmonės kolektyvinės sutarties turinys

1. Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštaruoja ir neblo-gina darbuotojų padėties.“

Kaip ir kitoms Vidurio ir Rytų Europos valstybėms, Lietuvoje *trišalis (arba tripartizmo) socialinės partnerystės modelis*, kuriuo siekiama sumažinti socialinę įtampą, dominuoja lyginant su *dvišaliu (arba bipartizmo) modeliu*, kuris silpnai išvystytas, ypač aukštesniu nei įmonės lygiu.

Galima pritarti I. Blažienės nuomonei¹⁹⁸, kad pagrindiniai Lietuvos socialinės partnerystės modelio trūkumai yra šie:

- 1) *sovietinis palikimas* – veikiančios profesinės sąjungos dažnai yra politizuotos, o darbdavių organizacijų iš esmės nebuvo;
- 2) *neorganizuota visuomenė* – žmonės tradiciškai nelinę jungtis į jiems atstovaujančias organizacijas ar kitus susivienijimus;
- 3) *iniciatyvos nebuvimas* – socialiniai partneriai kylančių problemų sprendimą linkę palikti spręsti Vyriausybei, o ne pasinau-doti kolektyvinių derybų mechanizmu;
- 4) *nepasitikėjimas darbuotojų ir darbdavių organizacijomis*;
- 5) *socialinių partnerių kvalifikacijos stoka*.

2.6. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS OBJKTAS IR DALYKAS

Socialinės partnerystės **objektas** yra visų socialinių – socialinių profesinių, socialinių teritorinių, socialinių nacionalinių – grupių nuostatos, susijusios su socialiniais ir ekonomiais, profesiniais, gyvenimo lygio ir kokybės klausimais, jų poreikiais ir interesais.

Pažymėtina, kad nors socialinės partnerystės objektas yra tam tikrų socialinių grupių interesai ir poreikiai, siekiant veiksmingos socia-

¹⁹⁸ Blažienė, I. Social Dialogue Capacity Building in Lithuania: Approach of Trade Unions and Employers Organisations. Workshop on Social Dialogue Capacity Building for the new EU Member States Prague 25–26 April 2005.

linės partnerystės, būtina atsižvelgti į individo interesus ir juos derinti su grupiniais interesais.

Socialinės partnerystės dalykas – tai visuomeniniai santykiai, susiklostantys:

- 1) *gamyboje, darbo procese;*
- 2) *kuriant darbo vietas;*
- 3) *apsaugant darbo teises;*
- 4) *išsaugant darbo vietas.*

Socialinės partnerystės dalykas plačiaja prasme apima ne tik darbo santykių, užimtumo ar pelno paskirstymo sritį, bet ir sveikatos apsaugos, profesinio mokymo, socialinio draudimo, pensijų sistemos ir kitas socialinės politikos plačiaja prasme sritis.

2.7. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖS FORMOS

Socialinė partnerystė Lietuvoje įgyvendinama šiomis formomis:

- 1) *socialiniams partneriams dalyvaujant socialinės partnerystės institucijų veikloje;*
- 2) *darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises;*
- 3) *darbuotojų atstovams įgyvendinant dalyvavimo darbdaviui priimanant sprendimus teises;*
- 4) *vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis*¹⁹⁹.

Darbo kodekse nustatyta:

„**43 straipsnis. Socialinės partnerystės formos**

Socialinė partnerystė įgyvendinama:

- 1) *dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje;*
- 2) *darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises bei kitas dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teises;*
- 3) *vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis.“*

¹⁹⁹ Žr. vadovėlio 4.3 skirsnį *Kolektyvinės derybos* ir 4.5 skirsnį *Kolektyvinė sutartis*.

2.7.1. Socialinių partnerių dalyvavimas socialinės partnerystės institucijų veikloje

2.7.1.1. Socialinės partnerystės institucijos užsienio valstybėse

Daugelyje valstybių, prasidėjus šeštajam XX amžiaus dešimtmečiui, pradėtos kurti nacionalinės socialinių partnerių tarybos, kurios prisidedamos prie darbo, užimtumo ir socialinės politikos formavimo nacionaliniame sprendimų priėmimo procese dažniausiai įgyvendino patariamąją, konsultacinę arba rekomendacinę funkcijas. Šalia minėtų nacionalinių tarybų kartu buvo sudarytos ir veikė ir daugiau trišalių ir dvišalių komisijų, tarybų, komitetų, kurie minėtas nacionalinių tarybų funkcijas įgyvendino teritoriniu, ūkio šakos ar kitais lygmenimis. Šias struktūras valstybės dažniausiai nuo XX amžiaus vidurio naudoja kaip demokratijos priemonę, įsipareigodamos konsultuotis su socialiniais partneriais prieš priimdamos svarbiausius sprendimus ekonominėje ir socialinėje politikoje. Kaip minėta, iš esmės panašios bendradarbiavimo su socialiniais partneriais formos yra išreikštos TDO ir ES teisėje.

Trišalės ir dvišalės socialinės partnerystės institucijos sudaromos ne tik Vidurio ir Rytų, bet ir Vakarų Europos valstybėse²⁰⁰. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, nacionaliniu lygiu trišaliu pagrindu veikia Ekonominių ir socialinių reikalų taryba, kuri buvo įkurta dar 1925 m. Italijoje nuo 1957 m. veikia Nacionalinė taryba ekonominiams ir darbo klausimams spręsti, Belgijoje nuo 1948 m. – Nacionalinė darbo taryba, Olandijoje nuo 1950 m. – Ekonominių ir socialinių reikalų taryba, Danijoje nuo 1962 m. – Ekonominė taryba, Airijoje nuo 1973 m. – Nacionalinė ekonominė ir socialinė taryba, Portugalijoje nuo 1991 m. – Ekonominė ir socialinė taryba.

Rytų ir Vidurio Europos valstybėse dėl užstrukusių demokratinių procesų tokios struktūros susikūrė kur kas vėliau. Antai 1990 metais Bulgarijoje susikūrė *Trišalė interesų suderinimo komisija*, o tais pačiais metais Vengrijoje – *Nacionalinė trišalė taryba*, Lenkijoje 1993 metais

²⁰⁰ Krasauskas, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66).

įsteigtas *Socialinės taikos fondas*. Nors daugumos įvairiose valstybėse veikiančių institucijų pavadinime yra žodis „trišalė“, dažnai jų veikloje nuo pat įsteigimo dalyvauja ir kitos visuomenės grupės (*social pillar*)²⁰¹, pvz., Vengrijos trišalės tarybos veikloje dalyvauja jaunimo organizacijos, Lenkijos trišaliuose apvaliojo stalo (Trišalės socialinių ir ekonominių reikalų komisijos atitinkmuo iki jos įsteigimo) posėdžiuose, vykusiuose 1989 m., dalyvavo studentų bendruomenės, ūkininkų ir katalikų bažnyčios atstovai, Bulgarijos nacionalinė interesų koordinavimo komisija nuo pat įsteigimo buvo atvira bet kokioms suinteresuotoms institucijoms, pavyzdžiui, jos posėdžiuose reguliariai dalyvauja studentų organizacijos. Tai dar kartą patvirtina būtinybę į trišalį dialogą įtraukti daugiau suinteresuotų grupių, tačiau su sąlyga, kad tai nesutrukdytų darbą ir šių institucijų darbą²⁰².

Pagrindiniai minėtų struktūrų veiklos tikslai yra stebėti ir vertinti šalies ekonominę ir socialinę raidą, palaikyti socialinį dialogą tarp organizuotos visuomenės ir valdžios institucijų. Paprastai minėtos institucijos savo iniciatyva arba valstybės institucijų prašymu įvertina valstybės programas, įstatymų projektus ir pateikia patarimojo pobūdžio išvadą ar nuomonę vyriausybei, parlamentui ir kitoms institucijoms.

Narių delegavimas į nacionaliniu lygiu veikiančias socialinės partnerystės institucijas. Delegavimo tvarka įvairiose šalyse yra labai įvairi, tačiau išskirtinai aiškus bendras principas – darbdavių, profesinių sąjungų ir nevyriausybinių organizacijų atstovus dažniausiai deleguoja pačios organizacijos savarankiškai arba premjerui ar vyriausybei pritarus. Valdžios atstovus ir ekspertus²⁰³ paprastai deleguoja premjeras arba vyriausybė. Šios institucijos įgyvendina daugelį funkcijų, tokias kaip: minimalaus darbo užmokesčio nustatymas kitiems metams, kolekty-

²⁰¹ Ost D. Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and postcommunist class identities. *Politics & Society*. Vol 28, No 4.

²⁰² Kyloh, R. *Tripartism on trial: tripartite consultations and negotiations in Central and Eastern Europe*. ILO, Geneva, 1995, p. 17.

²⁰³ Į kai kurių institucijų veiklą įtraukiami ir ekspertai, pavyzdžiui, Airijoje, Austrijoje, Estijoje, Danijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Portugalijoje, Vengrijoje, Belgijoje. Dažnai tokie ekspertai, dirbantys ekonominių ir socialinių tyrimų srityse, priklauso akademinėi bendruomenei.

vinių darbo ginčų sprendimas, dalyvavimas socialinėje, ekonominėje, darbo ir užimtumo politikoje ir priimant teisės aktus šioje srityje.

R. Lazutka užsienio valstybėse *nacionaliniu lygiu veikiančias socialinės partnerystės institucijas* skirsto į šias pagrindines grupes:

- 1) *institucijos, kuriose atstovaujama tik darbdavių ir profesinių sąjungų atstovams* (pavyzdžiui, Belgijoje). Pavyzdžiui, Belgijos centrinės ekonominės tarybos pagrindinės funkcijos yra šios:
 - parengti patariamąsias nuomones socialiniais ir su nacionaline ekonomika susijusiais klausimais, taip pat savo iniciatyva arba valdžios institucijų reikalavimu perduoti minėtas nuomones vyriausybei ar parlamentui pranešimo forma;
 - pateikti nuomones ar siūlymus dėl įstatymų individualios ir kolektyvinės darbo teisės, socialinės apsaugos srityse iki įstatymo priėmimo;
 - rengti visų šakinių kolektyvinių sutarčių projektus, organizuoti kolektyvines derybas;
- 2) *institucijos, kuriose, be minėtų organizacijų, atstovaujama ir vyriausybei* (pavyzdžiui, Suomijoje, Danijoje, Čekijoje, Estijoje, Portugalijoje). Dažnai tarybų nariai yra ministrai ar ministerijų atstovai. Suomijos ekonominė taryba veikia nuo 1950 m. Ji iš esmės organizuoja analitines diskusijas prieš priimant politinius sprendimus, susijusius su ekonomikos augimu, balansu ir struktūra, tuo palengvindama vyriausybės, Suomijos banko ir svarbiausių interesų grupių bendradarbiavimą. Danijoje veikia 1962 m. įkurta Ekonominė taryba, kurios pagrindinis tikslas ir funkcija yra šalies ekonomikos raidos kontrolė ir analizė, skirtingų ekonominių ir visuomenės interesų koordinavimas. Danijoje taip pat veikia Aplinkosaugos taryba, kuri yra vyriausybės patariamoji institucija įvairiais aplinkosaugos klausimais. Čekijoje nuo 1990 m. veikiančios Ekonominės ir Socialinės sutarties (susitarimo) tarybos pagrindinė funkcija yra stiprinti vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių socialinį dialogą. Estijoje 1999 m. įkurta Ekonominė ir socialinė taryba pataria vyriausybei ir vietinės valdžios institucijoms socialiniais ir ekonominiais klausimais;

3) *institucijos, kuriose, be minėtų subjektų, papildomai atstovaujama ir nevyriausybinių organizacijų atstovams*, t. y. kooperatyvams, bankams, vartotojams, prekybos rūmams ir kt. Tokios institucijos veikia, pavyzdžiui, Prancūzijoje, Italijoje, Olandijoje, Graikijoje, Airijoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Vengrijoje). Antai *Prancūzijos* ekonominė ir socialinė taryba, įsteigta ir veikianti nuo 1925 m., savo iniciatyva arba vyriausybės ar parlamento užsakymu rengia nuomones dėl parengtų įvairių programinių dokumentų. *Italijos* nacionalinė ekonomikos ir darbo taryba (1957 m.) turi įstatymų iniciatyvos teisę ir teikia nuomones vyriausybei ir parlamentui. *Olandijos* ekonominė ir socialinė taryba veikia nuo 1950 m. ir rengia nuomones vyriausybei ir parlamentui aktualiais ekonominiais ir socialiniais klausimais. *Graikijoje* nuo 1994 m. veikiančios Ekonominės ir socialinės tarybos funkcijos – siekti socialinio dialogo dėl bendros šalies politikos, ypač ekonominės ir socialinės politikos krypties, išreikšti nuomones dėl įstatymų projektų. *Airijoje* 1973 m. įkurta Nacionalinė ekonominė ir socialinė taryba pataria ministrui pirmininkui strateginiais šalies ekonominės ir socialinės plėtros klausimais, teikia nuomones parlamentui, rengia ekonominės ir socialinės politikos strategijas, kurios paprastai tampa nacionalinių susitarimų pagrindu. *Panašiai ir Lenkijoje* – nuo 1994 m. veikia Trišalė socialinių ir ekonominių reikalų komisija, kuri siekdama socialinės taikos ir ją palaikydama, derina darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus dėl atlyginimų, socialinių išmokų, kitų socialinių ir ekonominių klausimų. *Portugalijoje* 1991 m. įsteigta Ekonominė ir socialinė taryba rengia nuomones ne tik vyriausybei, parlamentui ir kitoms institucijoms, bet ir prezidentui. *Vengrijoje* 2004 m. įkurtos Ekonominės ir socialinės tarybos pagrindinė funkcija yra konsultacijos dėl nacionalinių strategijų formavimo ir rekomendacijų vyriausybei ir parlamentui teikimas.

Nepaisant nacionalinių trišalių socialinių partnerių institucijų galių ir įtakos reguliuojant darbo santykius, vykdant ekonomines reformas ir įtvirtinant socialinį teisingumą, ne visi autoriai šias instituci-

jas vertina teigiamai: yra nuomonių, kad tokių institucijų egzistavimas stabdo socialinio dialogo vyksmą, šios formaliai veikiančios institucijos buvo suformuotos anksčiau, negu darbuotojų ir darbdavių organizacijos pradėjo efektyviai dirbti, veikdami trišalėse institucijose socialiniai partneriai yra įsitikinę, kad jų interesai yra priešingi, ir bet koku atveju reikia palaikyti priešingą poziciją, nors daugeliu atvejų interesai gali ir sutapti²⁰⁴. Derybos vyktų sklandžiau ir geriau, jeigu socialiniai partneriai labiau orientuotųsi į derybas o ne į patį ginčą. Taip pat akcentuojamas trišalio socialinio dialogo asimetriškumas, nes vyriausybės atstovai vis dar užima stipresnes pozicijas negu susiskaldžiusios ir bendros nuomonės nerandančios profesinės sąjungos ir dar silpnesnės darbdavių organizacijos²⁰⁵.

Apibendrinamas užsienio Europos šalių patirtį, R. Lazutka skiria šiuos svarbiausius aptartų institucijų bruožus²⁰⁶:

- 1) didelė jų sudarymo, struktūros ir veiklos įvairovė;
- 2) visose jose dalyvauja darbdaviai, verslo organizatoriai ir darbdaviai. Kai kuriose šalyse taip pat dalyvauja ir valdžios atstovai bei nepriklausomi ekspertai;
- 3) įvairiose šalyse skiriasi delegavimo į šias institucijas tvarka;
- 4) pagrindiniai jų veiklos tikslai yra stebėti ir vertinti šalies ekonominę ir socialinę raidą, palaikyti socialinį dialogą tarp organizuotos visuomenės ir valdžios institucijų. Taigi socialinės partnerystės dalykas šiose institucijose gali būti ne tik darbo teisiniai klausimai, bet ir socialinės srities, socialinio ir pensinio aprūpinimo, užimtumo, sveikatos ir kiti klausimai;
- 5) jos dažnai dalyvauja vertinant šalies ar atskirų sektorių raidos strategijas, programas, įstatymų projektus ir rengia nuomones apie šiuos dokumentus valdžios institucijoms;

²⁰⁴ Meardi, G. The trojan horse for the Americanization of Europe? Polish Industrial relations towards the EU. *European journal of industrial relations*, 2002, Vol 8, No 1, p. 81–82.

²⁰⁵ Weiss, M. Enlargement and Industrial relations: building a new social partnership. *The international journal of comparative labour law and industrial relations*, 2004, Vol 20, Issue I, p. 8–9.

²⁰⁶ Lazutka, R. *Socialinės partnerystės plėtojimas*. Tyrimo ataskaita. 2012. Vilnius.

- 6) sudaromos lygiateisiais paritetiniais pagrindais ir turi reikiamus šalių įgalinimus spręsti atitinkamus klausimus. Jos gali būti dvišalės ir trišalės (išskyrus įmonės lygmenį).

2.7.1.2. Socialinės partnerystės institucijos Lietuvoje

Kiekviena valstybė gali pasirinkti specifinius socialinės partnerystės realizavimo būdus, tačiau visada privalu vadovautis principu, kad bendrieji interesai turi būti aukščiau už grupės interesus. Lietuvoje socialinė partnerystė, kaip ir kitose valstybėse, tapo visuomenės demokratinės gyvensenos norma. Socialinės partnerystės sistemos plėtrai Lietuvoje nemažą įtaką turėjo narystė tarptautinėse organizacijose (savo narystę TDO Lietuva atnaujino 1991 m. spalio 4 d., o į ES įstojo 2004 m.). 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublika ratifikavo TDO konvenciją Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti, vėliau – ir kitas socialinei partnerystei aktualias TDO konvencijas²⁰⁷.

Lietuvos Darbo kodekso 44 straipsnyje įteisinta *socialinės partnerystės sistema* ir nurodoma, kokie *elementai* sudaro šią sistemą:

- 1) Lietuvos Respublikos trišalė taryba;
- 2) kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos ir komitetai), kurie sudaromi įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka.

Ši Kodekso norma įtvirtina bent *du socialinės partnerystės aspektus*:

- 1) *institucinį*;
- 2) *teisinį*.

Institucinio socialinės partnerystės aspekto prasme aptariamoje normoje determinuojama vis didėjanti socialinės partnerystės reikšmė, kartu įtvirtinant nebaigtinę socialinės partnerystės sistemą: nevardijama konkrečių institucijų, priešingai – paliekama galimybė plėsti socialinio dialogo sistemą priimant kitus įstatymus, taip pat kolektyvines sutartis. Praktika parodė, kad atsiranda vis nauji visuomeniniai santykiai, kuriuos kyla poreikis sureguliuoti, o tai savo ruožtu daro poveikį

²⁰⁷ 1948 m. Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, 1971 m. Konvencija dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje, 1981 m. Konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo (šios konvencijos ratifikuotos 1994 m. rugsėjo 26 d.).

nuolatinei socialinės partnerystės institucinei plėtrai. Nepaisant to, kad Darbo kodeksas nenumato išsamaus dvišalių ir trišalių institucijų sąrašo, svarbu, kad jas steigiant negalima dubliuoti funkcijų, bet reikia stengtis bendrai atstovauti giminingiems tam tikros socialinės grupės interesams. Nepaisant to, šios besiplečiančios *socialinės partnerystės sistemos* – dvišalės ir trišalės – *demokratinėje visuomenėje negali pakeisti valdžios galių*. Socialinės partnerystės institucijos turi atlikti arba konsultacines funkcijas arba, sudarydamos kolektyvines sutartis, atlikti valstybės teisės normų (ypač įstatymų), papildymo funkciją²⁰⁸.

Socialinės partnerystės institucijos, priklausomai nuo veiklos tikslų, numatytų jų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose, gali būti klasifikuojamos į:

- 1) *reguliavimo*;
- 2) *konsultacines*;
- 3) *valdymo*.

Galima skirti ir kitus klasifikavimo pagrindus, atsižvelgiant į kiekvienos institucijos funkcijas. Teorijoje aptariamos institucijos pagal funkcijų pobūdį skirstomos į šias rūšis: socialinė ekonominė taryba, viešųjų funkcijų taryba, trišalis apskritasis stalas ir pan. Savotiška šių institucijų klasifikacija taip pat pateikiama jau pačiame Darbo kodekso 46 straipsnyje, nurodant, kad šie komitetai, tarybos ir komisijos gali būti steigiami darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti. Kartu gali būti svarbu kurti teritorines, šakos socialinės partnerystės institucijas. Taigi, socialinės partnerystės ir jos institucionalizavimo įvairovė Lietuvoje akivaizdi.

Lietuvos socialinės partnerystės institucinė sistema praktikoje iš esmės matoma tokiaime modelyje:

- 1) Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – ir Trišalė taryba);
- 2) nuolatinės komisijos prie Trišalės tarybos (darbo santykių, darbo apmokėjimo, užimtumo ir socialinių garantijų, trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti);

²⁰⁸ Dambrauskienė, G. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 156–157.

- 3) laikinosios komisijos prie Trišalės tarybos (pavyzdžiui, 1999 m. sudaryta Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo pakeitimo komisija; kita – trišalio metinio susitarimo projekto komisija);
- 4) specializuotos tarybos ir komisijos (jos sudaromos įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka);
- 5) regioninės tarybos ir komisijos (Vilniaus apskrities trišalės taryba, Vilniaus miesto trišalė taryba).

2.7.1.2.1. Lietuvos Respublikos trišalė taryba

Lietuvoje *Trišalė taryba* įsteigta 1995 m. gegužės 5 dieną. Šiandien tai aukščiausiojo lygmens socialinės partnerytės ir dialogo institucija Lietuvoje, tačiau teisinės prielaidos Trišalės tarybos veiklai nacionaliniuose teisės aktuose atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje buvo kuriamos ne vienerius metus. R. Krasauskas skiria šiuos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos kūrimosi teisinius etapus:

- 1) *trišalės socialinės partnerystės užuomazgos*;
- 2) *Trišalės tarybos veiklos įtvirtinimas socialinių partnerių ir Vyriausybės trišaliuose susitarimuose*;
- 3) *Trišalės tarybos veiklos teisinis reglamentavimas įstatymo lygmeniu*;

Trišalės socialinės partnerystės užuomazgos Lietuvoje. Socialinio dialogo tarp darbuotojų, darbdavių atstovų ir Vyriausybės atsiradimui įtakos turėjo 1990 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas. Šiame įstatyme buvo įteisintos Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų svarbiausiems darbo rinkos politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti trišalio socialinio dialogo pagrindu. Buvo numatyta, kad Trišalė komisija prie Lietuvos darbo biržos sudaroma iš 9 narių, po lygiai skiriamų iš darbuotojų (profesinių sąjungų, susivienijimų, asociacijų ir kitų organizacijų), darbdavių (susivienijimų, asociacijų ir kitų organizacijų) ir valstybės valdymo institucijų atstovų. 1994 m., įgyvendinant Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo nuostatas, įsteigta trišalės partnerystės pagrindais veikianti Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija. Įstatyme apibrėžiant komisijos funkcijas, įvardijama, kad ji

dalyvauja formuojant ir įgyvendinant saugos darbe politiką, analizuoja saugos darbe būklę ir siūlo priemones jai gerinti, rengia atitinkamas rekomendacijas ir priemonių projektus, svarsto ir teikia pasiūlymus dėl įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių saugos darbe klausimus.

Minėtų tikslinių trišalio bendradarbiavimo principu veikiančių komisijų įsteigimas sudarė palankią terpę tolesnei trišalės socialinės partnerystės, kuri apimtų socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimą, plėtrai valstybiniu lygiu. Konkrečių veiksmų Lietuvos Respublikos trišalei tarybai įsteigti imtasi 1993 m. vasario 4 d., kai profesinių sąjungų organizacijų atstovai priėmė rezoliuciją, kurioje grasindami spaudimu Vyriausybei pareikalavo pripažinti trišalio bendradarbiavimo principą. Nuo to laiko valstybiniu lygiu buvo atkreiptas dėmesys į trišalio bendradarbiavimo būtinybę įgyvendinant socialinę partnerystę. Tokiu būdu profesinės sąjungos, siekdamos pagerinti faktinę darbo santykių reglamentavimo padėtį, pademonstravo realią įtaką valstybinės valdžios institucijoms. Minėta rezoliucija buvo siekiama institucionalizuoti trišalę socialinę partnerystę ir įtvirtinti aiškius tokios institucijos veiklos principus, nustatyti jos teisinį statusą ir procedūras, kurias taikant ateityje socialiniai partneriai galėtų daryti įtaką kuriant darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas. Profesinės sąjungos pasiūlė modelį minėtoje TDO konvencijoje Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms visiškai įgyvendinti įtvirtintas procedūras, o Vyriausybė konkrečių veiksmų ėmėsi tik 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimui ratifikavus šią konvenciją, kuria Lietuva įsipareigojo įgyvendinti procedūras, garantuojančias efektyvias Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas įvairiose TDO veiklos srityse.

Trišalės tarybos veiklos įtvirtinimas socialinių partnerių ir Vyriausybės trišaliuose susitarimuose. Lietuva pasirinko savitą kelią įgyvendinti TDO konvencijoje Nr. 144 numatytus įsipareigojimus, t. y. sprendimas sudaryti Lietuvos Respublikos trišalę tarybą ir parengti jos kompetenciją nustatantį teisės aktą, priimtas ne valstybinės institucijos, turinčios konstitucijos ir įstatymų numatytas teises, o pačių socialinių partnerių. 1995 m. gegužės 5 d. buvo priimtas „Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas

dėl trišalės partnerystės“. Šis susitarimas galėtų būti vertintinas tik kaip deklaratyvus pobūdžio aktas, kurio įgyvendinimas nėra užtikrinamas konkrečiomis sankcijomis, tačiau jis turėjo esminės įtakos tolesnei socialinės partnerystės raidai Lietuvoje, nes:

- buvo pirmas formalizuotas dokumentas, kuriame aiškiai deklaruotas siekis derinti socialinių partnerių interesus sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, gerinti visuomenės santarvę;
- nors Trišalės tarybos sudarymo principai ir kompetencija formalizuota tik 1998 m. lapkričio 19 d. Trišalės tarybos protokolu Nr. 24 patvirtintuose „Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatuose“, socialiniai partneriai ir Vyriausybė, pasirašę 1995 m. gegužės 5 d. susitarimą, iškart *de facto* tapo Trišalės tarybos nariais;
- socialiniai partneriai ir Vyriausybė gavo teisę patys nustatyti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos kompetenciją, teises ir pareigas, o kartu ir įtakos laipsnį, kuriuo ši institucija gali veikti valdžios sprendimus ir netgi įstatymų leidybą. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos statusas, kompetencija ir funkcijos vėliau buvo įtvirtinti įstatymuose ir išliko iki šiol iš esmės nepakitę;
- susitarimas išryškino socialinės partnerystės svarbą kuriant ir įgyvendinant darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas.

1995 m. gegužės 5 d. Susitarimo priėmimo teisėtumas iš dalies įteisintas dar 1991 m. balandžio 4 d. Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme Nr. I-1201 įtvirtinus kolektyvinius susitarimus kaip normines sutartis ir nustačius jų sąvoką ir turinį. Kita vertus, tuo metu galiojusi Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo redakcija reglamentavo tik kolektyvinių sutarčių tarp socialinių partnerių sudarymo procedūrą, bet nieko joje nebuvo kalbama apie trišalę socialinę partnerystę, į kurią įtraukiama ir Vyriausybė.

Pirmieji Trišalės tarybos nuostatai patvirtinti 1998 m. lapkričio 19 d. Trišalės tarybos protokolu Nr. 24. Nors socialiniai partneriai, priimdami šiuos nuostatus ir numatydami Trišalės tarybos funkcijas, buvo determinuoti ratifikuotos TDO konvencijos Nr. 144 5 straipsnio

1 d. nuostatų, aiškiai pabrėžiančių konsultacinę Trišalės tarybos veiklos pobūdį²⁰⁹, nuostatais gerokai išplėstos šios tarybos funkcijas. Klausimų, numatytų TDO konvencijoje Nr. 144, svarstymas ir atitinkamų sprendimų priėmimas numatytas kaip viena iš septynių Trišalės tarybos funkcijų, kuri eiliškumo požiūriu yra nepagrindinė.

Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veikla daugiausia kreipiama nacionalinėms problemoms spręsti:

- 1) socialinių, ekonominių ir darbo problemų analizė ir šių problemų sprendimo pasiūlymų teikimas;
- 2) įstatymų, kitų teisės normų socialinėje, ekonominėje ir darbo srityje projektų svarstymas bei išvadų ir rekomendacijų Seimui ir Vyriausybei teikimas;
- 3) socialinės partnerystės plėtros pasiūlymų teikimas ir kt. Įvirtintos pagrindinės teisinės Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos formos, t. y. sprendimų priėmimas bei išvadų ir rekomendacijų Lietuvos Trišalės tarybos kompetencijos klausimais teikimas.

Pažymėtina, kad tuomet sprendimai, išvados ir rekomendacijos buvo išimtinai konsultacinio pobūdžio, o jų vykdymas ar nevykdymas priklausys nuo socialinių partnerių geros valios.

Teisiškai reikšmingas 1999 m. vasario 11 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas „Dėl trišalio bendradarbiavimo“, kuriuo pirmą kartą buvo numatyta, kad trišaliai susitarimai privalomi visoms juos pasirašiusioms šalims ir netgi nustatytos poveikio priemonės, kurių gali imtis socialiniai partneriai, jeigu Vyriausybė nevykdo priimtų įsipareigojimų. Iš susitarimo 3.2 punkto analizės darytina išvada, kad Vyriausybei nevykdant Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje priimtų susitarimų profesinių sąjungų ir darbdavių nacionaliniai susivienijimai galėjo inicijuoti kolektyvinius ginčus ir (ar) kitas nepaklusimo akcijas. Taip pat buvo sutarta, kad Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje priimti trišaliai susitarimai Ministro Pirmininko potvarkiu arba socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu skelbiami

²⁰⁹ „<...> Konvencijos numatytų procedūrų tikslas yra konsultacijos <...>“. Nuostatuose formalizuota Lietuvos Trišalės tarybos sąvoka „<...> Lietuvos Respublikos trišalė taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudaryta institucija, kuri tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdama santarvės visuomenėje.“

oficialiame leidinyje „Valstybės žinios“, susitarimams suteikiant višioms privalomo teisės akto galią. Šie svarbūs susitarimai (...) buvo labai naudingi ir politiniu, ir procedūriniu požiūriais, nes rodė paramą tų, kuriems nustatytos sąlygos turi tiesioginį poveikį ir tų, kurie gali reikšti pretenzijas dėl socialinio demokratinio proceso teisėtumo²¹⁰.

Trišalės tarybos veiklos teisinis reglamentavimas įstatymo lygmeniu. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklos įtvirtinimas socialinių partnerių ir Vyriausybės trišaliuose susitarimuose tapo pagrindu įstatymiškai reglamentuoti Trišalės tarybos veiklą. 2001 m. spalio 18 d. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo (Nr. IX-562) 1-1 straipsnio 2 dalyje pirmą kartą įstatymo lygmeniu įtvirtintas Lietuvos Respublikos trišalės tarybos statusas, tai reiškė, kad buvo formaliai išreikšta suvereno, t. y. valstybės, valia įkurti instituciją, įgyvendinančią trišalę partnerystę, ir socialiniams partneriams bei Lietuvos Respublikos Vyriausybei, Trišalėje taryboje veikiančiai paritetiniais pagrindais, suteikti oficialūs įgaliojimai nuostatais nustatyti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos funkcijas, teises, sudarymo, darbo organizavimo tvarką. Minėto Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo 1-1 straipsnio 3 dalyje buvo numatyta, kad Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatų papildymai ir pakeitimai įsigalioja juose nustatyta tvarka ir yra skelbiami „Valstybės žiniuose“. Tokia pati nuostata kiek vėliau įtvirtinta ir Darbo kodekse (45 straipsnio 6 dalis) ir yra galiojanti iki šiol. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai įgavo teisės akto galią. Darbo kodekso straipsnio 5 ir 6 dalyse tiesiogiai įtvirtinama Lietuvos Respublikos trišalės tarybos teisė sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo. Tokie susitarimai Ministro Pirmininko potvarkiais skelbiami „Valstybės žiniuose“ ir įsigalioja Vyriausybės nutarimams nustatyta tvarka. Atkreiptinas dėmesys, kad nuostata suformuluota imperatyviai ir nepalieka teisės Ministrui Pirmininkui atsisakyti skelbti trišalius susitarimus, priimtus Lietuvos

²¹⁰ Dambrauskienė, G. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 157–161. Krasauskas, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).

Respublikos trišalės tarybos. Taip priimti ir nustatyta tvarka paskelbti susitarimai jau yra ne deklaratyvaus pobūdžio „paktai“ ar „geros valios aktai“, kol įgauna teisės aktams būdingą norminį pobūdį²¹¹.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso 39 straipsnyje pirmą kartą įstatyme įteisinta darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o kai kuriais Darbo kodekse ar kituose įstatymuose ar įstatymų įgyvendinamuosiuose teisės aktuose numatytais atvejais – ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Kaip socialinės partnerystės sistemos dalis Darbo kodekse įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos trišalė taryba, galiojanti nacionaliniu lygiu, tačiau apsiribojama tik bendrų principinių nuostatų reglamentavimu.

Įgyvendinant Darbo kodekso 45 straipsnio 2 dalies nuostatas Lietuvos Respublikos trišalės tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2004 m. birželio 29 d. sprendimu patvirtinti antrieji Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatai, kurie detalčiai reglamentavo ne tik Lietuvos Respublikos trišalės tarybos formavimo principus, funkcijas ir teises, bet ir detalų darbo šioje taryboje organizavimo mechanizmą. Nuostatų 24 punkte nurodoma, kad Lietuvos Respublikos trišalė taryba priima sprendimus, teikia išvadas ir rekomendacijas. Nuostatų 29 punkte nustatomos darbo Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje organizavimo formos, t. y. numatyta, kad taryba gali sudaryti nuolatines ir laikinąsias trišaliu principu veikiančias komisijas problemoms nagrinėti, pasiūlymams ir išvadoms teikti. 1999 m. sausio 12 d. buvo įsteigta Trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo teisės normoms įgyvendinti komisija, o 1999 m. balandžio 27 d. įsteigtos dar trys – Darbo apmokėjimo, Darbo santykių, užimtumo ir socialinių garantijų komisijos nuolatinės komisijos. Trišalės tarybos nuostatuose nurodyta, kad tai lygiateisis trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, kuris susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdamas palaikyti socialinę taiką visuomenėje. Trišalės tarybos nuostatai patvirtinti 1998 m. lapkričio 19 d. nutarimu. Tai logiškai būtų galima paaiškinti tuo faktu, kad trišalės tarybos sekretoriatas buvo įsteigtas tik nuo

²¹¹ Krasauskas, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66).

1998 m., kuris ir atlieka parengiamąjį ir organizacinį darbą. Darbo kodekso 45 straipsnyje numatyta, kad Lietuvos Respublikos trišalė taryba sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. Darbo kodeksas mini tik Trišalės tarybos nuostatus. Šiuose nuostatuose nustatomos trišalės tarybos funkcijos, teisės, sudarymo, darbo organizavimo tvarka. Nuostatus tvirtina, keičia ir pildo Trišalės tarybos šalys. Nuostatai įsigalioja juose nustatyta tvarka, t. y. šalių nustatyta tvarka. Šie nuostatai, vadovaujantis Darbo kodekso 45 straipsnio 3 dalimi, turi būti skelbiami „Valstybės žiniuose“. Deja, iki šiol to nepadaryta. 2001 m. balandžio 24 d., atsižvelgiant į 1996 m. birželio 23 d. Trišalės tarybos sprendimą, patvirtintas jos darbo reglamentas.

Taigi, Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sudėtis parodyta jau Darbo kodekse. Ji sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 45 straipsnyje nėra vartojama sąvoka „reprezentatyvi“ arba „labiausiai atstovaujama“. Todėl atstovavimo teisė suteikiama centrinėms (respublikinėms) profesinėms sąjungoms, darbdavių organizacijoms ir Vyriausybės atstovams. Lietuvoje išskirti vadinamųjų reprezentatyvių profesinių sąjungų beveik neįmanoma, kadangi pagal Konstitucijos 50 straipsnį visoms profesinėms sąjungoms garantuojamos lygios teisės, todėl kurios nors profesinės sąjungos išskyrimas galėtų būti pripažintas antikonstituciniu. Be to, sunku būtų objektyviai įvertinti, kuri profesinė sąjunga yra labiausiai atstovaujama todėl, kad iki šiol nėra bendro profesinių sąjungų veiklos monitoringo.

2.7.1.2.2. Kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai)

Darbo kodekse, kaip ir minėta, sudaromos teisinės galimybės steigti trišales ar dvišales tarybas, komitetus ir komisijas, siekiant jose spręsti darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimus. Šie dariniai steigiami ir veikia vadovaujantis lygiateisiu šalių bendradarbiavimu.

Darbo kodekse nustatyta:

„46 straipsnis. Kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos, komitetai)

1. Įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka gali būti steigiamos kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio trišalio ar dvišalio bendradarbiavimo pagrindu.

2. Tokių trišalių ar dvišalių tarybų (komisijų, komitetų) sudarymo tvarką ir funkcijas nustato atitinkamų tarybų (komisijų, komitetų) nuostatai. Šiuos nuostatus įstatymų nustatytais atvejais tvirtina įstatymuose nurodyti subjektai arba kolektyvinių sutarčių subjektai.“

Tarybos komitetai ir komisijos gali būti steigiamos įstatymu, Vyriausybės ar kitos valdymo institucijos nutarimu, taip pat kolektyvinių sutarčių šalių nustatyta tvarka.

Iki šiol veikia *Valstybinio socialinio draudimo fondo taryba*, įteisinga 1991 metų Valstybinio socialinio draudimo įstatymu. Ji taip pat steigiamą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Į tarybos sudėtį įeina šių institucijų ir organizacijų atstovai: ministerijų akredituotų vykdyti valstybinį socialinį draudimą įstaigų, apdraustųjų ir draudėjų interesus ginančių asociacijų (profesinių sąjungų, pensininkų ir darbdavių organizacijų). Tarybos sudėtį socialinės apsaugos ir darbo ministro teikimu tvirtina Vyriausybė. Valstybinio socialinio draudimo taryba atlieka funkcijas, numatytas minėtame įstatyme, Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos 1998 m. vasario 27 d. nutarimu Nr. 2-2 patvirtintuose nuostatuose detalizuota ir Valstybinio socialinio draudimo fondo teritorinių tarybų struktūra, kompetencija ir darbo organizavimo tvarka.

*Valstybinio socialinio draudimo įstatyme*²¹² nustatyta:

„26 straipsnis. Fondo taryba

²¹² Lietuvos Aidas, 1991, Nr. 107; Vyriausybės Žinios, 1991, Nr. 17-447; *ibidem*, 2004, Nr. 171-6295.

1. Fondo taryba yra lygiateisio trišalio bendradarbiavimo pagrindu sudaryta kolegiali institucija, nagrinėjanti ir priimanti sprendimus socialinio draudimo politikos įgyvendinimo klausimais.

2. Fondo tarybą sudaro 15 narių.

3. Fondo taryba sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių, atstovaujančių apdraustųjų interesus ginančioms organizacijoms, darbdavių organizacijoms bei valstybės institucijoms.

4. Apdraustųjų asmenų ir darbdavių atstovus deleguoja atstovaujamos organizacijos savo susitarimu, o valstybės institucijų atstovus skiria Vyriausybė. Fondo tarybos sudėtį socialinės apsaugos ir darbo ministro teikimu tvirtina Vyriausybė.

5. Fondo tarybos veiklai rotacijos principu vadovauja jos pirmininkas. Jį Fondo tarybos nariai renka šešioms mėnesiams.

6. Fondo tarybos sprendimai priimami jos narių balsų dauguma. Esant vienodam balsų skaičiui, Fondo tarybos pirmininko balsas yra lemiamas.

7. Fondo taryba veikia pagal savo patvirtintą reglamentą.

8. Fondo tarybos darbą techniškai aptarnauja Fondo valdyba.

9. Fondo taryba gali turėti visuomeninių patarėjų. Jų skaičių nustato Fondo tarybos reglamentas. Rengdama šio įstatymo 27 straipsnio 7 punkte nurodytas išvadas, Fondo taryba gali, o 27 straipsnio 8 punkte nurodytu atveju privalo pasitelkti ekspertus – dalyko žinovus konsultuoti klausimu, kuriam reikia specialiųjų žinių ar kurį reikia įvertinti. Minimalius reikalavimus, keliamus ekspertų kvalifikacijai, ekspertinių paslaugų pirkimo specialiuosius reikalavimus, taip pat mokėjimo sąlygas, išlaidų pagrįstumo kriterijus, jų kontrolę ir kitus reikalavimus, suderinusi su Fondo taryba, nustato ir viešuosius pirkimus Viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka organizuoja ir atlieka Fondo valdyba.

10. Fondo tarybos sprendimai, pasiūlymai ir išvados skelbiami ir teikiami socialinio draudimo valdymo sistemoje dalyvaujančioms institucijoms Fondo tarybos reglamente nustatyta tvarka.

27 straipsnis. Fondo tarybos kompetencija

Fondo taryba:

- 1) nagrinėja ir teikia pasiūlymus ir išvadas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai apie tai, kaip įgyvendinami socialinį drau-

- dimą reglamentuojantys teisės aktai ir kaip vykdoma Fondo valdybos veikla;
- 2) teikia pasiūlymus ir išvadas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl socialinį draudimą reglamentuojančių įstatymų projektų;
 - 3) teikia siūlymus Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl socialinio draudimo įmokų tarifų, asignavimų iš valstybės biudžeto skyrimo, Fondo rezervo sudarymo;
 - 4) nagrinėja ir teikia pasiūlymus Fondo valdybai dėl draudėjų prašymų atidėti socialinio draudimo įmokų skolų ar delspinigių, viršijančių 100 tūkst. Lt, mokėjimą;
 - 5) svarsto ir pateikia išvadą Fondo valdybai bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl Fondo biudžeto projekto;
 - 6) svarsto Fondo metinių konsoliduotųjų ataskaitų rinkinį kartu su Valstybės kontrolės ataskaita (jeigu ji pateikta) bei teikia išvadą Fondo valdybai ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl Fondo metinių konsoliduotųjų ataskaitų rinkinio. Ši išvada įforminama Fondo tarybos nutarimu;
 - 7) kartu su Fondo metinių konsoliduotųjų ataskaitų rinkiniu teikia išvadą dėl Vyriausybės patvirtintų Valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairių įgyvendinimo priemonių vykdymo ir pasiūlymus, kokių papildomų priemonių reikia pensijų sistemos finansiniam stabilumui ir socialinio draudimo išmokų adekvatumui užtikrinti;
 - 8) ne rečiau kaip kas ketverius metus teikia išvadą ir prognozes dėl ilgalaikės socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos eigos ir laukiamų rezultatų;
 - 9) pagal savo patvirtintą metodiką tvirtina praėjusių metų draudžiamąsias pajamas ir nustato einamųjų metų draudžiamąsias pajamas; nustatyta tvarka jas tvirtina Vyriausybė;
 - 10) vadovaudamasi Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymu, tvirtina kiekvieno draudėjo priskyrimą konkrečiai įmokų tarifo grupei;
 - 11) nagrinėja ir sprendžia kitus socialinio draudimo bei turinčius įtakos jo organizavimui ir veiklos rezultatams klausimus.“

Lietuvos profesinio mokymo taryba įsteigta 1998 metais įgyvendinant Profesinio mokymo įstatymo nuostatas. Ji sudaroma iš 18 narių. Tai patariamoji institucija, kuri vykdo konsultavimo, ekspertizės ir koordinavimo funkcijas sprendžiant strateginius profesinio mokymo klausimus. Materialines ir technines sąlygas tarybai sudaro Švietimo ir mokslo ministerija.

1. **Profesinio mokymo įstatyme**²¹³ nustatyta:

29 straipsnis. Lietuvos profesinio mokymo taryba

1. Lietuvos profesinio mokymo taryba yra patariamoji institucija sprendžiant strateginius profesinio mokymo klausimus.

2. Lietuvos profesinio mokymo taryba lygiomis dalimis sudaroma iš valstybės ir savivaldybių institucijų, darbdavių ir verslo savivaldos institucijų bei darbuotojų interesams atstovaujančių organizacijų atstovų.

3. Lietuvos profesinio mokymo tarybos nuostatus tvirtina Vyriausybė.

2. Vyriausybės 2004 m. rugpjūčio 26 d. nutarimu Nr. 1080 „Dėl Lietuvos profesinio mokymo tarybos nuostatų patvirtinimo“²¹⁴ patvirtintuose **Lietuvos profesinio mokymo tarybos nuostatuose**, nustatyta

„7. Tarybos uždavinys – patarti valstybės institucijoms sprendžiant strateginius profesinio mokymo klausimus.

8. Taryba atlieka šias funkcijas:

8.1. analizuoja Lietuvos Respublikos įstatymų, kitų teisės aktų, reglamentuojančių profesinį mokymą, projektus, teikia pastabas ir siūlymus jų rengėjams; teisės aktų projektų rengėjai, neatsižvelgę į Tarybos pateiktas pastabas ir siūlymus, raštu apie tai informuoja Tarybą ir nurodo neatsižvelgimo priežastis;

8.2. teikia Lietuvos Respublikos Seimui, Lietuvos Respublikos Vyriausybei, ministerijoms, Vyriausybės įstaigoms, savivaldybių institucijoms, darbuotojų interesams atstovaujančioms organizacijoms, verslo savivaldos institucijoms ir darbdavių organizacijoms, švietimo teikėjams siūlymus dėl profesinio mokymo tobulinimo;

²¹³ *Lietuvos Aidas*, 1997, Nr. 98-2478; *ibidem*, 2007, Nr. 43-1627.

²¹⁴ *Ibidem*, 2004, Nr. 133-4809; *ibidem*, 2008, Nr. 33-1168.

8.3. inicijuoja valstybės ir savivaldybių institucijų, verslo savivaldos institucijų ir darbdavių organizacijų, darbuotojų interesams atstovaujančių organizacijų bendradarbiavimą sprendžiant strateginius profesinio mokymo tobulinimo klausimus;

8.4. teikia Švietimo ir mokslo ministerijai, Ūkio ministerijai ir Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centrui siūlymus dėl kvalifikacijų tvarkymo ir suteikimo;

8.5. svarsto asmenų, išskyrus asmenis, kuriems taikomos Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo (Žin., 2006, Nr. 73-2762; 2009, Nr. 86-3638), Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo (Žin., 1991, Nr. 36-969; 2004, Nr. 83-2983) ar Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo (Žin., 2003, Nr. 42-1927) nuostatos, pageidaujančių įgyti pirmąją kvalifikaciją, priėmimo į valstybės finansuojamas profesinio mokymo programas planą ir teikia Švietimo ir mokslo ministerijai siūlymus;

8.6. teikia Švietimo ir mokslo ministerijai, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai ir Ūkio ministerijai siūlymus dėl profesinio orientavimo.

9. Taryba atlieka kitas įstatymų ir kitų teisės aktų jai priskirtas funkcijas, padėdama Švietimo ir mokslo ministerijai, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, kitoms ministerijoms dalyvauti formuojant ir įgyvendinant profesinio mokymo politiką.“

Garantinio fondo taryba įsteigta 2001 m. įgyvendinant Garantinio fondo įstatymą. Šios tarybos nuostatus ir sudėtį patvirtino Vyriausybė 2001 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 685. Iki tol veikė taip pat trišaliu principu sudaryta Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti taryba. Garantinio fondo taryba valdo Garantinio fondo lėšas, priima sprendimus dėl jų skyrimo, teikia Vyriausybei pasiūlymus dėl šio fondo veiklos ir atlieka kitus jos kompetencijai priskirtus uždavinius ir funkcijas. Ji sudaroma iš 12 narių, atstovaujančių lygiateisiu trišaliu pagrindu darbuotojų interesus ginančioms profesinėms sąjungoms, darbdavių organizacijoms, jų susivienijimams ir asociacijoms bei valstybės valdymo institucijoms.

Garantinio fondo įstatyme²¹⁵ nustatyta:

„8 straipsnis. Garantinio fondo taryba

1. Garantinio fondo taryba prižiūri Garantinio fondo administratoriaus veiklą.

2. Garantinio fondo tarybos sudėtį tvirtina Vyriausybė arba jos įgaliota institucija. Garantinio fondo tarybos veiklai vadovauja pirminkas arba, kai jo nėra ar jis negali dalyvauti posėdyje, – jo pavaduotojas, kuriuos skiria Vyriausybė ar jos įgaliota institucija iš valstybės valdymo institucijų atstovų.

3. Garantinio fondo taryba sudaroma iš 12 narių: keturi atstovauja darbuotojų interesus ginančioms organizacijoms (profesinėms sąjungoms ir jų susivienijimams), keturi – darbdavių organizacijoms (susivienijimams, asociacijoms ir kt.) ir keturi – valstybės valdymo institucijoms.

4. Garantinio fondo taryba veikia pagal jos patvirtintą darbo reglamentą.

5. Garantinio fondo taryba:

- 1) priima sprendimus dėl Garantinio fondo lėšų skyrimo;
- 2) pritaria Garantinio fondo lėšų sąmatos projektui ir Garantinio fondo metinių ataskaitų rinkiniui ir teikia juos Vyriausybei;
- 3) svarsto ketvirčio ir metinę Garantinio fondo administratoriaus veiklos ataskaitas ir teikia pasiūlymus dėl Garantinio fondo administravimo;
- 4) tvirtina metinę Garantinio fondo tarybos veiklos ataskaitą;
- 5) teikia pasiūlymus dėl Garantinio fondo sudarymo ir išmokų iš Garantinio fondo maksimalių dydžių;
- 6) atlieka kitas Garantinio fondo nuostatuose nustatytas funkcijas.

9 straipsnis. Garantinio fondo atskaitomybė ir finansų kontrolė

1. Garantinio fondo lėšų sąmatą ir Garantinio fondo metinių ataskaitų rinkinį tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas (toliau – Seimas) Vyriausybės teikimu.

2. Vyriausybė Garantinio fondo lėšų sąmatos projektą teikia Seimui tvirtinti kartu su atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektu

²¹⁵ Lietuvos Aidas, 2000, Nr. 82-2478; *ibidem*, 2012, Nr. 78-4017.

Lietuvos Respublikos Seimo statute nustatyta tvarka ir terminais. Jeigu ateinančių metų Garantinio fondo lėšų sąmata nepatvirtinama iki einamųjų metų pabaigos, Garantinio fondo lėšos, skiriamos vadovaujantis šio įstatymo 4 straipsniu, metų pradžioje iki Garantinio fondo lėšų sąmatos patvirtinimo kiekvieną mėnesį negali viršyti 1/12 praėjusiais metais Garantinio fondo tarybos skirtų Garantinio fondo lėšų.

3. Garantinio fondo metinių ataskaitų rinkinio sudarymą, tvirtinimą ir skelbimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas (toliau – Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas). Garantinio fondo metinių finansinių ataskaitų rinkinys teikiamas Finansų ministerijai Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymo nustatyta tvarka ir įtraukiamas į valstybės konsoliduotąsias finansines ataskaitas.

4. Valstybės kontrolė kiekvienais metais atlieka Garantinio fondo metinių ataskaitų rinkinio auditą ir parengia audito išvadą.“

Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai. Vadovaujantis Žmonių saugos darbe įstatymu, dar 1994 metais įsteigta speciali komisija, kuri dalyvauja formuojant ir įgyvendinant saugos darbe politiką, analizuoja saugos darbe būklę ir siūlo priemones jai gerinti, rengia atitinkamas rekomendacijas ir priemonių projektus, svarsto ir teikia pasiūlymus dėl teisės aktų darbuotojų ir saugos klausimais. Komisija sudaroma iš 15 narių lygiateisiu atstovavimo pagrindu. Taigi ji derina darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus. Pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, priimtą 2000 m. spalio 7 d., šiai komisijai suteiktas kitas pavadinimas ir šiuo metu ji vadinama Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija (pagal įstatymo 2003 metų redakciją 6 straipsnis). Pagal minėtą įstatymą (įstatymo 2003 metų redakcijos 6 straipsnis) 2002 metų balandžio–gegužės mėnesiais buvo įsteigtos teritorinės trišalės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos visose 10 apskrityse.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 10 straipsnyje nustatytos darbuotojų atstovų teisės atstovaujant darbuotojams saugos ir sveikatos srityje. Aptariamoje nuostatoje įtvirtinama jų teisė tartis su darbdaviu ir kolektyvinėse sutartyse numatyti papildomas ir palankesnes nei įstatymuose darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo sąlygas ir reikalavimus. Tokių reikalavimų vykdymą kontroliuoja darbdavys ir įmonės

darbuotojų atstovai. Tam tikslui įmonėse steigiamos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, skiriami darbuotojų atstovai. Jie paprastai sudaromi ir vykdo funkcijas, numatytas minėtame įstatyme. Šios funkcijos konkretingos komitetų, komisijų nuostatuose, kuriuos tvirtina įstatymų nustatytais atvejais Vyriausybė arba kolektyvinių sutarčių subjektai (darbdavys ar jo atstovas ir darbuotojų atstovai).

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme²¹⁶ nustatyta:

„6 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija

Valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesams saugos ir sveikatos srityje derinti trišaliu socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu steigiamas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija). Šios Komisijos sudarymo tvarką ir jos funkcijas nustato Vyriausybės patvirtinti Darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatai.

7 straipsnis. Teritorinės ir atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų įmonėse prevencijos klausimams nagrinėti trišalių socialinių partnerių bendradarbiavimo principu steigiamos apskričių teritorinės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos ir gali būti steigiamos savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos. Apskričių teritorinių ir savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijų steigimo, sudarymo tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras ir sveikatos apsaugos ministras.

2. Atitinkamų šakos darbdavių organizacijų ir šakos profesinių sąjungų dvišalio bendradarbiavimo principu gali būti steigiamos atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos. Jų steigimo ir sudarymo tvarką nustato šių komisijų steigėjai.

<...>

10 straipsnis. Darbuotojų atstovų teisės

1. Įmonių profesinės sąjungos atstovauja darbuotojų interesams sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, vadovaudamiesi

²¹⁶ Lietuvos Aidas, 2003, Nr. 70-3170.

Darbo kodeksu, Profesinių sąjungų įstatymu, šiuo Įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais. Jeigu įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojų interesams sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas atstovauja darbo taryba.

2. Įmonės kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos papildomos ir palankesnės saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo darbuotojams nuostatos negu galiojančiuose darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose. Tokių nuostatų vykdymą kontroliuoja darbdaviui atstovaujantys asmenys, darbdavio įgalioti asmenys, darbuotojų atstovai kolektyvinėse sutartyse nustatyta tvarka ir Valstybinė darbo inspekcija.

<...>

13 straipsnis. Darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones. Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, darbuotojų atstovai

1. Darbdaviui atstovaujantis asmuo, darbdavio įgalioti asmenys privalo informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės ir jos gerinimo planavimo, priemonių organizavimo, jų įgyvendinimo ir kontrolės klausimais. Darbdaviui atstovaujantis asmuo, padalinių vadovai sudaro sąlygas darbuotojams, darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai dalyvauti diskusijose svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Šiuo tikslu steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai ir skiriami darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai.

2. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas (toliau šiame straipsnyje – komitetas) steigiamas ir jo darbas organizuojamas taip:

- 1) komitetas steigiamas įmonėje, kurioje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų. Jeigu įmonėje dirba mažiau kaip 50 darbuotojų, komitetas gali būti steigiamas darbdavio ar darbuotojų atstovų iniciatyva arba daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų kolektyvo siūlymu. Kai kurių ekonominės veiklos rūšių, kur profesinė rizika yra didesnė, įmonėse komitetas gali būti steigiamas, jei darbuotojų skaičius nesiekia 50. Ekonominės veiklos rūšys, kurių įmonėse komitetai steigiami, jeigu įmonėje dirba daugiau

kaip 50 darbuotojų, ir ekonominės veiklos rūšys, kurių įmonėse rekomenduojama steigti komitetą, jeigu įmonėje dirba mažiau kaip 50 darbuotojų, nustatomos Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendruosiuose nuostatuose. Juos tvirtina Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija. Komitetas sudaromas dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus darbdaviui atstovaujantį asmens skirtų darbdavio atstovų (įmonės administracijos pareigūnų) ir iš šio straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka išrinktų darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai;

2) komiteto veiklą organizuoja ir jam vadovauja komiteto pirmininkas – darbdaviui atstovaujantis asmuo arba jo paskirtas darbdavio įgaliotas asmuo. Pirmininkas organizuoja komiteto darbą. Komiteto sekretoriumi renkamas darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai;

3) darbdavys komiteto narius aprūpina jų pareigoms atlikti reikalingomis priemonėmis ir informacija. Įmonės kolektyvinėje sutartyje numatytu periodiškumu komiteto nariai mokomi mokymo įstaigose, teikiančiose mokymo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje paslaugas vadovaujantis Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendraisiais nuostatais, seminaruose ar įmonėje įmonės lėšomis. Naujai išrinkti ar paskirti komiteto nariai mokomi mokymo įstaigose, teikiančiose mokymo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje paslaugas, vadovaujantis Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendraisiais nuostatais. Komiteto narių mokymo klausimai sprendžiami sudarant kolektyvines sutartis;

4) už laiką, kurį komiteto narys vykdo jam pavestus įpareigojimus, susijusius su darbuotojų sauga ir sveikata, ar mokosi, jam mokamas vidutinis darbo užmokestis.

3. Įmonės, vadovaudamosi Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos bendraisiais nuostatais, rengia Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus. Suderinęs su darbuotojų atstovais, šiuos nuostatus tvirtina darbdaviui atstovaujantis asmuo.

4. Vadovaudamiesi įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatais, įmonės profesinė sąjunga, o jei profesinės sąjungos nėra – kiti darbuotojų atstovai įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkime organi-

zuoja darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai rinkimus bei darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai komiteto narių rinkimus. Įmonės padalinių ir darbuotojų, kuriems atstovauja darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai, skaičių nustato darbuotojų atstovai. Jeigu įmonėje yra daugiau kaip vienas darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai, vienas iš jų renkamas vyresniu ju darbuotojų atstovu ir koordinuoja visų įmonės darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai veiklą. Kiekvienoje darbo pamainoje privalo būti ne mažiau kaip vienas darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai.

5. Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai atlieka šias funkcijas:

- 1) atstovauja įmonės darbuotojams komitete, dalyvauja darbdavio įgyvendinamose priemonėse darbuotojų saugai ir sveikatai įmonėje ar darbo vietose gerinti, iš jų – vertinant profesinę riziką ir įgyvendinant priemones rizikai šalinti ir (ar) mažinti;
- 2) dalyvauja darbdaviui atstovaujančiam asmeniui ar darbdavio įgaliotam asmeniui parenkant ir paskiriant darbuotojus, atsakingus už pirmosios pagalbos suteikimą, taip pat parenkant ir paskiriant darbuotojus, atsakingus už gelbėjimo darbų organizavimą, darbuotojų evakavimą galimų avarijų, stichinių nelaimių ar gaisrų atvejais (prieš paskirdamas tokius darbuotojus, darbdaviui atstovaujantis asmuo su darbuotojų atstovais saugai ir sveikatai konsultuojasi, juos paskyręs jiems praneša apie šių darbuotojų darbo vietas, įpareigojimus);
- 3) dalyvauja parenkant darbuotojams reikiamas ir tinkamas asmenines apsaugos priemones ir prižiūri, kad darbuotojai jomis naudotųsi;
- 4) darbuotojų atstovo pavedimu dalyvauja tiriant nelaimingus atsitikimus, profesines ligas ir incidentus;
- 5) darbdaviui atstovaujančio asmens arba padalinio vadovo nurodymu operatyviai praneša darbuotojams apie kilusius ar gresiančius jiems pavojus ir nurodo priemones, kurių reikia neatidėliotinai imtis, kad būtų išvengta pavojaus, padeda darbuotojams pavojaus atveju pereiti į saugias vietas.

6. Darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai turi teisę:

- 1) siūlyti ir reikalauti, kad padalinio vadovas, darbdaviui atstovaujantis asmuo imtųsi reikiamų priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti;

- 2) dalyvauti vertinant profesinę riziką ir numatant prevencines priemones;
- 3) pranešti darbdaviui atstovaujantiems asmeniui, jeigu įmonės padalinio vadovas nesiima reikiamų priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Jeigu darbdaviui atstovaujantis asmuo nesiima priemonių rizikos veiksniams šalinti ar jiems mažinti, pranešti Valstybinei darbo inspekcijai;
- 4) gauti informaciją visais su darbuotojų sauga ir sveikata susijusiais klausimais iš padalinio vadovo, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos bei komiteto.

7. Darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo suteikia darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai reikalingą informaciją, aprūpina juos reikiamomis priemonėmis ir skiria pakankamai laiko jų darbo laiku jiems pavestoms funkcijoms, nustatytoms šio straipsnio 5 dalyje, atlikti ir jų teisėms, nustatytoms šio straipsnio 6 dalyje, įgyvendinti. Konkretus darbo valandų skaičius, reikalingas jų funkcijoms atlikti ir teisėms įgyvendinti, yra nustatomas darbo sutartyse arba kolektyvinėse sutartyse. Už šį laiką jiems mokamas ne mažesnis už vidutinį darbo užmokestis.

8. Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai, atlikdami šio straipsnio 5 dalyje nurodytas funkcijas, neturi patirti finansinių nuostolių, jiems netaikoma administracinė ar kita atsakomybė, taip pat jie neturi patirti darbdaviui atstovaujantiems asmenims, darbdavio įgaliotų asmenų ar darbuotojų priešiško, jeigu savo veikloje vadovaujasi šiuo Įstatymu, kitais darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais.

9. Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai taikomos Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatytos garantijos. Darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai įgaliojimus gali sustabdyti ar atšaukti jį išrinkę darbuotojų atstovai.

10. Darbuotojų atstovai mokomi įmonėje, mokymui skirtuose seminaruose, mokymo įstaigose, teikiančiose mokymo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje paslaugas, vadovaujantis Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendraisiais nuostatais, darbdavio lėšomis. Mokymosi laikotarpiu jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis. Klausimai, susiję su darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai mokymu, sprendžiami įmonėje svarstant darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai mokymo klausimus komitete, sudarant įmonės kolektyvines sutartis.

11. Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai privalo saugoti gamybines ir komercines paslaptis, kurias sužino atlikdami savo funkcijas.“

Be to, Lietuvoje veikia kai kurios ne įstatymų, o socialinių partnerių susitarimu sudarytos trišalės tarybos regionuose, pavyzdžiui, 2000 m. kovo 1 d. įkurta Vilniaus miesto Trišalė taryba, 2001 m. spalio 29 dieną įkurta Vilniaus apskrities Trišalė taryba, 2005 m. spalio 10 d. Kauno miesto Trišalė taryba ir kt.

Šiose regioninėse tarybose paprastai atstovaujami darbuotojų, darbdavių, verslininkų ir savivaldybės interesai, jos ypatingos tuo, kad sudaromos pačių šalių iniciatyva ir susitarimu bei sprendžia tam tikram regionui aktualiausias problemas.

Trišalės tarybos savivaldybių lygiu yra sudarytos Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Panevėžyje, ir kituose Lietuvos miestuose.

Vilniaus miesto Trišalė taryba buvo įsteigta 2000 m. kovo 1 d. Vilniaus miesto tarybos, Vilniaus darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų susitarimu dėl trišalio bendradarbiavimo ir kartu buvo patvirtinti jos nuostatai²¹⁷. Šis socialinių partnerių susitarimas buvo sudarytas remiantis 1999 m. Trišalėje taryboje sudarytu trišaliu susitarimu. Pagrindinės Trišalėje taryboje sudaryto susitarimo nuostatos buvo perkeltos į šį trišalį socialinių partnerių susitarimą. Šalys susitarė trišaliu principu spręsti socialines, ekonomines ir darbo problemas, bendradarbiauti įgyvendinant socialinę, ekonominę ir miesto darbo politiką. Vilniaus miesto tarybos, Vilniaus darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų susitarimu buvo pasirašyti dar trys metiniai bendradarbiavimo susitarimai, t. y. 2001 m. sausio 31 d.²¹⁸, 2002 m. vasario 6 d.²¹⁹, 2002 m. gruodžio 21 d.²²⁰, tačiau visi jie vienas nuo kito beveik niekuo nesiskiria.

Kauno miesto trišalė taryba buvo įsteigta 2005 m. spalio 10 d. 2006 m. ji surengė eilinius posėdžius, per kuriuos buvo apsvarstyti 32 klausimai, iš kurių 18 buvo susiję su socialinėmis, ekonominėmis

²¹⁷ Vilniaus miesto savivaldybės tarybos 2000 m. kovo 1 d. sprendimas Nr. 520 „Dėl Vilniaus miesto tarybos, Vilniaus darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų susitarimo bei Vilniaus miesto trišalės tarybos nuostatų tvirtinimo“.

²¹⁸ Vilniaus miesto savivaldybės tarybos 2001 m. sausio 31 d. sprendimas Nr. 209 „Dėl Vilniaus miesto tarybos nario delegavimo į Vilniaus miesto trišalę tarybą ir dėl mero įgaliojimo pasirašyti 2001 metų susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo“.

²¹⁹ Vilniaus miesto savivaldybės tarybos 2002 m. vasario 6 d. sprendimas Nr. 496 „Dėl mero įgaliojimo pasirašyti 2002 metų susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo“.

²²⁰ Vilniaus miesto savivaldybės tarybos 2002 m. gruodžio 21 d. sprendimas Nr. 741 „Dėl įgaliojimo pasirašyti susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo“.

ir darbo rinkos problemomis, pavyzdžiui, dėl profesinio informavimo, konsultavimo ir kvalifikuotų darbuotojų rengimo Kauno mieste, dėl darbo saugos būklės Kauno mieste ir apskrityje bei priemonių jai gerinti, dėl keleivių vežimo vietinio susisiekimo autobusais, troleibusais ir maršrutiniais taksi tarifų nustatymo²²¹, ir klausimus, kurie yra mažai susiję su darbo ir socialinės politikos sritimi, pvz., dėl automobilių laikymo Kauno mieste problemų ir automobilių stovėjimo aikštelių statybos perspektyvų, dėl Kauno miesto pėsčiųjų perėjų apšvietimo specialiomis lempomis galimybės, dėl šviesoforų įrangos planuojamos rekonstrukcijos Kauno miesto sankryžose²²².

Apskričių trišalės tarybos, kaip jau minėta, buvo sudarytos tik dvi – tai Vilniaus apskrities Trišalė taryba ir Utenos apskrities Trišalė taryba. Vilniaus apskrities viršininko administracija, darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos pasirašė susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo. Šio susitarimo pagrindu buvo įkurta Vilniaus apskrities Trišalė taryba. Šiuo susitarimu šalys taip pat susitarė nagrinėti socialines, ekonomines ir darbo problemas, bendradarbiauti įgyvendinant socialinę, ekonominę ir apskrities (regiono) darbo politiką. Atsižvelgiant į tai, kad Vilniaus mieste veikia trišalė taryba, be to, į netolygų regionų išsivystymą, 2006 metais Vilniaus apskrities Trišalė taryba rengė posėdžius skirtingose apskrities savivaldybėse, tokiu būdu analizuodama konkrečios savivaldybės pasiekimus, problemas, pavyzdžiui, 2006 metų sausio mėn. posėdis vyko Švenčionyse, vasario mėnesį – Šalčinukuose²²³.

Apibendrinant aptartas trišalės socialinės partnerystės institucijas ir jų vaidmenį visuomenei aktualių sprendimų priėmimo procese, reikėtų skirti dvi pagrindines vyraujančias nuomones. Pirmoji, kad daugelyje pasaulio valstybių, kuriose demokratija ugdoma ne pirmą šimtmetį, alternatyvos trišaliam bendradarbiavimui nerandama. Antroji,

²²¹ Kauno m. Trišalės tarybos 2006 m. veiklos ataskaita. Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.kaunas.lt/index.php?4228198104>. Prisijungimo laikas 2001-03-12/16:36.

²²² Kauno m. 2007-02-01 Trišalės tarybos posėdžio protokolas. Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.kaunas.lt/index.php?4228198104>. Prisijungimo laikas 2001-03-13/11:52.

²²³ Vilniaus apskrities Trišalė taryba posėdžiavo Švenčionyse. Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=129>. Prisijungimo laikas 2001-03-13/11:23.

kad trišalė socialinė partnerystė yra neproporcinga ir skatina ne pačių socialinių partnerių iniciatyvą, bet labiau užtikrina viešosios valdžios sprendimų legitimaciją ir valstybės vaidmens dominavimą.

2.7.2. Informavimas ir konsultavimas

Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme.

Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

Informavimas ir konsultavimas **tarptautiniu lygiu** įtvirtintas TDO konvencijoje Nr. 88 dėl įdarbinimo tarybų organizavimo, Nr. 98 konvencijoje dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, Nr. 144 konvencijoje dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti, Nr. 154 konvencijoje dėl kolektyvinių derybų skatinimo, taip pat TDO rekomendacijoje Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“.

TDO rekomendacijos Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ 7 straipsnyje nurodoma, kad darbdaviai (tiek privačiajame, tiek valstybiniame sektoriuje) darbuotojų organizacijų reikalavimu turi suteikti reikalingą deryboms ekonominę ir socialinę informaciją apie derybose dalyvaujantį padalinį arba įmonę. Jei tam tikros informacijos atskleidimas galėtų pakenkti įmonei, jos perdavimas gali būti sąlyginis: informacija atskleidžiama išsipareigojus, kad bus išsaugotas reikalingas konfidencialumas. Valdžios institucijos turi padaryti prienamą informaciją apie bendrą ekonominę ir socialinę šalies būklę ir svarstomos derybose ūkio šakos būklę tokio masto, kad šis informacijos atskleidimas nepakenktų nacionaliniams interesams.

Pareiga skatinti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas numatyta ir *Europos socialinės chartijos (pataisytos)* 21 straipsnyje. Šiose normose pabrėžiamas šalių – socialinių partnerių išsipareigojimas imtis tam tikrų priemonių, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę ir finansinę būklę, kad būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, ga-

linčius turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje.

Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)²²⁴ nustatyta:

„I DALIS

<...>

21 straipsnis. Teisė į informaciją ir konsultaciją

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultaciją įmonėje, Šalys įsipareigoja imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal vidaus įstatymus ar praktiką:

- a) būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę bei finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama arba viešai neskelbtina; ir
- b) būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje.

<...>

29 straipsnis. Teisė į informaciją ir konsultacijas, kai atliekamos grupinio atleidimo procedūros

Siekdamos užtikrinti, kad būtų sėkmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas grupinio atleidimo atveju, Šalys įsipareigoja užtikrinti, kad darbdaviai iš anksto informuotų ir konsultuotų darbuotojų atstovus dėl būdų ir priemonių, kurios padėtų išvengti grupinių atleidimų, juos riboti arba sušvelninti tokių atleidimų padarinius, pavyzdžiui, kartu taikant socialines priemones, ypač tas, kuriomis siekiama atitinkamų darbuotojų įdarbinimo kitose darbo vietose arba perkvalifikavimo.“

Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 17 punkte darbuotojų socialinė teisė į informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą pripažinta kaip viena svarbiausių.

²²⁴ *Ibidem*, 2001, Nr. 49-1704; *ibidem*, 2001, Nr. 53.

Darbuotojų informavimas išsamiau reglamentuotas 2002 m. kovo 11 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyvoje Nr. 2002/14/EB dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo. Šia direktyva siekiama visose ES valstybėse narėse sukurti bendrą darbuotojų informavimo ir konsultavimo modelį tam, kad šie galėtų tinkamai dalyvauti įmonėse priimant sprendimus. Direktyvos preambulėje skelbiama, kad laiku gauta informacija ir konsultacijos yra įmonių restruktūrizavimo ir prisitaikymo prie naujų sąlygų, kurias lėmė ekonomikos globalizacija, sėkmės garantas. Aptariamos direktyvos preambulėje pabrėžiama, kad nacionaliniu ir Bendrijos lygiu veikiančios teisės sistemos, skirtos užtikrinti darbuotojų dalyvavimui sprendžiant juos įdarbinusios įmonės reikalus ir priimant jiems įtakos turinčius sprendimus, ne visada apsaugodavo nuo to, kad su darbuotojais susiję svarbūs sprendimai nebūtų priimti be išankstinės darbuotojų informavimo ir konsultavimosi procedūros (6 punktas). Kartu akcentuojama abipusio dialogo ir pasitikėjimo skatinimo būtinybė siekiant lankstesnio darbo organizavimo. Šis dialogas įmanomas tik sudarius sąlygas darbuotojams dalyvauti įmonės veikloje, kuriant jos ateitį ir didinant įmonės konkurencingumą. Direktyvos preambulės analizė leidžia teigti tai, kad darbuotojų informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas būtinas siekiant sudaryti sąlygas darbuotojui mokytis įmonėje, didinant jo paties užimtumo galimybes šiuo metu ir ateityje. Tokiu būdu ypač būtina skatinti darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi apie įmonės padėtį, užimtumo situaciją įmonėje ir iš anksto suplanuoti galimas priemones, siekiant užtikrinti darbuotojų profesinį mokymą ir įgūdžių lavinimą, atitolinti neigiamus reiškinius arba jų pasekmes ir padidinti darbuotojų, kuriems tie reiškiniai gali turėti įtakos, gebėjimą įsidarbinti ir prisitaikyti. Direktyvos nuostatos turi būti taikomos mažoms, vidutinėms, stambioms įmonėms ir jų padaliniais, tačiau neturėtų būti taikomos labai mažoms įmonėms, taip pat įmonėms ir jų padaliniais, kuriose yra mažiau nei 20 darbuotojų.

Pagal direktyvą 2002/14/EB informavimas ir konsultavimas valstybių narių nacionalinėje teisėje ir praktikoje turi būti įgyvendintas šiais atvejais:

- 1) siekiant reguliariai informuoti darbuotojus apie esamą situaciją įmonėje (ar jos padaliniuose), taip pat apie veiklos plėtrą, ekonominę situaciją ir galimus pokyčius;

- 2) iškilus būtinybei siekiant informuoti (paprastai kilus grėsmei užimtumui) apie situaciją bei iš anksto numatyti priemones siekiant sušvelninti pasekmes.

Pagal direktyvą 2002/14/EB *informavimas* – darbdavių vykdomas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su reikalo esme ir jį išnagrinėti. Labai svarbu, kad darbuotojams būtų pateikiama tokia informacija, kad šie turėtų realią galimybę išnagrinėti jos turinį, be to, tinkamu laiku – iš anksto. Siekiant apsaugoti darbdavio interesus direktyva įtvirtina ne tik reikalavimus, keliamus informacijos pateikimui, bet ir vadinamą konfidencialios informacijos išlygą. Tačiau su konfidencialia informacija susijusias taisykles gali nustatyti ne pats darbdavys, o valstybės narės, laikydamosi žemiau nurodytų *reikalavimų*:

- 1) konfidenciali informacija informavimo ir konsultavimo atveju turi atitikti nacionalinę teisę;
- 2) konfidencialios informacijos kriterijai turi būti nustatyti siekiant užtikrinti teisėtus įmonių interesus;
- 3) informacija laikoma konfidencialia tik tuo atveju, jeigu jos perdavimo darbuotojams, ekspertams ar tretiesiems asmenims metu yra aiškiai nurodoma, kad ji yra konfidenciali.

Pagal direktyvą 2002/14/EB *konsultavimasis* – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Ši sąvoka nėra itin išsami, tačiau akivaizdus konsultavimosi tikslas – pateiktos informacijos išaiškinimas. Direktyva net įvardija, kad abi šalys (tiek darbuotojas, tiek darbdavys) šiame procese gali dalyvauti padedamos ekspertų, tačiau nenurodo, kad ekspertų išlaidas tokiais atvejais privalo dengti darbdavys. Be to, svarbu, kad konsultacijos vyktų ne dėl iš anksto darbdavio parengtų sprendimų, bet per konsultacijas turi būti siekiama priimti bendrą sprendimą. Svarbu, kad šis procesas netruktų per ilgai, nes tuomet jis tampa neveiksmingas.

Informavimo ir konsultavimo atveju kompetencija tarp darbdavio ir darbuotojų pasidalinama šia tvarka:

- informaciją parengti ir ją teikti turėtų darbdavys;
- informacijos reikalauti reikiamu laiku turi darbuotojai;
- konsultavimosi, pateikdami prašymą, turi reikalauti darbuotojai;
- nuomonę apie darbuotojų atstovų išsakytus klausimus turi pateikti darbdavys.

Lietuvoje informavimas ir konsultavimas reglamentuotas Darbo kodekse, įstatymuose. Darbo kodekse nustatyta, kad darbuotojai turi teisę į informavimą ir konsultavimą. Visą informaciją, susijusią su darbo santykiais, darbdavys (darbdavių organizacija) pateikia darbuotojų atstovams ir jų organizacijoms atsižvelgdamas į socialinės partnerystės lygį.

Informavimas ir konsultavimas apima informaciją:

- 1) *apie esamą ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį;*
- 2) *apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius;*
- 3) *apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas;*
- 4) *kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla, jei ši informacija nėra laikoma valstybine, tarnybine ar komercine paslaptimi.*

Darbo kodekso straipsniai reglamentuoja klausimus, susijusius su reikalavimais, keliamais pateikiamai informacijai:

- 1) įtvirtina darbuotojo pareigą nemokamai teikti būtiniausią informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą (23 straipsnio 1 dalies 5 punktas);
- 2) darbdavio pateikiama informacija privalo būti objektyvi ir šis reikalavimas pripažįstamas vienu iš socialinės partnerystės principų (40 straipsnio 2 dalies 5 punktas);
- 3) informacijos pateikimas turi būti reguliarus (ne rečiau kaip vieną kartą per metus) ir vykti laiku, t. y. pakankamai iš anksto, kad būtų galima su ja susipažinti ir realiai daryti įtaką būsimiems sprendimams;
- 4) informacijos pateikimas kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, grupės darbuotojų atleidimo ir kitais teisės aktuose numatytais atvejais turi atitikti specialius reikalavimus.

Pagal Darbo kodeksą kolektyvinės sutarties šalys ir jų atstovai turi teisę pareikalauti iš kitos šalies pateikti informaciją visais su derybomis susijusiais klausimais. Informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys ar jų atstovai nesusitarė kitaip. Šalis, kuri privalo pateikti informaciją, turi teisę reikalauti, kad kita šalis neskelbtų pateiktos informacijos kitais tikslais.

Kita šalis, atskleidusi neskelbtiną informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Šalys konsultuojasi dėl gautos informacijos, įteiktų reikalavimų patenkinimo ir jų vykdymo tvarkos, derybų eigos ir kitais klausimais. Darbo kodekso 62 straipsnyje nustatyta, kad pradėdamos derybas šalys aptaria, kokią jos pateiks informaciją, jos pateikimo terminus, įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarką bei jo parengimo terminus. Jei nesutariama dėl privalomos pateikti informacijos, projekto rengimo tvarkos, derybų terminų, įmonės kolektyvinės sutarties turinio, surašomas nesutarimų protokolas. Jame nurodomos šalių siūlomos priemonės, būtinos nesutarimų priežastims pašalinti, ir nustatomas derybų atnaujinimo terminas.

1. Darbo kodekse nustatyta:

„47 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas

1. Darbuotojų atstovai turi teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

2. Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais.

3. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius.

4. Prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais dėl

tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

5. Kiti informavimo ir konsultavimo atvejai, sąlygos ir tvarka gali būti numatomi įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose.

6. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą. Darbuotojai ar jų atstovai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims. Susipažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.

7. Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu.

8. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba konsultuotis su darbuotojų atstovais, jei tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai. Nesutikdamas su darbdavio sprendimu, darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustačius, kad atsisakymas pateikti informaciją ar konsultuotis yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.

9. Informavimo ir konsultavimo tvarkos ypatumus Europos Bendrijos masto įmonėse ir įmonių grupėse, Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse nustato specialūs įstatymai.

10. Kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, šio straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatytais atvejais apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones darbdavys privalo darbuotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime.“

2. **Darbo tarybų įstatyme** nustatyta:

„21 straipsnis. Darbo tarybos informavimas

Įstatymų, kolektyvinių sutarčių bei darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais, terminais ir tvarka darbdavys turi nemokamai raštu pateikti darbo tarybai informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla. Kitais atvejais informaciją, reikalingą darbo tarybos funkcijoms atlikti, darbdavys darbo tarybai turi nemokamai raštu suteikti ne vėliau kaip per dešimt dienų įmonėse, kuriose šio įstatymo 5 straipsnio nustatyta tvarka apskaičiuotas darbuotojų skaičius neviršijo vieno šimto darbuotojų, ir ne vėliau kaip per dvidešimt dienų visose kitose įmonėse.

22 straipsnis. Konsultavimasis ir darbdavio sprendimų derinimas su darbo taryba

1. Įstatymų, kolektyvinių sutarčių ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais, terminais ir tvarka darbdavys turi konsultuotis su darbo taryba prieš priimdamas sprendimą arba suderinti savo būsimą sprendimą su darbo taryba.

2. Tuo tikslu jis iš anksto raštu kreipiasi į darbo tarybą ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl darbdavio sprendimo darbo taryba turi išreikšti per darbdavio nustatytą terminą atsakyti. Šis terminas turi būti ne trumpesnis kaip dešimt dienų įmonėse, kuriose šio įstatymo 5 straipsnio nustatyta tvarka apskaičiuotas darbuotojų skaičius neviršijo vieno šimto darbuotojų, ir ne trumpesnis kaip dvidešimt dienų visose kitose įmonėse. Esant būtinybei, darbo taryba gali paprašyti papildomos informacijos. Šalims sutarus, darbo tarybai nustatytas terminas atsakyti gali būti pratęstas.

3. Gavęs darbo tarybos nuomonę, darbdavys privalo ją apsvarstyti ir motyvuotai atsakyti. Darbdavys gali inicijuoti papildomas diskusijas ar derybas su darbo taryba.

4. Jei pasiekiamas šalių susitarimas, jis gali būti įforminamas įmonės kolektyvine sutartimi arba raštišku darbo tarybos ir darbdavio susitarimu.

5. Šio straipsnio nuostatos taikomos tais atvejais, kai įstatymai, kolektyvinės sutartys ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimai nenumato kitos procedūros.

23 straipsnis. Teisė į informaciją

1. Darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai ir atsakyti už šios informacijos teisingumą.

2. Darbo tarybos nariai, pateikę darbdaviui rašytinį išpareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri yra laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti.

3. Darbdavys gali raštu atsakyti suteikti informaciją, kuri yra laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, jei tokia informacija dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai.

4. Gavusi raštišką atsisakymą, darbo taryba per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustatčius, kad atsisakymas pateikti informaciją yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys išpareigojamas per protingą laikotarpį tokią informaciją suteikti.

5. Supažindinimą su valstybės, tarnybinėmis, profesinėmis paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.“

Svarbu tai, kad darbuotojų atstovų (profesinės sąjungos, darbo tarybos ar kt.) įmonėje nebuvimas neatleidžia darbdavio nuo pareigos tinkamai pateikti informaciją tiesiogiai darbuotojams arba visuotiniame jų susirinkime.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio mėn. 27 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-198/2012²²⁵ konstatuota:

„Tais atvejais, kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra darbuotojų atstovų, galinčių pagal įstatymą atstovauti darbuotojams bei ginti jų teises ir

²²⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio mėn. 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-198/2012; Teismų praktika 37, p. 213–228.

interesus prieš darbdavį (DK 19 straipsnis), darbdavys įstatymu jam nustatytą pareigą prieš numatomą grupės darbuotojų atleidimą (taip pat ir dėl įmonės reorganizavimo) konsultuotis su darbuotojų atstovais gali įvykdyti apie savo ketinamus priimti sprendimus – jų datą, priežastis, teisinius ir ekonominius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones informuodamas darbuotojus ir konsultuodamasis iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime (DK 47 straipsnio 10 dalis, 1301 straipsnio 4 dalis). Šiame kontekste pažymėtina, kad įstatyme nenustatyta įpareigojimo darbdaviui skelbti darbo tarybos (kuri pagal darbo teisę yra vienas subjektų, kuriam įstatymu (DK 19 straipsnis) suteikta teisė atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams) rinkimus nesant atitinkamo darbuotojų pasirašyto siūlymo sudaryti darbo tarybą (Darbo tarybų įstatymo 6 straipsnis).“

Informavimas ir konsultavimas taip pat gali būti įgyvendinamas siekiant sudaryti socialinius paktus²²⁶ ir kitus socialinių partnerių dvišalius ir trišalius susitarimus, taip pat socialiniams partneriams dalyvaujant dvišalėse ir trišalėse tarybose, komisijose ar komitetuose. Pavyzdžiui, *Belgijoje* veikia Nacionalinė darbo taryba, kuris susideda iš susijungusių darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų. Ši taryba konsultuoja Parlamentą ir Vyriausybę socialiniais klausimais, taip pat sudaro kolektyvinius tarpšakinius susitarimus ir sutartis²²⁷.

Įdomu pastebėti, kad *Didžiojoje Britanijoje* šalia darbuotojų ir darbdavių sudaromų kolektyvinių sutarčių atsirado nauja kolektyvinių santykių tarp darbuotojų ir darbdavių reguliavimo forma, papildanti teisinį reguliavimą per kolektyvines sutartis. Tai vadinami personalo susitarimai, taikomi visiems darbuotojams, kurie nėra profesinių sąjungų nariai, ir kuriems dėl šios priežasties nėra taikoma kolektyvinė sutartis. Taigi, darbuotojų teisė būti informuotiems ir konsultuoti bei dalyvauti įmonės valdyme įgyvendinama ne tik reguliariai ar ypatingais atvejais arba siekiant sudaryti kolektyvines sutartis, bet ir kitais atvejais, siekiant sudaryti minėtus socialinius paktus ir kitokius susitarimus.

²²⁶ Plačiau žr. vadovėlio 4.4 skirsnį *Socialinis paktas*.

²²⁷ Tokie kolektyviniai susitarimai pagal karališkąjį potvarkį įgauna įstatymo galią.

2.7.3. Dalyvavimas darbdaviui priimant sprendimus

Šiai teisei atsirasti ir paplsti turėjo įtakos TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo ir 1952 m. TDO rekomendacija Nr. 94 „Dėl bendradarbiavimo ir konsultacijų tarp darbdavių ir darbuotojų įmonės lygyje“, 1967 m. rekomendacija Nr. 129 „Dėl ryšių tarp administracijos ir darbuotojų įmonėje“ ir TDO konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje ir TDO rekomendacija Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“.

Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę pasireiškia:

- 1) informavimo ir konsultavimo procese, sudarant kolektyvines sutartis;
- 2) sukuriant įmonėse darbuotojams atstovaujančias profesines sąjungas ar, jų nesant, sudarant darbo tarybą;
- 3) nustatant darbuotojų arba jų atstovų dalyvavimą įmonių valdymo organuose.

Pavyzdžiui, darbuotojas, turintis įmonės akcijų, vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 21 ir 45 straipsniais, dalyvauja akcininkų susirinkime sprendžiant svarbiausius akcinės bendrovės klausimus.

Akcinių bendrovių įstatyme²²⁸ nustatyta:

„43 straipsnis. Darbuotojų akcijos

1. Bendrovė, jeigu tai yra nustatyta jos įstatuose, gali išleisti darbuotojų akcijų statusą turinčių paprastųjų akcijų emisiją. Ši emisija negali būti išleidžiama, kol nepasibaigęs akcijų, pasirašytų bendrovės steigimo metu, apmokėjimo terminas.

2. Teisę įsigyti darbuotojų akcijų turi tokias akcijas išleidusios bendrovės darbuotojai, išskyrus darbuotojus, kurie yra šios bendrovės stebėtojų tarybos ar valdybos nariai arba bendrovės vadovas.

3. Akcijų pasirašymo sutartyje turi būti nustatytas terminas, per kurį darbuotojų akcijų savininkas gali perleisti akcijas tik kito bendrovės darbuotojo nuosavybėn. Šis apribojimas negali būti nustatytas ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui, skaičiuojant nuo akcijų pasirašymo

²²⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574.

dienos. Pasibaigus akcijų perleidimo apribojimo terminui, darbuotojų akcijos laikomos paprastosiomis akcijomis. Darbuotojų akcijas paveldėjus, šių akcijų statusas nesikeičia iki akcijų perleidimo apribojimo termino pabaigos.

4. Už pasirašytas akcijas darbuotojas turi įmokėti pradinis įnašus pinigais per akcijų pasirašymo sutartyje nustatytą terminą. Likusi įmokėti dalis gali būti apmokama atskaičiuojant iš darbo užmokesčio, jei darbuotojas to pageidauja. Neleidžiama versti darbuotoją pirkti bendrovės akcijų, taip pat neleidžiami atskaitymai iš darbo užmokesčio apmokėti tas akcijas, kurių jis nepasirašęs.

5. Darbuotojas turi apmokėti pasirašytas darbuotojų akcijas iki akcijų perleidimo apribojimo termino pabaigos.“

Teisė dalyvauti valdant įmonę gali būti įgyvendinama tiek *pavienio darbuotojo*, tiek *darbuotojo kolektyvo*. Lietuvos teisėje atstovavimas kolektyviniams santykiams atsiranda ir pavieniui darbuotojui neišreiškiant savo valios, jeigu atstovas išreiškia darbuotojų daugumos valią. Vadinasi, turi būti laikomasi daugumos nuomonės, nes dėl įvairių priežasčių konkretus asmuo gali nenorėti, kad būtų priimtas vienas ir kitas sprendimas arba gali nedalyvauti darbuotojų kolektyvo susirinkime (dėl abejingumo, ligos, neatvykimo į darbą darbdavio administracijos leidimu ar kitų priežasčių). Todėl darbuotojas, nedalyvaujantis darbuotojų kolektyvo susirinkime ir neišreikšdamas savo nuomonės konkrečiu klausimu ar išreikšdamas valią, nesutampančia su daugumos valia, negali sukliudyti atsirasti atstovavimo santykiams ir atlikti atstovo veiksmų. Taigi kolektyvinio atstovavimo metu priimti sprendimai yra privalomi visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų valios išreiškimo ar valios nebuvimo. Pavyzdžiui, sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems įmonės darbuotojams, o ne tik tiems, kurie jai pritarė. Taigi, ir darbdaviui suteikiama garantija, kad darbuotojų daugumos priimti sprendimai galios visiems darbuotojams²²⁹.

Kiekvienas darbuotojas turi teisę kreiptis į administraciją ir siūlyti tobulinti gamybos ar darbo procesą, šalinti esamus trūkumus. Darbuo-

²²⁹ Tiažkijus, V. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 85–86.

tojai gali pavesti dalyvavimo valdant įmonę funkciją darbuotojų kolektyvo deleguotiems atstovams (DK 22 straipsnis). Darbuotojų teisės dalyvauti valdant įmonę klausimai įtraukiami į kolektyvines sutartis.

Darbuotojai įmonės valdyme gali dalyvauti šiais būdais:

- 1) *kai atsižvelgiama į darbuotojų atstovų nuomonę* (tvirtinant konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus, išskyrus valstybių ir savivaldybių įmones; nustatant kvalifikacinių egzaminų tvarką; tvirtinant darbo (pamainų) grafikus; tvirtinant įmonės Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus);
- 2) *reikalaujant, kad darbdavys pateiktų informaciją;*
- 3) *rengiant, svarstant ir pritariant kolektyvinei sutarčiai;*
- 4) ir kt.

Finansinis dalyvavimas – tai galimybė darbdaviui, darbuotojams ir apskritai visai visuomenei dalyvauti ekonominėje veikloje. Darbuotojų finansinis dalyvavimas – tai sistema, pagal kurią darbuotojų grupėms skiriamas papildomas užmokestis prie pagrindinio atlyginimo, atsižvelgiant į gerus įmonės veiklos rezultatus. Akcijų opcionais sukuriama paskatos darbuotojams dirbti efektyviau ir siekti įmonės gerovės, nes nuo jų pasiekimų tiesiogiai priklauso būsima ne tik darbdavio, bet ir jų pačių materialinė gerovė. Nuo XX amžiaus pabaigos įvairios Europoje paskelbtos iniciatyvos ragino pereiti prie pelno pasidalijimo, skatino darbuotojus įgyti įmonės akcijų ir darbuotojų akcijų opcionus²³⁰. Kai kuriose valstybėse narėse finansinis dalyvavimas skatinamas taikant mokesčių lengvatas ir kuriant specialias teisės normas. Siekdama paskatinti daugiau valstybių narių prisijungti prie šios veiklos, 2002 m. Komisija paskelbė komunikatą „Dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo skatinimo sistemos“.

²³⁰ Analizuojant akcijų opciono sąvoką, tikslinga išskirti du šios sąvokos elementus, t. y. akciją ir opcioną. Akcija yra vertybinis popierius, patvirtinantis jos turėtojo (akcininko) teisę dalyvauti valdant bendrovę, teisę gauti įmonės pelno dalį dividendais ir teisę į dalį bendrovės turto, likusio po jos likvidavimo, bei kitas įstatymų nustatytas teises. Tuo tarpu opcionas suprantamas kaip tam tikras finansinis instrumentas, kuriuo subjektui suteikiama teisė (bet ne pareiga) ateityje pirkti (pirkimo opcionas) arba parduoti (pardavimo opcionas) tam tikrą turtą. Akcijų opcionas yra darbuotojo skatinimo tikslu jam suteikta teisė už opciono sutartyje nustatytą kainą įsigyti bendrovės akcijų ateityje, pavyzdžiui, po kelerių metų.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad teisės doktrinoje darbuotojų skatinimas akcijų opcionais analizuojamas remiantis akcijų opcionų klasifikacija į:

- 1) *plataus pobūdžio akcijų opcionus*;
- 2) *individualaus pobūdžio arba „vadovų akcijų opcionus“*.

Andrew Pendletonas pabrėžia, kad vertinant darbuotojų skatinimą akcijų opcionais, svarbu skirti dvi sąvokas: „*vadovų akcijų opcionas*“ ir „*visų darbuotojų akcijų opcionai*“. Plačiau aptarsime darbuotojų dalyvavimą, taikant plataus pobūdžio akcijų opcionus.

Akcijų opcionais sukuriama paskatos darbuotojams dirbti efektyviau ir siekti įmonės gerovės, nes nuo jų pasiekimų tiesiogiai priklauso būsimą ne tik darbdavio, bet ir jų pačių materialinė gerovė.

E. P. Lazearis²³¹ teigia, kad gali kilti darbuotojų nepagrįsto pasipelnymo problema, dar vadinama „laisvojo raitelio problema“ (angl. *Free Rider Problem*). Teigiama, kad suteikiant akcijų opcionus didelei darbuotojų grupei ar visiems bendrovės darbuotojams, individualiam darbuotojui nelieta paskatų dirbti geriau už kitus. Mat vienas darbuotojas gali daryti tik labai ribotą įtaką bendram įmonės našumo ir gerovės lygiui, todėl, supratęs savo galimybių ribotumą, jis gali prarasti interesą. Tačiau R. Freemanas, J. Blasi²³² teigimu, akcijų opcionus taikančioms bendrovėms būdinga specifinė kooperacinė kultūra (angl. *cooperative workplace culture*), pasižyminti darbuotojų bendru tarpusavio monitoringu (angl. *comonitoring*), t. y. darbuotojai, aktyviai kontroliuodami bendradarbius, pastebėję neefektyviai ar nepakankamai efektyviai savo darbo funkcijas atliekantį darbuotoją, informuoja darbdavį ar imasi atitinkamų priemonių minėtai problemai spręsti.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojų skatinimo plataus pobūdžio akcijų opcionais tikslas teorijoje analizuojamas ne tik materialinio darbuotojo skatinimo opcionu prasme, bet ir akcentuojant tam

²³¹ Lazear, E. Output-Based Pay: Incentives, Retention or Sorting? Discussion Paper Series. No. 761. Institute for the Study of Labour. April, 2003. Prieiga per internetą: <[ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp761.pdf](http://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp761.pdf)>

²³² Douglas, L. K.; Freeman, R. B.; Blasi, J. R. *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options*. NBER Books, National Bureau of Economic Research, Inc, number krus 08-1, 2010 February, p. 16. Prieiga per internetą: <<http://www.nber.org/chapters/c8085.pdf>>.

tikrą nematerialinį aspektą. Pasak C. Webbo²³³, iš nuosavybės kylantys bendri darbuotojų interesai ir bendra atsakomybė skatina našų darbo procesą. Darbuotojai, identifikuodami save kaip bendrovės dalį, perima dalį tikslų ir vertybių ir atitinkamai atsiranda daugiau prasmės atliekant darbo procesą, taip pat padidėja atsakomybės jausmas tiek pačių darbuotojų, tiek visos bendrovės darbo rezultatų kontekste. Autorės teigimu, darbo prasmės suvokimas ir atsakomybės pojūtis – du esminiai motyvacijos elementai. A. Pendletonas²³⁴, taip pat E. Poutsma ir M. Poole'as²³⁵ pabrėžia, kad taikant plataus pobūdžio akcijų opcionus darbuotojų motyvacija pasireiškia darbuotojams susitapatinant su bendrove, o tai savo ruožtu lemia darbuotojų lojalumą jai, jos vertybėms ir tikslams. C. Rosenas, J. Case'as ir M. Staubusas²³⁶ akcentuoja, kad akcijų opcionų suteikimas didesnei darbuotojų grupei lemia tai, kad darbuotojai ima mąstyti ir elgtis taip, kaip bendrovės savininkai. Tokį susitapatinimą plačiau prasme autoriai apibrėžia kaip nuosavybės kultūrą (angl. *Ownership Culture*). Anot autorių, suteikus akcijų opcioną didžiajai daliai ar visiems bendrovės darbuotojams, šie automatiškai prisiima atsakomybę bendrovės sėkmės ar nesėkmės atveju, o tai savo ruožtu veikia kaip paskatos dirbti produktyviau, kad bendrovė veiktų sėkmingai.

Apibendrinant pateiktas nuomones, galima skirti šiuos finansinio darbuotojų dalyvavimo ypatumus:

- 1) prielaidų tokiam darbuotojų dalyvavimui sudarymas lemia darbuotojų susitapatinimą su bendrove, jos tikslais ir rezultatais;
- 2) darbuotojai, turėdami teisę ateityje įsigyti bendrovės akcijų, jaučiasi atsakingi už bendrovę tiek sėkmės, tiek nesėkmės atveju, taigi bendrovės sėkmė tampa siekiamybe ir savo ruožtu skatina efektyvų darbą;

²³³ Webb, C. *Industrial cooperation: The story of a peaceful revolution*. Manchester, England: Cooperative Union, 1912.

²³⁴ Pendleton, A. Incentives, Monitoring, and Employee Stock Ownership Plans: New Evidence and Interpretations. *Industrial Relations*. Vol. 45. No. 4. (October, 2006). Blackwell Publishing, Inc.: 2006. p. 753–777.

²³⁵ Poutsma, E.; de Nijs, W.; Poole, W. The global phenomenon of employee financial participation. *International Journal of Human Resource Management*, September 2003, Vol. 14 Issue 6, p. 855–862.

²³⁶ Rosen, C.; Case, J.; Stoubus, M. *Why Employee Ownership is Good for Business*. Harvard Business School Press, 2005, p. 56.

- 3) plataus pobūdžio akcijų opcionų skatinimo mechanizmas pasiūlo ne tik kaip tam tikra tikėtina materialine nauda paremtos darbuotojų paskatos geriau atlikti savo darbinės funkcijas, tačiau taip pat veikia kaip nematerialinio skatinimo forma.

2.8. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS ŠALYS²³⁷

Lietuvoje socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais – yra laikomi:

- 1) *darbuotojų atstovai (jų organizacijos);*
- 2) *darbdavių atstovai (jų organizacijos);*
- 3) *Vyriausybė;*
- 4) *savivaldybių institucijos.*

Darbo kodekse nustatyta:

„41 straipsnis. Socialinės partnerystės šalys

Socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais – yra laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos. Trišalės socialinės partnerystės atveju lygiais pagrindais šioje partnerystėje kartu su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos.“

2.8.1. Asociacija socialinėje partnerystėje

Socialinės partnerystės subjektų teisinis statusas glaudžiai susijęs su *asociacijų laisve*. Socialinėje partnerystėje dažniausiai atstovaujami kolektyviniai ir visuomeniniai pavienių individų interesai ir tai daroma daugiausia per pavienių asmenų junginius – tam tikras organizacijas arba asociacijas. Kiekvienas asmuo, įgyvendindamas asociacijos laisvę ir stodamas į organizaciją, sudaro *asociacijos sutartį* (angl. *Contracto-fassociation*). Asociacijos sutartis, kaip išskirtinis sandoris, gali reikšti:

- 1) *dviejų ar daugiau individų valių vienyti siekiant iš anksto užsibrėžto tikslo;*
- 2) *turto ar paslaugų sujungimą;*

²³⁷ Taip pat žr. vadovėlio 3 skyrių *Kolektyvinės darbo teisės subjektai*.

- 3) *ketinimą siekti tikslų remiantis ne pelno siekiu;*
- 4) *galimybę visiems nariams naudotis pasiektais rezultatais be jokių išlygų priimant nuostolius ar mokant įnašus.*

Asociacija socialinėje partnerystėje – tai darbuotojų ar darbdavių organizacija, siekianti apginti darbuotojų ar darbdavių interesus. Tokia asociacija suprantama daugiau kaip organizacinė darbo teisinių santykių subjektų forma, bet ne kaip teisinė ūkio subjekto forma.

Asociacijų laisvė reiškia, kad darbuotojai ar darbdaviai turi teisę pasirinkti stoti ar ne į tam tikrą organizaciją ir nepatirti dėl tokio pasirinkimo kokių nors asmeninių ar profesinių nuostolių. Pavyzdžiui, darbdaviui ar jo įgaliotajam asmeniui draudžiama kelti sąlygą priimant į darbą arba siūlant išlaikyti darbo vietą reikalauti, kad darbuotojas nestotų į asociaciją arba išstotų iš jos. *Asociacijų laisvės turinį sudaro tam tikrų teisių visuma*, o asociacijoms yra suteikiamos teisės:

- 1) *rengti savo įstatus ir taisykles;*
- 2) *rinkti savo atstovus;*
- 3) *organizuoti valdymą ir veiklą;*
- 4) *rengti programas;*
- 5) *steigti federacijas ir konfederacijas, stoti į jas ir prisijungti prie jų.*

Valstybinės valdžios institucijos privalo susilaikyti nuo visokio kišimosi, galinčio apriboti ir suvaržyti šias teises. Darbuotojų ir darbdavių organizacijos negali būti paleistos ar laikinai uždraustos administracine tvarka, išskyrus jei yra šiuo Konstitucijos ar nacionalinių įstatymų pažeidimas.

Be aptartų turinio elementų, *asociacijų laisvė turi du aspektus:*

- 1) *pozityvųjį*, t. y. asmenims suteikiama teisė naudotis visais sudėtiniais asociacijų laisvės turinio elementais;
- 2) *negatyvųjį*, t. y. joks asmuo negali būti verčiamas priklausyti kuriai nors asociacijai ir turi teisę iš tokios asociacijos išstoti.

Asociacijų laisvė, kaip ir kiekviena kita laisvė, nėra absoliuti. Jos įgyvendinimas gali būti apribotas įstatymų, tačiau nepaneigiant pačios aptariamą laisvės esmės. Tai reiškia, kad naudodamiesi asociacijų laisve, asmenys turi gerbti kitų asmenų teises ir laikytis įstatymų (DK 23 straipsnio 2 d.). Be to, nacionaliniai įstatymai gali numatyti tam tikras asociacijų laisvių ypatybes tam tikrų darbuotojų kategorijoms, pavyzdžiui, ginkluotosioms pajėgoms ir policijai.

2.8.2. Atstovavimas socialinėje partnerystėje

Kiekviena socialinės partnerystės šalis siekia savo intereso: darbdavys – gauti pelno, darbuotojas – nori užsidirbti, valstybė – siekia teisiųjų santykių stabilumo. Šių siekių kompromisas gali būti pasiektas per socialinę partnerystę, bendradarbiaujant darbuotojų, darbdavių ir valstybės atstovams. Tokio bendradarbiavimo viena iš priedaidų yra darbo teisiųjų santykių atstovavimo institutas. Todėl socialinė partnerystė neįsivaizduojama be *atstovavimo instituto*, kuriuo siekiama įteisinti socialinę partnerystę ir sudaryti realias jos įgyvendinimo sąlygas. Atstovavimo institutu siekiama sudaryti sąlygas socialinio dialogo šalims tapti lygiaverčiais partneriais. Atstovavimo institutui, socialinės partnerystės santykiams būdingi šie *bruožai*:

- 1) *darbuotojų ir darbdavių atstovai veikia atstovaujamojų vardu ir interesais su trečiaisiais asmenimis esant tiems santykiams, kuriuose toks atstovavimas būtinas;*
- 2) *atstovavimo santykiai socialinėje partnerystėje yra trišaliai santykiai, kuriuose neišvengiamai dalyvauja atstovaujamas, atstovas ir trečiasis asmuo;*
- 3) *atstovas veikia savarankiškai, tačiau teisinės pasekmės kyla atstovaujajam.*

Socialinės partnerystės subjektai gali būti atstovaujami pagal:

- 1) *įstatymą;*
- 2) *pagal sutartį (įgaliojimą).*

Mokslininkų nuomonės dėl atstovavimo instituto išsiskiria. Vieni mano, kad socialinei partnerystei būdingas ne atstovavimas, o *deleguoti įgalinimai*, kuriuos atitinkamai darbuotojai arba darbdaviai perduoda (deleguoja) jiems atstovaujančioms organizacijoms, kurios veikia savo vardu. Kiti mano, kad socialinės partnerystės santykiuose patys subjektai (pavyzdžiui, konkretūs darbuotojai) patys negali įgyvendinti savo kolektyvinių teisių, todėl atstovavimo institutas šiuo atveju tampa neišvengiamas.

Darbo kodeksas įtvirtina *dualistinę darbuotojų atstovavimo sistemą*. Istoriskai taip yra susiklostę, kad darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo funkcija yra suteikta profesinėms sąjungoms. Tačiau praktika parodė,

kad darbuotojų atstovavimo teisės suteikimas išimtinai profesinėms sąjungoms nėra visiškai veiksmingas. Profesinių sąjungų tankis Lietuvoje nėra pakankamas, todėl didžioji dalis darbuotojų lieka neatstovaujami ir praranda teisės įgyvendinti daugelį įstatymuose numatytų teisių.

Dualistinė darbuotojų atstovavimo koncepcija atitinka konstitucijos 35 straipsnį ir TDO konvenciją Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijos gynimo bei TDO konvenciją Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje.

TDO konvencijoje Nr. 135 nustatyta, kad iš darbuotojų atstovų, kurie tokie pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, taip pat yra renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų (arba kitų norminių aktų) ar kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kai kuriose šalyse pripažinta profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva.

Vadinasi, galime skirti dvi *darbuotojų atstovų socialinės partnerystės grupes*:

- 1) *profesinės sąjungos (jų organizacijos)*;
- 2) *kiti darbuotojų atstovai, kaip tai numatyta įstatymuose ir susitarimuose.*

Pažymėtina, kad socialinės partnerystės teisinių santykių prioritetą teikiamas profesinėms sąjungoms, be to, kiti ne profesinės sąjungos atstovai gali atstovauti darbuotojų interesams tik tais atvejais, kai nėra profesinių sąjungų ir kitų atstovų atstovavimo teisės apsiriboja tik lokaliau (paprastai įmonės) lygmeniu.

Darbdavių socialinės partnerystės atstovai:

- 1) *lokaliau (įmonės) lygiu* – darbdavio administracijos vadovai, įmonės vadovai arba kiti darbdavio įgaliotieji asmenys;
- 2) *aukštesniu nei įmonės lygiu* – atitinkamos darbdavių organizacijos;
- 3) *darbdavių atstovai* – vykdomosios valdžios atitinkamos institucijos, įstaigos, organizacijos (pavyzdžiui, savivaldybės administracija, Vyriausybė darbo užmokesčio viešajame sektoriuje nustatymo atveju ar pan.).

2.8.3. Valstybė, kaip socialinės partnerystės subjektas

Įgyvendinant socialinę partnerystę valstybė turi ypatingą reikšmę, t. y. ji pasireiškia kaip:

- 1) *viešosios valdžios vykdytoja*;
- 2) *socialinės partnerystės šalis*.

Kaip minėta, darbdaviai ar profesinės sąjungos noriai įsitraukia socialinę partnerystę todėl, kad jie taip siekia įtvirtinti ar išlaikyti svarbų vaidmenį visuomenėje ir daryti įtaką socialinės politikos sprendimams. Valstybės interesas socialinėje partnerystėje yra susijęs su tuo, kad socialinės partnerystės mechanizmas padeda mažinti įtampą priimant socialiai jautrius sprendimus, kadangi valstybės biudžetą nuolatos lydi spaudimas pagrįsti savo sprendimus ir išlaidas socialinei politikai. Pagrindinis valstybės argumentas už socialinę partnerystę yra tas, kad ji mažina konfliktą ir atneša ekonominės naudos.

Valstybė, kaip viešosios valdžios vykdytoja (suverenas), vykdo valdingus viešosios valdžios įgalinimus ir įgyvendina tris pagrindines funkcijas:

- 1) *leidžia teisės aktus ir nustato socialiniams partneriams ribas, kuriose šie gali veikti įgyvendindami savo teises*;
- 2) *per vykdomąją valdžią kontroliuoja, kaip laikomasi jos pačios priimtų teisės aktų*;
- 3) *per teisminę valdžią sprendžia įvairius ginčus, taip pat kylančius darbo ir socialinėse srityse*.

Valstybė, kaip socialinės partnerystės šalis, šiame procese gali būti:

- 1) *darbdavys*, t. y. valstybinės valdžios institucijose ir įstaigose;
- 2) *socialinės partnerystės dalyvis*, t. y. ji gina viešąjį interesą. Šiuo atveju valstybė neturi valdingų įgalinimų, t. y. dalyvauja kaip lygiateisis subjektas lygiais pagrindais kaip ir bet koks kitas socialinis partneris.

Valstybė, kaip socialinės partnerystės dalyvis, atlieka šias funkcijas:

- 1) *koordinuoja bendrus socialinių partnerių veiksmus*. Svarbu, kad toks priešingų darbuotojų ir darbdavių interesų koordinavimas gali pasireikšti įvairiais lygmenimis ir įvairiomis formomis, pavyzdžiui, tarpininko, kurio paslaugos apmokamos Vyriausybės

nustatyta tvarka, pasitelkimu, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ir nesutarimus, kurie gali kilti įmonės ir kitais socialinės partnerystės lygmenimis, leidžiant įstatymus ir pan.

1. Vyriausybės 1994 m. rugpjūčio 11 d. nutarimu Nr. 728 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamento patvirtinimo“²³⁸ patvirtinto **Vyriausybės darbo reglamente** nustatyta:

„13. <...> Teisės akto projektą teikiančios derinti institucijos vadovo sprendimu dėl teisės akto projekto gali būti prašoma nevyriausybinių organizacijų, socialinių partnerių, kitų suinteresuotų asmenų nuomonės.
<...>

33. <...> Vyriausybės pasitarimuose <...> gali būti aptariamoms Vyriausybės pozicijoms dėl Trišalėje taryboje numatomų svarstyti klausimų, <...>.

2. Ministro Pirmininko 2005 m. birželio 14 d. potvarkiu Nr. 137 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“²³⁹ paskelbtame **Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo** nustatyta

„4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė įsipareigoja:

4.1. Teikti šalims informaciją apie rengiamus teisės aktų ekonomikos, užimtumo, darbo ir socialiniais klausimais, svarbiausių programų, ataskaitų ir pranešimų ES institucijoms apie narystės įsipareigojimų vykdymą projektus ir bent vienos iš šalių pageidavimu teikti juos svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje.

4.2. Priimti nutarimus aktualiais ekonomikos, užimtumo, darbo ir socialiniais klausimais tik juos išnagrinėjus šalių pageidavimu Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje.

4.3. Lietuvos Respublikos Seimui teikiamų teisės aktų projektų, kurie buvo svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, aiškinaamuosiuose raštuose nurodyti svarstymo išvadas.

4.4. Nustatytą tvarka finansškai remti trišalio bendradarbiavimo ir partnerystės plėtros planuose numatytas priemones.

²³⁸ Valstybės Žinios, 1994, Nr. 63-1238.

²³⁹ Valstybės Žinios, 2005, Nr. 75-2726

4.5. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko potvarkiu skelbti trišalius susitarimus oficialiame leidinyje „Valstybės žinios“.

2) *įtvirtina taikius socialinio-ekonominio ir teisinio pobūdžio konfliktų, kylančių tarp socialinės partnerystės šalių, sprendimo mechanizmus.*

Pavyzdžiui, Darbo kodekse nustatyta:

„75 straipsnis. Darbo arbitražas. Trečiųjų teismas

1. Darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė. Darbo arbitražo sudėtį, ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės patvirtinti Darbo arbitražo nuostatai.

2. Trečiųjų teismo teisėjus po vieną ar po kelis skiria kolektyvinio ginčo šalys ir įformina tai rašytine sutartimi. Ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės patvirtinti Trečiųjų teismo nuostatai.

3. Darbo arbitražas, trečiųjų teismas turi per keturiolika dienų išnagrinėti jiems perduotą kolektyvinį ginčą. Darbo arbitražo ir trečiųjų teismo sprendimai ginčo šalims yra privalomi.

75¹ straipsnis. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas pasitelkiant tarpininką

1. Kolektyvinio darbo ginčo sprendimo pasitelkus tarpininką užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį susitarimą.

2. Tarpininką pasirenka kolektyvinio darbo ginčo šalys bendru sutarimu iš socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo per tris darbo dienas nuo darbdavio pranešimo apie sprendimą dėl gautų reikalavimų gavimo dienos. Šalims nesusitarus dėl tarpininko paskyrimo, jį burtais ne vėliau kaip per dvi darbo dienas nuo vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių kreipimosi parenka Trišalės tarybos sekretoriatas.

3. Kolektyvinis darbo ginčas pasitelkiant tarpininką turi būti išspręstas per dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) dienos. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas. Darbdavys ar darbdavių organizacija turi sudaryti tarpininkui darbo sąlygas.

4. Tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas tarp ginčo šalių yra įforminamas raštu. Jis yra ginčo šalims privalomas vykdyti susitarime nustatytais terminais ir tvarka. Tuo atveju, jeigu tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovams susitarimo priimti nepavyks, surašomas nesutarimų protokolai. Susitarimą ar nesutarimų protokolą pasirašo ginčo šalių atstovai ir tarpininkas.

5. Į tarpininkų sąrašus gali būti įtraukiami nepriekaištingos reputacijos ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, fiziniai asmenys.

6. Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarką nustato Vyriausybė.“

3) *gina viešąjį interesą*. Nors paprastai socialiniai partneriai turi skirtingus ir vieni kitiems prieštaraujantius interesus, tačiau gali būti ir taip, kad darbuotojų ir darbdavių interesai sutampa. Tuomet kyla valstybės pareiga ginti viešąjį interesą siekiant apsaugoti ne siaurus atitinkamų darbuotojų ir darbdavių interesus, bet visuomenės interesą. Pavyzdžiui, minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo, valstybinio socialinio draudimo įmokų mokėjimo srityje ir pan., taip pat valstybė veikia kaip aktyvus tarpininkas, siekdama išvengti streikų būtent dėl tos priežasties, kad streikai, nors ir gali padėti patenkinti tam tikro darbuotojų kolektyvo interesą, tačiau ši *ultima ratio* priemonė dažniausiai pažeidžia viešąjį arba visuomenės interesą. Taigi, būtent valstybė kaip tarpininkas užtikrina efektyvų socialinės partnerystės įgyvendinimą tiek nustatydamas teises tokios partnerystės prielaidas, tiek ir aktyviai skatindama tokios partnerystės veikimą tais atvejais, kai nepaisant tinkamų formalių teisinių prielaidų egzistavimo ja nesinaudojama. Tačiau itin svarbu tai, kad ir pastaruoju atveju tarp valstybės ir kitų socialinės partnerystės šalių nesusiklosto vadinamieji pavaldumo santykiai: valstybė čia veikia tik kaip tarpininkas ir interesų derintojas, derybininkas, siekdama kompromisinių sprendimų. Valstybei būdingas socialinis ir darbo teisinis subjektiškumas, šiuose santykiuose siekiant užtikrinti visuomenės interesą aktyviai koordinuojant socialinių partnerių interesus.

2.9. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS PRINCIPAI

Socialinės partnerystės principas – tai bendro pobūdžio idėja, konkretinanti bendrą socialinės partnerystės sampratą ir nurodanti, kaip turėtų vykti socialinių partnerių derybos dėl susitarimo (kolektyvinės sutarties, socialinio pakto ar kt.) sudarymo, kokių būdu turėtų būti įgyvendinamas jų susitarimas ir kaip turėtų būti kiekvienu konkrečiu atveju sprendžiamas socialinių partnerių nesutarimas.

Anot N. Kasiliausko, socialinės partnerystės principai suvokiami kaip esminės, bendriausios nuostatos, kuriomis turi vadovautis socialiniai partneriai – darbdavių ir darbuotojų atstovai – tarpusavio santykius grįsdami bendradarbiavimu ir abipusiu sutarimu. Šie principai taikomi taip pat ir valstybei, kuri įstatymų nuostatomis reguliuoja darbo ir su juo susijusius santykius²⁴⁰. Pasak G. Dambrauskienės²⁴¹, socialinės partnerystės principų turi laikytis visi socialinėje partnerystėje dalyvaujantys subjektai, o už jų nevykdymą turi būti keliami atsakomybė. Kita vertus, nesilaikant šių principų negalima teigti, kad egzistuoja socialinė partnerystė.

Tarptautiniai socialinės partnerystės principai. Atsižvelgiant į tai, kad pati socialinė partnerystė yra sudėtingas demokratinis procesas, pasireiškiantis įvairiose valstybės ir visuomenės viešo gyvenimo srityse, būtų itin sudėtinga pateikti galutinį socialinės partnerystės principų sąrašą. Todėl apžvelgsime svarbiausius. Socialinės partnerystės principai įtvirtinti pirmiausia Jungtinių tautų dokumentuose: 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje bei 1966 m. Pilietinių ir politinių teisių pakte, taip pat 1966 m. Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte; Europos Tarybos Europos socialinėje chartijoje; TDO dokumentuose: 1998 m. deklaracijoje dėl esminių principų ir teisių darbe, konvencijose Nr. 87, 98, 135, 144, 154, rekomendacijose Nr. 91, 92, 94, 113, 143, 163 ir kt.

Galima išskirti šiuos *tarptautinius socialinės partnerystės principus*:

- 1) asociacijų laisvės;
- 2) darbuotojų atstovų apsaugos;
- 3) trišalio bendradarbiavimo;

²⁴⁰ Kasiliauskas, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, p. 15.

²⁴¹ Dambrauskienė, G. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 64.

- 4) *dvišalio bendradarbiavimo*;
- 5) *socialinių partnerių atstovų įgalinimo*;
- 6) *geranoriškų ir sąžiningų derybų*;
- 7) *taikinimo procedūrų taikymo*;
- 8) *ir kt.*

Asociacijų laisvės ir darbuotojų atstovų apsaugos principų esmę sudaro darbuotojų teisė steigti organizacijas ir į jas jungtis laisvu pasirinkimu. Teisė laisvai įgyvendinti asociacijų laisvę reiškia, kad negali būti jokių išankstinių ribojimų steigti atitinkamą organizaciją, tačiau kartu tai nereiškia ir absoliučios laisvės jas steigti. Pagal TDO konvenciją Nr. 87 valstybės institucijos turi susilaikyti nuo bet kokio kišimosi į tokių organizacijų įstatymams neprieštaraujančią veiklą²⁴². Šios teisės pagrindinė įgyvendinimo sąlyga yra laisvas organizacijų steigimasis, t. y. nenumatant atitinkamų administracinių leidimų, savarankiškas vidaus veiklos organizavimas, draudimas valdžios institucijoms kištis į tokių organizacijų veiklą ar kitaip jai daryti įtaką. Šio principo turiniui atskleisti labai svarbus draudimas diskriminuoti dėl narystės tokiose organizacijose arba atsisakymo jungtis į jas, taip pat draudimas neproporcingai ginti profesinių sąjungų narių ir kitų darbuotojų atstovų teises, t. y. iš esmės pažeidžiant darbdavio interesus. Draudimas diskriminuoti reiškia draudimą diskriminuoti dėl narystės minėtose organizacijos, papildomą apsaugą atleidimo iš darbo atveju (TDO konvencija 135 ir rekomendacija Nr. 143 dėl darbuotojų atstovų gynimo), taip pat draudimą jungtis į organizacijas, priklausomai nuo lyties, profesijos, pilietybės, religinių ir politinių įsitikinimų, rasės ir odos spalvos. Vienintelis leidžiamas ribojimas, numatytas TDO konvencijos Nr. 87 9 straipsnyje, yra leidimas valstybei savarankiškai apsispręsti, kokia apimtimi asociacijos laisvė bus ribojama karinėse pajėgose ir policijoje. Tačiau Europos socialinė chartija neleidžia riboti policininkų asociacijų laisvės. Valstybės tarnautojai taip pat turi teisę jungtis į organizacijas, tačiau ši teisė savaime nesuteikia jiems teisės streikuoti. Kita vertus, TDO konvencija Nr. 151 numato nemažai nuostatų, laiduojančių valstybės tarnautojams teisę jungtis į asociacijas.

²⁴² Tačiau ši konvencija, pripažindama profesinių sąjungų pliuralizmą, tuo nepaneigia labiausiai atstovaujamos profesinės sąjungos instituto.

Trišalio ir dvišalio bendradarbiavimo principai pasireiškia įvairiais socialinės partnerystės lygmenimis. Kaip jau minėta, socialinės partnerystės lygmenį renkami patys socialinės partnerystės subjektai (šalys), t. y. įstatymų leidėjas ar valstybės institucija socialinės partnerystės šalims negali to primesti. Tam tikras vaidmuo socialinėje partnerystėje tenka ir valstybei, kuri paprastai imasi atsakomybės pasirašydama tam tikrus susitarimus nacionaliniu lygmeniu (pavyzdžiui, dėl minimalaus darbo užmokesčio, sudarydama socialinį paktą dėl išpareigojimų užimtumo, mokesčių ir socialinės apsaugos politikoje ir kt.) ir tarpininkauja tais atvejais, kai bent viena iš socialinės partnerystės šalių nėra pakankamai stipri, kad pasiektų susitarimą. TDO rekomendacijoje Nr. 113 numatyta, kad trišalės partnerystės ir bendradarbiavimo principas reiškia efektyvius valstybės valdžios darbuotojų ir darbdavių konsultacijas šakos ir nacionaliniu lygmenimis. Tačiau svarbu, kad toks bendradarbiavimas ir konsultacijos būtų įgyvendinamos ir kitais socialinės partnerystės lygmenimis: įmonės, teritoriniu ir kt. Pavyzdžiui, trišaliu principu socialinė partnerystė įmonės lygmeniu įgyvendinama grupės darbuotojų atleidimo atveju. Tačiau dvišalė partnerystė įmonėje įgyvendinama, pavyzdžiui, siekiant užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą ir steigiant darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus. Reikėtų pažymėti, kad šiuos atvejus įstatymų leidėjas reglamentuoja imperatyviai ir pakankamai išsamiai, tačiau kartu, kaip minėta, tokia partnerystė kitais socialiniams partneriams aktualiais atvejais gali būti įgyvendinama jų pačių iniciatyva ir abipusiu susitarimu nustatyta tvarka (pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais ir tvarka). Su aptariamoju principu glaudžiai siejasi lygiateisiškumo principas, kuris reiškia, kad šalims yra atstovaujama lygiais pagrindais, visos šalys derybose turi vienodai svarų balsą, tačiau visos socialinio dialogo šalys turi tokias teises, kurias jiems suteikia jų veiklą reglamentuojantys įstatymai, taigi pavyzdžiui, valdžios institucijų atstovai turi tokias teises, kurias jiems suteikia įstatymai, ir negali viršyti kompetencijos ribų²⁴³.

Darbo kodekse nustatyta:

„46 straipsnis. Kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos, komitetai)

²⁴³ Kasiliauskas, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, p. 19.

1. Įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka gali būti steigiamos kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio trišalio ar dvišalio bendradarbiavimo pagrindu.

2. Tokių trišalių ar dvišalių tarybų (komisijų, komitetų) sudarymo tvarką ir funkcijas nustato atitinkamų tarybų (komisijų, komitetų) nuostatai. Šiuos nuostatus įstatymų nustatytais atvejais tvirtina įstatymuose nurodyti subjektai arba kolektyvinių sutarčių subjektai.

<...>

130¹ straipsnis. Grupės darbuotojų atleidimas

1. Grupės darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, kai per trisdešimt kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo:

- 1) dešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo dvidešimties iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- 2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- 3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

2. Grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo suėjus darbo sutarties (terminuotos, sezoninės, trumpalaikės) terminui.

3. Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą.

4. Darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais.

<...>

269 straipsnis. Darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones

1. Darbdavys privalo informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, prie-

monių organizavimo ir kontrolės klausimais. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams ir jų atstovams dalyvauti diskusijose svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Šiuo tikslu steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai arba renkami darbuotojų atstovai. Jie veikia pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos patvirtintus įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto bendruosius nuostatus. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus tvirtina darbdavys, suderinęs su įmonės darbuotojų atstovais (Kodekso 19 straipsnis).

2. Komiteto nariams (įgaliotiniams) ir darbuotojų atstovams, vykstantiems komiteto pavestus įpareigojimus, mokamas jų vidutinis darbo užmokestis.“

Socialinių partnerių atstovų įgalinimo principas. TDO rekomendacijoje Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių numatyta, kad kolektyvines sutartis ir susitarimus sudaro šalių atstovai, atitinkamai išrinkti ir įgalinti atstovauti socialinės partnerystės šalims pagal įstatymus, laikydamiesi socialinės taikos sąlygos. Be to, šis principas detalizuojamas per kolektyvinio atstovavimo institutą, kurio esmė ta, kad atstovas gali veikti tik atstovaujamojo vardu ir interesais. Kartu aptariamąjį principą paneigtų situacija, jei darbuotojai patys įgyvendintų savo teises aplenkdami darbuotojų kolektyvo įgaliotąjį atstovą.

TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo 3 straipsnio 2 dalyje taip pat nurodoma, kad prireikus turi būti imamasi priemonių, garantuojančių, kad darbuotojų atstovai nebūtų panaudojami darbuotojų organizacijų padėčiai silpninti. TDO Asociacijų laisvės komitetas pabrėžia, kad tiesioginės įmonės ir jos darbuotojų derybos, aplenkiant egzistuojančias darbuotojų atstovų organizacijas, tam tikrais atvejais gali būti žalingos darbdavių ir darbuotojų organizacijų derybų rėmimo ir skatinimo principui. Pabrėžiama, kad tiesioginis susitarimas, pasirašytas darbdavio ir į profesines sąjungas nesusibūrusių darbuotojų, kai profesinė sąjunga įmonėje egzistuoja, neskatina kolektyvinių derybų pagal TDO konvencijos Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo 4 straipsnį.

Geranoriškų ir sąžiningų derybų principo turinys analizuotas LAT praktikoje.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012²⁴⁴ konstatuota:

„Kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisiamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. DK 48 straipsnio 3 dalyje numatytas sąžiningumo principas įtvirtintas vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo nuostatomis. TDO Asociacijų laisvės komitetas, atkreipdamas dėmesį į svarbą, kurią jis skiria pareigai dalyvauti derybose gera valia, yra nustatęs šiuos principus: 1) svarbu, kad darbdaviai ir profesinės sąjungos derybose dėtų visas pastangas, jog būtų pasiektas susitarimas, be to, realios ir konstruktyvios derybos yra būtinas komponentas sukurti ir palaikyti šalių abipusio pasitikėjimo ryšį; 2) derybose turi būti vengiama bet kokių nepagrįstų delsimų; 3) susitarimai turėtų susaistyti šalis.“

Lietuvoje socialinės partnerystės principai įtvirtinti Darbo kodekse (40 straipsnio 2 dalis), pagal kurį socialinė partnerystė grindžiama šiais principais:

- 1) *laisvų kolektyvinių derybų;*
- 2) *savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;*
- 3) *galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo;*
- 4) *realaus įsipareigojimų vykdymo;*
- 5) *objektyvios informacijos suteikimo;*
- 6) *tarpusavio kontrolės ir atsakomybės;*
- 7) *šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams.*

Laisvų kolektyvinių derybų bei savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principai teisės normose dažniausiai detalizuojami šiais aspektais:

- 1) teisė savo pasirinkimu dalyvauti ar nedalyvauti derybose yra suteikiama tiek darbuotojams, tiek darbdaviams ir jų atstovams;
- 2) derybų lygmuo ir tikslai yra pasirenkami socialinės partnerystės šalių;

²⁴⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

- 3) valstybei draudžiama riboti teisės į kolektyvinės derybas įgyvendinimą, nustatant neproporcingus ir tarptautinių reikalavimų neatitinkančius reikalavimus, kurie iškreiptų aptariamo principo esmę;
- 4) socialiniai partneriai turi susilaikyti nuo veiksmų, kuriais patys piktnaudžiaudami savo teisėmis pažeistų laisvų kolektyvinių derybų principą (pavyzdžiui, nepagrįstai vilkindami derybas ar pan.).

LAT Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009²⁴⁵ konstatuota:

„Remiantis DK 40 straipsnio 2 dalies 2 punkte įtvirtintu savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principu, derindamos kolektyvinės sutarties sąlygas šalys (darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos, ir darbdavys) turi teisę laisvai pasirinkti, svarstyti ir nuspręsti dėl klausimų, sudarančių kolektyvinės sutarties turinį. Šalių pasirašyta įmonės kolektyvinė sutartis tampa vietiniu (lokaliniu) norminiu teisės aktu, privalomu sutarties šalims (DK 60 straipsnis).“

Realaus įsipareigojimų vykdymo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principai. Kaip minėta, socialiniai partneriai derybas inicijuoja ir įsipareigojimus prisiima savanoriškai, abipusiu susitarimu, nepatirdami jokio valstybės institucijų, darbdavio ar darbuotojų ar kitų subjektų spaudimo. Todėl už įsipareigojimų vykdymą ir kontrolę jie taip pat pirmiausia yra atsakingi patys, tačiau ši asmeninė atsakomybė už konsensuso būdu priimtų įsipareigojimų įgyvendinimą taip pat gali būti garantuojama valstybės priemonėmis (išskyrus socialinius paktus). Šios valstybės priemonės gali būti dvejopos:

- 1) nustatančios kolektyvinių ir individualių darbo ginčų sprendimo tvarką, kurios privalu laikytis, jeigu anksčiau minėtų įsipareigojimų socialinės partnerystės šalys ar viena iš šalių nesilaiko geranoriškai;

Darbo kodekse nustatyta:

„58 straipsnis. Ginčų, kylančių sudarant ir vykdant nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis, sprendimas

²⁴⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009.

1. Ginčai, kylantys dėl nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat ginčai dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir (ar) teisės, sprendžiami šio Kodekso X skyriuje nustatyta tvarka.

2. Ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (Kodekso XIX skyrius).

<...>

67 straipsnis. Ginčų, kylančių sudarant ir vykdančiam įmonės kolektyvinę sutartį, sprendimas

1. Ginčai, kylantys per derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat ginčai dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir (ar) teisės, sprendžiami šio Kodekso X skyriuje nustatyta tvarka.

2. Ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (Kodekso XIX skyrius).“

2) nustatant valstybės priemonėmis užtikrinamą kontrolę ir atsakomybę (administracinę ar baudžiamąją), jeigu sudaromos kliūtis kolektyvinėms deryboms arba priimtų išpareigojimų laikymuisi.“

2) nustatant valstybės priemonėmis užtikrinamą kontrolę ir atsakomybę (administracinę ar baudžiamąją), jeigu sudaromos kliūtys kolektyvinėms deryboms arba priimtų išpareigojimų laikymuisi.

1. Darbo kodekse nustatyta:

„32 straipsnis. Valstybinė darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolė ir pažeidimų prevencija

Kaip darbdaviai laikosi šio Kodekso, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija ir kitos institucijos.

<...>

57 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai, taip pat darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijos.“

2. **Baudžiamajame kodekse**²⁴⁶ nustatyta:

„177 straipsnis. Trukdymas profesinių sąjungų veiklai

Tas, kas trukdė profesinės sąjungos ar jos nario teisėtai veiklai, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir

baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu.“

Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas reiškia, kad kolektyvinių derybų objektu negali būti klausimai, prieštaraujantys ne tik pačių socialinių partnerių interesams, bet ir galiojančioms teisės normoms ir netgi visuomenės interesui:

- 1) socialiniuose paktuose negalima tartis dėl klausimų, kurie prieštarautų visuomenės interesams ir galiojančiai teisinei sistemai, pavyzdžiui, negalima įteisinti vaikų darbo arba atsisakyti minimalaus darbo užmokesčio garantijos;
- 2) negali būti tariamasi kolektyvinėse sutartyse įtvirtinti nuostatų, kurios prieštarautų imperatyvioms teisės normoms ar blogintų darbuotojų padėtį, palyginti su tuo, kas nustatyta įstatymuose.

Darbo kodekse nustatyta:

„4 straipsnis. Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai

<...>

4. Negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisiųjų santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

<...>

²⁴⁶ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 89-2741

61 straipsnis. Įmonės kolektyvinės sutarties turinys

1. Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštaruoja ir neblo-gina darbuotojų padėties.“

Objektyvios informacijos suteikimo principas iš esmės turi užtikrin-ti kolektyvinių derybų ir socialinės partnerystės veiksmingumą. Sociali-nės partnerystės procese turi būti pateikiama tokia informacija, kurios dėl pobūdžio, turinio, pateikimo formos ir tvarkos pakaktų susipažinti su reikalo esme ir laiku priimti sprendimus. Objektyvios informacijos pateikimo principas detalizuojamas teisės normomis, nustatančiomis:

- 1) *informacijos pateikimo ir naudojimo tvarką, formą ir būdus;*
- 2) *informacijos pateikimo terminus;*
- 3) *informacijos turinį.*

LAT Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gegužės mėn. 12 d. nutartyje ci-vilinėje byloje Nr. 3K-3-301²⁴⁷ konstatuota:

„Darbo kodekso 22 straipsnis nustato darbuotojų atstovų pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises. Šios teisės, atsižvelgiant į DK 21 straipsnio 3 dalies nuostatas, suteikiamos visiems darbuotojų atstovams, numatytiems DK 19 straipsnyje. Viena iš pagrindinių kolektyvinio atstovavimo subjektams su-teiktų teisių yra sudaryti kolektyvines sutartis ir vykdyti jų laikymosi kontrolę. Be šios kolektyvinio atstovavimo subjektams teisės darbuotojų atstovai turi teisę gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį. Informavimo apimtį apibrėžia DK 47 straipsnio 4 dalis. Kokia forma darbdavys turėtų pateik-ti informaciją darbuotojų atstovams, įstatymas nenustato. DK 47 straipsnio 5 dalyje nustatyta, jog informacijos pateikimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolek-tyvinėse sutartyse. Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad darbdavys ir įstaigoje veikianti pirminė ieškovo grupė ar kiti darbuotojai tokio susitarimo nėra pasi-rašę. Bylos duomenimis nustatyta, kad ieškovas buvo susipažinęs su prašomų pateikti dokumentų turiniu, tą jis pripažino pateiktame apeliaciniame skunde

²⁴⁷ LAT Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gegužės mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-301.

(b. l. 76). Tai, jog su prašomų dokumentų turiniu buvo susipažinęs, kasatorius pažymi ir kasaciniame skunde.

Kasatorius nurodo, jog profesinei sąjungai buvo reikalingi būtent dokumentų nuorašai, turintys teisinę galią kaip įrodymai, kurie galėtų būti panaudoti kaip pagrindas tolimesniems teisiniams veiksams, tačiau ieškinyje nenurodė, kokiam konkrečiam ginčui spręsti buvo reikalingi reikalaujami dokumentai. Iš DK 22 straipsnio 1 dalies 7 punkto turinio darytina išvada, kad negalima tapatinti teisės gauti informaciją iš darbdavių su teise kopijuoti dokumentus. Teisė kopijuoti dokumentus sietina su teise turėti dokumentų kopijas, naudotis jomis savo nuožiūra, o darbdavio pareiga „pateikti informaciją“ ar darbuotojų atstovų teisė „gauti informaciją“ aiškintina kaip darbuotojų atstovo galimybė tik susipažinti su dokumento turiniu, todėl teisėjų kolegija neturi pagrindo laikyti, jog, nepateikdamos ieškovo reikalaujamų dokumentų kopijų, atsakovas būtų pažeidęs DK 22, 23 straipsnius, Profesinių sąjungų įstatymo reikalavimus.

Kasatorius nurodo, kad Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje 4 straipsnio 3 dalis nustato, kad informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi, todėl laikoma, jog nedisponuojant dokumentais arba jų nuorašais, darbuotojų atstovai negalėtų tinkamai išnagrinėti informacijos, atlikti jos adekvatų tyrimą. Tačiau šios direktyvos 5 straipsnis reglamentuoja susitarime numatytą informavimą, kuris nustatomas administracijai ir darbuotojams laisvai ir bet kuriuo metu derybų keliu nustatant praktinius susitarimus dėl informavimo. Kaip minėta anksčiau, informacijos pateikimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse, todėl teisėjų kolegija negali sutikti su kasatoriaus nuomone, jog atsakovas būtų pažeidęs 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB.

Remdamasi išdėstytais argumentais, kasacinės instancijos teismo kolegija daro išvadą, kad kasacinio skundo argumentais nėra pagrindo naikinti byloje priimto apeliacinės instancijos teismo procesinio sprendimo (CPK 346 str.).“

Šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas detalizuojamas per teisės normas, viena vertus, įgalinančias socialinius partnerius laisvai apsispręsti ir dalyvauti arba nedalyvauti socialinės partnerystės procesuose, o dalyvaujant juose tokiu būdu spręsti jiems aktualius klausimus. Teisiniu požiūriu įstaty-

mų leidėjas sudaro visoms darbuotojų, darbdavių ir kitoms organizacijoms pakankamas prielaidas dalyvauti kolektyvinėse derybose ir kitaip įgyvendinti jiems Konstitucijos laiduotą asociacijų laisvę. Kartu reikėtų pažymėti, kad vien imperatyvūs įstatymuose nustatyti reikalavimai praktikoje nėra pakankamas socialinės partnerystės plėtros pagrindas. Šis procesas neatsiejamas ir nėra įmanomas be kitos šalies pripažinimo tiek kolektyvinių derybų pradžioje, tiek ir įgyvendinant kolektyvinės sutartis ir kitus tarpusavio susitarimus. Tačiau svarbu ir tai, kad lygia-teisiškumo principui neprieštaruoja papildoma imperatyviomis valstybės normomis garantuojama socialinių partnerių apsauga, paprastai užtikrinama įtvirtinant teisės normas, apsaugančias darbuotojų atstovus nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo ir kt., ir jas įgyvendinant.

KONTROLINIAI KLAUSIMAI:

1. Kaip gali būti suprantama sąvoka „socialinė partnerystė“?
2. Kokios yra pagrindinės socialinės partnerystės atsiradimo ir raidos istorinės prielaidos?
3. Kokia yra socialinio teisingumo ir socialinės partnerystės sąvokų sąsaja?
4. Kokios yra pagrindinės socialinės partnerystės kilmės teorijos?
5. Kaip su socialinės partnerystės sąvoka yra susijęs subsidiarumo principas?
6. Kaip subsidiarumo principas pasireiškia TDO ir ES teisėje ir kokia šio principo įtaka socialinės partnerystės atsiradimui ir plėtrai?
7. Kas yra socialinės partnerystės modelis ir kokios yra pagrindinės šių modelių rūšys ?
8. Kokie yra pagrindiniai kvazipartnerystės ir realios socialinės partnerystės modelių požymiai?
9. Kokie yra pagrindiniai socialinės partnerystės raidos etapai ES teisėje?
10. Kaip įtvirtinta socialinės partnerystės sąvoka Lietuvos teisėje ir koks šios sąvokos turinys?
11. Kas yra socialinės partnerystės objektas ir dalykas?
12. Kokios yra socialinės partnerystės formos?

13. Pateikite socialinės partnerystės institucijų sąvoką, apibūdinkite jų kompetenciją. Kokie yra pagrindiniai Lietuvoje ir užsienio valstybėse veikiančių socialinės partnerystės institucijų skirtumai?

14. Apibūdinkite Lietuvos Respublikos trišalės tarybos teisinį statusą ir kompetenciją. Kokie yra pagrindiniai Lietuvos Respublikos trišalės tarybos teisinio statuso įtvirtinimo raidos etapai?

15. Kokie yra pagrindiniai reikalavimai, keliami darbuotojų informavimui ir konsultavimui įtvirtinti tarptautinėje ir Lietuvos teisėje?

16. Kaip reglamentuojamas darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę ir priimant darbdavio sprendimus?

17. Kokia yra asociacijų laisvės ir kolektyvinio atstovavimo instituto reikšmė socialinės partnerystės praktikai?

18. Kokios yra valstybės, kaip socialinės partnerystės subjekto, pagrindinės funkcijos?

19. Kokie yra pagrindiniai socialinės partnerystės principai ir koks jų turinys?

3 skyrius. KOLEKTYVINĖS DARBO TEISĖS SUBJEKTAI

3.1. KOLEKTYVINĖS DARBO TEISĖS SUBJEKTŲ SAŲVOKA IR RŪŠYS

Kolektyvinės darbo teisės subjektas – teisinį subjektiškumą (teisnumą ir veiksnumą) turintis asmuo, galintis būti kolektyvinių darbo santykių dalyviu, kuriam teisės aktais yra nustatytos teisės, pareigos ir atsakomybė.

Lietuvoje kolektyvinės darbo teisės subjektais pripažįstami:

- 1) *darbuotojų kolektyvas*;
- 2) *darbuotojų atstovai* (profesinės sąjungos, jų organizacijos (susienvijimo, federacijos, centro ir kt.), darbo tarybos, darbuotojų atstovas);
- 3) *darbdaviai* (organizacinės struktūros ir fiziniai asmenys);
- 4) *darbdavių atstovai* (darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.);
- 5) *valstybės institucijos* (tam tikrais įstatymų nustatytais atvejais kolektyvinės darbo teisės subjektais pripažįstama Vyriausybė, savivaldybių institucijos ir kt.);
- 6) *socialinės partnerystės institucijos* (Lietuvos Respublikos trišalė taryba, kitos trišalės ir dvišalės tarybos komisijos, komitetai).

Pažymėtina, kad darbuotojams atstovaujantys subjektai paprastai veikia darbuotojų vardu ir jų naudai, dažnai jie yra priklausomi nuo atstovaujamųjų, tačiau dalyvaudami kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojų atstovai turi iš dalies savarankiškų teisių. Savarankiškų teisių dalyvaudami kolektyviniuose darbo santykiuose turi ir darbdavių atstovai, valstybės institucijos, trišalės ar dvišalės partnerystės pagrindu veikiančios socialinės partnerystės institucijos.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012²⁴⁸ konstatuota:

²⁴⁸ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

„<...> darbuotojų kolektyvinio atstovavimo subjektai turi įstatyme jiems suteiktas iš dalies savarankiškas teises ir pareigas, būtinas darbuotojų atstovavimo funkcijai įgyvendinti (pavyzdžiui, dalyvauti kolektyvinėse derybose ir pasirinkti jų būdus bei formas, suformuluoti kolektyvinius reikalavimus ir pan.), jų apimtis ir įgyvendinimo sąlygos reglamentuoti DK normų.“

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011²⁴⁹ konstatuota:

„Profesinė sąjunga yra ne tik darbuotojų atstovas, bet ir kolektyvinių darbo santykių dalyvis, atstovaujantis darbuotojų interesams, ir kuris turi teisės aktų jam suteiktas teises, tarp jų – ir teisę skelbti streiką.“

Kolektyvinės darbo teisės subjektais gali būti:

- 1) *fiziniai asmenys* (darbdaviai (fiziniai asmenys), o įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendinantis darbuotojų atstovas));
- 2) *juridiniai asmenys* (juridinio asmens teises turintys darbdaviai, profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos, profesinių sąjungų organizacijos);
- 3) *kolektyviniai subjektai, neturintys juridinio asmens statuso* (darbuotojų kolektyvas, darbo tarybos, Europos darbo tarybos, socialinės partnerystės institucijos).

3.2. DARBUOTOJŲ KOLEKTYVAS

Darbuotojų kolektyvas – kolektyvinės darbo teisės subjektas, kurį sudaro visi darbo santykiais su darbdaviu susiję darbuotojai.

Darbuotojų kolektyvą sudaro tik darbinį *teisnumą* ir *veiksnumą* turintys fiziniai asmenys, konkrečioje įmonėje dirbantys pagal darbo sutartis.

Darbinis *teisnumas* – fizinio asmens galėjimas turėti darbo teises ir pareigas. Lietuvoje darbuotojo darbinis teisnumas yra lygus tiek Lietuvos Respublikos, tiek užsienio piliečiams, tiek asmenims be pilietybės, tiek nuolatiniais Lietuvos Respublikos gyventojams. Teisnumas

²⁴⁹ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

yra socialinis asmens ir valstybės santykis, nuolatinė ir būtina kiekvieno asmens būseną. Įstatymuose gali būti nustatytos išimties, kai asmenų darbinis teismus nebus lygūs. Antai Įstatyme dėl užsieniečių teisi- nės padėties nustatyta užsieniečių darbo Lietuvos Respublikoje tvarka, pagal kurią, norėdamas įgyti teisę dirbti Lietuvoje, užsienietis privalo įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje, išskyrus pačiame įstatyme nustatytas išimtis (pavyzdžiui, kai užsienietis turi leidimą nuolat gyven- ti Lietuvoje, yra lietuvių kilmės, šeimos susijungimo atveju ir kt.). Iki 2 metų leidimas dirbti užsieniečiui išduodamas atsižvelgiant į Lietuvos darbo rinkos poreikius, pavyzdžiui, jeigu Lietuvoje nėra specialisto, ati- tinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

Darbinis *veiksnumas* – tai fizinio asmens fizinis, dvasinis, intelek- tinis gebėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas. Tokio gebė- jimo ribos nustatytos teisės aktuose. Darbinis veiksnumas pagal apimtį skirstomas į:

- 1) *visišką* (kai asmuo sulaukia pilnametystės);
- 2) *dalinį* (nuo 14 iki 18 metų amžiaus);
- 3) *svaržytą* (asmeniui apribojus teises, jei jų apribojimas tiesio- giai ar netiesiogiai susijęs su darbo teisių ir pareigų realizavimo apribojimu).

Darbinis teismus ir veiksnumas atsiranda sulaukus įstatymuose nustatyto amžiaus (16 metų, išskyrus įstatymuose nustatytas išimtis).

Pažymėtina, kad atskiras darbuotojas nėra kolektyvinės darbo teisės subjektas ir negali realizuoti teisių ir pareigų, kurios kyla kolektyviniams subjektams. Pavyzdžiui, LAT yra konstatavęs, kad darbuotojas negali ini- cijuoti kolektyvinio darbo ginčo dėl kolektyvinės sutarties aiškinimo.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės mėn. 14 d. nutartyje ci- vilinėje byloje Nr. 3K-3-597²⁵⁰ konstatuota:

„<...> kolektyvinės sutarties šalimi yra ne pavienis įmonės darbuotojas, o darbuotojų visuma – įmonės kolektyvas. Pavienis įmonės darbuotojas civili- nės teisės požiūriu šiuo atveju yra trečiasis asmuo, kuriam kolektyvinė sutartis suteikia tam tikrų teisių (CK 6.191 str.). Profesinė sąjunga, kaip kolektyvo atsto- vas, o ne pavieniai darbuotojai dalyvauja derantis dėl kolektyvinės sutarties,

²⁵⁰ LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-597.

ją sudaro ir kontroliuoja jos vykdymą. Todėl būtent profesinės sąjungos, kaip kolektyvinės šalies atstovo, pateiktas kolektyvinės sutarties aiškinimas atskleidžia tikruosius jos šalių ketinimus.“

Kolektyvinių darbo santykių subjektu pripažįstamas darbuotojų kolektyvas, kuris teises ir pareigas įgyvendina per savo atstovus.

Teorijoje nėra bendros nuomonės dėl to, ar darbuotojų kolektyvas turėtų būti pripažįstamas savarankišku kolektyvinės darbo teisės subjektu²⁵¹.

Autoriai pritariantys pozicijai, kad *darbuotojų kolektyvas yra savarankiškas darbo teisės (taigi ir kolektyvinės darbo teisės) subjektas*, nurodo²⁵², kad svarbiausiu organizuotos grupės – darbuotojų kolektyvo – požymiu laikomas kolektyvinis darbuotojų interesas, o darbuotojų kolektyvo teisinis subjektiškumas yra ne atskirų individų, sudarančių tą kolektyvą, teisių ir pareigų suma, bet savarankiškas, atskiras teisinis subjektiškumas, įrodantis darbuotojų kolektyvo kaip kolektyvinių darbo santykių subjekto egzistavimą. Laikoma, kad darbuotojų kolektyvas yra socialinė grupė, kurią sudaro individualiais darbo santykiais su darbdaviu susiję darbuotojai, jungiami bendro intereso sprendžiant jiems visiems svarbius darbo sąlygų, darbo reguliavimo ir kitus klausimus. Darbuotojų kolektyvui priskiriami šie pagrindiniai kolektyvinių darbo santykių subjekto požymiai:

- 1) *interesas* (tai, kas jungia asmenis į grupes, organizacijas ir panašius darinius);
- 2) *stabilumas* (santykinai stabilus atskirų individų susijungimas);
- 3) *bendras tikslas* (siekis bendromis pastangomis patenkinti privačius interesus, kurie susijungus pasireiškia kaip bendras interesas);
- 4) *organizacinis vieningumas* (tai leidžia individų visumą apibūdinti kaip vieną subjektą).

²⁵¹ Pažymėtina, kad teorinės diskusijos dėl darbuotojų kolektyvo teisinio subjektiškumo niekaip nekeičia įstatymais (t. y. Darbo kodekso 17 straipsnis) įteisinto fakto, kad darbuotojų kolektyvas yra laikomas savarankišku darbo teisės (taigi ir kolektyvinės darbo teisės) subjektu.

²⁵² Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 87.

Manytina, kad *darbuotojų kolektyvo kaip savarankiško darbo teisės (taigi ir kolektyvinės darbo teisės) subjekto koncepcija turi trūkumų*. Kai kurias įstatymuose nustatytas teises kolektyviniuose darbo santykiuose (socialinėje partnerystėje, informavime ir konsultavime, kolektyviniuose darbo ginčuose ir pan.) darbuotojai įgyvendina priimdami sprendimus darbuotojų konferencijoje arba darbuotojų susirinkime, o tokie jų sprendimai sukelia teisinės pasekmės visiems įmonės darbuotojams – ir tiems, kurie nedalyvavo priimant sprendimą arba balsavo prieš tokį sprendimą. Taigi darbuotojai, t. y. jų daugetas²⁵³ (jį galima pavadinti darbuotojų kolektyvu, darbuotojų grupe ar pan.), kolektyviniuose darbo santykiuose dalyvauja, o toks darbuotojų dalyvavimas grindžiamas bendro tikslo siekimu ir bendromis vertybėmis. Tačiau tai nesudaro prielaidų teigti, esą darbuotojų kolektyvas yra kolektyvinės darbo teisės subjektas.

Darbuotojų kolektyvas, skirtingai nuo kitų kolektyvinės teisės subjektų, negali savarankiškai įgyti teisių ir pareigų, prisiimti teisinės atsakomybės, o jo darbinio teismo ir veiksnio įgijimo taisyklės nėra reglamentuojamos. Dėl to darbuotojų kolektyvas nesiskiria nuo kitų darbuotojų veiklos formų – darbuotojų susirinkimo ir darbuotojų konferencijos – per kurias darbuotojai įsitraukia į kolektyvinius darbo santykius: renka darbo tarybą ar darbuotojų atstovą, profesinėms sąjungoms nesutarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo priima sprendimą dėl atstovavimo, svarsto suderintą įmonės kolektyvinės sutarties projektą ir pan.

Manytina, kad šiuo metu Lietuvos darbo teisės doktrinoje vyraujanti ir *de jure* darbo įstatymuose, teismų praktikoje įteisinta darbuotojų kolektyvo kaip savarankiško darbo santykių subjekto koncepcija, iš esmės nulemta iki 2003 m. sausio 1 d. Darbo įstatymų kodekse (toliau – ir DĮK) galiojusio teisinio reguliavimo, nors šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse įtvirtintas darbuotojų kolektyvo teisinis statusas iš esmės skiriasi nuo DĮK buvusiojo „darbo kolektyvo“ teisinio statuso. DĮK įtvirtintas „darbo kolektyvo“ teisinis statusas sudarė prielaidas jį laikyti

²⁵³ Vartojant sąvoką „daugetas“ yra pabrėžiama kolektyvinio darbuotojų dalyvavimo kolektyviniuose darbo santykiuose būtinybė, nesigilinant į tokio dalyvavimo formą. Darbuotojų daugeto formą konkrečiu atveju turėtų nulemti teisės aktai, pavyzdžiui, Darbo kodekso 60 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „<...> profesinėms sąjungoms nesutarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų susirinkimas (konferencija)“.

savarankišku kolektyvinių darbo santykių dalyviu, nes DĮK buvo nustatyta aiški jo struktūra, įtvirtinta valdymo institucija – darbo kolektyvo taryba, kuriai įstatymu buvo nustatytos atitinkamos funkcijos, o darbo kolektyvo tarybos sprendimai, priimti neperžengiant jos įgaliojimų ribų ir pagal įstatymus, buvo privalomi administracijai ir kolektyvo nariams.

**DĮK (redakcija iki 2003 m. sausio 1 d.) buvo nustatyta:
„268¹ straipsnis. Darbo kolektyvo savivalda darbo sferoje**

Darbo kolektyvas, būdamas pilnateisis šeimnininkas įmonėje, savarankiškai sprendžia visus gamybinio ir socialinio vystymo klausimus. Sutinkamai su įstatymais darbo kolektyvas įgyvendina priemones, susijusias su darbo organizavimu, normavimu, apmokėjimu ir apsauga. Socialistinė savivalda realizuojama plataus viešumo sąlygomis viso kolektyvo ir jo visuomeninių organizacijų dalyvavimu rengiant svarbiausius sprendimus ir kontroliuojant jų vykdymą, vadovų renkamumu ir įmonės valdymo vienvaldiškumu.

Savivaldą įgyvendina įmonių, susivienijimų struktūrinių vienetų darbo kolektyvai, padalinių ir brigadų kolektyvai.

268² straipsnis. Darbo kolektyvo visuotinio susirinkimo (konferencijos) įgaliojimai darbo sferoje

Darbo kolektyvo visuotinis susirinkimas (konferencija) renka įmonės vadovą, darbo kolektyvo tarybą ir išklauso jų veiklos ataskaitas, svarsto ir tvirtina įmonės ekonominio ir socialinio vystymo planus, priima socialistinius išpareigojimus, pritaria kolektyvinei sutarčiai, tvirtina vidaus darbo tvarkos taisykles, svarsto kitus svarbiausius įmonės veiklos darbo sferoje klausimus.

Visuotinio susirinkimo (konferencijos) sprendimai, priimti darbo kolektyvo įgaliojimų ribose ir sutinkamai su įstatymais, yra privalomi kolektyvo nariams ir administracijai, taip pat aukštesniesiems valstybiškiems ir ūkiniams organams.

268³ straipsnis. Darbo kolektyvo tarybos įgaliojimai

Laikotarpiu tarp darbo kolektyvo visuotinių susirinkimų (konferencijų) jo įgaliojimus vykdo darbo kolektyvo taryba.

Darbo kolektyvo taryba:

kontroliuoja, kaip vykdomi darbo kolektyvo visuotinių susirinkimų (konferencijų) sprendimai, kaip realizuojamos darbininkų, tarnau-

tojų kritinės pastabos ir pasiūlymai, informuoja darbo kolektyvą apie jų vykdymą;

išklauso administraciją apie planų ir sutartinių įsipareigojimų vykdymą, gamybinės-ūkinės veiklos rezultatus, numato priemones, padedančias įmonei efektyviau dirbti, laikytis socialinio teisingumo principo;

kartu su partinės, profsąjungos ir komjaunimo organizacijų renkamaisiais organais tvirtina socialistinio lenktyniavimo sąlygas ir susumuoja jo rezultatus;

sprendžia įmonės valdymo ir organizacinės struktūros tobulinimo, darbuotojų darbo apmokėjimo ir jų asmeninio indėlio atitikimo užtikrinimo, teisingo socialinių gėrybių paskirstymo klausimus;

priima sprendimus dėl gamybos, mokslo ir technikos vystymo, materialinio skatinimo, socialinio vystymo fondų panaudojimo, lėšų skyrimo gyvenamiesiems namams, vaikų įstaigoms, valgykloms statyti, darbininkų, tarnautojų darbo sąlygoms ir apsaugai, jų mediciniam, buitiam ir kultūriniam aptarnavimui gerinti, sprendžia kitus kolektyvo socialinio vystymo klausimus;

sprendžia kadrų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo, vidaus darbo tvarkos taisyklių, valstybinės, gamybinės ir darbo drausmės laikymosi įmonėje klausimus, numato priemones drausmei stiprinti;

kontroliuoja, kaip gamybos novatoriams, pirmūnams, karo ir darbo veteranams teikiamos lengvatos ir pirmenybės iš materialinio skatinimo ir socialinio vystymo fondų lėšų;

išklauso padalinių kolektyvų atstovus, teikia pasiūlymus, kaip taikyti moralinio ir materialinio skatinimo priemones už darbo laimėjimus, svarsto pristatymo valstybiniais apdovanojimams klausimus;

sprendžia gamybų, cechų, skyrių, barų ir kitų padalinių kolektyvų tarybų išrinkimo klausimus ir nustato jų teises įmonės (susivienijimo struktūrinio vieneto) darbo kolektyvo tarybos įgaliojimų ribose;

sprendžia kitus gamybinio ir socialinio vystymo klausimus, jeigu jie nepriskirti darbo kolektyvo susirinkimo (konferencijos) kompetencijai.

Darbo kolektyvo taryba dirba, palaikydama glaudžius ryšius su administracija, partine, profsąjungos, komjaunimo ir kitomis visuomeninėmis organizacijomis.

Darbo kolektyvo tarybos sprendimai, priimti jos įgaliojimų ribose ir sutinkamai su įstatymais, yra privalomi administracijai ir kolektyvo

nariams. Jeigu administracija nesutinka su darbo kolektyvo tarybos sprendimu, klausimas sprendžiamas darbo kolektyvo visuotiniame susirinkime (konferencijoje).

268⁴ straipsnis. Vadovų rinkimai darbo kolektyvuose

Įmonių, susivienijimų struktūrinių vienetų, padalinių vadovai, taip pat meistrai ir brigadininkai renkami atitinkamo kolektyvo visuotiniame susirinkime (konferencijoje) ir tvirtinami nustatyta tvarka. Jeigu kolektyvo išrinktos kandidatūros nepatvirtina aukštesnysis organas, rengiami nauji rinkimai. Be to, aukštesnysis organas privalo paaiškinti kolektyvui, dėl kokių priežasčių atsisakyta patvirtinti rinkimų rezultatus.

Išrinkti įmonių, susivienijimų struktūrinių vienetų vadovai gali būti prieš terminą atleisti iš pareigų remiantis darbo kolektyvo visuotinio susirinkimo (konferencijos) sprendimu arba jo įgaliojimu – darbo kolektyvo tarybos sprendimu, o padalinių vadovai, meistrai ir brigadininkai – atitinkamo kolektyvo sprendimu. Kolektyvo sprendimą prieš terminą atleisti įmonių ir susivienijimų struktūrinių vienetų vadovus įstatymuose numatytais pagrindais privalo vykdyti aukštesnysis organas, o kiek tai liečia padalinių vadovus, taip pat meistrus ir brigadininkus, – įmonės vadovas.

Pasibaigus įgaliojimų laikui, vadovai, taip pat meistrai ir brigadininkai gali būti vėl išrinkti arba jiems suteikiamas kitas darbas laikantis šio kodekso 126 straipsnyje nustatytų garantijų.

268⁵ straipsnis. Darbo kolektyvo materialinio suinteresuotumo ūkinės veiklos rezultatais bendrieji principai

Įmonės darbo laimėjimai ir nuostoliai tiesiogiai atsiliepia kolektyvo ūkiskaitinių pajamų lygiui, kiekvieno darbuotojo gerovei. Įmonė, gaminti ir realizuojanti geresnę produkciją (darbus, paslaugas) mažesniais kaštais, gauna didesnes ūkiskaitines pajamas ir turi pranašumą savo gamybinio ir socialinio vystymo bei darbuotojų darbo apmokėjimo srityje.

Įmonė atlygina nuostolius, padarytus kitoms organizacijoms ir valstybei, moka baudas, netesybas ir kitas įstatymų nustatytas sankcijas iš kolektyvo ūkiskaitinių pajamų. Administracija nustato konkrečius padalinius ir darbuotojus, kurie kalti dėl įmonei padarytų nuostolių, apie tai praneša darbo kolektyvui ir konkretiems padaliniais bei darbuotojams uždeda turtingą (materialinę) atsakomybę sutinkamai su įstatymais.

268⁶ straipsnis. Brigados kolektyvo formavimas

Nauji darbuotojai į brigadą priimami brigados kolektyvo sutikimu. Neleidžiama, kad brigada atsisakytų priimti tuos darbuotojus, kurie pasiūsti į brigadą įdarbinimo tvarka sutinkamai su įstatymais (jaunieji specialistai, baigusieji profesinio techninio mokymo sistemos mokyklas ir kiti).

Brigados kolektyvas turi teisę reikalauti iš administracijos, kad ji iš brigados sudėties pašalintų darbuotojus, kai mažinamas brigados skaičius, kai darbuotojas neatitinka dirbamo darbo ir kitais atvejais, numatytais šio kodekso 43 straipsnyje. Administracija sutinkamai su įstatymais perkelia tokius darbuotojus jų sutikimu į kitą darbą arba nustatyta tvarka atleidžia.

268⁷ straipsnis. Kolektyvinio uždarbio paskirstymas brigadoje taikant darbinio dalyvavimo koeficientą

Brigados kolektyvas gali paskirstyti kolektyvinį uždarbį, taikydamas darbinio dalyvavimo koeficientą. Koeficientus brigados nariams tvirtina brigados kolektyvas brigadininko (brigados tarybos) teikimu.

Taikant darbinio dalyvavimo koeficientą, darbuotojo darbo užmokestis negali būti mažesnis už valstybės nustatytą minimumą (90 straipsnis).

268⁸ straipsnis. Abipusė administracijos ir brigados atsakomybė

Įmonės, susivienijimo, struktūrinio padalinio administracija yra atsakinga, kad brigadai būtų sudarytos normalios sąlygos labai našiam darbui (suteikia darbą, aprūpina tvarkingais mechanizmais ir įrengimais, technine dokumentacija, medžiagomis ir įrankiais, energija, sudaro saugias ir sveikas darbo sąlygas). Jei brigada neįvykdo gamybinių rodiklių dėl administracijos kaltės, brigadai paliekamas darbo apmokėjimo fondas, apskaičiuotas pagal tarifinius atlygius. Pareigūnai, kalti dėl to, kad pažeidė administracijos pareigas brigadai, traukiami drausminėn atsakomybėn, o už tai, kad brigadai per daug išmokėta pinigų, – taip pat materialinė atsakomybėn įmonei įstatymų nustatyta tvarka ir dydžiu.

Brigada yra atsakinga įmonei administracijai, jei dėl savo kaltės neįvykdo gamybinių rodiklių. Tais atvejais apmokama už atliktą darbą, premijos ir kiti paskatinimų mokėjimai nepriskaičiuojami. Žala, padaryta įmonei dėl brigados kaltės pagaminus nekokybišką produkciją,

atlyginama iš jos kolektyvinio uždarbio vidutinio mėnesinio brigados uždarbio ribose. Paskirstant kolektyvinį uždarbį tarp brigados narių, atsižvelgiama į konkrečių darbuotojų kaltę pagaminus nekokybišką produkciją.“

3.3. DARBUOTOJŲ ATSTOVAI

Darbuotojų atstovai – tai fiziniai, juridiniai asmenys ar asmenys, neturintys juridinio asmens statuso, kurie teisės aktų nustatyta tvarka gali ginti darbuotojų darbinės teisės ir interesus.

Darbuotojų atstovų teisinis statusas, be kita ko, įtvirtintas TDO konvencijose: Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje²⁵⁴, Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo²⁵⁵, Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo²⁵⁶, taip pat rekomendacijose Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių²⁵⁷ ir Nr. 143 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje²⁵⁸.

Atskiri darbuotojų atstovų teisinio statuso aspektai reguliuojami ir Europos Bendrijos teisėje: 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyvoje Nr. 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo²⁵⁹; 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvoje Nr. 97/74/EB, išplečiančioje 1994 m. Direktyvos Nr. 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo

²⁵⁴ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737

²⁵⁵ *Ibidem*, 1996, Nr. 30-740.

²⁵⁶ *Ibidem*, 1996, Nr. 28-674.

²⁵⁷ Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO

²⁵⁸ Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312481:NO

²⁵⁹ Europos Sąjunga = European Union: Steigimo dokumentų rinktinė. Vilnius: Eugrimas, 1998.

taikymą Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei²⁶⁰; 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyvoje Nr. 2001/86/EB, papildančioje Europos bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo²⁶¹; 2002 m. kovo 11 d. Tarybos direktyvoje Nr. 2002/14/EB dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo²⁶² ir kt.

Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo metu priimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritį. Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams reguliuojamas darbo įstatymais.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012²⁶³ konstatuota:

„<...> atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams darbo teisėje negali būti tapatinamas su atstovavimu civiliniuose santykiuose ir atitinkamai – atstovavimui esant kolektyviniams darbo santykiams tiesiogiai netaikytinos atstovavimą reglamentuojančios CK normos.“

Pagal teisinį statusą Lietuvoje darbuotojų atstovai skirstytini į:

- 1) *fizinius asmenis*. Pagal Darbo tarybų įstatymą įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina įstatyme nustatyta tvarka darbuotojų renkamas *darbuotojų atstovas*;
- 2) *juridinius asmenis*. Pagrindiniu darbuotojų atstovu, ginančiu darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus laikomos *profesinės sąjungos*, t. y. savanoriškai įsteigti *juridiniai asmenys*, kurie vadovaujasi galiojančiais įstatymais ir savo įstatais;
- 3) *kolektyvinius subjektus, neturinčius juridinio asmens statuso*. Toks subjektas yra, pavyzdžiui, slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime išrinkta darbo taryba. Darbo

²⁶⁰ *Oficialus Leidinys*, L 254/64, 1994.

²⁶¹ Europos Sąjunga = European Union: Steigimo dokumentų rinktinė. Vilnius: Eugrimas, 1998.

²⁶² *Oficialus Leidinys*, L 080, 2002.

²⁶³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

taryba darbuotojams įmonėje atstovauja tuo atveju, kai nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

Per savo atstovus darbuotojai yra netiesiogiai įtraukiami į sprendimų priėmimo procesą. Darbuotojų atstovai, gindami darbuotojų darbinės teisės ir interesus, sudaro kolektyvines sutartis, teikia pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje, dalyvauja kolektyviniuose darbo ginčuose, teikia pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms, kontroliuoja, kaip laikomasi kolektyvinės sutarties ir darbo įstatymų, atstovauja darbuotojams informavimo ir konsultavimo procese ir pan.

Savarankiški, nepriklausomi nuo darbdavio darbuotojų atstovai sudaro prielaidas darbuotojų ir darbdavio santykių procese veikti kolektyviai, taip sukuriant realią atsvarą darbdavio ekonominei ir socialinei galiai. Darbuotojų atstovavimas būtinas siekiant tinkamų vyrų ir moterims darbo sąlygų užtikrinimo, lygybės darbe, darbuotojų apsaugos ir orių darbo sąlygų. Tokiu būdu darbuotojams sudaromos sąlygos išreikšti nuomonę darbo santykių su darbdaviu procese, vykti socialiniam dialogui, užtikrinti, kad tarp darbuotojų ir darbdavių būtų pasiektas socialinis kompromisas, laiduoti tarpusavio santykių stabilumą, siekiant išvengti socialinių konfliktų. Darbuotojų atstovai, gerai atlikdami savo funkcijas, prisideda prie pagrindinių darbuotojų teisių apsaugos, gynimo ir įgyvendinimo, o veikdami kartu su darbdaviu gali prisidėti ne tik prie įmonės klestėjimo, bet ir prie valstybės ekonominės gerovės.

Pažymėtina, kad Lietuvoje darbuotojai kolektyvinių darbo santykių procese atstovaujami nepakankamai, skirtingais duomenimis, profesinių sąjungų narių Lietuvoje yra nuo 9 proc.²⁶⁴ iki 14 proc.²⁶⁵ visų darbuotojų, o daugelyje įmonių apskritai nėra darbuotojams atstovaujančių subjektų. Antai Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnams 2010 metais patikrinus 12 411 įmonių ir jų struktūrinių padalinių (atitinkamai 2009 metais buvo patikrintos 15 935 įmonės, 2008 metais – 15 859 įmonės) nustatyta, kad

²⁶⁴ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania>.

²⁶⁵ Tuch, M. The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990–2004. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence (VS/2003/0219-SI2.359910) National Report Lithuania, p. 13.

298 įmonėse įregistruotos profesinės sąjungos (2009 metais buvo įregistruotos 347 profesinės sąjungos, 2008 metais – 1 187 profesinės sąjungos), 83 įmonėse darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos perduotos šakinėms profesinėms sąjungoms (2009 metais 124 įmonėse darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos perduotos šakinėms profesinėms sąjungoms, 2008 metais – 337 įmonėse), 166 įmonėse sudarytos darbo tarybos arba jų funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas (2009 metais 207 įmonėse sudarytos darbo tarybos arba jų funkcijas įgyvendino darbuotojų atstovas, 2008 metais – 589 įmonėse)²⁶⁶.

Atskirose valstybėse darbuotojų atstovai, gindami darbuotojų darbinės teisės ir interesus, veikia skirtingai. Konkrečioje valstybėje veikianti darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų ir (arba) renkamų darbuotojų atstovų) tarpusavio santykių sistema vadinama ***darbuotojų atstovavimo modeliu***.

Skiriami du tradiciniai ***darbuotojų atstovavimo modeliai***²⁶⁷:

- 1) *darbuotojų atstovavimas, kai profesinė sąjunga laikoma privilegijuotu darbuotojų atstovu* (Airija, Anglija, Suomija, Švedija);
- 2) *darbuotojų atstovavimas per renkamus organus*, kuris dažniausiai vadinamas darbo taryba, yra nepriklausomas nuo profesinių sąjungų ir veikia greta jų (Austrija, Ispanija, Vokietija ir kt.).

Pagal tai, kokie subjektai gali atstovauti darbuotojams informavimo ir konsultavimo procese, kolektyvinėse derybose, taip pat kaip nacionaliniuose teisės aktuose sureguliuoti jų tarpusavio santykiai, skiriami šie darbuotojų atstovavimo modeliai²⁶⁸:

- 1) *darbuotojų atstovavimas grindžiamas vieno darbuotojų atstovavimo kanalu – profesinėmis sąjungomis*. Pagal šį darbuotojų atstovavimo modelį tik profesinėms sąjungoms yra suteiktos

²⁶⁶ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socialinis pranešimas 2010–2011. P. 33.

²⁶⁷ Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p.192

²⁶⁸ Toth, A., Ghellab, Y. The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils Offer a Solution alongside Trade Union? Prepared for Tripartite Conference The Right to Information and Consultation in Practice in an Enlarged European Union: Warsaw, 12–13 December 2003. Budapest: International Labour Office, 2003, p. 12 (Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/works_councils.pdf).

darbuotojų atstovavimo teisės visose srityse, susijusiose su darbuotojų informavimu ir konsultavimu ir kolektyvinių derybų vedimu. Šiam darbuotojų atstovavimo modeliui priskiriamos valstybės, kuriose darbuotojams įmonės lygiu atstovauja arba profesinės sąjungos atstovai (pavyzdžiui, Turkija), arba iš profesinių sąjungų narių suformuoti komitetai (pavyzdžiui, Italija, Kipras);

- 2) *darbuotojų atstovavimas iš esmės grindžiamas profesinėmis sąjungomis, tačiau joms nepriklausantys darbuotojai turi galimybę rinkti savo atstovus, kurie gali veikti greta.* Pagal šį darbuotojų atstovavimo modelį tiek profesinės sąjungos, tiek renkami darbuotojų atstovai gali veikti įmonėje tuo pačiu metu ir jiems suteikiamos vienodos teisės darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityse. Pavyzdžiui, Estijoje ir Latvijoje darbuotojams, kurie priklauso profesinei sąjungai, atstovauja profesinės sąjungos išrinktas atstovas, o darbuotojams, kurie nepriklauso profesinėms sąjungoms, suteikiama teisė išsirinkti atstovus, kuriems suteikiamos tokios pat teisės (išskyrus teisę į kolektyvines derybas tuo atveju, jei įmonėje yra veikianti profesinė sąjunga). Lenkijoje nuo 2006 m. darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisė suteikiama darbo tarybai, kurią, įmonėje veikiant profesinei sąjungai, renka profesinių sąjungų nariai, o tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, – įmonės darbuotojai;
- 3) *darbuotojų atstovavimas iš esmės grindžiamas profesinėmis sąjungomis, tačiau įmonėse, kuriose veikiančios profesinės sąjungos nėra, įstatymais numatoma galimybė rinkti papildomus darbuotojų atstovus.* Pagal šį darbuotojų atstovavimo modelį įstatymais garantuojamas profesinės sąjungos prioritetas prieš renkamus atstovus, o pagrindinė prielaida rinkti darbuotojų atstovus įmonėje – įmonėje veikiančios profesinės sąjungos nebuvimas. Toks darbuotojų atstovavimo modelis veikia, pavyzdžiui, Lietuvoje ir Maltoje;
- 4) *darbuotojų atstovavimas iš esmės grindžiamas profesinėmis sąjungomis ir renkamais darbuotojų atstovais.* Pagal šį darbuotojų

atstovavimo modelį abu darbuotojų atstovai veikia kartu, tačiau jiems suteikiamos skirtingos funkcijos darbuotojų atstovavimo srityje. Toks darbuotojų atstovavimo modelis veikia, pavyzdžiui, Vokietijoje, kur darbo tarybos yra nepriklausomos nuo profesinių sąjungų, nors didžiąją darbo tarybų narių dalį sudaro profesinių sąjungų nariai²⁶⁹. Iš esmės profesinės sąjungos dažniausiai yra atsakingos už kolektyvines derybas šakos ar nacionaliniu lygiu susijusias su kiekybiniais klausimais (pavyzdžiui darbo užmokestis, darbo valandos), o darbo tarybos atsakingos už kokybinius klausimus įmonės lygiu²⁷⁰. Panašus modelis veikia Vengrijoje, kur profesinėms sąjungoms suteikiama monopolija dėl kolektyvinių derybų, o darbo taryboms paliekamos darbuotojų informavimo ir konsultavimo funkcijos.

3.3.1. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos

3.3.1.1. Kai kurie profesinių sąjungų evoliucijos aspektai

Profesinė sąjunga yra istoriškai susiformavusi klasikinė darbuotojų susivienijimo forma. Pirmoji pasaulyje profesinė sąjunga įkurta Anglijoje 1720 m. JAV pirmąją profesinę sąjungą 1792 m. įsteigė Filadelfijos batsiuviai, siekdami didesnio darbo užmokesčio. Kiek vėliau, XIX a. pabaigoje, profesinės sąjungos, įteisintos daugelyje Europos valstybių, pradėjo vienyti ir tarptautines profesinių sąjungų organizacijas.

Lietuvoje pirmoji profesinė sąjunga, įsteigta 1892 m., veikė nelegaliai. Tik 1906 m. kovo 4 d. priėmus įstatymą profesinės sąjungos buvo legalizuotos. Jos vienijosi tiek teritoriniu, tiek nacionaliniu pagrindu. Pirmos profesinės sąjungos dažniausiai organizuodavo streikus, dalyvaudavo kolektyvinėse derybose. Iki 1921 m. Lietuvoje beveik 17 % samdomų darbuotojų priklausė profsąjungoms, tačiau nuo 1932 m. profesinės sąjungos buvo beveik uždraustos.

²⁶⁹ Weiss, M. *Collective Representation in Labour Law in Germany*. *Managerial Law*, 2004, vol. 46, Nr. 4/5, p. 82.

²⁷⁰ Barnard, C. *EC Employment Law*. New York: Oxford University Press, 2000, 2nd edition.

Nuo 1940 m. Lietuvos profesinės sąjungos buvo atkurtos, tačiau jų veiklai ėmė vadovauti komunistų partija, jos buvo suvalstybintos ir laikomos valstybės politinės sistemos dalimi. Tuo laikotarpiu, kai Lietuva buvo Sovietų Sąjungos dalis, narystės profesinėse sąjungose lygis buvo gana didelis (beveik kiekvienas dirbantis žmogus priklausė profesinei sąjungai), tačiau Lietuvoje profesinės sąjungos kiek svarbesnę įtaką darbo santykių reguliavimui pradėjo daryti tik Lietuvai atkūrus nepriklausomybę.

Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime²⁷¹ konstatuota:

„Iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusios profesinės sąjungos buvo SSRS profesinių sąjungų sistemos dalis, jos iš esmės buvo SSRS valstybės mechanizmo dalis, per kurias ta valstybė vykdė tam tikras socialines ir kitas funkcijas.“

Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. liepos 30 d. nutarime „Dėl paramos besisteigiančioms profsąjungoms ir buvusių valstybinių profsąjungų organizacijų turto“²⁷² buvo nustatyta:

„Lietuvos TSR veikusios profsąjungos, vykdydamos valstybės sankcionuotą priverstinį darbuotojų apmokestinimą, atstovavo valdančiosios valstybinės partokratijos sistemos, o ne Lietuvos žmonių interesams. Tokios profesinės sąjungos buvo valstybinės, o ne visuomeninės organizacijos“.

Iki nepriklausomybės atkūrimo valstybė buvo vienintelė darbdavė, o nepriklausomos darbdavių organizacijos pradėjo kurtis tik 1990 m. ir daugelis jų profesinių sąjungų įtraukimą į įmonės valdymą laikė sovietinės sistemos palikimu, netinkamu darbo santykiams rinkos ekonomikos sąlygomis. Vis dėlto kai kurios profesinės sąjungos išliko, o naujos kartos profesinės sąjungos buvo kuriamos senųjų, iki 1990 m. veikusių profesinių sąjungų pagrindu, bet jau prisitaikant prie naujų rinkos sąlygų.

Tokio pobūdžio profesinių sąjungų transformacijos procesas būdingas daugeliui Rytų Europos valstybių, pakeitusių politinę sistemą

²⁷¹ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93-4223; Nr. 100.

²⁷² *Lietuvos aidas*, 1990, Nr. 52; *Valstybės žinios*, 1990, Nr. 23-567.

ir iš totalitarinio valdymo perėjusių į demokratijos principais paremtą politinę sistemą, iš planinės ekonomikos – į rinkos sąlygomis veikiančią ekonomiką. Pakankamai ilgo Rytų Europos profesinių sąjungų transformacijos proceso, sietino su visos darbo teisės liberalizavimo procesu, priežastimi galima laikyti teisinį profesinių sąjungų statuso sustabarėjimą, taip pat jų funkcijų darbo santykių procese pasikeitimą, t. y. totalitarinio valdymo metu įstatymai detalčiai reguliavo profesinių sąjungų veiklą, dėl to profesinių sąjungų veiklos galimybės buvo smarkiai apribotos ir daugiau ar mažiau formalios.

3.3.1.2. Profesinė sąjunga: sąvoka ir rūšys

Profesinė sąjunga – savanoriška, savarankiška ir savaveiksmė organizacija, atstovaujanti ir ginanti darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus. Profesinės sąjungos yra juridiniai asmenys.

Profesinė sąjunga yra reali jėga, kuria gali pasinaudoti darbuotojai.

Galima pritarti nuomonei²⁷³, kad net kai yra deklaruojama teisinė darbo santykių šalių nepriklausomybė ir lygybė, tai nereiškia, kad darbdavys nediktuoja savo sąlygų darbo rinkoje. Esant tokiai padėčiai darbuotojas yra priverstas sutikti su jam ne visada palankiomis darbo sąlygomis, nes jis bijo prarasti bet kokią galimybę įsidarbinti. Taigi „sutartinis“ santykių reguliavimo procesas, jeigu jis nėra tinkamai reglamentuojamas, o darbuotojai neturi veiksmingai jiems atstovaujančių organizacijų, baigiasi formaliu darbuotojo sutikimu su darbdavio primetamomis sąlygomis. Dėl šios priežasties siekdami apginti savo interesus ir kuo tinkamiausiai derėtis su darbdaviais dėl darbo sąlygų darbuotojai turi jungtis į profesines sąjungas. Tik nepriklausomos ir stiprios organizacijos, turinčios didelius įgaliojimus, gali atlaikyti spaudimą. Daugeliu atvejų darbdaviai yra verčiami sudaryti sąlygas, naudingesnes darbuotojams, ir faktiškai sulyginama darbuotojų ir darbdavių padėtis.

Taigi teisės jungtis į profesines sąjungas idėja grindžiama tuo, kad susivieniję į organizaciją darbuotojai gali pasiekti tokius tikslus, kuriuos pasiekti veikiant atskirai yra beveik neįmanoma. Šie tikslai, be kita ko,

²⁷³ Barrow, Ch. *Industrial Relations Law*. London: Cavendish Publishing Limited, 1997.

siejasi su darbo užmokesčio didinimu, saugos darbe užtikrinimu, darbo sąlygų gerinimu ar paprasčiausiai su tuo, kad darbuotojai galėtų kaip lygiaverčiai partneriai sėdėti prie derybų stalo. Darbuotojų norą jungtis į organizacijas, kolektyviai ginti savo interesus, įskaitant ir dalyvavimą kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties, lemia ir tokios priežastys, kaip: darbuotojų nepasitenkinimas darbdavių sprendimais, tiesiogiai susijusiais su jų atliekamu darbu; darbo stažo įmonėje nepaisymas nustatant darbo užmokestį ir taikant lengvatas; nesąžininga ir nenuosekliai nustatoma darbo tvarka; premijavimas tik tų darbuotojų, kurie yra lojalūs darbdavio administracijai; darbuotojų skundų, susijusių su darbo santykiais, nagrinėjimo tvarkos nebuvimas; nesaugi darbo aplinka; pastangų reguliuoti darbo santykius taip, kad darbas taptų saugesnis, nebuvimas; neadekvatus mokymas; nekreipimas dėmesio į darbo stažą priimant sprendimus dėl paaukštinimo; darbuotojų ir darbdavio komunikacijos trūkumas ar netgi akivaizdus darbdavio vengimas išklaudyti darbuotoją.

Viena iš aplinkybių, nulėmusių išskirtinių profesinių sąjungų vaidmenį, yra profesinių sąjungų teisinio statuso įtvirtinimas, dėl kurio užtikrinama galimybė darbuotojams pasitelkti darbuotojų jėgą prieš didesnę ekonominę potencialą ir galimybes disponuoti darbo pasiūla turintį darbdavį. Taip yra įgyvendinamas darbo santykių lygybės ir jėgos pusiausvyros išlaikymo principai, kuriais remiantis reguliuojami darbo santykiai.

Lietuvoje profesinių sąjungų teisinis statusas įtvirtintas *konstituciniu lygiu*. Konstitucijos 35 straipsnis piliečiams garantuoja teisę laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ir asociacijas, jei šių tikslai ir veikla neprieštarauja Konstitucijai ir įstatymams. Ši Konstitucijos nuostata detalizuojama 50 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad visos profesinės sąjungos turi lygias teises, suformuluoti profesinių sąjungų statuso ir veiklos pagrindiniai principai, nurodytos profesinių sąjungų funkcijos, t. y. įtvirtinta profesinių sąjungų teisė laisvai kurtis ir veikti savarankiškai, taip pat jų paskirtis ir funkcijos – ginti darbuotojų profesines, ekonomines, socialines teises ir interesus. Šiuos Konstitucijos straipsnius įvairiais aspektais Konstitucinis Teismas yra interpretavęs savo nutarimuose (1999 m. sausio 14 d., 2003 m. rugsėjo 30 d. ir kt.).

Atstovaudamos ir gindamos darbuotojų teises ir interesus, profesinės sąjungos vadovaujasi Konstitucija, tarptautinėmis sutartimis ir

kitais tarptautiniais teisės aktais, Profesinių sąjungų įstatymu, Darbo kodeksu, Civiliniu kodeksu, kitais profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais teisės aktais, profesinės sąjungos įstatais (statutu).

Priklausomai nuo struktūros ypatumų ir įgaliojimų pobūdžio, galima skirti šias *profesinių sąjungų teisinės formas*:

- 1) *profesinė sąjunga* yra ribotos atsakomybės viešasis juridinis asmuo, įsteigtas Profesinių sąjungų įstatymo pagrindu, veikiantis įmonės (-ių) darbuotojų narystės pagrindais, atstovaujantis ir ginantis darbuotojų teises ir teisėtus interesus;
- 2) *profesinės sąjungos pirminė organizacija* – neturintis juridinio asmens teisių profesinės sąjungos padalinys, veikiantis tam tikroje įmonėje, atstovaujantis ir ginantis darbuotojų teises ir teisėtus interesus. Pažymėtina, kad pirminė profesinės sąjungos organizacija nėra savarankiška organizacijos teisinė forma griežtąja šio žodžio prasme;
- 3) *profesinių sąjungų susivienijimas* yra ribotos atsakomybės viešasis juridinis asmuo, įsteigtas Profesinių sąjungų įstatymo pagrindu, vienijantis profesines sąjungas, atstovaujantis ir ginantis darbuotojų teises ir teisėtus interesus. Susivienijimo nariai yra ne darbuotojai (fiziniai asmenys), o profesinės sąjungos.

Profesinės sąjungos gali būti klasifikuojamos, remiantis įvairiais kriterijais, pavyzdžiui, pagal tai, kokia yra jų veiklos sritis, teritorija, pagal tai, kokių profesijų darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus profesinės sąjungos gina.

Pagal profesinių sąjungų veiklos lygį, jos gali būti:

- 1) *įmonės struktūrinio padalinio* – profesinės sąjungos, veikiančios įmonės filialo ar kito jos struktūrinio padalinio lygiu;
- 2) *įmonės* – profesinės sąjungos, veikiančios įmonės lygiu;
- 3) *šakinės* – profesinės sąjungos, veikiančios vienos ūkio šakos lygiu (pavyzdžiui, maistininkų, transporto darbuotojų, pareigūnų, medikų, švietimo darbuotojų ir pan.);
- 4) *tarpšakinės* – profesinės sąjungos, veikiančios kelių ūkio šakų lygiu;
- 5) *teritorinės* – profesinės sąjungos, veikiančios tam tikroje teritorijoje (pavyzdžiui, apskrityje, savivaldybėje ir pan.);
- 6) *centrinės (respublikinės)* – profesinės sąjungos, veikiančios nacionaliniu lygiu (pavyzdžiui, šios profesinės sąjungos yra Lietuvos Respublikos trišalės tarybos narės).

Pagal tai, kokių profesijų darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus gina, profesinės sąjungos gali būti, pavyzdžiui:

- 1) *darbininkų;*
- 2) *pareigūnų;*
- 3) *medikų;*
- 4) *švietimo darbuotojų;*
- 5) *ir pan.*

3.3.1.3. Profesinių sąjungų steigimas ir dalyvavimas jų veikloje

Profesinių sąjungų (jų organizacijų) steigimas ir dalyvavimas jų veikloje neatsiejamas nuo asociacijų laisvės. Kai kurie asociacijos laisvės aspektai, susiję su profesinių sąjungų (jų organizacijų) steigimu (teisė laisvai steigti profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje), įtvirtinti TDO konvencijose Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo²⁷⁴, Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje²⁷⁵, Nr. 11 dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į organizacijas ir vienytis²⁷⁶, taip pat 1950 m. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje²⁷⁷, 1961 m. Europos socialinėje chartijoje²⁷⁸ ir kituose tarptautiniuose dokumentuose.

Lietuvoje profesinės sąjungos gali būti steigiamos įvairiais jų pačių nustatytais **pagrindais**, pavyzdžiui:

- 1) *profesiniu;*
- 2) *pareiginiu;*
- 3) *gamybiniu;*
- 4) *teritoriniu;*
- 5) *ar pan.*

²⁷⁴ *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.

²⁷⁵ *Ibidem*, 1996, Nr. 27-647.

²⁷⁶ *Ibidem*, 1996, Nr. 27-647.

²⁷⁷ *Ibidem*, 1995, Nr. 40-987.

²⁷⁸ *Ibidem*, 2001, Nr. 49-1704; *ibidem*, 2001, Nr. 53.

Profesinių sąjungų steigimas ir dalyvavimas jų veikloje yra viena esminių ir svarbiausių darbuotojų teisių. Profesinės sąjungos steigimas turi būti laisvas, be jokios išorinės įtakos ir būtinybės gauti išankstinį leidimą. Jungimasis į profesines sąjungas yra esminė ir svarbiausia darbuotojų teisė, kurią privalo gerbti tiek valstybės institucijos, tiek darbdaviai. Jokiu būdu ir jokia forma negali būti verčiama stoti į profesinę sąjungą, taip pat draudžiama trukdyti kurti profesines sąjungas arba neleisti joms priklausyti. Paminėtina, kad LAT yra pasisakęs dėl privilegijų profesinių sąjungų nariams teikimo, kaip diskriminacinės sąlygos narystei profesinėje sąjungoje.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės mėn. 2 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011²⁷⁹, konstatuota:

„Bendriausia prasme, kai privilegijos yra tokio pobūdžio, kad verčia darbuotoją veikti norima linkme, t. y. suvaržo jo pasirinkimo laisvę būti profesinės sąjungos nariu ar šiai sąjungai nepriklausyti, gali būti kvalifikuojamos kaip diskriminuojančios. Kolegija pažymi, kad papildoma garantija dėl narystės profesinėje sąjungoje gali būti kvalifikuojama kaip diskriminacinė, jeigu pažeidžia kitų darbuotojų – ne profesinės sąjungos narių – teises, nustatytas įstatymuose ir kituose teisės aktuose.“

Reikalavimai, keliami profesinių sąjungų steigimui ir dalyvavimui jų veikloje. Steigti profesinę sąjungą ar tapti jos nariais gali ne jaunesni kaip keturiolikos metų fiziniai asmenys, kurie dirba pagal darbo sutartį ar kitais pagrindais ir yra Lietuvos Respublikos piliečiai ar nuolat gyvena Lietuvoje. Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos nariu negali būti darbdavys ir jo įgaliotasis atstovas. Taip pat apribojimai steigti profesines sąjungas ar dalyvauti jų veikloje gali būti nustatyti krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitų organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose (pavyzdžiui, pagal Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymą profesinės sąjungos nariais negali būti profesinės karo tarnybos kariai²⁸⁰).

²⁷⁹ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011.

²⁸⁰ Valstybės Žinios, 1998, Nr. 49-1325.

Profesinei sąjungai įsteigti būtina ne mažiau kaip 20 steigėjų, arba jeigu įmonėje jie sudarytų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų (o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip trys darbuotojai).

Profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo tos dienos, kai profesinės sąjungos susirinkime yra:

- 1) patvirtinami jos *įstatai (statutas)*;
- 2) išrenkamosios *valdymo institucijos*;
- 3) patvirtinama profesinės sąjungos *buveinė*.

Profesinės sąjungos *įstatuose (statute)* turi būti nurodyta: profesinės sąjungos pavadinimas, teisinė forma, veiklos tikslai (sritis ir rūšys); jos narių teisės ir pareigos, priėmimo, išstojimo ir pašalinimo tvarka ir sąlygos; visuotinio narių susirinkimo (konferencijos) kompetencija, sušaukimo tvarka, sprendimų priėmimo tvarka; valdymo organai, jų kompetencija, sudarymo tvarka, kolegialaus valdymo organo (jei jis sudaromas) narių ir pirmininko skyrimo (rinkimo) ir atšaukimo tvarka; kiti kolegialūs organai (jei jie sudaromi), jų kompetencija, sudarymo tvarka, narių ir pirmininko skyrimo (rinkimo) ir atšaukimo tvarka; dokumentų ir kitos informacijos apie profesinės sąjungos veiklą pateikimo nariams tvarka, jeigu įstatuose (statute) nenurodyta, kad ši tvarka bus patvirtinta atskiru dokumentu; viešos informacijos skelbimo ar pranešimo apie ją tvarka; profesinės sąjungos filialų ir atstovybių steigimo ir jų veiklos nutraukimo tvarka; profesinės sąjungos įstatų (statuto) keitimo tvarka; profesinės sąjungos veiklos laikotarpis, jei jis yra ribotas; profesinei sąjungai priklausančio turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo tvarka, taip pat profesinės sąjungos veiklos kontrolės tvarka; profesinės sąjungos buveinės keitimo tvarka; profesinės sąjungos veiklos nutraukimo tvarka. Profesinės sąjungos įstatuose (statute) gali būti ir kitų profesinės sąjungos veiklos nuostatų.

LAT 2004 m. rugsėjo mėn. 20 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-459/2004²⁸¹

yra konstatavęs:

„DK 20 straipsnyje nustatyta, kad profesinės sąjungos, gindamos darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, vado-

²⁸¹ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-459/2004.

vaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, šiuo Kodeksu ir savo įstatais. Išdėstyta įstatymo norma suteikiama pirmenybė profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiam įstatymui – Profesinių sąjungų įstatymui, tačiau ne visuose darbo santykiuose, bet tuose, kurie yra susiję su profesinių sąjungų veikla. Šio įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad profesinės sąjungos turi teisę parengti savo veiklos įstatus ir reglamentus, laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti savo aparatą ir veiklą bei formuoti savo veiklos programą. Tiek ši, tiek kitos Profesinių sąjungų įstatymo normos nenustato darbuotojų atstovaujamybės organų kompetencijos. Apie atstovaujamybės organų kompetenciją turi būti sprendžiama pagal profesinės sąjungos įstatus (statutą).“

Profesinės sąjungos *buveinė* yra vieta, kurioje yra nuolatinė jos valdymo institucija. Buveinė apibūdinama nurodant patalpų, kuriose ji yra, adresą. Sprendimą dėl profesinės sąjungos buveinės priima jos steigėjai, o ji keičiama profesinės sąjungos įstatuose (statute) nustatyta tvarka.

Pažymėtina, kad profesinės sąjungos gali steigtis tiek įmonėje, tiek atskirai nuo jos ir veikti ne tik vienoje, bet ir keliuose įmonėse. Paprastai keliuose įmonėse veikiančios profesinės sąjungos šiose įmonėse steigia savo *filialus* arba *atstovybes*. Tokiu atveju profesinė sąjunga vadovaujasi savo įstatuose (statute) nustatyta filialų arba atstovybių steigimo tvarka.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 25 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2011²⁸², konstatuota:

„Dėl teritoriniu principu įsteigtos ir veikiančios profesinės sąjungos padalinio formavimo, jo organų sudarymo ir padalinio renkamųjų organų narių darbo teisių garantijų

<...> profesinės sąjungos gali steigtis profesiniu, pareiginiu, gamybinu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais. Tokia profesinės sąjungos įsteigimo principų įvairovė sudaro galimybę profesinei sąjungai steigtis tiek įmonėje, tiek atskirai nuo jos bei veikti ne tik vienoje, bet ir keliuose ar net daugelyje įmonių. <...>.

Privalomi reikalavimai profesinei sąjungai įsteigti <...> netaikomi formuojant jau įsteigtos ir veikiančios profesinės sąjungos struktūrinį padalinį. Profesinės sąjungos, veikiančios teritoriniu principu, teritoriniai padaliniai bei jų organai sudaromi vadovaujantis jau įsteigtos ir veikiančios profesinės sąjungos įstatais.“

²⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2011.

Profesinės sąjungos *filialas* yra struktūrinis profesinės sąjungos padalinys, turintis savo buveinę ir atliekantis visas arba dalį profesinės sąjungos funkcijų. Profesinės sąjungos filialas nėra juridinis asmuo. Pagal filialo prievoles atsako profesinė sąjunga, o filialas atsako pagal profesinės sąjungos prievoles. Profesinės sąjungos filialas veikia pagal profesinės sąjungos patvirtintus nuostatus, kuriuose nurodoma: filialo pavadinimas, jo veiklos tikslai, valdymo institucija ir jos kompetencija, filialo veiklos laikotarpis (jei jis yra ribotas) ir kt.

Profesinės sąjungos *atstovybė* yra profesinės sąjungos padalinys, turintis savo buveinę ir turintis teisę: atstovauti profesinės sąjungos interesams ir juos ginti, sudaryti sandorius ir atlikti kitus veiksmus profesinės sąjungos vardu. Profesinės sąjungos atstovybė nėra juridinis asmuo. Profesinės sąjungos atstovybė veikia pagal profesinės sąjungos patvirtintus nuostatus, kuriuose nurodoma: atstovybės pavadinimas, jos buveinė, veiklos tikslai, jos valdymo institucija ir tokios institucijos kompetencija, atstovybės veiklos laikotarpis (jei jis yra ribotas), profesinės sąjungos valdymo institucija, turinti teisę skirti ar atšaukti atstovybės valdymo institucijas, priimti sprendimus dėl atstovybės teisinio statuso ir kt.

3.3.1.4. Profesinių sąjungų teisės

Profesinių sąjungų teisės įtvirtinamos Konstitucijoje, Darbo kodekse, Profesinių sąjungų įstatyme ir kituose darbo norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse. Visos profesinės sąjungos turi lygias teises.

Profesinių sąjungų teisės gali būti klasifikuojamos, remiantis įvairiais kriterijais.

Pagal tai, ar priimdamos sprendimus profesinės sąjungos yra savarankiškos, ar jų sprendimams privalo pritarti darbuotojai, profesinių sąjungų teisės skirstytinos į:

- 1) *teisės, kurias profesinės sąjungos realizuoja be atskiro darbuotojų pritarimo*. Profesinės sąjungos, atstovaudamos darbuotojams, dažniausiai veikia savarankiškai ir įgyvendamos savo teises neatsiklausia darbuotojų (darbuotojų kolektyvo, konferencijos, susirinkimo). Šiai profesinių sąjungų teisių grupei priskirtinos dauguma teisių;

- 2) *teisės, kurioms įgyvendinti būtinas darbuotojų pritarimas*. Šiai profesinių sąjungų teisių grupei priskirtinos profesinių sąjungų teisės, susijusios su kolektyvinių sutarčių sudarymu, nes nepaisant pasibaigusios kolektyvinių derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto tarp darbdavio ir profesinės sąjungos, įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutarties projektui būtinas darbuotojų susirinkimo (konferencijos) pritarimas, taip pat teisė skelbti streiką ir pan.

Profesinių sąjungų teisės pagal pobūdį gali būti skirstomos į:

- 1) *organizacinės*;
- 2) *patariamąsias*;
- 3) *paritetines*;
- 4) *jurisdikcines*.

Pagal teisinį pobūdį išskirtinos šios profesinių sąjungų teisių grupės:

- 1) *profesinių sąjungų kolektyvinio atstovavimo teisės*;
- 2) *organizacinės profesinių sąjungų teisės*.

Profesinių sąjungų kolektyvinio atstovavimo teisės. Profesinių sąjungų veikla iš esmės yra orientuota ginti darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, todėl daugelis profesinių sąjungų teisių yra susijusios su jų atstovaujamų darbuotojų – tiek esančių profesinių sąjungų nariais, tiek jais nesančių – teisių ir interesų gynimu.

Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarime²⁸³ konstatuota:

„Pirmiausia reikia pažymėti tai, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savarankiškos darbuotojų organizacijos. Į profesinę sąjungą jie stoja tam, kad galėtų geriau, tai yra organizuotai, ginti savo teises. Asmuo, stodamas į profesinę sąjungą, laisva valia pasirenka šią organizaciją kaip vieną iš savo darbo teisių bei interesų gynimo formų. <...> Toks profesinių sąjungų veiklos aspektas ypač išryškėja sprendžiant individualius darbo ginčus, kai profesinės sąjungos narių nuo neteisėtų darbdavio sprendimų gina bei prireikus jam teisme atstovauja jo profesinės sąjungos organizacija.

Antra vertus, pažymėtina ir tai, kad istoriškai profesinės sąjungos susikūrė kaip visų darbuotojų gynėjos. Todėl daugelio šalių konstitucijose, taip pat ir Lietuvos Respublikos, yra įtvirtinta, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus. Per dvišales ir triša-

²⁸³ Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.

les derybas su vyriausybe, darbdavių atstovais jos gali spręsti ekonomines ir socialines ne tiktai savo narių, bet ir kitų darbuotojų problemas. Įmonės profesinė sąjunga, atsižvelgdama į darbuotojų interesus, gali veikti visų jų labui ir siekti, pavyzdžiui, kad būtų nustatytas tos įmonės darbuotojų teisingas darbo užmokestis arba užtikrintos saugios darbo sąlygos. Paprastai visų darbuotojų interesams atstovaujama sudarant su darbdaviais kolektyvines ar kitokias sutartis bei susitarimus. <...>

Taigi Konstitucinis Teismas pabrėžia, kad Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkciją: viena, pirmiausia atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti, antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus.

<...> Į profesines sąjungas, kaip jau buvo minėta, yra vienijamasi tam, kad jų narių teisės bei interesai būtų ginami organizuotai. <...>

Kontrolė yra svarbus profesinių sąjungų veiklos būdas. Įgyvendinant kontrolės funkcijas galima nustatyti, ar darbdavys savo sprendimais nepažeidinėja darbuotojų profesinių, ekonominių ar socialinių teisių bei interesų.

<...>

Darbdavys privalo vykdyti įstatymų normų reikalavimus dėl darbuotojų darbo ir ekonominių bei socialinių sąlygų. Tais atvejais, kai darbdavys priima tokius sprendimus, kuriais vienaip ar kitaip yra pažeidžiamos profesinės sąjungos narių darbo, ekonominės ir socialinės teisės, profesinė sąjunga turi į tai reaguoti ir pareikalauti, kad tokie sprendimai būtų panaikinti.“

Profesinių sąjungų kolektyvinio atstovavimo teisės apima šias pagrindines profesinių sąjungų veiklos sritis:

- 1) *kolektyvinių sutarčių sudarymą;*
- 2) *dalyvavimą organizuojant darbą įmonėje;*
- 3) *dalyvavimą darbo ginčiuose (tiek kolektyviniuose, tiek individualiuose);*
- 4) *įstatymų, kitų teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę;*
- 5) *dalyvavimą socialiniame dialoge su valdžios institucijomis.*

Profesinių sąjungų teisės, susijusios su kolektyvinių sutarčių sudarymu ir aiškinimu. Europos socialinių teisių komitetas, pabrėždamas ypatingą profesinės sąjungos vaidmenį darbuotojų ir darbdavių sutartinės

teisėkūros procese, teigė, kad kolektyvinės derybos Europos socialinės chartijos (pataisytosios) II dalies 5 ir 6 straipsniuose yra pripažįstamos pagrindine profesinių sąjungų privilegija²⁸⁴. Darbuotojų organizacijų vaidmuo pabrėžiamas ir TDO rekomendacijos Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių²⁸⁵ 2 straipsnio 1 dalyje, kur nustatyta, kad tik tada, kai darbuotojų organizacijų nėra, kolektyvinėse derybose gali dalyvauti patys darbuotojai.

Profesinės sąjungos (jų organizacijos) turi teisę: atstovauti darbuotojams vedant visų lygių derybas ir sudarant kolektyvines ir kitas sutartis su darbdaviais (jų organizacijomis). Pažymėtina, kad darbuotojų kolektyvas neturi teisės tiesiogiai derėtis dėl kolektyvinės sutarties. Tuo atveju, jeigu įmonėje yra veikianti profesinė sąjunga – tik ji gali atstovauti darbuotojams kolektyvinėse derybose (išskyrus tuos atvejus, kai profesinė sąjunga įmonėje pradeda veikti jau esant išrinktai darbo tarybai; tokiu atveju įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė, kuri veikia iki darbo tarybos kadencijos pabaigos).

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 15 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-22/2013²⁸⁶ konstatuota:

„<...> profesinė sąjunga, kaip darbuotojų kolektyvo atstovas, turi teisę derėtis, pasirašyti su darbdaviu tiek kolektyvinę sutartį, kuri įgyja norminio akto galią, tiek kitokį susitarimą, kartu aiškinti kolektyvinės sutarties nuostatas. Kasacinio teismo praktikoje taip pat pripažįstama profesinės sąjungos teisė aiškinti kolektyvinę sutartį (pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis, priimta civilinėje byloje D. P. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, bylos Nr. 3K-3-597/2003; kt.). Teisėjų kolegija pažymi, kad darbdavio ir profesinės sąjungos patvirtintu išaiškinimu nekeičiama kolektyvinės sutarties nuostatų prasmė, tik aiškesne forma išsamiai pateikiama kurio nors klausimo esmė. Tuo atveju, jeigu aiškinant kolektyvinės sutarties sąlygas keičiama kolektyvinės sutarties nuostatų esmė, toks šalių susitarimas neturėtų būti vertinama kaip išaiškinimas, o kolektyvinės sutarties nuostatų pakeitimas, kuriam taikytina speciali tvarka (sutarties sąlygų keitimas

²⁸⁴ Europos socialinė chartija: vadovas = European Social Charter: Short Guide, p. 119.

²⁸⁵ Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919–1956, т. I, с. 1042–1044.

²⁸⁶ LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-22/2013.

reglamentuojamas DK ir kolektyvinės sutarties nuostatų). Nagrinėjamu atveju kolektyvinėje sutartyje reglamentuota, kad kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami ar pildomi profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu, jeigu nebloginamos darbuotojų sąlygos; tuo atveju, jeigu keičiama sutartis ar jos priedai nustatys mažesnes darbo, socialines garantijas, nei nustatyta sutartyje, tokie pakeitimai įsigalioja tik gavus 2/3 darbuotojų konferencijos pritarimą.“

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012²⁸⁷ konstatuota:

„<...> įgaliojimus derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir ją sudaryti turi ne darbuotojų kolektyvas, bet jam, kaip kolektyvinės sutarties šaliai, atstovaujanti profesinė sąjunga (jos nesant – darbuotojų taryba). Jau po to, kai kolektyvinės sutarties projektas suderintas darbdavio ir profesinės sąjungos, jis privalomai teikiamas svarstyti darbuotojų susirinkimui arba konferencijai, kolektyvinė sutartis pasirašoma tik po darbuotojų kolektyvo pritarimo (DK 62 straipsnis). Toks reglamentavimas aiškiai parodo, kad, nors kolektyvinės sutarties šalis yra darbuotojų kolektyvas, tačiau jis neturi teisės tiesiogiai derėtis su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sąlygų, nes tai yra profesinės sąjungos (arba darbo tarybos), kaip darbuotojų interesus ginančio subjekto, prerogatyva.“

Profesinių sąjungų teisės, susijusios su dalyvavimu organizuojant darbą įmonėje. Profesinės sąjungos (jų organizacijos), atstovaudamos profesinės sąjungos nariams ir kitiems darbuotojams esant santykiams su darbdaviu, jo įgaliotuoju atstovu, turi teisę: teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje; gauti informaciją ir konsultuotis su darbdaviais dėl dabartinės ir būsimos įmonės (struktūrinio padalinio) veiklos, ekonominės padėties ir darbo santykių būklės; prieš priimanant sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai; saugoti darbuotojų teises ir interesus darbdaviui priimanant sprendimus dėl grupės darbuotojų atleidimo, įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbuotojų teisinei padėčiai, ir pan.

Kai kuriuos darbo, ekonominius, socialinius klausimus įstatymų numatytais atvejais darbdavys gali, o atskirais įstatymuose nustatytais atvejais – privalo spręsti, suderinęs su profesinėmis sąjungomis. Profe-

²⁸⁷ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

sinių sąjungų dalyvavimas organizuojant darbą įmonėse apima vietinių (lokalių) teisės aktų derinimą su darbdaviu. Pavyzdžiui, darbdavys privalo su įmonėje veikiančia profesine sąjunga suderinti darbo tvarkos taisykles, darbo (pamainų) grafikus, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus. Profesinių sąjungų nuomonė dažniausiai yra rekomendacinio pobūdžio, darbdaviui nėra privaloma ir jo nesaisto, todėl šios teisės yra *patariamojo pobūdžio*.

Profesinių sąjungų teisės, susijusios su dalyvavimu darbo ginčiuose (tiek kolektyviniuose, tiek individualiuose).

Kolektyvinių darbo ginčų metu profesinės sąjungos (jų organizacijos) turi teisę iškelti tiksliai apibrėžtus, motyvuotus reikalavimus darbdaviams (jų organizacijoms), deleguoti savo atstovus į taikinimo komisiją, dalyvauti ginčą nagrinėjant Darbo arbitraže, Trečiųjų teisme. Taip pat jos gali skelbti, organizuoti ir valdyti (dalyvauti streiko komiteto veikloje ir pan.) *streikus* bei *kitas teisėtas priemones*, kurių imtis darbuotojai turi teisę, t. y. organizuoti mitingus, demonstracijas, kitus masinius renginius ir pan.

Kai kurie profesinės sąjungos atstovavimo darbuotojams, įgyvendinant teisę streikuoti, turinio aspektai yra atskleisti LAT praktikoje, kur, be kita ko, pažymima, kad profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų pagal įstatymą, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujамųjų vardu nėra absoliutūs.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011²⁸⁸, konstatuota:

„<...> pabrėžtina, kad teisė streikuoti priklauso darbuotojams (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnis), tuo tarpu profesinės sąjungos atstovauja ir gina darbuotojų teises bei interesus. Profesinių sąjungų, kaip įstatyminių darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujамųjų vardu nėra absoliutūs. Svarbiausi kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų sprendimai, darantys lemiamą įtaką visų darbuotojų interesams (kolektyvinės sutarties patvirtinimas, streiko paskelbimas) įsigalioja tik darbuotojų daugumos pritarimu (DK 62, 77 straipsniai). <...>

²⁸⁸ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

Pagal byloje esančius duomenis, atsakovo Kauno troleibusų profesinės sąjungos sprendimas skelbti streiką priimtas 2009 m. liepos 21 d. Slaptas balsavimas dėl streiko įvyko 2009 m. rugpjūčio 19 d. Teismų nustatyta, kad balsavimo slaptumas buvo užtikrintas. Profesinės sąjungos sprendimui skelbti streiką pritarė dauguma Keleivių vežimo tarnybos darbuotojų. Taip pat byloje nustatyta, kad daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų ir pusė keleivių vežimo tarnybos darbuotojų tiesiogiai susitarė su darbdaviu dėl darbo užmokesčio pakeitimo individualių darbo santykių lygmeniu. Dėl šios priežasties apeliacinės instancijos teismas sprendė, kad atsakovas neteko teisės, atstovaudamas darbuotojams, reikalauti iš darbdavio susitarti dėl to, dėl ko darbuotojai susitarė patys; darbuotojų daugumos sutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis konkrečiu laikotarpiu įrodo kolektyvinio darbo ginčo nebuvimą. Tačiau kasacinio teismo teisėjų kolegija nesutinka su šiomis teismų išvadomis.

Profesinė sąjunga yra ne tik darbuotojų atstovas, bet ir kolektyvinių darbo santykių dalyvis, atstovaujantis darbuotojų interesams, ir kuris turi teisės aktų jam suteiktas teises, tarp jų – ir teisę skelbti streiką. Taigi šiuo atveju svarbus *DK 18* straipsnis, kurio 2 dalyje nustatyta, kad atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai; tokio atstovavimo metu priimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui. Pasisakant šiuo klausimu svarbu pabrėžti, kad niekas negali būti verčiamas dalyvauti streike prieš savo norą, tačiau nurodyta *DK 18* straipsnio 2 dalyje įtvirtinta teisės norma svarbi profesinės sąjungos sprendimų priėmimo aspektu. Teisėjų kolegija nagrinėjamu atveju nesutinka su apeliacinės instancijos teismo išvada, kad kadangi profesinės sąjungos teisės ir pareigos darbo teisinuose santykiuose yra įgytos iš atstovaujamojo, tai šis bet kuriuo atveju gali atsisakyti atstovo, taigi – ir jo sprendimų. Kadangi byloje sprendžiamas klausimas dėl profesinės sąjungos paskelbto streiko teisėtumo, tai svarbu yra tai, kad, minėta, įstatymas tokiu atveju nustato privalomą atitinkamo kvorumo darbuotojų valios pareiškimą, profesinei sąjungai jau priėmus sprendimą skelbti streiką (*DK 77* straipsnio 1 dalis), nes streikas yra *ultima ratio* priemonė, galima kraštutiniais atvejais, kai šalims nepavyko taikiai išspręsti kilusio kolektyvinio ginčo. Taigi nagrinėjamos bylos atveju svarbu, kad streiko skelbimui pritarė dauguma Keleivių vežimo tarnybos darbuotojų, t. y. buvo išreikšta daugumos valia skelbti streiką, kaip to reikalaujama pagal *DK 77*

straipsnio 1 dalį. Tokiu atveju, kai buvo išreikšta daugumos darbuotojų valia skelbti streiką, atskirų profesinės sąjungos narių sutikimai su darbdavio pasiūlytu darbo sutarties sąlygų pakeitimu, negali lemti išvados, kad šie darbuotojai atsisakė galimybės toliau ginti savo teises profesinės sąjungos skelbiamu streiko būdu ir slapto balsavimo rezultatai dėl streiko skelbimo tampa negaliojantys. Darbuotojai, pasiekę savo teisių minimalią apsaugą, t. y. sutarę su darbdaviu dėl darbo užmokesčio, nepraranda galimybės įstatymo nustatytais priemonėmis ir tvarka siekti savo teisių įgyvendinimo. Šiuo atveju svarbus jau minėtas valstybės vaidmuo užtikrinant, kad profsąjungos nariams nebūtų užkirstas ar suvaržytas kelias pasinaudoti profsąjunga jų interesams atstovauti, siekiant sureguliuoti santykius su darbdaviu (žr. *Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom*, no. 30668/96; 30671/96; 30678/96, 2 July 2002, par. 46). Apribojimas darbuotojo galimybės, individualiai susitarus su darbdaviu dėl darbo sąlygų, vėliau geriausiai savo interesus ginti kolektyviai, nepagrįstai susiaurintų darbuotojo teisę pasinaudoti profesine sąjunga, kaip tam tikru savo darbo teisių garantu, taip pat sumenkintų profesinės sąjungos vaidmenį. Toks aiškinimas yra susijęs su teisės į asociacijos laisvę neproporcingo apribojimo grėsme, galinčia atgrasinti asmenis nuo jungimosi į kolektyvinius darinius darbo santykių srityje.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, teisėjų kolegija konstatuoja, kad teismams nebuvo pagrindo spręsti, jog nebuvo išreikštos darbuotojų valios skelbti streiką, kaip to reikalaujama pagal DK 77 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos nuostatos, taip pat jog įmonėje dėl šios priežasties nebuvo kilusio kolektyvinio ginčo, tačiau ši išvada taip pat nelemia sprendimo panaikinti iš esmės teisėtos apeliacinės instancijos teismo nutarties.“

Profesinės sąjungos (jų organizacijos) turi teisę atstovauti savo nariams ir kitiems darbuotojams *individualiuose darbo ginčiuose*. Profesinės sąjungos turi teisę reikalauti darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia profesinių sąjungų narių teises, tokius reikalavimus darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 dienų, dalyvaujant juos pateikusios profesinės sąjungos atstovams. Taip pat profesinės sąjungos gali skusti teismui darbdavio ir jo įgaliotųjų asmenų sprendimus ir veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises. Pažymėtina, kad ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus,

kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises, nagrinėjami tiesiogiai teismuose, prieš tai nesikreipiant į darbo ginčų komisiją.

Profesinių sąjungų teisės, susijusios su įstatymų, kitų teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrole. Profesinės sąjungos turi teisę vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę, t. y. kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Šiems tikslams profesinės sąjungos gali turėti *vidines kontrolės institucijas* (inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas).

Vykdydamos nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę, profesinės sąjungos gali siūlyti traukti atsakomybėn asmenis, kurie pažeidžia darbo įstatymus, neužtikrina saugių darbo sąlygų, nevykdo kolektyvinės sutarties ar kitokių tarpusavio susitarimų; reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia darbo, ekonomines ir socialines darbuotojų teises. Taip pat jos gali nekludomai lankytis įmonėse, kuriose dirba jų atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas.

Profesinių sąjungų teisės, susijusios su dalyvavimu socialiniame dialoge su valdžios institucijomis. Dalyvaudamos socialiniame dialoge su valdžios institucijomis, profesinės sąjungos, be kita ko, turi teisę: atstovauti darbuotojams valstybės ir savivaldybių institucijose; dalyvauti teisės norminių aktų leidyboje, t. y. gali teikti pasiūlymus darbo, ekonominius ir socialiniais klausimais dėl norminių aktų priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo.

Paminėtina, kad viešojo administravimo subjektai dėl administracinių sprendimų, susijusių su bendrais teisėtais visuomenės interesais, kai tokie sprendimai susiję su profesinių sąjungų veikla, turi konsultuotis ir su profesinėmis sąjungomis. Tokio konsultavimosi būdus (suinteresuotų asmenų sueigos, apklausos, viešai skelbti susirinkimai, atstovų kvietimai, kiti nuomonių reiškimo būdai), jeigu įstatymų nenustatyta kitaip, pasirenka pats viešojo administravimo subjektas. Informaciją apie konsultavimosi būdą, jo dalyvius ir rezultatus viešojo administravimo subjektas privalo skelbti savo tinklalapyje.

Organizacinės profesinių sąjungų teisės. Šiai profesinių sąjungų teisių grupei priskirtinos teisės, tiesiogiai susijusios su profesinės sąjungos kaip savarankiško kolektyvinių darbo santykių subjekto teisinio statuso užtikrinimu. Kai kurie šių teisių turinio aspektai, ypač susiję su valstybės galimybe profesinėms sąjungoms perduoti tam tikrą turtą, atskleisti Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime.

Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime²⁸⁹ konstatuota:

„Konstitucijoje įtvirtinti profesinių sąjungų statusas ir veiklos pagrindiniai principai kartu su Konstitucijos preambulėje skelbiamu atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekiu bei Konstitucijoje įtvirtintu Lietuvos valstybės demokratiniu pobūdžiu suponuoja profesinių sąjungų autonomiškumo valstybės, jos institucijų atžvilgiu principą.

Šiame kontekste pažymėtina, kad Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, jog profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai, *inter alia* reiškia, kad profesinės sąjungos yra nepriklausomos nuo valstybės valdžios, kitų valstybės institucijų, nuo darbdavių bei jų organizacijų, kitų organizacijų. Tik laisvai susikūrusios ir nepriklausomai nuo valstybės valdžios, kitų valstybės institucijų, nuo darbdavių bei jų organizacijų, kitų organizacijų veikiančios profesinės sąjungos gali ginti darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Pagal Konstituciją negali būti nustatytas toks teisinis reguliavimas, kuris varžytų ar paneigtų profesinių sąjungų konstitucinę teisę kurtis laisvai ir veikti savarankiškai ginant darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus.

<...> pagal Konstituciją profesinės sąjungos, kad galėtų vykdyti savo funkcijas, gali nuosavybės teise turėti įvairų turtą. Tačiau tai nereiškia, kad valstybės institucijos valstybei nuosavybės teise priklausančias įmones, įstaigas, organizacijas gali perduoti profesinių sąjungų nuosavybėn: profesinės sąjungos nėra ūkinės organizacijos, jos kuriasi ne ūkinei veiklai ar viešajam administravimui. Tokiu perdavimu būtų pažeistos Konstitucijos 128 straipsnio 2 dalis, 50 straipsnio 1 dalis, 23 straipsnio 2 dalis, taip pat Konstitucijos 5 straipsnio 2 dalis bei konstitucinis teisinės valstybės principas.

<...>

Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai, nubrėžia valstybės ir profesinių sąjungų sąveikos ribas. Kartu yra nubrėžiamos ir profesinėms sąjungoms valstybės

²⁸⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4223, atitaisyimas – 2003-10-24, Nr. 100.

teikiamos paramos konstitucinės ribos. Valstybė, nepažeisdama Konstitucijos nuostatų ir atsižvelgdama į tai, kad pagal Konstituciją (50 straipsnio 2 dalį) visos profesinės sąjungos turi lygias teises, laisvų profesinių sąjungų kūrimosi ir veiklos pradiniam etape galėjo materialiai (taip pat finansiškai) paremti besikuriančias ar jau susikūrusias Lietuvos profesines sąjungas (jų susivienijimus), kad jos galėtų pradėti veikti ir savarankiškai vykdyti Konstitucijoje įtvirtintas profesinių sąjungų funkcijas. Ši valstybės parama negali būti nuolatinė. Šiame pradiniam etape profesinėms sąjungoms teikiama valstybės parama sietina ne su profesinių sąjungų, kurios pagal Konstituciją veikia savarankiškai, funkcijų vykdymu, bet su profesinių sąjungų, kaip vieno iš pilietinės visuomenės elementų, susikūrimu ir veiklos pradžia. Pagal Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybė profesinėms sąjungoms teiktų tokią paramą arba ją teiktų tokiais būdais, kad būtų sudarytos teisinės prielaidos pažeisti Konstitucijoje įtvirtintą profesinių sąjungų veiklos savarankiškumą, padaryti jas priklausomas nuo valstybės ir šitaip suvaržyti profesinių sąjungų galimybes ginti darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Negalima nustatyti ir tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybė profesinėms sąjungoms teiktų tokią paramą arba ją teiktų tokiais būdais, kad būtų pažeistas profesinių sąjungų lygiateisiškumas.

Iš Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies, 23 straipsnio 2 dalies, 128 straipsnio 2 dalies, konstitucinio teisinės valstybės principo, kitų Konstitucijos nuostatų išplaukia, kad valstybė besikuriančias ir tuo metu susikūrusias profesines sąjungas galėjo paremti tik tokiu valstybei nuosavybės teise priklausiusiu turtu (patalpomis ir pan.), kuris buvo reikalingas profesinėms sąjungoms įsikurti ir pradėti veikti.

Valstybė, savo turtu remdama besikuriančias profesines sąjungas, negali visiškai laisvai perduoti joms bet kokį turtą. Valstybės institucijos, turinčios įgaliojimus priimti sprendimus dėl valstybei nuosavybės teise priklausančio turto valdymo, naudojimo bei disponavimo juo, spręsdamos valstybei nuosavybės teise priklausančio turto perdavimo profesinių sąjungų nuosavybėn klausimą, yra saistomos Konstitucijos.

Minėta, kad perduodant valstybės turtą kitų subjektų nuosavybėn turi būti atsižvelgiama į tai, jog negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybei nuosavybės teise priklausantis turtas būtų perduotas kitų subjektų nuosavybėn tam, kad būtų tenkinami tik vienos socialinės grupės ar atskirų asmenų interesai arba poreikiai, jei tai neatitinka viešojo intereso, visuomenės poreikių, netarnauja tautos gerovei.

Minėta ir tai, kad pagal Konstituciją valstybės turtas turi būti tausojamas, nešvaistomas, racionaliai tvarkomas, taip pat kad šis konstitucinis imperatyvas taikytinas ir tam valstybės laikinai faktiškai valdomam ir naudojamam turtui, kuris buvo okupacinės valdžios neteisėtai nacionalizuotas ar kitais neteisėtais būdais nusavintas ir į kurį pagal įstatymą gali būti atkuriamos nuosavybės teisės.

<...> Laisvų profesinių sąjungų steigimasis vertintinas kaip viena iš konstitucinio atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės siekio prielaidų. Tuo metu principinis sprendimas, kad valstybė parems besikuriančias ar jau susikūrusias profesines sąjungas, iš esmės atitiko konstitucinį atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekį.

Pažymėtina ir tai, kad valstybės paramą besikuriančioms ar jau susikūrusioms profesinėms sąjungoms – valstybei nuosavybės teise priklausančio turto perdavimą joms lėmė tai, kad atkūrus Lietuvos nepriklausomą valstybę kūrėsi naujos, laisvos profesinės sąjungos – vienas iš pilietinės visuomenės elementų. Laisvos profesinės sąjungos Lietuvoje jau yra. Jų kūrimosi ir veiklos pradiniam etape valstybė galėjo jai nuosavybės teise priklausantį turtą perduoti tik tam, kad būtų sudarytos sąlygos laisvoms profesinėms sąjungoms įsikurti ir pradėti veikti. Šis pradinis laikotarpis jau yra pasibaigęs.“

Organizacinės profesinių sąjungų teisės galima skirstyti į kelias grupes, t. y.:

- 1) *teisės organizuoti savo aparatą ir veiklą;*
- 2) *teisės reikalauti, kad darbdavys užtikrintų profesinių sąjungų veiklos sąlygas, numatytas kolektyvinėse ir kitose jų tarpusavio sutartyse;*
- 3) *teisės gauti savo veiklai reikalingą informaciją iš valstybės institucijų;*
- 4) *teisės prašyti valstybės institucijų paramos socialiniams ir kitiems tyrimams vykdyti.*

Profesinių sąjungų teisės organizuoti savo aparatą ir veiklą. Šiai organizacinių profesinių sąjungų teisių grupei priskirtinos tokios teisės: laisvai rinkti savo atstovus, formuoti savo veiklos programą; nustatyti stojimo į profesinę sąjungą tvarką; nustatyti nario mokesčių (jo dydį); palaikyti ryšius su kitų valstybių profesinėmis sąjungomis, tarptautinėmis ir kitokiomis organizacijomis, būti profesinių sąjungų tarptautinių organizacijų narėmis ir dalyvauti jų veikloje; jungtis į įvairius susivienijimus; profesinės sąjungos vardu sudaryti sutartis; ir pan.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos mėn. 12 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-7-201/2011²⁹⁰ konstatuota:

„Esminis Konstitucijoje numatytų susivienijimų konstitucinio teisinio statuso elementas yra jų autonomiškumas valstybės valdžios, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų, kitaip tariant, viešosios valdžios, atžvilgiu. Tik būdami autonomiškai valstybės valdžios, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų atžvilgiu susivienijimai gali veiksmingai veikti kaip svarbus pilietinės visuomenės elementas, būti demokratinės valstybės piliečių saviraiškos forma ir visuomeninio aktyvumo garantas. Susivienijimų autonomiškumas viešosios valdžios atžvilgiu suponuoja *inter alia* jų konstitucinę teisę laikantis įstatymų savarankiškai, savo aktais (įstatais, statutais ir pan.) reglamentuoti vidaus tvarką (Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d., 2005 m. liepos 8 d. nutarimai; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 15 d. nutartis *V. L. v. Tauragės medžiotojų klubas „Sakalas“*, bylos Nr. 3K-7-470/2009).

<...>

Remiantis teisės aktuose įtvirtintais profesinių sąjungų veiklos savarankiškumo, savaveiksmiškumo principais ir jų teise įstatuose nusistatyti tokios veiklos tvarką, atsižvelgiant į tokių organizacijų paskirtį ginti profesinių sąjungų narių teisėtus interesus, įstatuose yra nustatoma, be kita ko, narių mokesčių rinkimo tvarka. Profesinių sąjungų savaveiksmiškumas lemia tai, kad pačios profesinės sąjungos gali spręsti savo vidaus ir išorės klausimus pagal įstatymų suteiktą kompetenciją. Tai apima ir profesinės sąjungos teisę priimti įstatus, vykdomos veiklos sprendimus, kuriais taip pat numatyti disponavimo profesinės sąjungos turtu būdus. Tačiau jokie profesinės sąjungos sprendimai ir veiksmai negali pažeisti Konstitucijos, tarptautinėje praktikoje pripažįstamų, įstatymų ir tokios profesinės sąjungos įstatuose suformuluotų nuostatų, ypač užtikrinančių asociacijų laisvės principo įgyvendinimą.

Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje pripažįstama, kad profesinės sąjungos naudojasi laisve nusistatydamos savo taisykles dėl narystės profesinėje sąjungoje sąlygų, taip pat dėl savo veiklos organizavimo ir narystės mokesčių mokėjimo. Profesinės sąjungos turi pačios pagal jų veiklą reglamentuojančias taisykles (įstatus) nuspręsti dėl narių priėmimo ir pašalinimo iš profsąjungos (*Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. United Kingdom, judgment of 27 February 2007, Application no. 11002/05*). Teisė į asociacijos laisvę gali būti ribojama laikantis Konvencijos 11 straipsnio 2 punkte nu-

²⁹⁰ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-201/2011.

statytų sąlygų, t. y. kai apribojimai būtini, jie nustatyti įstatyme ir skirti užtikrinti demokratinėje visuomenėje valstybės, visuomenės saugumą, viešąją tvarką ar nusikaltimų prevenciją, apsaugoti žmonių sveikatą, moralę ir kitų asmenų teises ir laisves; iš esmės darbuotojas turėtų laisvai pasirinkti, jungtis ar nesijungti į profesinę sąjungą, be sankcijų ir kliūčių dėl savo apsisprendimo (*Young, James and Webster v. United Kingdom, no. 7601/76, judgment of 13 August 1981*).

Byloje *Vörður Ólafsson v. Iceland, no. 20161/06, judgment of 27 April 2010* dėl pareiškėjui (statybų verslininkui) įstatymų primestos pareigos mokėti įmokas nacionalinei pramonės federacijai (privačiai organizacijai) – pareiškėjas nebuvo federacijos narys bei formaliai nebuvo priverstas į ją įstoti, tačiau finansinėmis įmokomis turėjo prisidėti prie šios federacijos; Europos Žmogaus Teisių Teismas pripažino, kad įstatymo nustatyta pareiškėjo pareiga mokėti, nors ir nedidelį, pramonės mokestį apribojo negatyvųjį asociacijos laisvės aspektą.

Iš pirmiau nurodytų Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikos pavyzdžių galima pagrįstai daryti išvadą, kad asmens vertimas prieš jo valią finansuoti kolektyvinio subjekto veiklą, gali būti laikomas asociacijos laisvės principo įgyvendinimo praktiniu apribojimu. Pagal Konvenciją teisės suvaržymas nėra savaime pakankamas asmens teisių pažeidimui konstatuoti. Europos Žmogaus Teisių Teismo požiūriu, asociacijos laisvės ribojimui konstatuoti būtina nustatyti, kad nesilaikyta Konvencijos 11 straipsnio 2 dalyje nustatytų sąlygų. Tokiam konstatavimui lemiamą reikšmę turi ribojimo pritaikymo aplinkybės, ribojimu siekiami tikslai, patiriami padariniai (kurie nebūtinai turi būti itin neigiami). Kiekvienu atveju svarbi individuali bylos situacija.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1998 m. gruodžio 21 d. nutartyje *Klaipėdos žvejybos laivyno darbuotojų profesinė sąjunga v. Lietuvos valstybinė žvejybos laivyno įmonė „Jūra“*, bylos Nr. 3KT-8/1998, konstatuota, kad, asmeniui tapus profesinės sąjungos nariu, atsiranda jo pareiga mokėti profesinės sąjungos nario mokestį ir atitinkamai profesinės sąjungos teisė reikalauti, kad narys sumokėtų nario mokestį. Šią savo pareigą profesinės sąjungos narys gali įvykdyti arba sumokėdamas nustatytą nario mokestį tiesiogiai profesinei sąjungai, arba pavesdamas darbdaviui išskaičiuoti tam tikrą sumą iš darbo užmokesčio ir pervesti ją profesinei sąjungai. Dėl to reikalavimai dėl profesinės sąjungos nario mokesčio išieškojimo laikytini reikalavimais, kylančiais iš narystės profesinėje sąjungoje teisinių santykių. Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio 6 dalį, jeigu yra profesinės sąjungos nario prašymas, darbdavys privalo kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokestį ir pervesti jį į profesinės sąjungos

sąskaitą. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad šios bylos *ratio decidendi* skiriasi nuo nagrinėjamos bylos. Aiškindamas Profesinių sąjungų įstatymo 24 straipsnio 2 dalį, pagal kurią nario mokesčiai yra profesinės sąjungos turtas, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1998 m. gruodžio 21 d. nutartyje Klaipėdos žvejybos laivyno darbuotojų profesinė sąjunga v. Lietuvos valstybinė žvejybos laivyno įmonė „Jūra“, bylos Nr. 3KT-8/1998, pažymėta, jog reikalaujama nario mokesčio profesinė sąjunga į teismą kreipiasi ne kaip darbuotojų atstovas, o veikia ir veikia savo vardu siekdama apginti savo turtines teises: profesinė sąjunga gina savo kaip juridinio asmens turtines teises, kurios negali būti sutapatintos su darbuotojų (narių) teisėmis.

Apibendrinus išdėstytas teisinio reglamentavimo, Europos Žmogaus Teisių Teismo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisės aiškinimo bei taikymo praktikos nuostatas, konstatuotina, kad profesinės sąjungos nario pareiga mokėti nario mokesčių kyla iš narystės teisinių santykių, kurie sukuriama nariui įstojus į tokią organizaciją, taip prisiėmus pareigas pagal profesinės sąjungos įstatus.

<...>

Teisėjų kolegija konstatuoja, kad narystė profesinėje sąjungoje atsiranda pareikštine tvarka, savanoriškumo pagrindu. Nario mokesčio mokėjimas yra nustatytas įstatuose, tačiau narystė profesinėje sąjungoje pagrįsta savanoriškumo principu, taigi ir savanorišku lėšų centralizavimu bei jų paskirstymu, todėl nesukuria civilinių prievolių teisinių santykių tarp profesinės sąjungos ir jos nario. Narystė profesinėje sąjungoje nesukuria tokių civilinių teisinių santykių, kaip atlygintinės (komercinės) sutarties atveju (kai siekiama materialaus ir abipusiškai naudingo iš anksto šalių aptarto rezultato), todėl neatsiranda civilinės sutartinės atsakomybės už nario mokesčio nemokėjimą. Tai, kad yra numatyta asmens pašalinimo iš profesinės sąjungos galimybė už profesinės sąjungos nario mokesčio nemokėjimą, yra pakankama teisinė garantija profesinių sąjungų veiklai ir savanoriškumui užtikrinti. Priešingu atveju komercinių sutartinių santykių sukūrimas neatitiktų profesinių sąjungų, kaip ne pelno siekiančių organizacijų, statuso bei esminių profesinių sąjungų veiklos funkcionavimo principų.“

Profesinių sąjungų teisės reikalauti, kad darbdavys užtikrintų profesinių sąjungų veiklos sąlygas, numatytas kolektyvinėse ir kitose jų tarpusavio sutartyse. Šiai organizacinių profesinių sąjungų teisių grupei, be kita ko, priskirtinos teisės, susijusios su:

- 1) *profesinių sąjungų narių švietimu.* Pavyzdžiui, profesinės sąjungos turi teisę reikalauti, kad darbdavys sudarytų sąlygas profe-

sinės sąjungos narių švietimui (profesinės sąjungos prašymu darbdavys privalo suteikti darbuotojui iki 3 dienų nemokamų atostogų per metus švietimui ir mokymuisi, o kolektyvinėje sutartyje šiam tikslui gali būti numatomas tam tikras lėšų procentas nuo darbo užmokesčio fondo);

- 2) *darbdavių finansinė parama*. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyta, kad darbdavys tam tikrą pinigų sumą skiria profesinės sąjungos veiklai. Tokiu atveju profesinė sąjunga turi teisę reikalauti, kad tokio įsipareigojimo būtų laikomasi, t. y. darbdavys pervestų profesinei sąjungai kolektyvinėje sutartyje nustatytą pinigų sumą. Pažymėtina, kad įstatymuose nėra įtvirtinta pareiga darbdaviui išlaikyti ar kitaip finansiškai remti profesinę sąjungą. Manytina, kad neskaidrus (t. y. ne viešas) vienos iš kelių įmonėje veikiančių profesinių sąjungų finansinis rėmimas galėtų būti vertinamas kaip kišimasis į profesinės sąjungos veiklą;
- 3) *darbdavių organizacinė parama*. Pavyzdžiui, profesinė sąjunga turi teisę reikalauti, kad esant profesinės sąjungos nario prašymui, darbdavys kiekvieną mėnesį išskaičiuotų iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesčių ir pervestų jį į profesinės sąjungos sąskaitą.

Profesinių sąjungų teisės gauti savo veiklai reikalingą informaciją iš valstybės institucijų. Profesinės sąjungos turi teisę iš valstybės institucijų gauti informaciją darbo, ekonominius ir socialinius klausimus. Tokią informaciją valstybės institucijos privalo pateikti Viešojo administravimo įstatymo²⁹¹ ir kitų teisės aktų nustatytais terminais.

Paminėtina, kad viešojo administravimo subjektai dėl administracinių sprendimų, susijusių su bendrais teisėtais profesinių sąjungų interesais, turi konsultuotis su profesinių sąjungų atstovais, t. y. profesinės sąjungos turi teisę dalyvauti tokiose konsultacijose, kurios gali būti vykdomos įvairiais būdais (organizuojant suinteresuotų asmenų sueigas, apklausas, viešai skelbiamus susirinkimus ir pan.). Informacija apie konsultavimosi būdą, jo dalyvius ir rezultatus turi būti skelbiama administracinio sprendimo projektą parengusio viešojo administravimo subjekto tinklalapyje.

²⁹¹ *Valstybės Žinios*, 1999, Nr. 60-1945; *ibidem*, 2006, Nr. 77-2975.

Profesinių sąjungų teisės prašyti valstybės institucijų paramos socialiniams ir kitiems tyrimams vykdyti. Šiai organizacinių profesinių sąjungų teisių grupei priskirtinos teisės, be kita ko, tiesiogiai susijusios su tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais valstybės prisiimta pareiga skatinti kolektyvines derybas tarp profesinių sąjungų ir darbdavių ar jų organizacijų. Pavyzdžiui, siekdama padidinti darbuotojų atstovų savarankiškumą ir derybines galias, Vyriausybė²⁹² socialiniams partneriams, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai ir Trišalės tarybos sekretoriatui pavedė: organizuoti socialinių partnerių mokymą ir švietimą; rinkti, atnaujinti ir teikti socialiniams partneriams duomenis apie apskrityse ir savivaldybėse galiojančias kolektyvines sutartis; organizuoti susitikimus su socialiniais partneriais, raginti juos derėtis dėl šakos kolektyvinių sutarčių pasirašymo; organizuoti darbuotojų atstovų konsultavimą ir informavimą šakos kolektyvinių sutarčių klausimais; siekiant tobulinti darbo santykius rengti seminarus įmonėse; teikti teisinę pagalbą, konsultuoti pasirašant ir sudarant įmonių kolektyvines sutartis; organizuoti susitikimus su valstybės ir savivaldybių institucijų atstovais, kuriuose būtų aptariama, kaip spręsti socialines ekonomines problemas, tobulinti kolektyvinius darbo santykius ir įstatymus ir pan.

3.3.1.5. Profesinių sąjungų organizacijos

Profesinės sąjungos turi teisę jungtis į įvairias organizacijas (asociacijas, federacijas, konfederacijas, susivienijimus) ar prisijungti prie tarptautinių profesinių sąjungų organizacijų. Profesinių sąjungų organizacijos gali būti kuriamos tik *laisvu profesinių sąjungų susitarimu ir jų iniciatyva*.

Paminėtina, kad LAT praktikoje yra atskleisti kai kurie profesinių sąjungų teisės jungtis į organizacijas turinio aspektai, susiję su galimybe už nario mokesčio nesumokėjimą pašalinti profesinę sąjungą iš organizacijos.

²⁹² Žr. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės Žinios*. 2007, Nr. 80-3246.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos mėn. 12 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-7-201/2011²⁹³ konstatuota:

„Nors ieškovo įstatuose atsakovas buvo prilygintas ieškovo nariui dėl jam numatyto pašalinimo už narystės mokesčio nesumokėjimą, t. y. surinktų iš atsakovo narių (darbuotojų) narystės mokesčių sumos dalies pervedimą ieškovui, tačiau atsakovas negali būti savo teisine padėtimi tapatinamas su nariu (fizinio asmeniu – darbuotoju).

Nagrinėjamu atveju LŠDPS struktūrą sudaro trys grandys: 1) LŠDPS profesinės organizacijos (pirminis organizacinės struktūros lygmuo, bet svarbiausia grandis, nes kiekvienas į LŠDPG profesinę sąjungą įstojęs narys (fizinis asmuo – švietimo sferos darbuotojas) automatiškai tampa LŠDPS nariu, o atitinkamos švietimo įstaigos organizacija yra pirminis LŠDPS korporatyvinis narys; 2) į kitą organizacinės struktūros grandį jungiasi atitinkamo miesto (rajono), apskrities ar kito regioninio vieneto korporatyviniai nariai, atstovaujantys pirminės grandies profsąjungos nariams teritoriniu pagrindu (šiuo atveju pagal atsakovo LŠDPS Vilniaus miesto susivienijimo įstatus – kaip pelno nesiekiančios organizacijos, laisvo apsisprendimo pagrindu vienijančios pedagogus, dėstytojus ir kitus švietimo, mokslo ir studijų sistemoje bei kitose ugdymo įstaigose dirbančius asmenis, kurie darbo, profesiniu, socialiniu ir kito bendrumo pagrindu jungiasi į bendrą organizaciją bei vienija švietimo darbuotojų įkurtas profesines organizacijas (Įstatų 1.1 punktas) bei gina, atstovauja savo narių profesinėms bei socialinėms teisėms ir jų teisėtiems interesams (Įstatų 2.1 punktas); 3) trečiasis lygmuo (LŠDPS) yra profesinė sąjunga, laisvo apsisprendimo pagrindu vienijanti švietimo darbuotojų įkurtas profesines organizacijas ir profesinių organizacijų susivienijimus (Įstatų 1.1 punktas). Pagrindinis LŠDPS lėšų šaltinis yra profsąjungos narių mokesčiai. Savo tikslus ji įgyvendina iš profesinės sąjungos nario (fizinio asmens) mokesčio pagrindu centralizuotai surenkamų lėšų (nario mokesčių, renkamų pateikiant darbdaviui prašymą nario mokesť pervesti į antrojo lygmens (susivienijimo) atskaitomąją sąskaitą, kuri 30 proc. nuo visos gautų nario mokesčių sumos perveda į LŠDPS (Įstatų 9.1.1; 9.7 punktai).

Pirmiau nurodyta, kad iš LŠDPS buvo pašalinta 11 teritorinių susivienijimų (tarp jų - atsakovas), kai šie sustabdė nario mokesčio dalies pervedimą ieškovui, ir pareiškė nepasitikėjimą LŠDPS veikla ir pirmininko sprendimais dėl lėšų paskirstymo bei jų naudojimo. Pašalinti susivienijimai 2007 m. gruodžio 12 d. įregistravo atskirą juos vienijantį juridinį asmenį – Aukštaitijos švietimo

²⁹³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-201/2011.

darbuotojų profesinę sąjungą, kurios įstatuose susivienijimas įvardytas kaip savanoriškas, savarankiškas, nepriklausantis nuo valstybės ir kitų institucijų susivienijimas, ginantis savo narių teises ir atstovaujantis teisėtiems profesiniams, darbo, ekonominiams, socialiniams interesams. Šio susivienijimo nariu gali būti švietimo darbuotojų miesto arba rajono profesinė sąjungą arba jų susivienijimas (T. 1, b. l. 143-144).

Po pašalinimo iš ieškovo atsakovas tapo nepriklausomai nuo ieškovo tęsiančia veiklą profesine sąjungą, savo pakeistus įstatus įregistravusi Juridinių asmenų registre 2009 m. gegužės 25 d. Taigi atsakovo, kaip atskiro profesinės sąjungos vieneto, paskirtis tapati ieškovo, vienijančio tiek pirmojo lygmens profesines sąjungas, tiek atskirus darbuotojus (profesinės sąjungos narius), paskirčiai – atstovauti ir ginti narių, t. y. darbuotojų, teises bei interesus. Narystės pagrindais darbuotojai suteikia įgaliojimus profesinei sąjungai atstovauti ir ginti jų teises bei interesus. Atsakovas, būdamas ieškovo profesinės sąjungos nariu, dalį teisių buvo perdavęs ieškovui.

Asociacijų laisvės esmė reiškia ir tai, kad narys gali bet kada atšaukti perduotas atstovavimo profesinei sąjungai teises. Atsakovo atsisakymas pervesti dalį surinkto mokesčio ieškovui buvo nulemtas narių valios nebedalyvauti ieškovo veikloje šio įstatų nustatytais sąlygomis. Tokioje situacijoje ne tik pašalinimo iš profesinės sąjungos už nario mokesčio nemokėjimą, kaip įstatuose numatyto vienintelio teisinio padarinio, tačiau ir reikalavimo toliau mokėti nario mokesčių, taikymas apribotų nario negatyvaus asociacijos laisvės aspekto, t. y. galimybės išstoti iš profesinės sąjungos, įgyvendinimą, nes narys, būdamas saistomas mokėti narystės mokesčius už visą išstojimo (pašalinimo) procedūros laikotarpį (pagal ieškovo įstatus narys gali būti pašalinamas, jeigu narystės mokesčiai nesumokami ilgiau kaip 3 mėnesius), negalėtų besąlygiškai įgyvendinti savo valios laisvai apsispręsti išstoti iš profesinės sąjungos, nepatirdamas finansinių suvaržymų būtent dėl reikalavimo sumokėti narystės mokesčius net ir po atsisakymo toliau juos mokėti ir dalyvauti profesinės sąjungos veikloje.

Nagrinėjamoje byloje svarbu pažymėti tai, kad pagal bylos įrodymus nenustatyta, jog nuo atsakovo atsisakymo mokėti narystės mokesčius ieškovui šis būtų atlikęs kokius nors atstovavimo, ginant atsakovo ir (ar) atsakovo narių interesus, veiksmus, taip pat jokių narystės veiksmų neatliko ir atsakovas. Taigi sustabdęs nario mokesčių mokėjimą, atsakovas nesinaudojo narystės teikiama galimybėmis, todėl reikalavimas sumokėti narystės mokesčius už laikotarpį nuo veiklos sustabdymo iki jos nutraukimo (pašalinimo) nepagrįstas ieškovo veiklos atstovaujant atsakovui ir (ar) jo nariams sąnaudomis ar darbu siekiant materialaus ar intelektualinio rezultato. Ieškovo reikalavimas sumokėti

už laikotarpį, kai faktiškai nebebuvo atstovavimo santykių, suvaržo atsakovo ir jo narių (darbuotojų) laisvę besąlygiškai nuspręsti dėl išstojimo iš ieškovo profesinės sąjungos, bet ir kelia grėsmę atsakovo turtinėms teisėms (Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 1 protokolo 1 straipsnis (nuosavybės apsauga), nes būtų reikalaujama atlyginti už atstovavimą, kurio nebuvo ir kuris realiai neatnešė naudos (žr., *mutatis mutandis, Evaldsson and Others v. Sweden, No. 75252/01*, judgment of 13 February 2007; šioje byloje pareiškėjai – statybų darbuotojai, skundęsi dėl prieš jų valią vykdomų išskaitymų iš jų atlyginimo tam tikro statybininkų susivienijimo (kuriam jie nepriklausė) veiklai finansuoti, iš tiesų dėl susivienijimo atliekamos monitoringo veiklos patyrė realios naudos, tačiau iš esmės konkrečioje byloje trūko pakankamos atskaitomybės, kaip iš tikrųjų naudojamas pareiškėjų mokamas mokestis (konstatuotas Konvencijos 1 protokolo 1 straipsnio (teisė į nuosavybės apsaugą) pažeidimas).

Nagrinėjamos bylos aplinkybių kontekste konstatuotina, kad atsakovo pareikštas atsisakymas toliau mokėti nario mokesčių ir dalyvauti ieškovo profesinės sąjungos veikloje vertintinas kaip aiškiai išreikštas atsisakymas nuo ieškovo profesinės sąjungos teikiamų nario atstovavimo ir gynimo paslaugų. Vertimas profesinės sąjungos narį mokėti nario mokesčių už laikotarpį, kuriuo pradėta to nario pašalinimo (išstojimo) procedūra, prieštarauja nario teisei rinktis dalyvauti ar ne tokioje profesinėje sąjungoje ir suvaržo jo laisvę besąlygiškai nuspręsti dėl išstojimo iš profesinės sąjungos, juo labiau, kad išstojimas nario, mokančio mokesčius iniciatyva, ieškovo įstatuose nėra sureguliuotas. Dėl to ieškovas po to, kai atsakovas atsisakė mokėti nario mokesčių, kartu ir nebedalyvavo ieškovo profesinėje sąjungoje, neįgijo teisės reikalauti sumokėti nario mokesčių.“

Profesinių sąjungų organizacijos gali būti klasifikuojamos, remiantis įvairiais kriterijais, pavyzdžiui, pagal tai, kokia yra jų veiklos sritis, teritorija.

Pagal profesinių sąjungų organizacijai priklausančių profesinių sąjungų veiklos sritį, jos gali būti:

- 1) *šakinės* – organizacijos, vienijančios vienoje ūkio šakoje veikiančias profesines sąjungas (jų organizacijas);
- 2) *tarpšakinės* – organizacijos, vienijančios keliuose ūkio šakose veikiančias profesines sąjungas (jų organizacijas);
- 3) *teritorinės* – organizacijos, vienijančios tam tikroje teritorijoje (pavyzdžiui, apskrityje, savivaldybėje ir pan.) veikiančias profesines sąjungas (jų organizacijas).

Pagal veiklos teritoriją profesinių sąjungų organizacijos gali būti:

- 1) *nacionalinės* – organizacijos, veikiančios vienos valstybės teritorijoje;
- 2) *regioninės* – organizacijos, veikiančios tam tikrame regione (pavyzdžiui, ES). Paprastai tokių organizacijų veikla ir atstovaujami jos narių interesai, susiję su konkretaus regiono socialinėmis problemomis, jungia profesines sąjungas (jų organizacijas) iš kelių to paties regiono valstybių;
- 3) *pasaulinės* – organizacijos, veikiančios pasauliniu lygiu. Paprastai tokių organizacijų veikla ir atstovaujami jos narių interesai yra globalaus pobūdžio, jos jungia profesines sąjungas (jų organizacijas) iš kelių ar keliolikos valstybių.

Paminėtinos šios pagrindinės *Lietuvoje* nacionaliniu lygiu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos:

- 1) *Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK)*²⁹⁴. LPSK – didžiausias profesinių sąjungų centras Lietuvoje, vienijantis 26 šakines organizacijas. Ji įkurta 2002 m. gegužės 1 d. sujungus du profesinių sąjungų centrus: Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimą ir Lietuvos profesinių sąjungų centrą. LPSK dalyvauja Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, Garantinio fondo taryboje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Socialinio draudimo fondo taryboje, Respublikinėje darbų saugos komisijoje, Trišalėje taryboje prie Lietuvos Darbo biržos, Privalomojo sveikatos draudimo fondo taryboje, Profesinio mokymo taryboje.

LPSK 2010 m. gegužės 7 d. patvirtintuose įstatuose nustatyta:

„8. Konfederacijos tikslai:

8.1. Nacionaliniu lygiu jungti, remti Konfederacijos narių ir koordinuoti regioninių junginių veiklą, ginti profesinių sąjungų Konfederacijos narių ir jų organizacijų, darbuotojų ir profsąjungos narių teises ir teisėtus interesus, įtakoti valstybinę politiką ir darbdavių veiklą darbo, ekonominiais, socialiniais klausimais.

8.2. Atstovauti Konfederacijos ir profesinių sąjungų nariams ir visiems darbuotojams sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas su valstybės ir savivaldybių institucijomis, darbdaviais, jų organizacijomis.

²⁹⁴ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lpsk.lt>

8.3. Skatinti vienybę nustatant bendrą profsąjungų politiką Lietuvoje ir plėtoti tarptautinį solidarumą.

8.4. Skatinti socialinę partnerystę su kitais socialiniais partneriais – darbdaviais, jų organizacijomis bei valstybės ir savivaldybių institucijomis;

9. Konfederacijos veikla:

9.1. Teikti pasiūlymus Lietuvos Respublikos Seimui ir Vyriausybei dėl naujų įstatymų ir poįstatyminių aktų priėmimo, papildymo, pakeitimo ar panaikinimo, kad būtų gerinamos darbuotojų ir profsąjungos narių socialinės, ekonominės garantijos bei teisės.

9.2. Atstovauti Konfederacijos narių, o taip pat į Konfederacijos sudėtį įeinančių profesinių sąjungų narių interesams teismuose, derybose su valstybės ir savivaldybių institucijomis, darbdavių organizacijomis, sudarant su jomis kolektyvines sutartis;

9.3. Plėtoti Konfederacijos regioninių junginių, jaunimo, moterų bei kitų visuomenės interesų grupių veiklą.

9.4. Atlikti sociologinius tyrimus Konfederacijos narių poreikiams ir interesams nustatyti.

9.5. Įstatymų nustatyta tvarka organizuoti piketus, mitingus, streikus ir kitas akcijas profesinių sąjungų narių bei visų darbuotojų teisėms ir teisėtiems interesams ginti. Dalyvauti kitų profesinių sąjungų organizuojamose akcijose, kurioms pritaria Konfederacijos nariai, jas remti.

9.6. Vykdyti Konfederacijos narių ir profesinių sąjungų narių profsąjunginį, visuomeninį, ekonominį, teisinį švietimą ir mokymą, padėti jiems kelti savo kvalifikaciją. Leisti mokymo, metodinius, informacinius ir kitokius leidinius. Vykdyti socialinių mokslų tiriamuosius ir taikomuosius darbus.

9.7. Remti Seimo ir savivaldybių rinkiminėse kampanijose kandidatams profesinių sąjungų atstovus į visų lygių valdžios renkamasias institucijas.

9.8. Dalyvauti Tarptautinės laisvųjų profsąjungų konfederacijos ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos veikloje.

9.9. Vykdyti komercinę-ūkinę ir kitokią veiklą, stiprinančią Konfederaciją ir neuždraustą Lietuvos Respublikos įstatymais.

9.10. Vykdyti kitą veiklą, siekiant padėti profesinių sąjungų nariams apginti savo interesus.“

- 2) *Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ (LPS „Solidarumas“)*²⁹⁵. Įkurta 1989 metais, kaip Lietuvos atgimimo Sąjūdžio dalis, 1990 m. liepos 1 d. ji pasiskelbė profesine sąjunga. LPS „Solidarumas“ sudaro įmonėse veikiančios LPS „Solidarumas“ pirminės profesinės organizacijos, kurios jungiasi į apskričių, miestų, rajonų LPS „Solidarumo“ teritorinius susivienijimus ir federacijas. LPS „Solidarumo“ struktūroje veikia 12 gamybinių profesinių federacijų ir 24 miestų / rajonų teritorinės profesinės sąjungos.

LPS Solidarumo 2010 m. birželio 5 d. patvirtintuose įstatuose nustatyta:

„1.2. LPS veiklos tikslai;

1.2.1. Vienyti savo narius Lietuvos Respublikos mastu nepriklausomai nuo jų pilietybės ir ginti jų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei interesus;

1.2.2. Atstovauti savo nariams bendraujant su darbdaviais, jų organizacijomis, valstybinės valdžios ir valdymo institucijomis, tarptautinėmis organizacijomis;

1.2.3. Užtikrinti lyčių lygybę darbo rinkoje, siekti, kad darbdaviai vyrams ir moterims už vienodą darbą mokėtų vienodą darbo užmokestį;

1.2.4. Skatinti socialinę partnerystę ir plėtoti socialinį dialogą;

1.2.5. Daryti įtaką socialinei politikai, siekiant darbuotojams kuo geresnių ekonominių, socialinių ir darbo sąlygų;

1.2.6. Skatinti profesinių sąjungų bendradarbiavimą Lietuvoje ir užsienyje;

1.2.7. Skatinti naujų LPS profesinių sąjungų kūrimąsi įmonėse, įstaigose, organizacijose ir LPS narių skaičiaus augimą;

1.3. LPS uždaviniai:

1.3.1. Organizuoti kolektyvines derybas, dalyvauti sudarant kolektyvines sutartis ir kontroliuoti jų vykdymą;

1.3.2. Sudaryti bendradarbiavimo sutartis su nevyriausybinėmis kitomis organizacijomis;

1.3.3. Dalyvauti individualių ir kolektyvinių darbo ginčų procedūrose, esant reikalui organizuoti streikus;

1.3.4. Koordinuoti LPS kolektyvinių narių ir įmonėse, įstaigose ir organizacijose veikiančių profesinių sąjungų veiklą;

²⁹⁵ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lps.lt>

1.3.5. Palaikyti ryšius su Lietuvos ir kitų valstybių profesinėmis sąjungomis bei kitomis organizacijomis, dalyvauti jų veikloje;

1.3.6. Dalyvauti darbuotojus atstovaujančių organizacijų, tarybų, komisijų bei komitetų veikloje;

1.3.7. Sudaryti susitarimus su valstybės valdžios ir valdymo organais, teikti pasiūlymus dėl norminių aktų darbo, darbų saugos ir sveikatos, ekonomiais ir socialiniais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo;

1.3.8. Atstovauti savo narius teismuose;

1.3.9. Savarankiškai valdyti, naudoti ir disponuoti LPS priklausančiu turtu, naudotis juridinio asmens teisėmis;

1.3.10. Gauti ir teikti paramą bei labdarą;

1.3.11. Nekliudomai raštu, žodžiu ar kitais būdais skleisti informaciją apie savo veiklą, propaguoti LPS veiklos tikslus;

1.3.12. Rengti susirinkimus, konferencijas, meetingus, demonstracijas ir kitus masinius renginius;

1.3.13. Gauti iš valstybės valdžios ir valdymo organų, darbdavių ir jų organizacijų savo veiklai reikalingą informaciją darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais;

1.3.14. Siekdama solidarumo ir efektyvesnio dirbančiųjų atstovavimo, LPS gali sudaryti bendradarbiavimo sutartis ir kurti susivienijimus su kitomis profesinėmis sąjungomis;

1.3.15. Steigti komisijas, komitetus ar darbo grupes, paramos ir labdaros fondus, streikų fondus, uždarąsias akcines bendroves, kitus juridinius asmenis;

1.3.16. Vykdyti LPS narių švietimą, mokymą, informavimą ir konsultavimą;

1.3.17. Dalyvauti Lietuvos, Europos ir pasaulio profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovaujančių institucijų veikloje.“

3) *Lietuvos darbo federacija (LDF)*²⁹⁶ įsteigta Lietuvos krikščionių darbininkų atstovų suvažiavimo, įvykusio Kaune 1919 m. rugšėjo 27–28 dienomis. Įkūrimo tikslas buvo tapti Lietuvos krikščionių darbininkų atskirų kultūrinių ir profesinių organizacijų centru. LDF atstovai gausiai atstovavo Lietuvos Seime, sprendė darbininkų kultūrinius, politinius ir profesinius reikalus. LDF veikla tęsėsi iki 1940 metų vasaros. Sovietinės okupacijos metais šios organizacijos veikla buvo sustabdyta. Atgavus nepriklausomą

²⁹⁶ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.ldf.lt>

mybę, 1991 m. LDF buvo atkurta ir turi apie 13 000 narių. 2001 buvo įkurtas LDF Švietimo centras, kuris nuo 2002 m. yra Europos centro dirbančiųjų klausimams (EZA) spręsti narys.

1991 m. gruodžio 28 d. LDF statute (2007 m. balandžio 14 d. redakcija) nustatyta:

„2 straipsnis. LDF veiklos tikslai:

1. vienyti Lietuvos Respublikos lygiu savo narius ir ginti jų profesines, darbo, socialines ir ekonomines teises bei interesus;
2. atstovauti savo nariams santykiuose su darbdaviais, jų organizacijomis, valstybinės valdžios ir valdymo institucijomis, tarptautinėmis organizacijomis;
3. įtakoti socialinę politiką, siekiant darbuotojams kuo geresnių ekonominių, socialinių, darbo sąlygų;
4. skatinti socialinę partnerystę;
5. siekti profesinių sąjungų solidarumo Lietuvoje ir užsienyje;
6. skatinti naujų LDF profesinių sąjungų kūrimąsi ir jų narių skaičiaus augimą;
7. koordinuoti LDF padalinių, LDF profesinių sąjungų veiklą;
8. vykdyti LDF narių švietimą ir mokymą;
9. dalyvauti Lietuvos, Europos ir pasaulio profesinių sąjungų ir kitų darbuotojams atstovaujančių institucijų veikloje.

<...>

10 straipsnis. LDF profesinė sąjunga:

1. atstovauja savo nariams ir darbuotojų kolektyvui, sudarant su darbdaviu kolektyvinę bei kitokias sutartis;
2. informuoja darbuotojus apie profesinių sąjungų veiklą, konsultuoja juos darbo teisės klausimais;
3. organizuoja ir vykdo savo narių švietimą;
4. priima į profesinę sąjungą naujus narius, tvarko jų apskaitą;
5. dalyvauja sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus;
6. dalyvauja LDF organizuojamuose mokymuose ir seminaruose;
7. gauna iš LDF juridinę pagalbą iškilus darbo ginčams tarp LDF nario ir jo darbdavio;
8. užtikrina nario mokesčių pervedimą į LDF sąskaitą;
9. gali gauti iš LDF padalinio ar iš LDF lėšų profesinės sąjungos projektams vykdyti;
10. LDF profesinės sąjungos pirmininkas atsako už savo profesinės sąjungos veiklą.“

Profesinių sąjungų organizacijos, veikiančios ES lygiu. Pastaruoju metu profesinių sąjungų įtaka ir Europos Sąjungos mastu, ir atskirose jos valstybėse narėse labai mažėja. Apytiksliais skaičiavimais, per pastarąjį dešimtmetį profsąjungoms priklausančių darbuotojų sumažėjo nuo 25 iki 30 proc. Atskirose valstybėse profsąjungoms priklausančių darbuotojų skaičius svyruoja nuo 80 proc. Danijoje, 70 proc. Švedijoje iki gerokai mažesnio skaičiaus Viduržemio jūros valstybėse ar naujosiose valstybėse narėse. Lietuvoje profesinių sąjungų narių skirtingais skaičiavimais yra nuo 11 iki 15 proc. darbuotojų.

Globalizacijos ir integracijos procesai stipriai veikia ir ES valstybes. Dėl tokių veiksnių, kaip bendros valiutos – euro – atsiradimas, Europos Sąjungos teisės aktų įtaka kasdieniam gyvenimui, pasikeitė aplinka, kurioje buvo įpratusios veikti Europos Sąjungos valstybių narių profesinės sąjungos (jų organizacijos). Ir tam, kad galėtų gerai ginti savo narių ir jų atstovaujamų darbuotojų interesus, ES valstybėse narėse veikiančios profesinės sąjungos (jų organizacijos) pradėjo savo veiksmus koordinuoti. Tuo tikslu 1973 metais įsteigta *Europos profesinių sąjungų konfederacija* (angl. – ETUC)²⁹⁷. Jos tikslas – atstovauti dirbančiųjų interesams Europiniu lygiu Europos Sąjungos institucijose. ETUC priklauso 83 nacionalinės profesinių sąjungų konfederacijos iš 36 Europos valstybių, ir taip pat 3 Lietuvos profesinių sąjungų organizacijos – LPS „Solidarumas“, Lietuvos darbo federacija ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Šiai organizacijai priklauso apie 60 milijonų narių. Europos Komisija šią organizaciją pripažįsta viena iš socialinių partnerių.

Profesinių sąjungų organizacijos, veikiančios pasaulio lygiu. Pasaulyje veikia keletas tarptautinių profesinių sąjungų organizacijų. Paminėtinos kelios iš jų.

Tarptautinė profesinių sąjungų konfederacija (angl. – ITUC)²⁹⁸ yra viena gausiausių ir geriausiai Lietuvoje žinomų pasauliniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų organizacijų. Ši organizacija įsteigta 2006 m. spalio 31 d. ir yra pagrindinė ir didžiausia tarptautinė profesinių sąjungų organizacija. Ji vienija 168 mln. darbuotojų iš 153 šalių, 304 na-

²⁹⁷ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.etuc.org>

²⁹⁸ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.ituc-csi.org>

cionalinių profesinių sąjungų organizacijų (taip pat ir tokias nedideles organizacijas kaip Vatikano tarnautojų profsąjunga, turinti 320 narių). Jos būstinė yra Briuselyje. ITUC priklauso ir 3 Lietuvos profesinių sąjungų organizacijos – LPS „Solidarumas“, Lietuvos darbo federacija ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Pagrindiniai šios organizacijos tikslai, įtvirtinti prognozoje, yra: reaguoti į globalizacijos iššūkius; besikeičiantį verslo modelį, kuris iš nacionalinio lygmens persikelia į multinacionalinį lygį; ginti ir proteguoti profesines sąjungas; kovoti su diskriminacija ir vaikų darbu; siekti didesnio jaunimo užimtumo; siekti, kad darbas būtų saugus ir nekenksmingas sveikatai ir pan.

Tarptautinės laisvųjų profesinių sąjungų konfederacija (angl. ICFTU)²⁹⁹ veikia nuo 1949 metų ir vienija 241 profesinių sąjungų organizacijas iš 156 pasaulio valstybių. Šiai organizacijai priklauso apie 155 mln. darbuotojų, iš kurių 40 proc. sudaro moterys. Nuo 1995 m. ICFTU priklauso ir LPS „Solidarumas“.

Profesinių sąjungų organizacijų funkcijos. Iš esmės profesinių sąjungų organizacijos, atstovaudamos savo nariams, t. y. profesinėms sąjungoms (jų organizacijoms), taip pat joms priklausantiems darbuotojams, atlieka tris pagrindines funkcijas:

- 1) *dalyvauja socialinėje partnerystėje.* Pavyzdžiui, dalyvauja kolektyvinėse derybose nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygiais; dalyvauja dvišalių ir trišalių socialinės partnerystės institucijų veikloje; kontroliuoja, kaip darbdaviai laikosi įstatymų ir kolektyvinių sutarčių; dalyvauja sprendžiant kolektyvinius ir individualius darbo ginčus; ir pan.;
- 2) *užsiima lobistine veikla.* Pavyzdžiui: teisės aktų nustatyta tvarka dalyvaujamos rengiant ir rengdamos teisės aktų projektus, jos teikia pasiūlymus ir aiškina teisės aktų projektų rengimo klausimais; aiškina visuomenei, įtikinėdamos valstybės ir savivaldybių institucijas ar įstaigas, kad tikslinga priimti tam tikrą teisės aktą arba jo nepriimti, pakeisti ar papildyti galiojantį arba pripažinti netekusiu galios; supažindindamos visuomenę su Seime, Vyriausybe arba kitose valstybės ar savivaldybių institucijose rengiamais teisės aktų projektais; per visuomenės informavimo

²⁹⁹ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.icftu.org>

priemonės darydamos pranešimus ir dalyvaudamos masiniuose renginiuose; siūlydamos teisės aktų leidėjams inicijuoti teisės aktų pakeitimus; organizuodamos visuomenės apklausas dėl teisės akto projekto priėmimo ar įgyvendinimo; organizuodamos reprezentacinius ir kitokius renginius teisės aktų leidybos klausimais. Pažymėtina, kad lobistinę veiklą Lietuvoje reguliuoja Lobistinės veiklos įstatymas³⁰⁰ ir kiti teisės aktai;

- 3) *vykdo informacinę ir švietėjišką veiklą*, t. y. atlieka apklausas ir darbo santykių monitoringą (stebėseną), užsako tyrimus ir kartu su ekspertais atlieka darbo rinkos tyrimus, teikia teisinę pagalbą savo nariams ir pan.

3.3.2. Darbo tarybos ir darbuotojų atstovas

3.3.2.1. Kai kurie darbo tarybų evoliucijos aspektai

Užsienio valstybėse darbuotojų teisė būti atstovaujamiems per renkamas institucijas atsirado kur kas vėliau, nei teisė jungtis į profesines sąjungas. Vienose valstybėse renkamieji darbuotojų atstovai buvo formuojami kaip atsvara profesinėms sąjungoms, kitose – jie pradėjo veikti greta profesinių sąjungų, dar kitose – jie iš profesinių sąjungų perėmė kai kurias pastarųjų funkcijas.

Ankščiausiai renkamieji darbuotojų atstovai atsirado tose valstybėse, kuriose buvo stiprus darbuotojų judėjimas, remiantis darbuotojų atstovavimo idėjas: Didžiojoje Britanijoje – nuo 1824 m., Vokietijoje – nuo 1870 m. (nors teisiškai įtvirtintos 1920 m.), Italijoje – nuo 1900 m., JAV – nuo 1920 m., Ispanijoje – nuo 1921 m. (teisiškai įtvirtinta – 1931 m.).

Kitose valstybėse darbuotojų atstovai pradėti rinkti kur kas vėliau. Antai Nyderlanduose darbo taryboms teisinis statusas buvo suteiktas tik 1950 m., o 1971 m. priimtas specialus darbo tarybų įstatymas. Švedijoje teisinė galimybė sudaryti darbo tarybas įtvirtinta 1946 m. darbavių konfederacijos ir profesinių sąjungų konfederacijos pasirašytoje nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, o 1976 m. renkamųjų darbuotojų

³⁰⁰ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 56-1644; *ibidem.*, 2003, Nr. 35-1461.

atstovų formavimo sąlygos sureguliuotos įstatymu. Prancūzijoje pirmosios darbo tarybos buvo sudarytos baigiantis Antrajam pasauliniam karui. Belgijoje Darbo tarybų įstatymas buvo priimtas 1948 m.

Daugelyje valstybių, įmonėje darbo tarybos veikia kartu su profesinėmis sąjungomis. Rečiau – įmonėje veikia tik darbo tarybos. Tokiu būdu sukuriama dualistinė darbuotojų atstovavimo sistema, kai darbuotojai gali būti atstovaujami ne tik profesinių sąjungų, bet ir darbo tarybų.

Pažymėtina, kad darbo tarybų institutas Lietuvos darbo teisėje įtvirtintas tik 2003 metais įsigaliojus Darbo kodeksui (įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d.), o prielaidos darbo taryboms sudaryti atsirado beveik po dvejų metų priėmus specialų Darbo tarybų įstatymą³⁰¹ (toliau – ir DTĮ), kuriame, be kita ko, nustatyta: darbo tarybų sudarymo tvarka, jų veikla ir veiklos pasibaigimo pagrindai, darbo tarybų ir jos narių teisės bei pareigos, darbo tarybų narių garantijos.

3.3.2.2. Darbo tarybų sąvoka ir rūšys

Lietuvoje darbo taryba – įmonės ar įmonės struktūrinio padalinio lygiu veikianti darbuotojų renkama institucija, ginanti darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises ir atstovaujanti jų interesams. Darbo taryba yra kolektyvinės darbo teisės subjektas, neturintis juridinio asmens statuso.

Visose valstybėse darbo tarybos atstovauja darbuotojams darbo santykių procese su darbdaviu. Darbo tarybos gali būti klasifikuojamos, remiantis įvairiais kriterijais (pagal darbo tarybų įsteigimo ir veiklos tikslus, pagal tai, kokiais aktais įtvirtintas darbo tarybų teisinis statusas, pagal darbo tarybų sudėtį ir pan.).

Pagal darbo tarybų įsteigimo ir veiklos tikslus skiriamos³⁰²:

- 1) *globėjiškos darbo tarybos*. Jos sudaromos darbdavių arba vyriausybių iniciatyva ir yra jų kontroliuojamos. Tokių darbo tarybų

³⁰¹ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 56-1644; *ibidem.*, 2004, Nr. 164-5972.

³⁰² Rogers, J.; Streeck, W. The study of Works Councils: Concepts and Problems. *Work Councils: Consultation, Representation, and Cooperat in Industrial Relations: Conference date May 13–16, 1992*. Chicago: University of Chicago Press, 1995.

tikslas – apsaugoti nuo nepriklausomo darbuotojų interesų atstovavimo;

- 2) *konsultacinės darbo tarybos*. Tokių darbo tarybų tikslas – siekiant užtikrinti efektyvią įmonės veiklą, pagerinti darbdavių ir darbuotojų pasikeitimą informacija;
- 3) *atstovaujančios darbo tarybos*. Jos dažniausiai veikia lygiagrečiai su profesinėmis sąjungomis ir ne tik dalyvauja informavimo ir konsultavimo procedūrose, bet ir plačiau atstovauja darbuotojų interesams. Jos sudaromos kolektyvinių sutarčių ar įstatymų pagrindu, suteikiant darbuotojams teisę bendradarbiauti su darbdaviu. Veikdamos kartu su profsąjungomis jos parodo, kad su darbu susiję darbuotojų interesai nėra užtikrinami profesinių sąjungų ar vedant kolektyvines derybas, ir tai būtent reikalauja papildomos darbuotojų atstovavimo formos.

Pagal tai, kokiais aktais įtvirtintas darbo tarybų teisinis statusas, yra skiriamos³⁰³:

- 1) *darbo tarybos, įtvirtintos įstatymais* (pavyzdžiui, Vokietijoje, Lietuvoje);
- 2) *darbo tarybos, įtvirtintos kolektyvinėmis sutartimis* (pavyzdžiui, Danijoje).

Pagal darbo tarybų sudėtį darbo tarybos gali būti:

- 1) *tik iš darbuotojų sudaromos darbo tarybos* (pavyzdžiui, Vokietijoje, Lietuvoje);
- 2) *iš darbuotojų ir darbdavio atstovų sudaromos darbo tarybos* (pavyzdžiui, Danijoje).

Kai kuriose valstybėse į darbo tarybas išrinkti nariai turi proporcingai atstovauti įmonėje dirbančių darbuotojų grupėms. Pavyzdžiui, Vokietijoje, nuo 2001 m. nustatyta, kad darbo tarybose proporcingai turi būti atstovaujami vyrai ir moterys, Belgijoje – fizinį darbą dirbantys ir administracijos darbuotojai, Austrijoje įtvirtinta galimybė skirtingoms darbuotojų kategorijoms: paprastiems darbininkams ir tarnautojams rinkti atskiras jiems atstovaujančias darbo tarybas.

³⁰³ Carley, M., Baradel, A., Welz, C. Works Councils. Workplace representation and participation structures. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2005, p. 10.

3.3.2.3. Darbo tarybų sudarymas

Darbo taryba gali būti sudaroma įmonėje, kurioje dirba ne mažiau kaip 20 darbuotojų.

Įmonėje, neatsižvelgiant į tai, ar ji turi filialų, atstovybių ir kitų struktūrinių padalinių, gali būti sudaroma tik viena 3 metus veikianti darbo taryba, kurią, priklausomai nuo įmonės darbuotojų skaičiaus, sudaro ne mažiau kaip 3 ir ne daugiau kaip 15 narių.

Darbo tarybos nariais gali būti *renkami* visi įmonės darbuotojai, išskyrus darbdavį (kai jis yra fizinis asmuo), ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujančius asmenis. Tam, kad galėtų būti darbo tarybos nariais, darbuotojai turi atitikti visus šiuos *reikalavimus*:

- 1) būti ne jaunesniems kaip šešiolikos metų;
- 2) išdirbti įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius, išskyrus atvejus, kai toje įmonėje visi darbuotojai dirba trumpiau nei šešis mėnesius;
- 3) dirbti ne pagal trumpalaikę darbo sutartį.

Darbo tarybos *rinkimus skelbia darbdavys*. Jis privalo paskelbti rinkimus:

- 1) ne vėliau kaip per 7 dienas gavęs rašytinį ne mažiau kaip 1/10 įmonės darbuotojų pasirašytą siūlymą dėl darbo tarybos sudarymo;
- 2) kai įmonėje veikia darbo taryba, likus ne mažiau kaip trims mėnesiams iki darbo tarybos kadencijos pabaigos.

Darbo tarybos *rinkimus organizuoja ir vykdo darbo tarybos rinkimų komisija*. Kandidatus į darbo tarybos narius gali siūlyti visi įmonės darbuotojai, turintys teisę balsuoti darbo tarybos rinkimuose. Darbo tarybos rinkimų materialinę techninę aprūpinimą suteikia darbdavys.

Įmonės darbuotojas (darbuotojai), darbdavys arba darbdavio atstovas per 5 dienas nuo rinkimų rezultatų paskelbimo dienos gali raštu kreiptis į rinkimų komisiją prašydami ištaisyti, jų manymu, per rinkimus padarytus šio įstatymo pažeidimus. Rinkimų komisijos sprendimas gali būti skundžiamas teismui per penkias dienas nuo jo viešo paskelbimo.

Įmonėse, kuriose veikia profesinės sąjungos, darbo tarybų steigti negalima, nes tokiu atveju darbuotojams atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga arba atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga, kuriai darbuotojų kolektyvo susirinkimas perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas. Šiame kontekste pažymėtina, kad darbuotojams įmonėje gali atstovauti ne bet kokia šakos profesinė sąjunga, o tik tokia, kuriai atstovavimo teisę suteikė darbuotojai. Tokiu būdu iš esmės užtikrinamas negatyvaus asociacijos laisvės principo aspekto įgyvendinimas.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 2 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011³⁰⁴, konstatuota:

„Tam, kad būtų išsaugota darbuotojų teisė sudaryti kolektyvinius susitarimus, jeigu jie nesijungs į profesines sąjungas, ši teisė užtikrinama sudarant darbo tarybas (DK 21 straipsnis). Taip užtikrinamas negatyvusis asociacijos laisvės principo aspektas, įgyvendinant teisę sudaryti kolektyvinius susitarimus.“

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-459/2004³⁰⁵, konstatuota:

„DK 19 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime.

Taigi pagal šią įstatymo normą darbuotojo teisėms, pirma, atstovauja atitinkamoje įmonėje įstaigoje ar organizacijoje veikianti profesinė sąjunga. Antra, jeigu tokios sąjungos toje įmonėje įstaigoje ar organizacijoje nėra, tai darbuotojo interesams atstovauja ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga su sąlyga, jeigu šiai sąjungai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas perdavė darbuotojų kolektyvo susirinkimas. Trečia, nesant tokio atstovavimo ir gynimo funkcijų perdavimo, ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga tos įmonės įstaigos ar organizacijos, kurioje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų teisėms ir interesams atstovauti negalės, nes joms atstovaus darbo taryba.“

³⁰⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011.

³⁰⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-459/2004.

Įmonėje, kurioje yra veikianti darbo taryba, įsteigus profesinę sąjungą darbo taryba nelikviduojama ir veikia iki kadencijos pabaigos. Tokiu atveju gali būti sudaroma darbo tarybos ir profesinės sąjungos jungtinė atstovybė, o jeigu tokios atstovybės sudaryti nepavyksta – darbuotojai susirinkime (konferencijoje) sprendžia, ar darbo taryba, ar profesinė sąjunga jiems atstovaus.

Pažymėtina, kad Europos Bendrijos teisėje nėra aiškaus reikalavimo nacionalinėje teisėje įteisinti darbo tarybas. ES valstybėse narėse esama didelės atstovavimo darbuotojams formų įvairovės, o Europos Bendrijoje laikomasi nuomonės, kad pačios valstybės narės turi nuspręsti, kokiems darbuotojų atstovams suteiktinos teisės atstovauti darbuotojams konkrečiu atveju: ar jos bus įgyvendinamos per darbuotojų komitetus, per darbo tarybas, per profesinių sąjungų struktūras ar jų įgaliotinius ir pan.³⁰⁶.

3.3.2.4. Darbo tarybų kompetencija

Darbo tarybų veikla apsiriboja tam tikros įmonės darbuotojų atstovavimu, jos neatstovauja darbuotojams aukštesniu nei įmonės lygiu (šakos, teritoriniu, valstybės ir kt.).

Darbo tarybų kolektyvinio atstovavimo teisių ir pareigų nebaigtinis sąrašas nustatytas specialiaame Darbo tarybų įstatyme.

DTĮ nustatyta:

„19 straipsnis. Darbo tarybos teisės

1. Darbo taryba, atstovaudama įmonės darbuotojams, turi teisę:
 - 1) dalyvauti informavimo, konsultavimo procedūrose;
 - 2) įstatymų, kolektyvinių sutarčių ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais derinti darbdavio sprendimus;
 - 3) sudaryti su darbdaviu įmonės kolektyvinę sutartį, taip pat įmonės filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį;

³⁰⁶ Davulis, T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje = Labour Law in United Europe = Arbeitsrecht im vereinigten Europa. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius, 2004, p 114, 115.

- 4) įgalioti darbo tarybos narį įmonės darbo metu patekti į įmonės patalpas, susipažinti su darbuotojų darbo sąlygomis netrukdamt darbuotojų darbui;
- 5) gauti iš darbdavio, o norminių teisės aktų nustatytais terminais ir iš valstybių bei savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;
- 6) teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo;
- 7) kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo;
- 8) kreiptis į teismą dėl darbo tarybos teisių, nustatytų įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose, gynimo;
- 9) esant būtinybei aptarti svarbius ekonomikos, socialinius ir darbo klausimus, sušaukti visuotinį darbuotojų kolektyvo susirinkimą (konferenciją), suderinus su darbdaviu susirinkimo (konferencijos) vietą ir laiką;
- 10) priimti sprendimą skelbti streiką ir jam vadovauti, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai;
- 11) atlikti kitus veiksmus, neprieštaraujančius įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams, bei veiksmus, numatytus kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose.

2. Darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva.

20 straipsnis. Darbo tarybos pareigos

Darbo taryba privalo:

- 1) atlikti savo funkcijas laikydamasi įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių, darbo tarybos ir darbdavio susitarimų bei darbo tarybos veiklos reglamento nuostatų;

- 2) atlikdama savo funkcijas atsižvelgti į visų įmonės darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoti atskirų darbuotojų, jų grupių ar atskirų struktūrinių padalinių darbuotojų;
- 3) informuoti įmonės darbuotojus apie savo veiklą kasmet viešai pateikdama įmonės darbuotojams metinės darbo tarybos veiklos ataskaitą, taip pat kitu darbo tarybos veiklos reglamente nustatytu būdu;
- 4) pasibaigus darbo tarybos nario narystei, ne vėliau kaip per vieną mėnesį patvirtinti įgaliojimus naujo darbo tarybos nario, kuriuo jo sutikimu gali būti pirmasis darbuotojas kandidatų sąrašė <...>;
- 5) laikytis geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems darbdavio interesams principų.“

Darbo tarybų teisės skirstytinos į dvi grupes:

- 1) *darbo tarybų kolektyvinio atstovavimo teisės*;
- 2) *organizacinės darbo tarybų teisės*.

Darbo tarybų kolektyvinio atstovavimo teisės. Lietuvoje darbo taryboms suteikiamos visos įmonės darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisės, kurias įgyvendinant atstovaujami darbuotojų interesai, kurie atitinka įstatymus ir kolektyvines sutartis. Darbo tarybos, be kita ko, turi teisę: sudaryti kolektyvines sutartis, kontroliuoti jų vykdymą; teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje; organizuoti ir valdyti streikus ir kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę; teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms; vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę; saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo-pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant įmones; gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį ir numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį; skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus ir veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises.

Darbo taryba neturi tik tų teisių, kurios pagal įstatymus yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva, pavyzdžiui: dalyvauti kolektyvinėse derybose ir sudarant kolektyvines sutartis aukštesniu nei įmonės lygmeniu, taip pat skelbti streiką ir vadovauti jam, jeigu įmonėje yra

veikiančios profesinės sąjungos arba jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

Darbo tarybų kolektyvinio atstovavimo teisės apima šias pagrindines jų veiklos sritis:

- 1) *dalyvavimą informavimo, konsultavimo procedūrose;*
- 2) *darbdavio sprendimų derinimą.* Pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklės įmonėje darbdavys tvirtina prieš tai suderinęs su darbuotojų atstovais (Darbo kodekso 230 straipsnis);
- 3) *įmonės arba jos struktūrinio padalinio kolektyvinių sutarčių sudarymą;*
- 4) *dalyvavimą organizuojant darbą įmonėje;*
- 5) *dalyvavimą darbo ginčiuose (tiek kolektyviniuose, tiek individualiuose);*
- 6) *įstatymų, kitų teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę.*

Organizacinės darbo tarybų teisės. Darbo tarybos įmonėse veikia, nepriklausomai nuo darbdavio. Darbo tarybos veikla organizuojama *darbo tarybos veiklos reglamente* nustatyta tvarka. Darbo tarybos veiklos reglamentą savo kadencijos laikotarpiui tvirtina darbo taryba visų darbo tarybos narių balsų dauguma.

Darbo tarybos veikla vykdoma ir jos kompetencijai priskirti klausimai sprendžiami darbo tarybos *posėdžiuose*, kurie vyksta ne rečiau kaip kartą per mėnesį darbo tarybos pirmininko (jam negalint eiti pareigų, – pirmininko pavaduotojo) iniciatyva. Darbo tarybos nariai pirmajame darbo tarybos posėdyje visų darbo tarybos narių balsų dauguma iš savo narių išsirenka darbo tarybos *pirmininką*, jo *pavaduotoją* ir darbo tarybos *sekretorių*.

3.3.2.5. Darbuotojų atstovas

Pagal Darbo tarybų įstatymą įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina *darbuotojų atstovas*. Jis yra *fizinis asmuo*, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbuotojų atstovas laikomas išrinktu teisėtai, jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkime dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų.

Darbuotojų atstovui taikomos visos įstatymų, norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas.

3.3.3. Europos darbo tarybos

3.3.3.1. Europos darbo tarybų atsiradimo prielaidos ir veiklos teisiniai pagrindai

Europos darbo taryba – ES įmonės³⁰⁷ arba jų grupės³⁰⁸ lygiu veikiantis darbuotojų atstovas, kurios paskirtis – dalyvauti ES įmonės ar jų grupės darbuotojų informavimo ir konsultavimo procese. Europos darbo taryba yra kolektyvinės darbo teisės subjektas, neturintis juridinio asmens statuso.

Europos darbo tarybos, skirtingai nei nacionalinės darbo tarybos, yra sudaromos ES įmonėje ir jų grupėje. Abiem atvejais darbo tarybos veikia įmonės lygiu, tačiau skiriasi pačios įmonės veikimo teritorija: Europos Sąjungos mastu veikiančios ir valstybės mastu veikiančios įmonės.

Europos darbo tarybų sudarymo tikslas – išplėsti ES įmonės ir jų grupės darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą įgyvendinimo ribas ir taip užtikrinti tokių įmonių darbuotojų teisę būti išklaustytiems, taip pat teisę į informavimą ir konsultavimą.

Nors pirmoji ES lygiu veikusi darbo taryba įsteigta dar 1985 metais, ilgą laiką Europoje nebuvo priimta teisės akto, kuris reguliuotų darbuotojų atstovų veiklos pagrindus, steigimą, informavimo ir konsultavimo tvarką Europos Bendrijos mastu. Dėl to šioje srityje susiformavo skirtinga darbuotojų atstovavimo juos informuojant ir konsultuojant Europos Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse praktika. Tokia prakti-

³⁰⁷ Europos Sąjungos įmone yra laikoma tokia įmonė, kurios bendras darbuotojų valstybėse narėse skaičius yra ne mažesnis kaip 1 000 ir kurios darbuotojų skaičius kiekvienoje iš bent dviejų valstybių narių yra ne mažesnis kaip 150.

³⁰⁸ ES įmonių grupė turi atitikti šiuos reikalavimus: 1) bendras darbuotojų valstybėse narėse skaičius yra ne mažesnis kaip 1 000; 2) ją sudaro bent dvi įmonės skirtingose valstybėse narėse; 3) bent viena grupės įmonė turi bet kurioje valstybėje narėje ne mažiau kaip 150 darbuotojų ir kita įmonių grupės įmonė kitoje valstybėje narėje turi ne mažiau kaip 150 darbuotojų.

ka neatitiko Europos Bendrijos steigimo sutartyje įtvirtinto uždavinio visoje Bendrijoje skatinti sklandžią, suderintą ir tolydžią ekonominės veiklos plėtotę, siekti aukšto lygio užimtumo ir socialinės apsaugos³⁰⁹, o daugėjant įmonių, veikiančių kelių valstybių teritorijoje, iškilo grėsmė pažeisti skirtingų valstybių įmonių darbuotojų vienodos teisinės padėties, lygybės principą.

Pirmieji bandymai sureguliuoti vien tik darbuotojų informavimo ir konsultavimo institutą Europos Bendrijos mastu prasidėjo dar 1980 metais, kai buvo pasiūlytas pirmasis direktyvos dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo projektas, pavadintas „Vredelingo“ direktyva, o jos nepriėmus 1983 metais pasiūlytas dar vienas projektas, pavadintas „Ričardo pasiūlymu“. Šiuose projektuose buvo įtvirtinti du pagrindiniai įpareigojimai darbdaviui: jis privalėjo bent kartą per metus teikti darbuotojų atstovams tam tikrą informaciją, taip pat turėjo informuoti ir konsultuotis su atitinkamais darbuotojų atstovais prieš priimdamas sprendimus svarbiais įmonės veiklos klausimais ir turinčius įtakos darbuotojams. Abu direktyvos pasiūlymai sulaukė didelio ES valstybių narių pasipriešinimo – buvo kritikuojamas direktyvų projektų eksteritorinis veikimas, buvo teigiama, kad, priėmus direktyvą, atsiras sprendimų priėmimo delsimas, o dėl to sumažėtų konkurencija – todėl direktyva taip ir nebuvo priimta.

Teisės aktais Europos darbo tarybų teisinis statusas ES lygiu pirmą kartą tiesiogiai įtvirtintas 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyvoje Nr. 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos nustatymo³¹⁰,³¹¹, jos taikymą Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei išplėtusioje 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvoje Nr. 97/74/EB³¹². Šiuo metu galioja šias direktyvas pakeitusi 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu

³⁰⁹ Europos Bendrijos steigimo sutarties 2 straipsnis.

³¹⁰ *Oficialus leidinys*, L 254, 1994 9 30, p. 64.

³¹¹ Pažymėtina, kad tuo metu Europos Bendrijoje jau veikė 52 Europos darbo tarybos.

³¹² *Oficialus leidinys*, L 10, 1998 1 16, p. 2223.

veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo³¹³.

Europos darbo tarybų steigimui ir veiklai turėjo įtakos ir kitos Europos Tarybos priimtos direktyvos, pavyzdžiui: 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo³¹⁴, 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo³¹⁵, 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančias sprendimus³¹⁶.

Praktiniai tyrimai³¹⁷ rodo, kad 1994 metų buvo įsteigtos 1 166 Europos darbo tarybos. Daugiausia Europos darbo tarybų buvo įsteigta 1996 m. (net 397), bet jau kitais metais buvo stebimas Europos darbo tarybų steigimo nuosmukis – buvo įsteigta 51 Europos darbo taryba. Iki 2000 m. Europos darbo tarybų skaičius augo (2000 m. įsteigtos 85 Europos darbo tarybos), tačiau nuo 2001 m. buvo steigiama vis mažiau Europos darbo tarybų (skaičius vyravo nuo 30 iki 50). Bendras veikiančių Europos darbo tarybų skaičius iki 2010 m. – 959 Europos darbo tarybos.

Iki 2010 m. liepos mėn. daugiausia (39 proc.) Europos darbo tarybų buvo steigiama didelėse įmonėse (daugiau nei 10 tūkst. darbuotojų, dirbančių Europos ekonominės erdvės įmonėse), 37 proc. Europos darbo tarybų buvo steigiama mažose (mažiau nei 5 tūkst. darbuotojų, dirbančių Europos ekonominėje erdvėje) įmonėse. Daugiausia Europos darbo tarybų įsteigta įmonėse, turinčiose buveinę Vokietijoje ir Jungtinėse Amerikos Valstijose (apie 160 įsteigtų Europos darbo tarybų). Antrą ir trečią vietas užėmė Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė ir Prancūzija (beveik 120 ir daugiau kaip 100 Europos darbo tarybų atitinkamai). Belgijoje buvo įsteigta tik 40 Europos darbų tarybų, Italijoje – beveik 40, Danijoje – 30, o Graikijoje – vos keletas Europos darbo tarybų.

³¹³ *Oficialus leidinys*, 2009 L 122, p. 28–44.

³¹⁴ *Ibidem*, L 225, 1998 8 12, p. 16–21.

³¹⁵ *Ibidem*, L 82, 2001 3 22, p. 16–20.

³¹⁶ *Ibidem*, L 294, 2001 11 10, p. 22–32.

³¹⁷ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.ewcdb.eu/ewc.php>.

3.3.3.2. Europos darbo tarybų teisinis statusas Lietuvoje

Lietuvoje Europos darbo tarybų teisinis statusas įtvirtintas Europos darbo tarybų įstatyme (2011 m. birželio 22 d. redakcija)³¹⁸. Lietuvoje nuo 2004 metų, kai buvo priimtas Europos darbo tarybų įstatymas, nebuvo įsteigta nė vienos *Europos darbo tarybos*.

Pažymėtina, kad darbuotojų atstovais, galinčiais atstovauti darbuotojams ES įmonės ar jų grupės lygiu, laikomi:

- 1) *specialusis derybų komitetas* (jo veikla nutrūksta išrinkus Europos darbo tarybą arba patvirtinus darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarką);
- 2) *Europos darbo taryba*;
- 3) *Europos darbo tarybos komitetas*, sudaromas iš Europos darbo tarybos narių. Jis, vadovaudamasis centrinės vadovybės ir specialiojo derybų komiteto susitarime nustatytais darbo tvarkos taisyklėmis, atsako už Europos darbo tarybos funkcijų atlikimą tarp Europos darbo tarybos posėdžių;
- 4) *darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkoje numatyti kiti darbuotojams atstovaujantys asmenys*. Jie atstovauja darbuotojams tuo atveju, kai patvirtinus informavimo ir konsultavimo tvarką Europos darbo taryba nėra sudaroma.

Taip pat ES įmonėje ar jų grupėje dirbantiems darbuotojams atstovauja ES įmonės ar jos padalinių bei ES įmonių grupės įmonių ar jų padalinių darbuotojų atstovai, kaip jie apibūdinti pagal tų valstybių, kuriose dirbančius darbuotojus atstovauja, teisės aktus ir (arba) nusišlovėjusią tvarką.

Europos darbo tarybos teisinis statusas nustatomas pagal Lietuvos Respublikoje galiojančius įstatymus, jeigu:

- 1) ES įmonės ar jų grupės kontroliuojančiosios įmonės buveinė yra Lietuvoje;
- 2) Lietuvoje yra ES įmonei ar jų grupei kontroliuojančiai įmonei atstovaujancio padalinio buveinė, kai ES įmonės ar jų grupės kontroliuojančiosios įmonės buveinė yra ne ES valstybėje ar Europos ekonominės erdvės narėje.

³¹⁸ Valstybės Žinios, 2004, Nr. 39-1271; *ibidem*, 2011, Nr. 86-4149.

Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas taikomas ir kitais atvejais, kai reikia nustatyti tam tikrus juridinius faktus, t. y. ar įmonė, kuriai taikytina Lietuvos Respublikos teisė, yra Europos Sąjungos įmonių grupės kontroliuojančioji įmonė, ES įmonės ar jų grupės darbuotojų Lietuvoje skaičių ir pan.

Europos darbo tarybų įstatymas netaikomas darbuotojams, esantiems laivo, kuriam taikytinas Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas, įgulos nariais.

Europos darbo tarybos sudarymas. ES įmonės ar jų grupės centrinė vadovybė privalo užtikrinti priemones, būtinas Europos darbo tarybai sudaryti.

Teisę inicijuoti derybas dėl Europos darbo tarybos sudarymo turi:

- 1) ES įmonės ar jų grupės centrinė vadovybė; arba
- 2) ne mažiau kaip 100 darbuotojų arba jų atstovai iš ne mažiau kaip dviejų įmonės padalinių ar įmonių, esančių ne mažiau kaip dviejose valstybėse: valstybėje ES ar Europos ekonominės erdvės narėse.

Deryboms su ES įmonės ar jų grupės centrine vadovybe dėl Europos darbo tarybos sudarymo sudaromas *specialusis derybų komitetas*. Šio komiteto narių skaičius priklauso nuo darbuotojų skaičiaus. Komiteto narius skiria darbuotojų atstovas (-ai) (jeigu toks (-ie) įmonėje yra) arba jie renkami visuotiniame darbuotojų susirinkime.

Europos darbo taryba 4 metų kadencijai *turi būti sudaroma*, kai:

- 1) dėl to sutariama specialiojo derybų komiteto ir ES įmonės ar jų grupės centrinės vadovybės derybose;
- 2) pagal nustatyta tvarka darbuotojų pateiktą pareiškimą, ES įmonės ar jų grupės centrinė vadovybė šešis mėnesius nepradedą derybų dėl Europos darbo tarybos sudarymo ar darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos parengimo;
- 3) per trejus metus nuo nustatyta tvarka darbuotojų pateikto pareiškimo gavimo susitarimai yra nepasiekiami.

Europos darbo tarybos funkcijos. Europos darbo tarybos dalyvauja ES įmonės ar jų grupės darbuotojų informavimo ir konsultavimo procese. Už Europos darbo tarybos funkcijų atlikimą tarp Europos darbo tarybos posėdžių atsako *Europos darbo tarybos komitetas*. Europos

darbo tarybos komiteto nariai turi būti iš skirtingų valstybių narių, o Europos darbo tarybos pirmininkas *ex officio* yra Europos darbo tarybos komiteto pirmininkas.

Pagal Europos darbo tarybų įstatymą ES įmonės ar jų grupės centrinė vadovybė privalo aktyviai bendradarbiauti su veikiančia Europos darbo taryba. Toks aktyvus centrinės vadovybės bendradarbiavimas reiškiasi darbuotojų informavimu ir konsultavimu, kuris yra dviejų rūšių:

- 1) *reguliarusis informavimas ir konsultavimas*, t. y. pasibaigus kalendoriniams metams, ES įmonės ar jų grupės centrinė vadovybė per tris mėnesius turi parengti ir pateikti Europos darbo tarybai *metų ataskaitą apie ES įmonės ar jų grupės ekonominę būklę ir perspektyvas*, kuri svarstoma eiliniame darbo tarybos posėdyje. Tokioje ataskaitoje pateikiama informacija apie ES įmonės ar jų grupės: struktūrą, ekonominę ir finansinę padėtį, galimus veiklos pokyčius, darbuotojų skaičių (pateikiant ir šio skaičiaus pasikeitimo priežasčių analizę), padėtį užimtumo srityje ir jos plėtros perspektyvas, įgyvendinamas ir numatomas įgyvendinti investicijų programas, pagrindinius organizacinius pasikeitimus, naujų darbo metodų ir gamybos technologijų diegimą, numatomus įmonės (taip pat gamybos ar verslo) perkėlimus į kitą vietą, numatomą įmonės reorganizavimą, grupės darbuotojų atleidimus iš darbo ir numatomas priemones šių atleidimų padariniams sušvelninti ir kt.;
- 2) *informavimas ir konsultavimas atsiradus ypatingoms aplinkybėms*. Ypatingomis aplinkybėmis yra laikomos tokios aplinkybės, kurios turi didelės įtakos ES įmonės ar jų grupės darbuotojų interesams, ypač įmonės, gamybos ar verslo perkėlimas į kitą vietą, įmonės padalinio arba įmonės veiklos nutraukimas, grupės darbuotojų atleidimas iš darbo. Apie ypatingų aplinkybių atsiradimą ES įmonės ar jų grupės centrinė vadovybė (arba kito lygmens vadovybė, kuri turi teisę priimti savarankiškus sprendimus dėl ypatingų aplinkybių) turi nedelsiant raštu pranešti Europos darbo tarybai (arba Europos darbo tarybos komitetui).

Išlaidos, susidariusios vykdant darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras, padengiamos įmonės lėšomis.

Europos darbo tarybos veiklos formos. Europos darbo tarybos (ar Europos darbo tarybos komiteto) veiklos forma – *posėdžiai*.

Posėdžiai yra uždari ir trunka ne ilgiau kaip 1 dieną (išimtys gali būti nustatytos atskiru sutarimu), yra protokoluojami, juose gali dalyvauti kviestiniai ekspertai. Posėdžiai gali būti:

- 1) *eiliniai*, kuriuos kiekvienais metais privalo sušaukti ES įmonės ar jų grupės centrinė vadovybė;
- 2) *neeiliniai*, kuriuos šaukia ES įmonės ar jų grupės centrinė vadovybė Europos darbo tarybos pirmininko prašymu, prieš tai jiems suderinus posėdžio vietą ir laiką.

Europos darbo taryba pirmajame posėdyje privalo išsirinkti pirmininką ir jo pavaduotoją, taip pat patvirtinti savo darbo reglamentą.

3.4. GARANTIJOS DARBUOTOJŲ ATSTOVAMS

Garantijos darbuotojų atstovams Lietuvoje, be kita ko, įtvirtintos Lietuvos ratifikuotose TDO konvencijose Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje, Darbo kodekse, Profesinių sąjungų įstatyme, Darbo tarybų įstatyme, Europos darbo tarybų įstatyme. Įstatymuose nenustatytos garantijos darbuotojų atstovams gali būti nustatytos kolektyvinėse sutartyse ar kituose susitarimuose.

Garantijos darbuotojų atstovams apima:

- 1) *darbuotojams atstovaujančių institucijų veiklos garantijas*;
- 2) *darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantijas*.

Darbuotojams atstovaujančių institucijų veiklos garantijos. Pagal TDO konvenciją Nr. 87 valstybės darbuotojams atstovaujančioms organizacijoms, be kita ko, privalo suteikti šias garantijas:

- 1) užtikrinti joms teisę rengti savo įstatus ir taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei rengti savo programas;
- 2) susilaikyti nuo bet kokio kišimosi į jų veiklą;
- 3) užtikrinti, kad jos nebus paleistos arba laikinai uždraustos administracine tvarka;
- 4) užtikrinti jų teisę steigti federacijas ir konfederacijas ir stoti į jas, taip pat teisę prisijungti prie darbuotojų tarptautinių organizacijų.

Pagal *TDO konvenciją Nr. 135*, kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir renkamų atstovų, imamasi atitinkamų priemonių, jeigu to reikia, kad išrinkti atstovai nebūtų panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti, taip pat siekiant skatinti bendradarbiavimą tarp renkamų atstovų ir atitinkamų profesinių sąjungų ir jų atstovų.

Pagal *Profesinių sąjungų įstatymą* profesinių sąjungų ir jų narių teises ir teisėtus interesus įstatymų nustatyta tvarka gina valstybiniai valdžios ir valdymo organai, teismai ir kiti teisėsaugos organai. Į profesinių sąjungų vidaus reikalus kištis draudžiama. Asmenys, trukdantys teisėtai profesinių sąjungų veiklai, atsako pagal įstatymus. Antai pagal Baudžiamąjį kodeksą trukdymas profesinės sąjungos ar jos narių veiklai yra laikomas baudžiamuoju nusižengimu asmens socialinėms teisėms, už kurį gali būti baudžiama viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu (177 straipsnis). Valstybės organai, pareigūnai, fiziniai ar juridiniai asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą profesinei sąjungai, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.

Profesinių sąjungų veikla negali būti administracine tvarka nutraukta ar laikinai sustabdyta, išskyrus Profesinių sąjungų įstatyme nustatytus atvejus, t. y. tik: 1) jų įstatuose (statute) nustatyta tvarka; arba 2) teismo sprendimu. Teismo sprendimu profesinių sąjungų (jų susivienijimų) veikla gali būti sustabdyta ne ilgesniam kaip 3 mėnesių laikotarpiui, o per šį laiką nurodyto pažeidimo nepašalinus veikla gali būti nutraukta. Profesinių sąjungų (jų susivienijimų) veikla teismo sprendimu taip pat gali būti nutraukta, kai per metus nuo tos dienos, kai jų veikla teismo sprendimu buvo sustabdyta, jos vėl pažeidžia įstatymus. Į teismą dėl profesinės sąjungos, jų susivienijimo veiklos sustabdymo turi teisę kreiptis profesinės sąjungos (jų susivienijimo) įstatus (statutą) registravusi institucija, taip pat prokuroras.

Pagal *Darbo tarybų įstatymą* darbo taryba yra nepriklausoma nuo darbdavio, o darbdaviui draudžiama daryti įtaką darbo tarybos sprendimams ar kitaip kištis į darbo tarybos veiklą. Nutraukti darbo tarybos veiksmus gali tik teismas ir tik tuomet, kai šie veiksmai pažeidžia įstatymus, kolektyvines sutartis ar kitus susitarimus. Darbo tarybos funkcijoms atlikti darbdavys privalo skirti patalpas, leisti naudotis turimomis

darbo priemonėmis, taip pat užtikrinti kitas darbo tarybos materialinio techninio aprūpinimo sąlygas, nustatytas kolektyvinėje sutartyje ar kituose susitarimuose.

Pagal *Europos darbo tarybų įstatymą* Europos darbo tarybos ir darbdavių bendradarbiavimas turi vykti laikantis šių *socialinės partnerystės principų*: šalių kooperacijos, lygiateisiškumo, geranoriškumo, pagarbos teisėtiems savitarpio interesams ir kitų. Draudžiama daryti įtaką darbuotojų atstovų veiklai.

Darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantijos. Pagal *TDO konvenciją Nr. 135* profesinių sąjungų atstovai arba išrinkti darbuotojų atstovai (t. y. darbo tarybų, Europos darbo tarybų nariai) įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos. Darbuotojams atstovaujančių institucijų nariams įmonėje suteikiamos atitinkamos galimybės operatyviai ir efektyviai vykdyti savo funkcijas, tačiau tokių galimybių teikimas negali mažinti atitinkamos įmonės darbo efektyvumo.

Pažymėtina, kad garantijų darbuotojams atstovaujančių institucijų nariams teikimo vienas iš tikslų – užtikrinti atitinkamą laisvę, nepriklausomumą nuo darbdavio ir sumažinti galimo susidorojimo, atleidžiant iš darbo, taikant drausminę atsakomybę bei nesuteikiant sąlygų tinkamai atstovauti darbuotojams, riziką.

Darbuotojams atstovaujančių institucijų nariams taikomos šios garantijos:

- 1) *nebūti atleistiems dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojus;*
- 2) *turėti pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius;*
- 3) *nebūti baudžiamiems drausmine tvarka dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojams;*
- 4) *turėti sąlygas tinkamai vykdyti darbuotojų atstovavimo funkcijas.*

Darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantija nebūti atleistiems dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojams. Tokios garantijos esmė – įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ar kituose susitarimuose nustatytais atvejais darbdavys privalo gauti darbuotojų atstovų sutikimą atleisti darbuotojus, priklausančius darbuotojams atstovaujantiesiems institu-

cijai. Pažeidus nustatytą sutikimo gavimo tvarką, darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu darbuotojas turi būti grąžintas į ankstesnę darbą.

Pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalį be išankstinio atstovaujamojo profesinės sąjungos organo arba darbo tarybos sutikimo negali būti atleisti iš darbo:

- 1) darbuotojai, išrinkti į įmonėje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamuosius organus arba darbo tarybą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (pagal Darbo kodekso 129 straipsnį). Toks draudimas galioja laikotarpiu, kuriam jie išrinkti. Šiuo atveju atstovaujamojo profesinės sąjungos organo arba darbo tarybos sutikimas galioja įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, laikotarpiu;
- 2) profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą (t. y. apie tai iš anksto jų neįspėjus, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos). Toks draudimas galioja jų kadencijos laikotarpiu.

Ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujančią institucija privalo nuspręsti per 14 dienų nuo pareiškimo gavimo. Darbuotojams atstovaujanti institucija sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu. Jeigu per šį laikotarpį darbuotojams atstovaujanti institucija darbdaviui atsakymo neduoda, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Darbdavys turi teisę teismo tvarka ginčyti darbuotojams atstovaujančios institucijos atsakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą. Teismas gali panaikinti tokį sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus.

Pažymėtina, kad darbuotojams atstovaujanti institucija negali piktnaudžiauti savo teise (ne) duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą ir turi veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Manytina, kad piktnaudžiavimu tokia teise galima laikyti tuos atvejus, kai minėtas sutikimas atleisti darbuotojų atstovą neduodamas ne todėl, kad darbuotojo atleidimas yra tiesiogiai susijęs su jo veikla darbuotojams atstovaujančioje institucijoje, o kitais motyvais.

Kai kurie darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantijos nebūti atleistiems dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojams, turinio aspektai yra atskleisti LAT praktikoje dėl Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatytų garantijų profesinės sąjungos atstovams taikymo.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 25 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2011³¹⁹, konstatuota:

„<...> aplinkybės, kokie yra konkrečios profesinės sąjungos organai ir kurie iš jų yra renkamieji, kokia jų išrinkimo tvarka ir pan., nustatomos atsižvelgiant į konkrečios profesinės sąjungos įstatus.

<...> Nesant įstatyme nuorodos, kad garantija taikoma tik profesinės sąjungos centrinių renkamųjų organų nariams, darytina išvada, kad ši taikytina ir teritoriniu pagrindu įsteigtos bei įmonėje veikiančios profesinės sąjungos padalinio renkamiems padalinio komiteto nariams ir renkamam padalinio pirmininkui.

<...> Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 1 dalyje ir DK 134 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos darbuotojo – įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nario – darbo teisių garantijos (profesinės sąjungos renkamųjų organų narių apsaugos nuo darbo santykių nutraukimo) tikslas yra užtikrinti tiems nariams atitinkamą laisvę, nepriklausomumą nuo darbdavio, išvengti galimų darbdavio teisės atleisti darbuotojus iš darbo piktnaudžiavimų, taip pašalinant darbdaviui nepalankius ir su juo konfliktuojančius profesinių sąjungų lyderius. Taigi aptariamos normos yra papildomos profesinių sąjungų renkamųjų organų narių teisių garantijos už prisiimtą papildomą riziką.

Reikšminga tai, kad aptariama garantija nėra absoliuti. Įstatyme darbdaviui suteikta teisė teismo tvarka ginčyti atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo narį. Teismas gali panaikinti tokį sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis iš esmės pažeidžia jo interesus (DK 134 straipsnio 3 dalis). Darbdavio interesų esminis pažeidimas yra vertinamoji sąvoka, kuri kiekvienu konkrečiu atveju yra individuali ir priklauso nuo konkrečios bylos aplinkybių. <...> Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad nagrinėjant aptariamo pobūdžio bylas neanalizuojami, netiriami ir nenustatinėjami darbuotojo galimo atleidimo iš darbo pagrįstumo faktai. Nutraukdamas darbo sutartį, darbdavys veikia savo rizika. Darbo sutarties nutraukimo pagrįstumas ir teisėtumas gali būti patikrinti tik po to, kai šis veiksmas – darbo sutarties nutraukimas – įvyksta, o suinteresuotas asmuo pa-

³¹⁹ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2011.

reiškia ieškinį teisme. Pažymėtina ir tai, kad darbdavio prašymą nagrinėjantis atitinkamas subjektas ne tik turi laikytis DK 134 straipsnio 2 dalyje nustatytų reikalavimų (nuspręsti per keturiolika dienų nuo prašymo gavimo ir sutikimą ar nesutikimą pateikti raštu), bet savo nesutikimą turi motyvuoti. Nagrinėjamoje byloje teismų konstatuota, kad, svarstant darbdavio prašymą, jo motyvai nebuvo vertinti, tai suteikė teismams pagrindą padaryti išvadą, jog atsisakymas duoti sutikimą yra teisiškai nepagrįstas.“

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio mėn. 28 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2010³²⁰, konstatuota:

„Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija darbuotojams – draudimas atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio atitinkamo organo sutikimo yra taikoma darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 19 straipsnis). Ši garantija taikoma tuo laikotarpiu, kuriam jie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 134 straipsnio 1 dalis). Šios garantijos yra nustatytos tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami, t. y. kad su jais nebūtų susidorota už jų veiklą šiuose organuose, taip pat kad darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės.

DK 19 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Taigi, šioje įstatymo normoje yra nustatyta, kokie asmenys turi teisę atstovauti darbuotojams: 1) profesinės sąjungos; 2) kai įmonėje veikiančios profesinės sąjungos nėra, – veikiančios profesinės sąjungos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga. Tačiau ši sąjunga yra organas, atstovaujantis darbuotojams tik tuo atveju, jeigu yra įvykdyta įstatyme nustatyta sąlyga – darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra priėmęs sprendimą perduoti jai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas; 3) jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra profesinės sąjungos ir nebuvo jos darbuotojų kolektyvo sprendimo perduoti darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba. <...>

³²⁰ LAT Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio mėn. 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2010.

Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnį profesinės sąjungos gali steigti profesiniu, pareiginiu, gamybinu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais. Taigi, DK 134 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama sistemškai kartu su Profesinių sąjungų įstatymo 6, 8 ir DK 19, 20 straipsniais. Įmonėje veikianči profesinė sąjunga turi būti tokia sąjunga, kurią įsteigė konkrečios įmonės darbuotojai ir kuri atstovauja tik tos konkrečios įmonės darbuotojų teisėms. Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad profesinė sąjunga „Jostininkas“ buvo atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga, veikianči teritoriniu principu Klaipėdoje, o ne atsakovo įmonėje <...> Tam, kad ši profesinė sąjunga būtų laikoma darbuotojų atstovu turi būti įvykdyta įstatyme nustatyta sąlyga – darbuotojų kolektyvo susirinkimas turi būti priėmęs sprendimą perduoti jai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas (DK 19 straipsnis).

<...> buvimas teritoriniu principu veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamojo organo nariu savaime nereiškia, kad tokiam darbuotojui yra taikomos DK 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos.“

3. LAT Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 30 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-142³²¹, konstatuota:

„Darbdavys, norėdamas gauti sutikimą atleisti iš darbo darbuotojų atstovą, turi kreiptis į atitinkamą darbuotojams atstovaujantį organą raštu, nurodydamas: 1) kurį darbuotojų atstovą ketinama atleisti iš darbo; 2) numatomą atleidimo iš darbo datą; 3) atleidimo iš darbo priežastis (pagrindą) ir aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas; 4) atsiskaitymo su ketinamu atleisti darbuotoju tvarką. Ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujamas organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo ir sutikimą ar nesutikimą atleisti tokį darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu (DK 134 straipsnio 2 dalis).“

Pažymėtina, kad kolektyvinėje sutartyje galima susitarti dėl kitokių darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantijų nebūti atleistams dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojams.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 12 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2011³²², konstatuota:

³²¹ LAT Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-142/2010.

³²² LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2011.

„DK 4 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Ši įstatymo norma reiškia, kad kolektyvinėje sutartyje negali būti nuostatų, pabloginančių darbuotojų padėtį, tačiau gali būti nuostatų, kurios pagerina darbuotojų padėtį darbo sutarties nutraukimo atveju.

DK 61 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir nebloginą darbuotojų padėties. Įstatymuose ar kituose teisės aktuose aiškiai (*expressis verbis*) neįtvirtinta, kad darbo sutartis pagal DK 129 straipsnį su profesinės sąjungos nariu gali būti nutraukiama tik gavus išankstinį darbuotojų atstovaujamojo organo, į kurį darbuotojas išrinktas, sutikimą. Tačiau, aiškinant sistemaiškai DK 4 straipsnio 4 dalies nuostatą ir 134 straipsnio 4 dalies normą, kurioje nustatyta, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, jog šio straipsnio 1 dalyje įtvirtinta garantija taikoma ir kitiems darbuotojams, darytina išvada, kad kolektyvinėje sutartyje galima susitarti dėl DK 134 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos garantijos taikymo profesinės sąjungos nariui.“

Garantija nebūti atleistiems dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojams įtvirtinta ir *Europos darbo tarybų įstatymo* 13 straipsnio 2 dalyje, pagal kurią darbuotojų narystės Europos darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiu darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo. Tuo atveju, jeigu šie asmenys buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius, kurio teritorijoje yra įmonės arba įmonės padalinio buveinė. Tokiu atveju atleidimo iš darbo tvarkai *mutatis mutandis* taikomas Darbo kodekso 134 straipsnis.

Darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantija į pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius. Pažymėtina, kad net ir tuo atveju, kai nustatyta tvarka darbdavys gauna atstovaujamojo profesinės sąjungos organo arba darbo

tarybos sutikimą atleisti darbuotoją, išrinktą į įmonėje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamuosius organus arba darbo tarybą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (pagal Darbo kodekso 129 straipsnį), tokie darbuotojai turi pirmenybės teisę būti palikti darbe, jeigu darbuotojas yra atleidžiamas mažinant darbuotojų skaičių dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų (Darbo kodekso 135 straipsnio 6 punktas). Ši garantija yra taikoma neatsižvelgiant į tai, kad kiti darbuotojai yra aukštesnės kvalifikacijos.

Darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantija nebūti nubaustiems drausmine tvarka dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojams. Tokios garantijos esmė – įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ar kituose susitarimuose nustatytais atvejais darbdavys privalo gauti darbuotojams atstovaujančios institucijos sutikimą jos nariams skirti drausminę nuobaudą. Antai įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariui skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas (Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalis).

Darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantija nebūti atleistiems dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojams. Tokios garantijos esmė – įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ar kituose susitarimuose nustatytais atvejais darbdavys privalo gauti darbuotojų atstovų sutikimą atleisti darbuotojus, priklausančius atstovaujančiai institucijai. Pažeidus nustatytą sutikimo gavimo tvarką, darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu darbuotojas turi būti grąžintas į ankstesnę darbą.

Pastebėtina, kad ši darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantija tiesiogiai susijusi su garantija nebūti atleistiems, kai atleidimas iš darbo yra taikomas kaip drausminė nuobauda. Kaip minėta, be išankstinio atstovaujamojo profesinės sąjungos organo arba darbo tarybos sutikimo negali būti skirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkui, t. y. jie negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą (t. y. apie tai iš anksto jų neįspėjus, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos).

Darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantija turėti sąlygas tinkamai vykdyti darbuotojų atstovavimo funkcijas. Šios garantijos turinį, be kita ko, sudaro darbdavių pareiga:

- 1) *išsaugoti darbo vietą ir socialines garantijas laikotarpiu, kol darbuotojas vykdo darbuotojų atstovo funkcijas. Pavyzdžiui, pagal Profesinių sąjungų įstatymą profesinių sąjungų nariams, atleistiems iš darbo dėl jų išrinkimo į renkamuosius pareigas profesinių sąjungų organizacijose, pasibaigus renkamujų pareigų įgaliojimams, suteikiamas pirmesnis darbas (pareigos), o jeigu jo nėra, – kitas lygiavertis darbas (pareigos) toje pačioje arba darbuotojo sutikimu kitoje įmonėje; darbuotojas, išrinktas į renkamuosius įmonės profesinės sąjungos organus ir dėl to nutraukęs darbo santykius, prilyginamas įmonės darbuotojui ir jam taikomos socialinės garantijos visą renkamujų pareigų ėjimo laiką (21 straipsnio 3, 4 dalys). Pagal Darbo tarybų įstatymą darbo tarybos nariai savo pareigas paprastai vykdo darbo metu ir turi būti jų pareigų vykdymo laiku atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus; už šį laiką jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis (18 straipsnio 1 dalis). Pagal Europos darbo tarybų įstatymą darbuotojams, kurie yra įtraukti į darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras, turi būti sudaromos sąlygos dalyvauti darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrose, paliekant jiems darbo vietą ir vidutinį darbo užmokestį (13 straipsnio 3 dalis);*
- 2) *sudaryti sąlygas kvalifikacijai darbuotojų atstovavimo srityje kelti. Pavyzdžiui, pagal Darbo tarybų įstatymą darbo tarybos narių kvalifikacija, reikalinga darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti, turi būti keliami darbdavio lėšomis ir kvalifikacijai reguliariai kelti per metus turi būti skiriama ne mažiau kaip 3 dienos (18 straipsnio 2 dalis). Pagal Europos darbo tarybų įstatymą Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, specialiojo derybų komiteto nariams turi būti suteikiama galimybė mokytis, kiek tai reikalinga atliekant jų atstovavimo pareigas, paliekant jiems darbo vietą ir vidutinį darbo užmokestį (13 straipsnio 1 dalį).*

3.5. DARBDAVIAI IR DARBDAVIŲ ORGANIZACIJOS

3.5.1. Darbdavys ir jo atstovai

Darbdavys – įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies ir veiklos pobūdžio, taip pat kiekvienas fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą.

Darbdavio (organizacinės struktūros) darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento. Darbdavio (fizinio asmens) teisingumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas.

Darbdaviai savo teises ir pareigas kolektyviniuose darbo santykiuose gali įgyvendinti:

- 1) *savarankiškai*. Pavyzdžiui, tam tikrais atvejais darbuotojai patys savarankiškai savo teises ir pareigas kolektyviniuose darbo santykiuose gali įgyvendinti individualių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai (fiziniai asmenys); *arba*
- 2) *per atstovus*. Tik per atstovus savo teises ir pareigas tiek individualiuose, tiek kolektyviniuose darbo santykiuose visuomet įgyvendina darbdaviai (organizacinės struktūros). Taip pat per atstovus savo teises ir pareigas kolektyviniuose darbo santykiuose gali įgyvendinti individualių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai (fiziniai asmenys).

Darbdaviams kolektyviniuose darbo santykiuose gali atstovauti:

- 1) *fiziniai asmenys*;
- 2) *juridiniai asmenys*.

Darbdavių atstovai fiziniai asmenys. Darbdaviams (organizacinėms struktūroms) kolektyviniuose darbo santykiuose pagal įstatymą, darbdavių veiklos dokumentus atstovauja *vadovas*, taip pat pagal jo suteiktus įgaliojimus – *administracijos pareigūnai*.

Darbdaviams (įstaigoms, organizacijoms) kolektyviniuose darbo santykiuose pagal vadovo suteiktus įgaliojimus gali atstovauti ir kiti (t. y. ne administracijos pareigūnai) fiziniai asmenys (pavyzdžiui, advokatai). Fiziniai asmenys pagal jiems suteiktus įgaliojimus kolektyvi-

niuose darbo santykiuose gali atstovauti ir individualių įmonių savininkams, ūkininkams, darbdaviams (fiziniams asmenims).

Darbdavių atstovai juridiniai asmenys. Darbdavių organizacijos (jų asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.) atstovauja darbdaviams socialinėje partnerystėje nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu.

Darbdaviams kolektyviniuose darbo santykiuose pagal darbdavio (juridinio asmens) vadovo arba individualių įmonių savininkų, ūkininkų, darbdavių (fizinių asmenų) suteiktus įgaliojimus gali atstovauti ir kiti (t. y. ne darbdavių organizacijos) juridiniai asmenys, kuriems dalį savo įgaliojimų, susijusių su kolektyviniais darbo santykiais, perduoda vadovas (pavyzdžiui, teisiųjų paslaugų įmonė).

Socialinėje partnerystėje nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įmonėms, įstaigoms, organizacijoms – atstovauja šių įmonių, įstaigų, organizacijų steigėjas ar jo įgaliota institucija, kuriai tenka darbdavių organizacijos teisės ir pareigos.

Darbdavių pareigos ir teisės kolektyviniuose darbo santykiuose. Darbdavių pareigos ir teisės kolektyviniuose darbo santykiuose įtvirtintos, be kita ko, Darbo kodekse, specialiuose įstatymuose (Profesinių sąjungų įstatyme, Darbo tarybų įstatyme, Europos darbo tarybų įstatyme), kolektyvinėse sutartyse, kituose darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose.

Darbdavių *pareigas* kolektyviniuose darbo santykiuose galima skirti į:

- 1) *susijusias su darbuotojų atstovais.* Šios darbdavių pareigos tiesiogiai susijusios su darbuotojams atstovaujančių institucijų ir jų narių veiklos garantijomis. Šiai grupei priskirtinos tokios su darbuotojų atstovais susijusios darbdavių pareigos: gerbti darbuotojų atstovų teises ir netrukdyti jiems veikti; priimant sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai, konsultuotis su darbuotojų atstovais, o įstatymų nustatytais atvejais – gauti jų sutikimą; nevilkinti kolektyvinių derybų; išnagrinėti darbuotojų atstovų pasiūlymus per įstatymuose nustatytą laikotarpį, o jeigu toks nenustatytas – per vieną mėnesį

ir motyvuotai raštu į juos atsakyti; nemokamai teikti būtiniausia informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą; sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams atlikti savo funkcijas; vykdyti kitus įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nustatytus įsipareigojimus darbuotojų atstovams;

- 2) *susijusias su darbuotojais*. Šiai darbdavių pareigų grupei priskirtinos pareigos, be kita ko, susijusios su visais darbuotojais (nepriklausomai nuo to, ar jie yra darbuotojams atstovaujančių institucijų nariai). Pavyzdžiui, darbdavys privalo: jokiais būdais netrukdyti darbuotojams dalyvauti jiems atstovaujančių organizacijų veikloje; streiko metu netrukdyti darbuotojams ateiti į darbo vietas (t. y. neatsisakyti darbuotojams suteikti darbo ar darbo įrankių, nesudaryti kitų sąlygų, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti įmonės ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą), į streikuotojų vietas nepriimti naujų darbuotojų ir pan.); įstatymų nustatytais atvejais sudaryti sąlygas rinkti darbuotojų atstovus (t. y. organizuoti darbo tarybų ir Europos darbo tarybų rinkimus ir pan.); kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai, darbdavys privalo iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime informuoti darbuotojus; ir kt.

Darbdaviai dalyvaudami kolektyviniuose darbo santykiuose turi šias teises:

- 1) *kreiptis į teismą*. Tokią teisę darbdavys įgyja, jei yra pažeidžiamos darbdavio teisės, įstatymai ar sutartys. Tokiais atvejais darbdavys turi teisę kreiptis į teismą ir prašyti, pavyzdžiui, nutraukti neteisėtą darbuotojų atstovų veiklą (veiksmus);
- 2) *atsisakyti suteikti informaciją arba konsultuotis su darbuotojų atstovais*. Pavyzdžiui, darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba konsultuotis su darbuotojų atstovais, jei tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal

objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai;

- 3) *laisvai jungtis į darbdavių organizacijas ir dalyvauti jų veikloje;*
- 4) ir kt.

3.5.2. Kai kurie darbdavių organizacijų evoliucijos aspektai

Darbdavių organizacijos kartais yra kildinamos iš viduramžiais veikusių gildijų. Esminis gildijų ir šiuolaikinių darbdavių organizacijų skirtumas – savanoriška narystė darbdavių organizacijoje.

Šiuolaikinės darbdavių organizacijos, t. y. institucijos, atstovaujančios darbdavių kolektyviniams interesams darbo rinkoje ir darbo santykių srityje, pasaulyje pradėjo kurtis XX a. pradžioje. Pavyzdžiui, nacionaliniu lygiu veikiančios darbdavių organizacijos Prancūzijoje įsteigtos jau 1920 m., Didžiojoje Britanijoje – 1965 m. Rytų Europos valstybėse darbdavių organizacijos pradėdamos kurti kur kas vėliau, pavyzdžiui, Čekijoje darbdavių organizacijos, kaip pilietinės asociacijos, teritoriniu, profesiniu ir nuosavybės formos pagrindu ėmė steigtis tik 1989 m.

Lietuvoje jau 1922 m. įsteigta Lietuvos spirito varyklų pramoninkų sąjunga. Į ją įėjo 30 iš 34 tuo metu Lietuvoje veikusių spirito varyklų, 1924 m. įkurta Lietuvos alaus bravorų sąjunga, panašiu metu ar šiek tiek vėliau įsikūrė Prekybos įmonių savininkų draugija, Pramoninkų ir fabrikantų draugija, Lietuvos vidutinių bei smulkiųjų pirklių ir smulkiųjų pramonininkų centrinė draugija ir keletas kitų. Šių organizacijų nariams pirmiausia rūpėjo rinkos užkariavimo ir konkurencijos mažinimo klausimai, pelno didinimas, apsirūpinimas žaliavomis ir kiti svarbūs jų šakai interesai. 1922 metų gruodžio 17 d. įsteigta „Lietuvos pramonininkų sąjunga“, kuri rūpinosi ne atskirų pramonės šakų interesais, bet visos tuometinės Lietuvos pramonės interesais, o vienas iš šios organizacijos tikslų buvo „tyrinėti ir gerinti darbininkų padėtį“. 1930 m. birželio 5 d. įsteigta „Lietuvių prekybininkų, pramonininkų ir amatininkų sąjunga“³²³.

³²³ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lpk.lt>

Svarbu pažymėti, kad tuo metu Lietuvoje buvo tik tam tikros kolektyvinių darbo santykių užuomazgos. Taigi akivaizdu, kad to meto darbdavių organizacijos daugiausia rūpinosi ekonomine savo narių gerove.

Kol Lietuva priklausė Sovietų Sąjungai, tokioms organizacijoms steigti nebuvo nei teisiųjų, nei ekonominių prielaidų, nes iš esmės vienintelis darbdavys planinės ekonomikos sąlygomis buvo valstybė. Lietuvoje prielaidos darbdavių organizacijoms kurtis ir veikti atsirado tik atkūrus nepriklausomybę, t. y. 1990 m. Darbdavių organizacijų steigimąsi Lietuvoje pirmiausia nulėmė darbdavių siekis apginti savo verslo interesus, o pagrindiniu partneriu jie laikė Vyriausybę.

3.5.3. Darbdavių organizacijos: sąvoka ir rūšys

Lietuvoje **darbdavių organizacija** – savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, pagal savo įstatus (statutą) koordinuojantis savo narių – darbdavių veiklą, atstovaujantis jų teisėms ir interesams socialinėje partnerystėje.

Darbdaviai į jiems atstovaujančias organizacijas gali burtis įvairiais pagrindais. Darbdavių organizacijos gali būti klasifikuojamos remiantis įvairiais kriterijais, taip pat ir pagal tai, kokiems darbdavių interesams atstovauja, kokia yra joms priklausančių darbdavių kokybinė sudėtis ir veiklos teritorija.

Pagal tai, kokiems darbdavių interesams atstovauja, darbdavių organizacijos gali būti:

- 1) *tikrosios* – organizacijos atstovaujančios savo narių interesams tiktai darbo rinkos (darbo santykių) srityje;
- 2) *dvejopos paskirties* – organizacijos, atstovaujančios savo narių interesams tiek darbo rinkos (darbo santykių), tiek verslo srityse.

Darbdavių organizacijų tikslai ir veiklos kryptys neabejotinai skiriasi nuo juos vienijančių narių interesų.

Pagal darbdavių organizacijai priklausančių darbdavių ekonominės veiklos pobūdį, jos gali būti:

- 1) *šakinės* – organizacijos, vienijančios vienoje ūkio šakoje veikiančius darbdavius (jų organizacijas);

- 2) *tarpšakinės* – organizacijos, vienijančios keliose ūkio šakose veikiančius darbdavius (jų organizacijas);
- 3) *teritorinės* – organizacijos, vienijančios tam tikroje teritorijoje (pavyzdžiui, apskrityje, savivaldybėje ir pan.) veikiančius darbdavius (jų organizacijas).

Pagal darbdavių organizacijai priklausančių darbdavių pobūdį, jos gali būti:

- 1) *smulkiųjų ir vidutinių darbdavių* – organizacijos, vienijančios smulkiuosius ir vidutinius darbdavius (jų organizacijas);
- 2) *stambiųjų darbdavių* – organizacijos, vienijančios stambiuosius darbdavius (jų organizacijas);
- 3) *mišrios* – organizacijos, vienijančios tiek smulkiuosius ir vidutinius, tiek stambiuosius darbdavius (jų organizacijas).

Pagal darbdavių organizacijai priklausančių darbdavių ypatumus, jos gali būti, pavyzdžiui:

- 1) *vienijančios moterų verslininkų vadovaujančias įmones*;
- 2) *imigrantų įsteigtas ir vadovaujamas įmones*;
- 3) ir pan.

Pagal veiklos teritoriją darbdavių organizacijos gali būti:

- 1) *nacionalinės* – organizacijos, veikiančios vienos valstybės teritorijoje;
- 2) *regioninės* – organizacijos, veikiančios tam tikrame regione. Paprastai tokių organizacijų veikla ir atstovaujami jos narių interesai susiję su konkrečiau regiono socialinėmis problemomis, nes jos apima darbdavius (jų organizacijas) iš kelių to paties regiono valstybių (pavyzdžiui, ES);
- 3) *pasaulinės* – organizacijos, veikiančios pasauliniu lygiu. Paprastai tokių organizacijų veikla ir atstovaujami jos narių interesai yra globalaus pobūdžio, jos apima darbdavius (jų organizacijas) iš kelių ar keliolikos valstybių.

Pagrindinės šiuo metu **Lietuvoje** regionų ir šakos lygmenimis veikiančios darbdavių organizacijos yra:

- 1) *Lietuvos pramonininkų konfederacija (toliau – LPK)*³²⁴. Šiuo metu LPK vienija 39 šakines ir 8 regionines asociacijas, jun-

³²⁴ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lpk.lt>

giančias daugiau negu 2 700 įvairaus profilio įmonių: gamybos įmonės, bankai, prekybos įmonės, užsienio įmonių atstovybės, moksliniai tiriamieji institutai, mokymo įstaigos. LPK yra kelių tarptautinių organizacijų narė, priklauso Tarptautinei darbdavių organizacijai (angl. *International Organisation of Employers (IOE)*), Europos darbdavių konfederacijų susivienijimui (*UNICE, o nuo 2007 metų – BUSINESS EUROPE*), Tarptautiniam pramonininkų ir verslininkų kongresui (angl. *International Congress of Industrialists and Entrepreneurs (ICIE)*).

LPK 2009 m. spalio 16 d. priimtuose įstatuose nustatyta³²⁵:

„2.1. Konfederacija įsteigta siekiant sudaryti jos nariams kuo palankesnes sąlygas savarankiškai vystyti ir plėtoti įvairių ūkio šakų veiklą.

2.2. Pagrindiniai Konfederacijos tikslai ir uždaviniai – siekti įvairių ūkio šakų verslo sąlygų gerinimo, teikti Konfederacijos nariams pagalbą ir kitas paslaugas, vykdant ūkinę ir komercinę veiklą, ją plėtojant ir tobulinant, atstovauti Konfederacijos narius santykiuose su valstybinės valdžios institucijomis, visuomeninėmis, tarptautinėmis ir kitomis organizacijomis bei asmenimis.

2.3. Savo tikslams ir uždaviniams įgyvendinti Konfederacija vykdo šias funkcijas:

2.3.1. vadovaujantis geranoriškumo ir tarpusavio supratimo principais koordinuoja, atstovauja ir gina savo narių teises ir teisėtus interesus santykiuose su valstybinės valdžios ir valdymo organais, savivaldybėmis, visuomeninėmis ir tarptautinėmis organizacijomis visais su ūkine, komercine, socialine ir politine veikla susijusiais klausimais;

2.3.2. skatina ūkinės ir komercinės veiklos visose verslo srityse plėtrą bei naujų darbo vietų kūrimą;

2.3.3. derina savo narių veiklą, formuojant bendrą jų vystymosi ir tarptautinio ekonominio bei socialinio bendradarbiavimo strategiją, atstovauja juos Lietuvos, užsienio šalių bei tarptautinėse institucijose, kurių veikla yra susijusi su Konfederacijos narių veikla;

2.3.4. teikia pasiūlymus Lietuvos Respublikos Seimui, Vyriausybei bei kitoms valstybinėms institucijoms dėl verslo vystymo politikos įvairiose ūkio šakose ir su tuo susietų teisės aktų priėmimo ar tobulinimo;

³²⁵ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lpk.lt>.

2.3.5. teikia konsultacijas ir paslaugas visais verslo plėtros, palaikymo, skatinimo klausimais, o taip pat informuoja šalies ir užsienio verslininkus apie Konfederacijos narių veiklą, jų teikiamas paslaugas ir kita;

2.3.6. atstovauja Konfederacijos narius parodose, konferencijose, kituose renginiuose, kurie yra susiję su Konfederacijos veikla;

2.3.7. atstovauja ir gina savo narių teises ir interesus darbo ir socialinėje sferoje;

2.3.8. rengia seminarus, ruošia informacinius biuletenius, reklaminius prospektus, katalogus, kitus leidinius Konfederacijos ir jos narių veiklos klausimais;

2.3.9. renka ir kaupia informaciją apie Konfederacijai ir jos nariams analogiškų struktūrų bei ūkio subjektų veiklą, jų darbo sąlygas, tvarką, specifiką ir apie tai informuoja Konfederacijos narius;

2.3.10. rūpinasi Konfederacijos narių darbuotojų perkvalifikavimu bei kvalifikacijos kėlimu;

2.3.11. palaiko ryšius su spauda, radiju, televizija, kitomis informacijos sklaidimo priemonėmis Konfederacijos veiklai ir tikslams atspindėti;

2.3.12. formuoja palankią visuomeninę nuomonę apie Konfederaciją ir jos narius.“

2) *Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (toliau – LVDK³²⁶).*

Įsteigta 1999 m. balandžio 24 d. Šiuo metu LVDK vienija daugiau nei 1 800 įmonių ir regioninių bei šakinių verslo asociacijų, jos nariai yra įvairaus dydžio įmonės: pradedant individualiomis įmonėmis, kuriose dirba 1–2 darbuotojai, ir baigiant koncernais, turinčiais iki 3 000 darbuotojų. LVDK yra asocijuota Europos smulkaus ir vidutinio verslo ir amatų asociacijos (UEAPME)³²⁷ narė.

LVDK 2007 m. sausio 8 d. priimtuose įstatuose nustatyta³²⁸:

„2. Konfederacijos tikslai ir veikla

2.1. Konfederacijos tikslai ir veikla:

³²⁶ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lvdk.eu>

³²⁷ Tuch, M. The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990–2004. Research Project co-financed by the European Commission and the University of Florence (VS/2003/0219-SI2.359910). National Report Lithuania, p. 15.

³²⁸ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lpk.lt>

2.1.1. atstovauti savo narių - verslo darbdavių interesus visose Valstybės ir savivaldybių valdžios ir valdymo institucijose, asociacijose, kitose viešose ir privačiose įstaigose ir organizacijose;

2.1.2. vienyti verslo organizacijas, jungti į Konfederaciją asocijuotas pagal sektorinį ar teritorinį principą, taip pat jungti savo gretose daugumą verslo įmonių, ypatingą dėmesį skiriant smulkių ir vidutinių įmonių sektoriui;

2.1.3. telkti Konfederacijos narius bendroms ekonominėms, socialinėms, ūkinėms problemoms spręsti, skatinant verslo vystymą, iniciatyvas ir idėjas;

2.1.4. sukurti informacinę-educacinę sistemą, padedančią savo nariams plėtoti verslą, skatinti inovacinius projektus;

2.1.5. padėti kurtis naujoms įvairių formų įmonėms ir verslo organizacijoms;

2.1.6. padėti organizuoti tarptautinius ekonominius-komercinius ryšius tarp verslininkų;

2.1.7. plėsti ryšius su giminingomis šalies ir užsienio organizacijomis, stoti į tarptautines organizacijas;

2.1.8. konsultuoti narius verslo klausimais;

2.1.9. dalyvauti sudarant trišales sutartis su profsąjungomis, Vyriausybe ir savivaldybėmis vykdyti kitas darbdavių organizacijos funkcijas;

2.1.10. organizuoti leidybinę veiklą;

2.1.11. teikti pasiūlymus rengiant įstatymus ir kitus norminius teisės aktus, stebėti, kaip valstybinės valdžios institucijos laikosi su verslininkyste susijusių įstatymų, esant būtinumui, inicijuoti šių įstatymų tobulinimą ar keitimą;

2.1.12. teikti Konfederacijos nariams metodinę, informacinę, konsultacinę pagalbą;

2.1.13. padėti savo nariams vystyti komercinę veiklą;

2.1.14. rengti konkursus, organizuoti paskaitas, seminarus, mokymus, konferencijas;

2.1.15. narių prašymu atstovauti jų interesus valstybinėse įstaigose, visuomeninėse organizacijose, taip pat tarptautinėse organizacijose;

2.1.16. ruošti ir įgyvendinti tikslines programas visose savo narių veiklos srityse;

2.1.17. tarpininkauti Konfederacijos nariams sudarant galimybę pasinaudoti finansiniais instrumentais.“

Europos lygiu veikia šios darbdavių organizacijos:

1) EUROCADRES³²⁹. Ši organizacija veikia nuo 1993 metų ir ES lygiu atstovauja 5 mln. specialistų ir vadovų. Šiuo metu ši or-

³²⁹ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.eurocadres.org>

ganizacija pripažįstama darbdaviams atstovaujančiu socialiniu partneriu;

- 2) Europos smulkaus ir vidutinio verslo bei amatų asociacija (UEAPME)³³⁰. Ši darbdavių organizacija Europos lygiu atstovauja 83 nacionaliniais ir tarpšakiniais lygiais veikiančioms darbdavių organizacijoms, t. y. 12 milijonų įmonių, kuriose dirba daugiau nei 55 mln. darbuotojų.
- 3) BUSINESSEUROPE (iki 2007 metų buvusi UNICE)³³¹. Ši organizacija vienija 41 narį iš 35 valstybių, priklausančių tiek ES, tiek Europos ekonominei bendrijai.

Paminėtinos šios **pasaulio lygiu** veikiančios darbdavių organizacijos:

- 1) *Tarptautinė darbdavių organizacija (IOE)*³³². Įsteigta 1920 metais. Jos pagrindinis tikslas ir veiklos kryptis – pasaulio lygiu įvairiuose darbo ir socialiniuose forumuose atstovauti verslo bendruomenės interesams. IOE kaip darbuotojų atstovas dalyvauja Tarptautinės darbo organizacijos veikloje. Šiuo metu jos nariais yra 150 nacionaliniu lygiu veikiančių darbdavių organizacijų iš 143 pasaulio valstybių;
- 2) Tarptautinis pramonininkų ir verslininkų kongresas (*ICIE*)³³³. Ši organizacija įsteigta 1992 metais, ji vienija 25 Europos ir Azijos valstybių pramoninkus.

3.5.4. Darbdavių organizacijų steigimas, jų teisės, pareigos ir veiklos garantijos

Darbdavių organizacijos **steigėjais** gali būti ne mažiau kaip trys darbdaviai (organizacinės struktūros) arba individualių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai (fiziniai asmenys) sudarę **steigimo sutartį** (joje nurodomi steigėjų turtiniai ir neturtiniai išsipareigojimai, jų vykdymo tvarka ir terminai; steigimo išlaidų kompensavimo tvarka;

³³⁰ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.ueapme.com>

³³¹ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.businessseurope.eu>

³³² Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.ioe-emp.org>

³³³ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://ic-ie.info>

ginčų tarp steigėjų sprendimo tvarka; asmenų, turinčių teisę atstovauti steigiamai darbdavių organizacijai, teisės ir įgaliojimai; steigiamojo susirinkimo sušaukimo ir jo sprendimų priėmimo tvarka; ir kt.).

Darbdavių organizacija įregistruojama juridinių asmenų registre.

Iki darbdavių organizacijos įregistravimo juridinių asmenų registre jos steigėjai sušaukia *steigiamąjį susirinkimą*, kuriame priimami *įstatatai (statutas)* ir sudaromas bent vienas *valdymo organas*.

Darbdavių organizacijos steigėjai nuo šios organizacijos įregistravimo juridinių asmenų registre momento tampa jos nariais. Asmuo gali būti kelių asociacijų nariu.

Darbdavių organizacija gali turėti ir įgyti tik tokias civilines *teises* ir *pareigas*, kurios neprieštarauja jos veiklos tikslams, nustatytiems Civiliniame kodekse, įstatymuose ir jos įstatuose. Darbdavių organizacija turi teisę vykdyti įstatymų nedraudžiamą ūkinę komercinę veiklą, kuri neprieštarauja jos įstatams bei veiklos tikslams ir reikalinga jos tikslams pasiekti.

Iš esmės darbdavių organizacijos atlieka tris pagrindines *funkcijas*:

- 1) *atstovauja savo narių socialinėje partnerystėje*. Pavyzdžiui, atstovauja savo nariams: kolektyvinėse derybose nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygiais; dalyvaujant dvišalių ir trišalių socialinės partnerystės institucijų veikloje; ir pan.;
- 2) *užsiima lobistine veikla*. Pavyzdžiui, atstovauja savo nariams: teisės aktų nustatyta tvarka dalyvaudamos rengiant ir rengdamos teisės aktų projektus, teikia pasiūlymus ir paaiškinimus teisės aktų projektų rengimo klausimais; aiškindamos visuomenei, įtikinėdamos valstybės ir savivaldybių institucijas ar įstaigas, kad tikslinga priimti tam tikrą teisės aktą arba jo nepriimti, pakeisti ar papildyti galiojantį teisės aktą arba pripažinti jį netekusiu galios; supažindindamos visuomenę su Seime, Vyriausybėje arba kitose valstybės ar savivaldybių institucijose rengiamais teisės aktų projektais; per visuomenės informavimo priemonės darydamos pranešimus bei dalyvaudamos masiniuose renginiuose; siūlydamos teisės aktų leidėjams inicijuoti teisės aktų pakeitimus; organizuodamos visuomenės apklausas dėl teisės akto projekto priėmimo ar teisės akto įgyvendinimo;

organizuodamos reprezentacinius ir kitokius renginius teisės aktų leidybos klausimais. Pažymėtina, kad lobistinė veikla Lietuvoje yra sureguliuota Lobistinės veiklos įstatyme³³⁴ ir kituose teisės aktuose;

- 3) vykdo informacinę ir švietėjišką veiklą, t. y. atlieka apklausas ir darbo santykių monitoringą (stebėseną), užsako tyrimus ir kartu su ekspertais atlieka darbo rinkos tyrimus, teikia teisinę pagalbą savo nariams ir pan.

Darbdavių organizacijos *narys*, be kita ko, turi tokias teises:

- 1) dalyvauti ir balsuoti visuotiniame narių susirinkime;
- 2) naudotis organizacijos teikiamomis paslaugomis;
- 3) susipažinti su organizacijos dokumentais ir gauti visą organizacijos turimą informaciją apie jos veiklą;
- 4) bet kada išstoti iš organizacijos (tokiu atveju pagal įstatymą stojamieji nario įnašai ir nario mokesčiai ar kitaip organizacijai nuosavybėn perduotos lėšos ir turtas negražinami);
- 5) kitas teisės aktuose ir asociacijos įstatuose nustatytas teises.

Darbdavių organizacijos *narys*, be kita ko, privalo laikytis organizacijos įstatų.

TDO konvencijoje Nr. 87 ir Asociacijų įstatyme darbdavių organizacijoms įtvirtintos tokios **veiklos garantijos**:

- 1) užtikrinta teisė parengti savo įstatus (statutą), visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei rengti savo programas;
- 2) draudžiamas bet koks kišimasis į jų veiklą, t. y. valstybės ir savivaldybių institucijoms ir pareigūnams, politinėms partijoms ir politinėms organizacijoms, kitoms organizacijoms ir asmenims draudžiama kištis į darbdavių organizacijos veiklą ir į jos vidaus reikalus.
- 3) jos negali būti paleistos arba laikinai uždraustos administracine tvarka;
- 4) užtikrinta jų teisė steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas, taip pat teisė prisijungti prie darbuotojų tarptautinių organizacijų.

³³⁴ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 56-1644; *ibidem*, 2003, Nr. 35-1461.

Paminėtina, kad įstatyme gali būti įtvirtinti darbdavių organizacijos veiklos ribojimai. Lietuvoje tokie ribojimai daugiausia susiję su turto valdymo, naudojimo ir disponavimo teisių ribojimais, siekiu sumažinti galimą interesų konfliktą, galintį kilti iš asociacijos veiklos. Tokie ribojimai nustatyti Asociacijų įstatyme.

Asociacijų įstatyme nustatyta:

„16 straipsnis. Asociacijos veiklos ribojimai

1. Asociacijai leidžiama nuosavybės ar bet kokiomis kitomis teisėmis valdomą turtą ir lėšas perleisti, užtikrinti juo prievolių įvykdymą ar kitaip apriboti savo valdymo, naudojimo ir disponavimo teises į jį tik tuo atveju, kai tuo siekiama įgyvendinti asociacijos įstatuose nustatytus veiklos tikslus (įskaitant ir labdaros, ir paramos tikslus, nustatytus įstatuose pagal Labdaros ir paramos įstatymą).

2. Net ir šio straipsnio 1 dalyje nurodytais tikslais asociacijai draudžiama:

- 1) neatlygintinai perduoti asociacijos turtą nuosavybėn asociacijos nariui, valdymo ir kolegialių organų nariui, asociacijoje darbo sutarties pagrindu dirbančiam asmeniui ar su jais susijusiam asmeniui, ar trečiajam asmeniui, išskyrus labdaros ar paramos tikslus, nustatytus įstatuose pagal Labdaros ir paramos įstatymą;
- 2) mokėti asociacijos steigėjui ar nariui išmokas iš pelno dalies ar perduoti likviduojamos asociacijos turto dalį, viršijančią stojamąjį nario įnašą ar mokesťį;
- 3) asociacijos turtą ir lėšas, įskaitant pelną, jokia forma, išskyrus labdarą ir paramą pagal Labdaros ir paramos įstatymą, skirstyti tos asociacijos ir (ar) jos valdymo organų nariams, asociacijoje darbo sutarties pagrindu dirbantiems asmenims, išskyrus atvejus, kai yra mokamas darbo užmokestis, kitos su darbo teisiniais santykiais susijusios išmokos ir kai autorinės sutarties pagrindu mokamas autorinis atlyginimas, atlyginama už suteiktas paslaugas ar parduotas prekes;
- 4) suteikti paskolas, įkeisti asociacijos turtą (išskyrus atvejus, kai turtas įkeičiamas asociacijos prievolėms užtikrinti), garantuo-

ti, laiduoti ar kitaip užtikrinti kitų asmenų prievolių įvykdymą. Ši nuostata netaikoma, kai skolinamasi iš kredito įstaigų ir kai Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys arba Lietuvos Respublikos įstatymai ar jų pagrindu priimti kiti teisės aktai numato kitaip;

- 5) skolintis pinigų iš asociacijos nario ar su juo susijusio asmens ir mokėti palūkanas. Ši nuostata netaikoma, kai skolinamasi iš kredito įstaigų;
 - 6) skolintis iš kitų asmenų, mokant neprotingai dideles palūkanas;
 - 7) pirkti prekes ir paslaugas už akivaizdžiai per didelę kainą, išskyrus atvejus, kai tokiu būdu yra suteikiama labdara asmeniui, kuris pagal Labdaros ir paramos įstatymą yra labdaros gavėjas;
 - 8) parduoti asociacijos turtą už akivaizdžiai per mažą kainą, išskyrus atvejus, kai tokiu būdu yra suteikiama labdara asmeniui, kuris pagal Labdaros ir paramos įstatymą yra labdaros gavėjas;
 - 9) steigti juridinį asmenį, kurio civilinė atsakomybė už juridinio asmens prievoles yra neribota, arba būti jo dalyviu;
 - 10) vykdyti valstybės ar savivaldybių, jų institucijų ar pareigūnų bei valstybės tarnautojų viešojo administravimo funkcijas, jeigu to nenumato kiti įstatymai;
 - 11) vykdyti profesinių sąjungų, religinių bendruomenių, bendrijų ir centrų bei pagal jų kanonus, statutus ar kitas normas tos pačios religijos tikslams įgyvendinti įsteigtų juridinių asmenų, kredito unijų ir kitų juridinių asmenų, kurie yra kitos teisinės formos, funkcijas, jei šias funkcijas pagal įstatymų nuostatas gali vykdyti tik tam tikros teisinės formos juridiniai asmenys;
 - 12) ginkluoti savo narius, organizuoti jiems karinius mokymus ir steigti karinius būrius, išskyrus įstatymų numatytus atvejus.
3. Šio straipsnio 2 dalies 1 ir 5 punktuose numatytas su nariu susijęs asmuo yra:
- 1) asociacijos nario – fizinio asmens artimasis giminaitis, sutuoktinis (sugyventinis), sutuoktinio (sugyventinio) artimasis giminaitis;
 - 2) juridinis asmuo, kuris turi daugiau kaip pusę balsų asociacijos nario – juridinio asmens organe;

3) juridinis asmuo, kurio organe daugiau kaip pusę balsų turi asociacijos narys, šios dalies 1 ir 2 punktuose nurodytas asmuo ar šie asmenys kartu.

4. Asociacija pinigų, gautus kaip paramą, taip pat kitus negrąžintinai gautus pinigų ir kitą turtą naudoja juos davusio asmens nurodytiems tikslams, jeigu asmuo tokius tikslus nurodė. Asociacija šiuos gautus pinigų privalo laikyti atskiroje sąskaitoje, taip pat sudaryti išlaidų sąmatą, jei tai numatyta teisės aktuose arba pinigų davęs asmuo to reikalauja. Asociacija negali priimti pinigų ar kito turto, jei duodantis asmuo nurodo juos naudoti kitiems, negu asociacijos įstatuose yra nustatyta, tikslams.“

3.6. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS INSTITUCIJOS³³⁵

Kolektyviniuose darbo santykiuose dalyvauja ir tam tikras teisės ir pareigas turi socialinės partnerystės pagrindu sudaryti kolektyvinės darbo teisės subjektai – socialinės partnerystės institucijos.

Socialinės partnerystės institucija – socialinės partnerystės pagrindu sudarytas kolektyvinės darbo teisės subjektas, savarankiškai dalyvaujantis kolektyviniuose darbo santykiuose.

Socialinės partnerystės institucijos steigiamos įstatymų arba kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka. Socialinės partnerystės institucijų sudarymo tvarką ir funkcijas nustato jų nuostatai (reglamentai), kuriuos įstatymų nustatytais atvejais tvirtina įstatymuose nurodyti subjektai arba kolektyvinių sutarčių subjektai.

Socialinės partnerystės institucijos gali būti klasifikuojamos remiantis įvairiais kriterijais, taip pat ir pagal jų veikloje dalyvaujančių socialinių partnerių skaičių, veiklos sritį, teritoriją.

Priklausomai nuo to, kiek socialinių partnerių dalyvauja tokių institucijų veikloje, jos skirstomos į socialinės partnerystės institucijas:

³³⁵ Taip pat žr. vadovėlio 2.7.1 skirsnį *Socialinių partnerių dalyvavimas socialinės partnerystės institucijų veikloje*.

- 1) *veikiančias dvišalės socialinės partnerystės pagrindu* (t. y. dvišalės tarybos, komisijos, komitetai, sudaromi įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka). Paprastai tokios institucijos sudaromos iš darbuotojų atstovų (jų organizacijų) ir darbdavių (jų organizacijų);
- 2) *veikiančias trišalės socialinės partnerystės pagrindu* (t. y. Lietuvos Respublikos trišalė taryba), kitos trišalės tarybos (komisijos, komitetai), sudaromos įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka).

Pagal veiklos sritį socialinės partnerystės institucijos gali būti:

- 1) *specializuotos*, nagrinėjančios konkrečius klausimus (pavyzdžiui, darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo);
- 2) *bendro pobūdžio*, nagrinėjančios visus tarp socialinių partnerių kylančius klausimus.

Pagal veiklos teritoriją Lietuvoje veikiančios socialinės partnerystės institucijos gali būti:

- 1) *teritorinės* – veikiančios tam tikroje valstybės administracinėje teritorijoje;
- 2) *nacionalinės* – veikiančios visos valstybės lygiu (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos trišalė taryba).

Šiuo metu³³⁶ trišalės socialinės partnerystės pagrindu Lietuvoje veikia šios ***teritorinės socialinės partnerystės institucijos***: Vilniaus miesto, Vilniaus apskrities, Kauno miesto, Klaipėdos miesto, Šiaulių miesto, Utenos apskrities trišalės tarybos. Jų funkcijos įtvirtintos nuostatuose (reglamentuose).

1. Šiaulių miesto trišalės tarybos 2008 m. lapkričio 20 d. patvirtintuose nuostatuose nustatyta³³⁷:

„7. TT vykdo šias funkcijas:

7.1. Šalių siūlymu analizuoja aktualias miestui socialines, ekonomines, darbo rinkos problemas, teikia pasiūlymus miesto Savivaldybei ir kitoms institucijoms dėl šių problemų sprendimo;

³³⁶ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lrtt.lt>

³³⁷ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.siauliai.lt/tt/>

7.2. svarsto įstatymų, Savivaldybės tarybos sprendimų, susijusių su TT sprendžiamomis problemomis, projektus, teikia išvadas ir pasiūlymus Savivaldybės tarybai, Savivaldybės administracijai;

7.3. analizuoja trišalės, dvišalės partnerystės galimybes mieste, teikia šalims rekomendacijas dėl socialinės partnerystės skatinimo, sprendžia dvišalės partnerystės klausimus;

7.4. parengia, apsveria ir apibūdina trišalį susitarimą dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų mieste sprendimą. Parengto sprendimo pagrindu vykdo savo veiklą, siekia įgyvendinti numatytus tikslus;

7.5. koordinuoja kitų trišalių, dvišalių miesto struktūrų veiklą, reguliariai išklauso pranešimus apie šių struktūrų darbą, analizuoja problemas, trukdančias stiprinti socialinę partnerystę;

7.6. apie TT darbą, svarstomus klausimus reguliariai informuoja miesto visuomenę per visuomenės informavimo priemones;

7.7. organizuoja dalykinius susitikimus su kitų miestų (šalių) analogiškais struktūromis, dalijasi darbo patirtimi, teikia konsultacijas, organizuoja socialinę partnerystę;

7.8. svarsto užimtumo lėšų paskirstymo ir panaudojimo klausimus.“

2. Kauno miesto trišalės tarybos 2005 m. lapkričio 7 d. patvirtintuose nuostatuose nustatyta³³⁸:

„7. Taryba vykdo šias pagrindines funkcijas:

7.1. šalių siūlymu analizuoja socialines, ekonomines ir darbo rinkos problemas, teikia siūlymus sprendžiant šias problemas;

7.2. savo pasirinkimu svarsto įstatymų, kitų teisės normų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadas ir pasiūlymus šalims;

7.3. analizuoja dvišalės ir trišalės partnerystės galimybes sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, teikia šalims pasiūlymus dėl socialinės partnerystės plėtros;

7.4. svarsto ir priima metinio trišalio susitarimo dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų Kauno regione sprendimo projektą, kurį pasirašo Tarybos įgalioti šalių atstovai;

7.5. esant reikmei koordinuoja kitų dvišalių ir trišalių organų (saugos darbe, gyventojų užimtumo ir kt.) socialinėje, ekonominėje ir darbo srityje veiklą, sprendžiant jų keliamas problemas;

7.6. svarsto klausimus, numatytus Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti, priima atitinkamus sprendimus;

³³⁸ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.kaunas.lt/index.php?4228198104>

7.7. informuoja šalis ir visuomenę apie Tarybos darbą, vykdamas jai pavestas funkcijas.

7.8. Trišalė taryba gali kreiptis į Valstybines centrines institucijas ir gauti atsakymus.“

3. Klaipėdos miesto trišalės tarybos 2004 m. lapkričio 29 d. patvirtintuose nuostatuose nustatyta³³⁹:

„7. Taryba vykdo šias funkcijas:

7.1. Šalių siūlymu analizuoja socialines, ekonomines, darbo rinkos problemas, aktualias miestui, teikia pasiūlymus miesto savivaldybei bei kitoms institucijoms dėl šių problemų sprendimo;

7.2. Svarsto įstatymų, miesto Savivaldybės tarybos sprendimų projektus, teikti išvadas ir pasiūlymus miesto Savivaldybės tarybai, Savivaldybės administracijai;

7.3. Analizuoja trišalės, dvišalės partnerystės galimybes mieste, teikia š šalims rekomendacijas dėl socialinės partnerystės skatinimo, spręsti dvišalės partnerystės klausimus;

7.4. Parengia, apsvarsto ir apibūnina trišalį susitarimą dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimų mieste. Paruošto susitarimo pagrindu vykdo savo veiklą, įtakojant numatytų tikslų įgyvendinimą;

7.5. Koordinuoja kitų trišalių/dvišalių miesto struktūrų veiklą, reguliariai išklausoma pranešimus apie šių struktūrų darbą, analizuoja problemas, trukdančias stiprinti socialinę partnerystę;

7.6. Apie Tarybos darbą, svarstomus klausimus reguliariai informuoja miesto visuomenę per žiniasklaidos priemones;

7.7. Organizuoja dalykinius susitikimus su kitų miestų (šalių) analogiškomis struktūromis, dalijantis darbo patirtimi, teikia konsultacijas, organizuojant socialinę partnerystę.“

4. Vilniaus miesto trišalės tarybos 2000 m. kovo 1 d. patvirtintuose nuostatuose nustatyta³⁴⁰:

„7. Taryba vykdo šias pagrindines funkcijas:

7.1. Šalių siūlymu analizuoja socialines, ekonomines ir darbo rinkos problemas, teikia siūlymus dėl šių problemų sprendimo;

7.2. savo pasirinkimu svarsto įstatymų, kitų teisės normų socialinėje, ekonomikos bei darbo srityse projektus, teikia išvadas ir pasiūlymus Vilniaus miesto valdybai;

³³⁹ Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/bendradarb/klaipeda/Klaipedos_m_tt_reglamentas2004.pdf

³⁴⁰ Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/bendradarb/vilnius/Vilniaus_m_tt_nuostatai_2000.pdf

7.3. analizuoja dvišalės ir trišalės partnerystės galimybes sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, teikia šalims pasiūlymus dėl socialinės partnerystės plėtros;

7.4. svarsto ir apibūnina metinio trišalio susitarimo dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimo mieste projektą, kurį pasirašo Tarybos įgalioti šalių atstovai;

7.5. prireikus koordinuoja kitų specifinių dvišalių ir trišalių komisijų (saugos darbe, gyventojų užimtumo ir kt.) socialinėje, ekonomikos ir darbo srityse veiklą, aukščiausiu lygiu sprendžia jų keliamas problemas;

7.6. svarsto klausimus, numatytus Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 144 Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti, priima atitinkamus sprendimus;

7.7. informuoja apie Tarybos darbą šalis ir visuomenę.“

Svarbiausia trišalė socialinės partnerystės institucija Lietuvoje yra **Lietuvos Respublikos trišalė taryba**. Ji įsteigta 1995 m. gegužės 5 d. ir veikia nacionaliniu lygiu.

Lietuvos Respublikos trišalė taryba sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių, kuriuos deleguoja:

- 1) *centrinės (respublikinės) profesinės sąjungos* (Lietuvos darbo federacija; Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“; Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija);
- 2) *darbdavių organizacijos* (Lietuvos pramonininkų konfederacija; Lietuvos verslo darbdavių konfederacija; Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmai; Lietuvos žemės ūkio rūmai);
- 3) *Vyriausybė* (Ministro Pirmininko taryba; Socialinės apsaugos ir darbo ministerija; Ūkio ministerija).

Trišalės tarybos funkcijas, teises, sudarymo, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai.

„Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2010 m. birželio 29 d. patvirtintuose nuostatuose“³⁴¹, nustatyta:

„1. Lietuvos Respublikos trišalė taryba (ekonominė socialinė taryba) (toliau vadinama – Taryba) yra įsteigta lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu, remian-

³⁴¹ 2010 m. birželio 29 d. Išrašas iš Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (ekonominės socialinės tarybos) posėdžio protokolo Nr. 147. *Valstybės Žinios*, 2010, Nr. 85-4513.

tis laisva valia ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 1995 m. gegužės 5 d. pasirašytu Susitarimu dėl trišalės partnerystės.

Taryba skiria dėmesį visiems aktualiems ekonominės ir socialinės raidos klausimams, makroekonominiam ir socialiniam šalies stabilumui, todėl veikla atitinka šalies tikslus ir uždavinius ir telkia visuomenę jiems įgyvendinti. Ji skatina plėtoti nacionalinę ir europinę savimonę. Savo sudėtimi Taryba atstovauja Lietuvos visuomenės ekonominėms ir socialinėms jėgoms. Visos interesų grupės turi realias galimybes pateikti Tarybai savo nuomonę, iškelti problemas ir pateikti pasiūlymus.

Trišalė taryba yra diskusijų ir parengiamojo darbo vieta, svarstomais klausimais kompetentinga įvertinti iškilusias problemas, suformuluoti ir pareikšti išvadas bei siūlymus Lietuvos Respublikos Vyriausybei, ministerijoms, Lietuvos Respublikos Seimui ir šalies visuomenei. Tarybos veikla demokratiška, vieša ir skaidri, atvira dialogui ir kompromisams.

Tarybos veikla atitinka Europos Sąjungos Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto tikslus ir uždavinius.

2. Taryba savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, įstatymais, kitais teisės aktais, šiais nuostatais ir trišaliais susitarimais.

3. Pagrindiniai Tarybos veiklos principai: šalių lygiateisiškumas, veiklos reguliarumas, bendras sutarimas priimant sprendimus, sprendimų rekomendacinis pobūdis šalims.

4. Taryba sudaroma iš darbuotojų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų (toliau vadinama – šalys). Tarybą sudaro ne daugiau kaip 21 narys (ne daugiau kaip po 7 atstovus nuo kiekvienos šalies). Į Tarybą deleguoja:

- 4.1. darbuotojų atstovus – Lietuvos profesinių sąjungų nacionaliniai (centriniai) susivienijimai savo susitarimu;
- 4.2. darbdavių atstovus – Lietuvos darbdavių nacionalinės (centrinės) organizacijos savo susitarimu;
- 4.3. Vyriausybės atstovus – Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo sprendimu.

5. Darbuotojų ir darbdavių atstovų delegavimą į Tarybą reglamentuoja Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių centrinių (respublikinių) organizacijų susitarimas dėl tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo, patvirtintas 2008 m. vasario 26 d. Tarybos nutarimu Nr. 112. (Priedas Nr.1.).

6. Tarybos narių darbas Taryboje neapmokamas. Tarybos nariai atsiskaito už darbą Taryboje juos delegavusioms šalims.

7. Tarybos buveinė yra Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje.

8. Tarybos darbą organizuoja ir uždavinius, susijusius su socialinės partnerystės ekonominėje, socialinėje ir darbo srityse vystymu ir stiprinimu, įgyvendina Trišalės tarybos sekretoriatas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau vadinama – Sekretoriatas). Sekretoriato nuostatus tvirtina Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Sekretoriato nuostatų projektas turi būti apsvarstytas Taryboje.

II. PAGRINDINĖS TARYBOS FUNKCIJOS

9. Taryba vykdo šias pagrindines funkcijas:

9.1. šalių siūlymu analizuoja socialines, ekonomines ir darbo problemas bei kitus visuomenei aktualius klausimus, teikia pasiūlymus šioms problemoms spręsti;

9.2. savo pasirinkimu svarsto įstatymų, kitų teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadas ir rekomendacijas Lietuvos Respublikos Seimui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei;

9.3. savo pasirinkimu, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar Lietuvos Respublikos Seimo prašymu svarsto įstatymų, kitų teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadas ir rekomendacijas Lietuvos Respublikos Seimui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei;

9.4. analizuoja dvišalės ir trišalės partnerystės galimybes sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, teikia šalims pasiūlymus dėl socialinės partnerystės vystymo;

9.5. apsvarsto ir apibūdina metinio trišalio susitarimo dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimo projektą, kurį pasirašo šalių įgalioti atstovai;

9.6. koordinuoja kitų dvišalių ir regioninių trišalių tarybų ir komisijų (saugos darbe, gyventojų užimtumo ir kt.) socialiniais, ekonominiais ir darbo klausimais veiklą, aukščiausiu lygmeniu sprendžia jų keliamas problemas;

9.7. svarsto Užimtumo fondo lėšų paskirstymo ir naudojimo klausimus;

9.8. svarsto pasiūlymus ir rengia išvadas ar rekomendacijas dėl nacionalinės, šakinės ir teritorinės kolektyvinės sutarties taip pat dėl kolektyvinių ginčų sprendimo;

9.9. svarsto klausimus, numatytus Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr.144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, priima atitinkamus sprendimus;

9.10. informuoja šalis ir visuomenę apie Tarybos darbą, vykdant jai pavestas funkcijas;

9.11. svarsto Vyriausybės siūlomus kandidatus į Europos Sąjungos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą ir teikia išvadas;

9.12. svarsto Sekretoriato teisės aktų nustatyta tvarka sudarytą kolektyvinių darbo ginčų tarpininkų sąrašo projektą ir, Tarybai pritarus, teikia sąrašą tvirtinti socialinės apsaugos ir darbo ministru. <...>”.

Pažymėtina, kad Trišalės tarybos susitarimai Ministro Pirmininko potvarkiais skelbiami „Valstybės žiniuose“ ir įsigalioja tokia tvarka, kaip ir Vyriausybės nutarimai.

Panašios į Lietuvos Respublikos trišalę tarybą, trišaliu pagrindu veikiančios institucijos sudaromos ir kitose *užsienio šalyse* (daugiausia kontinentinės teisinės sistemos valstybėse). Pavyzdžiui, Prancūzijoje nacionaliniu lygiu trišaliu pagrindu veikia Ekonominių ir socialinių reikalų taryba, Italijoje – Nacionalinė taryba ekonominiams ir darbo klausimams spręsti, Kanadoje įsteigta Darbo santykių taryba, Belgijoje – Nacionalinė darbo taryba, Olandijoje – Ekonominių ir socialinių reikalų taryba, Darbo taryba, Australijoje – Konsultacinis komitetas ekonominėms ir socialinėms problemoms spręsti, Danijoje – Bendradarbiavimo taryba, Portugalijoje – nuolatinė socialinių konsultacijų taryba, Airijoje – Ekonomikos ir socialinė taryba ir Verslo bei darbo konferencija.

KONTROLINIAI KLAUSIMAI:

1. Kokie asmenys pripažįstami kolektyvinės darbo teisės subjektais? Kas lemia jų teisinį subjektiškumą dalyvaujant kolektyviniuose darbo santykiuose?

2. Ar darbuotojų kolektyvas yra savarankiškas kolektyvinės darbo teisės subjektas? Įvertinkite šiuo klausimu kylančius teorinius ginčus.

3. Įvertinkite šiuo metu Lietuvoje veikiančių darbuotojų atstovavimo modelį kitose valstybėse veikiančių darbuotojų atstovavimo modelių kontekste. Kokios priežastys lemia konkretaus darbuotojų atstovavimo modelio įsigaliojimą konkrečioje valstybėje?

4. Koks profesinių sąjungų (jų organizacijų) vaidmuo kolektyvinės darbo teisės raidai? Kokias teises turi profesinės sąjungos ir kokiuose teisės aktuose jos įtvirtintos?

5. Koks yra profesinės sąjungos ir darbo tarybos santykis?

6. Kokie yra Europos darbo tarybos teisinio statuso ypatumai? Kaip ji sudaroma? Kokios jos veiklos formos?

7. Kokios garantijos užtikrinamos darbuotojų atstovams? Kokiuose teisės šaltiniuose jos yra (gali būti) įtvirtintos? Ar Lietuvoje įtvirtintos darbuotojų atstovams garantijos yra pakankamos?

8. Kokias teises ir pareigas kolektyviniuose darbo santykiuose turi darbdaviai (jų organizacijos)?

9. Kokia socialinės partnerystės institucijų samprata? Kaip socialinės partnerystės institucijos dalyvauja kolektyviniuose darbo santykiuose?

4 skyrius. KOLEKTYVINIS SUTARTINIS DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMAS

4.1. KOLEKTYVINIS SUTARTINIS DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO METODAS

Kolektyvinėje darbo teisėje yra derinami du pagrindiniai *teisinio reguliavimo metodai*:

- 1) *valstybinis (centralizuotas)*; ir
- 2) *kolektyvinis sutartinis (decentralizuotas)*.

Valstybinis (centralizuotas) teisinio reguliavimo metodas taikomas valdžios institucijoms leidžiant įstatymus ir įstatymų įgyvendinamusius teisės aktus, kurie dažniausiai galioja visos valstybės mastu. Pavyzdžiui, Lietuvoje teisės aktuose (daugiausia Darbo kodekse) sureguliuotas kolektyvinių derybų procesas, informavimas ir konsultavimas, įtvirtinti socialinės partnerystės principai ir pan. Reguluojant ypač svarbu pasiekti tvarų kompromisą tarp darbuotojų ir darbdavių, veiksmingai suderinti neretai savo prigimtimi antagonistinius darbuotojų ir darbdavių interesus. Dėl to vien įstatymų nustatytas darbo santykių reguliavimas (valstybinis (centralizuotas) teisinio reguliavimo metodas) nesudaro optimalių ir tinkamų sąlygų socialinei taikai užtikrinti, rinkos ekonomikai vystytis, nesuteikia darbuotojams absoliučių darbo ir socialinių garantijų. Taigi būtina derinti valstybinį (centralizuotą) ir kolektyvinį sutartinį (decentralizuotą) teisinių reguliavimą.

Kolektyvinis sutartinis (decentralizuotas) teisinio reguliavimo metodas taikomas toje darbo santykių reguliavimo srityje, kurią reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis įstatymų leidėjas yra pavedęs socialiniams partneriams. Galimybė sudaryti kolektyvines sutartis, be kita ko, reiškia įstatymų leidėjo sutikimą, kad tam tikras darbo santykius reguliuojančias teisės normas, laikydamiesi iš anksto nustatytų procedūrų, kurtų patys socialiniai partneriai įtvirtindami jas kolektyvinėse sutarty-

se. Subjektų, dalyvaujančių priimant kolektyvinę sutartį, teisinis statusas ir kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūra iš esmės lemia kolektyvinių sutarčių turinį sudarančių nuostatų privalomumą kolektyvinės sutarties šalims ir sąlyginį tokių nuostatų pastovumą (kolektyvinės sutarties sąlygų keitimą reglamentuoja Darbo kodeksas arba pati kolektyvinė sutartis).

Pripažįstama, kad socialiniai partneriai turi daugiausia galimybių spręsti darbdavių ir darbuotojų poreikių klausimus bei nustatyti sritis, kuriose šie gali pasiekti gerų sąveikos rezultatų³⁴². Jų dalyvavimas pagal pobūdį ir aktyvumą labai skiriasi įvairiose Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėse narėse ir skirtingais politikos klausimais: kai kuriose valstybėse narėse, ypač šiaurės Europoje, jų indėlis formuojamas „autonominėmis“ sutartimis, kolektyvinėmis derybomis ir susijusia veikla be tiesioginės valstybės priežiūros; kitose valstybėse narėse, ypač Pietų ir Rytų Europoje, svarbesnį vaidmenį atlieka valstybė ir trišaliai susitarimai, patariamiosios tarybos socialinės ir ekonominės politikos klausimais bei administracinės sistemos, kuriose tiesiogiai dalyvauja valstybė³⁴³. Tačiau, net ir esant minėtiems skirtumams, ES neabejojama, kad socialinis dialogas padeda gerinti darbo sąlygas, konkurencingumą ir socialinę sanglaudą, todėl socialiniai partneriai svariai prisideda prie ekonominio ir socialinio valdymo. ES valstybėse kolektyvinės sutartys yra svarbios pritaikant teisės principus konkrečiai ekonominei padėčiai ir specifinėms įvairių sektorių aplinkybėms, į jų teisinio reguliavimo sritį įtraukiama vis naujų klausimų (restruktūrizavimas, konkurencingumas, galimybė mokytis ir pan.) ir jie taikomi naujoms darbuotojų kategorijoms (laikiniai per agentūras įdarbintiems darbuotojams ir pan.)³⁴⁴.

Europos Komisija (toliau – Komisija) formuluodama strateginius tikslus paskelbė³⁴⁵, kad, įgyvendinant pažangaus, tvaraus ir integraci-

³⁴² Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM (2007) 359 galutinis, p. 8–9.

³⁴³ Europos Komisija. *Darbiniai santykiai Europoje 2008 m.* Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras. 2009, p. 1.

³⁴⁴ Europos Bendrijų Komisija. Briuselis, 2006 11 22. KOM (2006) 708 galutinis. Žalioji knyga. *Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI amžiaus uždavinius*, p. 5–6.

³⁴⁵ Komisijos komunikatas 2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. Briuselis, 3.3.2010. KOM (2010) 2020 galutinis, p. 20.

nio augimo strategiją, kurios vienas pagrindinių tikslų yra integracinis augimas, t. y. didelio užimtumo ūkis, kuriame užtikrinta ekonominė, socialinė ir teritorinė sanglauda, bus siekiama kuo labiau įtraukti socialinius partnerius, *inter alia* stiprinti socialinių partnerių gebėjimus ir iki galo visais ES lygmenimis išnaudoti socialinio dialogo potencialą sprendžiant problemas. Nacionaliniu lygiu valstybės narės turės skatinti veiksmingą socialinio dialogo rezultatų įgyvendinimą ir jį stebėti.

Tai, kad Lietuvoje socialinė partnerystė visiškai pasiteisino ir yra universalus ir veiksmingas būdas, kaip derinti partnerių interesus, palaikyti socialinę santarvę, skatinti ekonominę ir socialinę pažangą, konstatuota dar 2005 m. birželio 13 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo³⁴⁶. O štai Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarime Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“³⁴⁷ (toliau – Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729) nustatyta, kad darbuotojų atstovai suinteresuoti socialinio dialogo plėtra ir kolektyvinių sutarčių pasirašymu, o patį socialinį dialogą vertina kaip vieną svarbiausių civilizuotos visuomenės priemonių užsibrėžtiems uždaviniams įgyvendinti.

Taigi kolektyvinės sutartys kaip socialinio dialogo rezultatas – svarbus darbo teisės šaltinis, todėl jos neturėtų būti vien pagalbinės priemonės teisės apibrėžtoms darbo sąlygoms papildyti. Nuo to, kaip veiksmingai išnaudojamas kolektyvinių sutarčių potencialas reguliuojant darbo santykius, t. y. nuo to, kiek plačiai valstybėje paplitęs kolektyvinis sutartinis darbo santykių reguliavimas, kokia yra sudaromų kolektyvinių sutarčių turinio kokybė, tiesiogiai priklauso tokio teisinio reguliavimo efektyvumas.

Pažymėtina, kad kol kas Lietuvoje kolektyvinis sutartinis teisinis reguliavimo metodas yra taikomas nepakankamai. Pavyzdžiui, pagal vieną iš tokio reguliavimo būklę atskleidžiančių parametrų – *darbo santykių*

³⁴⁶ Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2005 m. birželio 13 d. susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.lrtt.lt/lt/bendradarbiavimas/susitarimai-lietuvoje/2005-trisalis-susitarimas.html>

³⁴⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės Žinios*. 2007, Nr. 80-3246.

reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis aprėptį (t. y. darbuotojų, kuriems taikomas kolektyvinėse sutartyse nustatytas teisinis reguliavimas, skaičius), Lietuva yra paskutinėje vietoje iš visų ES valstybių narių (!), joje darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis aprėptis siekia vos 15 proc. visų darbuotojų. Tačiau, pavyzdžiui³⁴⁸, senosiose ES valstybėse narėse, turinčiose galias kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo tradicijas, darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis aprėptis siekia nuo 100 iki 80 proc. visų darbuotojų (Austrijoje ir Prancūzijoje – 98 proc., Belgijoje ir Slovėnijoje – 96 proc., Suomijoje – 91 proc., Švedijoje ir Portugalijoje – 90 proc., Olandijoje – 85 proc., Danijoje ir Italijoje – 80 proc.). Pakankamai maža darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis aprėptis ir kitose – naujosiose ES narėse (daugiausia Vidurio ir Rytų Europos valstybėse) – tik šiek tiek daugiau nei 30 proc. visų darbuotojų (Slovakijoje – 35 proc., Latvijoje, Vengrijoje – 34 proc., Estijoje – 33 proc., Bulgarijoje ir Lenkijoje – 30 proc.).

4.2. KOLEKTYVINIO SUTARTINIO DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO RAIDA

Kolektyvinis sutartinis metodas reguliuojant darbo santykius *užsienio valstybėse* pradėtas taikyti pakankamai seniai. Pavyzdžiui, Anglijoje, prielaidos kolektyviniams darbo santykiams atsirasti ir vystytis susidarė dar XVI a. pabaigoje, kai atsirado pirmosios profesinės sąjungos ir pirmieji jų susitarimai su darbdaviais. Tokie susitarimai dažniausiai būdavo pasiekiami įvykus darbuotojų streikams.

Sąvoka „kolektyvinė sutartis“ buvo pavartota tik XIX a. pradžioje, o teisiškai reglamentuoti kolektyvines sutartis tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygiu buvo imta XX a. pradžioje. Pirmoji kolektyvinė sutartis įpareigojančiu susitarimu buvo pripažinta Šveicarijoje, Ženevos kantone (1900–1904 m.), Nyderlandų įstatymų leidėjas 1907 m. kolektyvinei sutarčiai suteikė teisės akto galią, Didžiojoje Britanijoje kolektyvinės sutartys pripažintos 1907–1910 m. įstatymuose. Kitose užsienio valstybėse įstatymai, reguliuojantys kolektyvines sutartis, priimti: JAV –

³⁴⁸ Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.worker-participation.eu>

1935 m., Prancūzijoje – 1936 m., Japonijoje – 1946 m., Vokietijoje – 1949 m., Ispanijoje – 1958 m., Belgijoje – 1968 m., Graikijoje – 1990 m.

Rusijoje pirmą kartą kolektyvinė sutartis pasirašyta 1904 m. Buvusioje TSRS 1918–1932 metais kolektyvinės sutartys būdavo sudaromos visose įmonėse (valstybinėse ir iki 1925-ųjų egzistavusiose privačiose). Jomis dažniausiai buvo reguliuojami darbo apmokėjimo klausimai. Tačiau 1932 m. įvedus centrinę tarifinę darbo apmokėjimo sistemą kolektyvinės sutartys kaip darbo santykių reguliatorius prarado prasmę ir laipsniškai jų buvo atsisakyta, o nuo Antrojo pasaulinio karo jos apskritai nebuvo sudarinėjamos. Kolektyvinių sutarčių sudarymo praktika TSRS atnaujinta nuo 1947-ųjų.

Nacionaliniu lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys sietinos su kolektyvinės darbo teisės pradžia Skandinavijos valstybėse³⁴⁹. Pavyzdžiui, *Danijoje*, 1899 m. sudaryta visa apimanti nacionalinė kolektyvinė sutartis (*Rugsėjo kompromisas*), kuri laikoma Danijos kolektyvinės darbo teisės ištakomis ir pagrindu. Šia kolektyvine sutartimi Danijos kolektyvinė darbo teisė grindžiama jau daugiau kaip 100 metų. *Norvegijoje* 1902 m. sudaryta laikinai galiojusi (ir tikrai ne tokios svarbos kaip „*Rugsėjo Kompromisas*“ Danijoje) nacionalinė kolektyvinė sutartis, o 1935 m. – nacionaliniu lygiu buvo susitarta dėl visos pramonės šakos apimančios kolektyvinės sutarties. *Švedijoje* 1906 m. sudarytoje pamatinėje nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, vadinamoje „*Gruodžio Kompromisu*“, įtvirtintais principais iki šiol grindžiama Švedijos kolektyvinė darbo teisė, tiesa, reikia pripažinti, kad šis susitarimas yra mažesnės reikšmės, nei „*Rugsėjo Kompromisas*“ Danijoje. Daug didesnės reikšmės kolektyvinės darbo teisei Švedijoje susiformuoti turėjo 1938 m. priimtas *Saltsjobadeno pagrindinis susitarimas*.

Aptariant kolektyvinių darbo santykių raidą, svarbu pristatyti „*kolektyvinio liberalizmo teoriją*“³⁵⁰, kuri išreiškė valstybės „nesikišimo“ į darbo santykių reguliavimą politiką. Kolektyvinio liberalizmo teoriją Didžiojoje Britanijoje XX a. penktajame dešimtmetyje išplėtojo Didžiosios

³⁴⁹ Plačiau žr. Fahlbeck, R. *Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features*. Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957–2009.

³⁵⁰ Žr. Davies, A. C. L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: Printed in the University Press, 2004, p. 4.

Britanijos mokslininkas O. Kahn-Freundas. Išstudijavęs teisinius darbo santykių reguliavimo ypatumus Didžiojoje Britanijoje, šis mokslininkas pažymėjo, kad Didžiojoje Britanijoje įstatymai, skirtingai nei kitose valstybėse, turi labai menką vaidmenį reguliuojant darbo santykius. Tuo metu galiojo tik keletas įstatymų, kuriuose buvo reikalaujama iš darbdavių išskirtinės pagarbos darbuotojams ar netgi tarp darbdavių ir profesinių sąjungų skatinti kolektyvines derybas. Visas darbo santykių teisinis reguliavimas buvo paliktas darbdaviams ir profesinėms sąjungoms.

O. Kahn-Freundo nuomone, kolektyvinis liberalizmas apskritai yra ideali terpė formuotis teisei dėl trijų priežasčių:

- 1) *įstatymais kištis į darbo teisinių santykių reguliavimą visiškai nebūtina, kadangi darbuotojų teisės yra pakankamai apsaugamos kolektyvinių derybų metu.* Egzistuojantį disbalansą tarp darbuotojų ir darbdavių profesinių sąjungų visiškai atsveria dalyvavimas kolektyvinėse derybose;
- 2) *darbuotojų teisės geriau yra ginamos kolektyvinių derybų metu, o ne įtvirtinus jų apsaugą Konstitucijoje ar įstatymuose.* Net ir tuo atveju, kai valstybė darbuotojų teisių neužtikrina įstatymais, šios teisės vis tiek niekur nedingsta ir yra ginamos pačių darbuotojų kolektyvinėmis priemonėmis;
- 3) *kolektyvinis liberalizmas yra lankstesnė darbo santykių reguliavimo forma.* Toks teisinis reguliavimas užtikrina, kad profesinės sąjungos ir darbdaviai sugebės tinkamai reaguoti į kintančias aplinkybes darbo teisinių santykių srityje.

XX a. šeštajame ir septintajame dešimtmečiuose kolektyvinio liberalizmo teorija susilaukė smarkios kritikos ir buvo užgniaužta. Ši teorija nepasiteisino dėl kelių pagrindinių priežasčių:

- 1) *profesinės sąjungos prisidėjo prie diskriminacinio darbo santykių reguliavimo.* Pavyzdžiui, 1967 m. tik 50 proc. visų fizinių darbą dirbančių darbininkų ir 30 proc. baltaodžių darbuotojų buvo profesinių sąjungų nariai; 1951 m. profesinėms sąjungoms priklausė tik 27 proc. darbuotojų moterų, o vyrų – 56 proc.; profesinės sąjungos, atstovaudamos daugumos savo narių interesams, ignoravo ar netgi neigė moterų reikalavimus pagerinti darbo sąlygas ir mokėti vienodus atlyginimus, neatsižvelgiant į lyties skirtumus;

- 2) *sulėtėjo ekonomikos plėtra*. Pernelyg liberalus darbo santykių reguliavimas ir nežabojama profesinių sąjungų veiklos laisvė (dažni streikai, nepagrįsti reikalavimai didinti darbo užmokestį ir pan.), turėjo įtakos infliacijai atsirasti ir taip stabdė ekonomikos plėtrą.

Kolektyviniai darbo santykiai *Lietuvoje* formavosi pakankamai sudėtingai. Galima išskirti keturis ryškiausius kolektyvinių darbo santykių raidos Lietuvoje etapus:

- 1) *iki 1918 m. vasario 16 d.*;
- 2) *tarpukario Lietuvoje (1918 m. vasario 16 d.–1940 m. birželio 15 d.)*;
- 3) *LSSR*³⁵¹ *(1940 m. birželio 15 d.–1990 m. kovo 11 d.)*;
- 4) *Lietuvai atkūrus nepriklausomybę (nuo 1990 m. kovo 11 d.)*.

Kolektyvinių darbo santykių užuomazgos Lietuvos teritorijoje (iki 1918 m. vasario 16 d.). Lietuvoje industrinė visuomenė įsigalėjo pamažu. Darbininkai atsirado XVIII a. antrojoje pusėje, daugiausia žemės ūkyje. Jų ypač padaugėjo XIX a. viduryje plečiantis manufaktūroms, atsiradus fabrikams, tiesiant geležinkelius, po 1861 m. žemės reformos. Jų gretas nuolat papildydavo nuskurdę valstiečiai, miestiečiai ir bajorai. XIX a. pabaigoje–XX a. pradžioje daugiausia buvo žemės ūkio, maisto, siuvimo ir tekstilės, metalo ir medžio apdirbimo pramonės darbininkų³⁵². Šiuo laikotarpiu darbo teisė kaip susisteminta teisės normų visuma apskritai neegzistavo³⁵³, tačiau buvo pastebimos darbo teisės užuomazgos, prasidedančios būtent nuo darbuotojų ir darbdavių savireguliacijos. Darbuotojų kova dėl savo teisių prasidėjo XIX a. pabaigoje. Pirmosios darbininkų organizacijos – „kovos kasos“ – atsirado 1888 m. Vilniuje. Iš jų nuo 1895 m. ėmė kurtis profesinės sąjungos. 1905 m. Ru-

³⁵¹ LSSR – Lietuvos Sovietų Socialistinė Respublika.

³⁵² *Visuotinė lietuvių enciklopedija*. T. IV. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2003, p. 481.

³⁵³ Vienos nuomonės dėl darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos susiformavimo nėra. Esminis lūžis darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos formavimosi procese tarptautiniu lygiu įvyko po Antrojo pasaulinio karo, kai 1944 m. Filadelfijoje įvykęs TDO kongresas deklaracijoje suformulavo pagrindinę mintį, kad „darbo jėga nėra prekė“. Nuo to laiko prasidėjo darbo teisinių santykių reguliavimas įstatymais. Manytina, kad nagrinėjant visuomeninių santykių, susijusių su darbu, reguliavimą galima kalbėti tik apie darbo teisės užuomazgas, kurios atsirado atskirose valstybėse.

sijos revoliucijos metu dauguma darbininkų streikavo. Šiais streikais jie, be kita ko, išsikovojo didesnius atlyginimus, 8 valandų darbo dieną, teisę sudaryti kolektyvines sutartis.

Kolektyvinių darbo santykių reguliavimas tarpukario Lietuvoje (1918 m. vasario 16 d.–1940 m. birželio 15 d.). Tarpukario Lietuvoje kolektyviniai darbo santykiai buvo mažai išvystyti. Tai iš esmės lėmė menkai išplėta pramonė, nedidelis darbininkų skaičius, silpnos profesinės sąjungos, kurios 1935 m. visai buvo uždraustos. Tuo metu vyraujanti ūkio šaka buvo žemės ūkis, todėl kolektyviniai darbo santykiai labiausiai buvo plėtojami būtent šioje srityje. Antai 1929 m. priimta-me Žemės ūkio darbininkų samdos įstatyme buvo nustatyta galimybė raštu sudaryti su darbininkais arba jų sąjungomis „bendrą sutartį“ dėl samdymo sąlygų, apibrėžtas individualios darbo sutarties ir „bendros sutarties“ santykis, sureguliuotas „bendros sutarties“ nutraukimas.

Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymo³⁵⁴ 11 paragrafe nustatyta:

„Ūkininkai arba jų sąjungos gali raštu sudaryti su darbininkais arba jų sąjungomis bendrą sutartį dėl samdymo sąlygų. Tokios sąlygos yra privalomos bendros sutarties dalyviams, sudarant savo tarpe atskiras samdos sutartis.

Jei atskirose bendrosios sutarties dalyvių sutartyse būtų sąlygų, prieštaraujančių bendrajai sutarčiai, tai tos sąlygos neturi galios ir yra pakeičiamos bendrosios sutarties sąlygomis.

Jei bendroji sutartis būtų sudaryta ilgesniam kaip vienerių metų laikui, tai bet katra šalis, įspėdama kitą prieš šešis mėnesius, turi teisę ją nutraukti, pasibaigus kiekvieniems sutarties metams.“

Kitose ūkio srityse kolektyvinės sutartys specialiai įstatymuose nebuvo nustatytos, bet ir nedraudžiamos. P. Šulaitis³⁵⁵ nurodė, kad „kolektyvinis susitarimas, jeigu jis atitinka šalių nusistatymą, turi privalomumo pobūdį, kas aiškiai matyti iš Civilinių įstatymų X tomo 569 straipsnio: „kiekviena sutartis ir kiekviena obligacija, taisyklingai nustatyta, uždeda susitariantiems pareigą ją pildyti“. Jo teigimu, reguliuojant kolektyvi-

³⁵⁴ Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymas. *Vyriausybės žinios*, 1929, Nr. 306-2057.

³⁵⁵ Šulaitis, P. *Darbo sutartis*. Kaunas: Darbo rūmai, 1936, p. 72.

nes sutartis buvo taikoma sutarčių, sudaromų trečiųjų asmenų naudai, analogija, t. y. jei darbininkas sudarytų su darbdaviu sutartį sulaužydamas kolektyvinės sutarties nuostatas, jis taptų atsakingas prieš profesinę sąjungą ir turėtų atlyginti nuostolius, tačiau įstatymais priversti darbininką ar darbdavį pasinaudoti kolektyvinės sutarties sąlygomis nebuvo galima. Pasak J. Grabausko, „bendros sutarties dalyviams, sudarant atskiras sutartis, neginama nustatyti kitokias, negu bendroje sutartyje, sąlygas, jei tik tas neuždrausta pačioje kolektyvinėje sutartyje“³⁵⁶.

Civilinių įstatymų X tomo 569 straipsnyje buvo nustatyta:

„kiekviena sutartis ir kiekviena obligacija, taisyklingai nustatyta uždeda susitariantiems pareigą ją pildyti.“

Kolektyvinių darbo santykių reguliavimas LSSR (1940 m. birželio 15 d.–1990 m. kovo 11 d.). Vyraujant totalitarinio socializmo sistemai, kuri neskaito domėtis teisiųjų įstatymų turiniu, tenkinosi teisės kaip elgesio taisyklės konstatavimu, pirmenybę teikė teisėtumui, o ne teisingumui, valstybės valią laikė vieninteliu teisės šaltiniu, nebuvo tinkamų teisiųjų prielaidų susiformuoti ir plėtotis kolektyviniams darbo santykiams.

Sovietinės Lietuvos kolektyvinių darbo santykių būklę lėmė keletas veiksnių. Pirma, vyraujant totalitariniam režimui dominavo draudimo ir įsakymo (įpareigojimo) imperatyvai, dėl to negalėjo kurtis laisvos profesinės sąjungos, kurios yra pagrindinis visavertiškų kolektyvinių darbo santykių garantas. Antra, valstybės ūkis buvo paremtas planine ekonomika, socialiniu požiūriu visuomenė buvo vienalytė, t. y. nebuvo išsiskuoseniavimo turtiniu pagrindu, o tai eliminavo tiek darbuotojų tarpusavio konkurenciją, tiek darbdavių ir darbuotojų savarankiškus interesus.

Prasidėjus pirmajai sovietinei okupacijai buvo įvykdyta radikali šalies ūkio pertvarka, nacionalizuotas privatus turtas. Verslininkai nustojo egzistuoti kaip ekonominės sistemos dalyviai, o vartotojai buvo priversti atlikti visuomeninio produkto prašytojo vaidmenį. Taigi socialistinėje visuomenėje faktiškai išliko tik vienas veikiantis subjektas – valstybė, sujungusi tris nepriklausomas funkcijas: verslininko, stambiausio vartotojo, taip pat teisėjo ir įstatymų leidėjo. Dėl to pamažu išnyko ir kapitalo bei darbo jėgos rinkos.

³⁵⁶ Grabauskas, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. Šiauliai, 1934, p. 6.

Totalitarinio valdymo metais įstatymai detaliam reglamentavimui profesinių sąjungų veiklą, dėl to šios veiklos galimybės buvo smarkiai ribotos ir daugiau ar mažiau formalios.

Sovietinės kolektyvinės darbo teisės sampratą rodo Rusijos Sovietų Federacinės Socialistinės Respublikos (RSFSR) darbo įstatymų kodekse įtvirtintos kolektyvinės sutarties apibrėžties komentaras: „Pirmiausia <...> terminus „samdytojas“ ir „samdos sutartis“ neteisinga taikyti socialistiniams darbo santykiams, nes darbas tarybinių darbininkų ir tarnautojų, iš kurių ne tik atimtos gamybos priemonės, o atvirksčiai, kurie valdo jas kartu su visa liaudimi, nėra samdomasis darbas“³⁵⁷, iš kurio matyti, kad šiuo laikotarpiu nebuvo realios takoskyros tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų interesų. Toks požiūris iš esmės pakeitė kolektyvinių darbo santykių, kurių pagrindinė paskirtis – sutartiniu būdu derinti darbuotojų ir darbdavių interesus, prasmę.

Unikalus socialistinės teisės sistemos ypatumas buvo tam tikrų tradicinių valdžios funkcijų įprastas perdavimas visuomeninėms organizacijoms. Vykdydamos šiuos joms pavestus įpareigojimus, šios visuomeninės organizacijos promulgavo įvairias taisykles ir nutarimus. Normaliomis sąlygomis visuomeninių (nevalstybinių) organizacijų nustatytos normos nėra laikomos privalomaisiais teisės šaltiniais, bet kai tik valstybė aiškiai patvirtina šias normas, jos pakeliamos į teisės normų lygmenį. Dauguma socialistinių profesinių sąjungų organizacijos sukurtų normų pateko į teisės normų kategoriją³⁵⁸. Kiekvienais metais būdavo išleidžiami Visasąjunginės profesinių sąjungų centro tarybos (VPSC) nutarimai dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ateinantiems metams, o pačios kolektyvinės sutartys būdavo sudaromos pagal planą, įmonei tvirtinamą kiekvienais metais. Sovietiniu laikotarpiu kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarka Lietuvoje buvo nustatoma ministerijų ir profesinių sąjungų centro komiteto direktyviniais raštais, suderintais su VPSC³⁵⁹.

³⁵⁷ Aleksandrovas, N. G. et al. *Darbo įstatymai. Komentaras prie TSRS darbo įstatymų ir RTFSR darbo įstatymų kodekso*. Vilnius: Profleidykla, 1957, p. 17.

³⁵⁸ Glindon, M. A.; Gordon M. W.; Osakwe C. *Vakarų teisės tradicijos*. E. Kūrio užanginis straipsnis „Teisinė valstybė, teisinių sistemų įvairovė ir Vakarų teisės tradicija“, p. XI-VLVII. Vilnius: Pradai, 1993, p. 368.

³⁵⁹ Aleksandrovas, N. G. et al. *Darbo įstatymai. Komentaras prie TSRS darbo įstatymų ir RTFSR darbo įstatymų kodekso*. Vilnius: Profleidykla, 1957, p. 18.

Šiuose aktuose būdavo nurodoma planinės ekonomikos principais paremtų planinių rodiklių įtvirtinimas (t. y. einamųjų metų produkcijos išleidimo rodikliai, darbo našumo, darbo užmokesčio, produkcijos savikainos rodikliai, kvalifikacijos kėlimo rodikliai ir kt.), ideologinės nuostatos (t. y. nurodymai profesinių sąjungų fabrikų ir gamyklų komitetams dėl socialinio lenktyniavimo ir pan.).

To meto tendencijas, darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis pavertusias valstybinės propagandos skleidimo ir politinio režimo įtvirtinimo įrankiu, parodo VPSCT 1952 m. gruodžio 6 d. nutarimas „Dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo 1953 metams“, kurio 1 straipsnyje *inter alia* buvo numatytas svarbiausias kolektyvinių sutarčių uždavinys – mobilizuoti darbininkus, inžinerijos ir technikos darbuotojus ir tarnautojus besąlygiškam Tarybų Sąjungos komunistų partijos XIX suvažiavimo iškeltiems uždaviniams įvykdyti.

Pavyzdžiui, VPSCT 1952 m. gruodžio 6 d. nutarime „Dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo 1953 metams“³⁶⁰ 1 straipsnyje buvo nustatyta:

„Laikyti, kad svarbiausias profsąjunginių organizacijų uždavinys sudarant kolektyvines sutartis 1953 metams yra mobilizuoti darbininkus, inžinerijos-technikos darbuotojus ir tarnautojus besąlygiškam Tarybų Sąjungos Komunistų partijos XIX suvažiavimo iškeltojų uždavinių įvykdymui. Būtina dar plačiau išvystyti socialistinį lenktyniavimą už tai, kad kiekviena įmonė, cechus, kiekvienas darbo baras įvykdytų ir viršytų valstybinį planą, už tolesnę produkcijos kokybės kėlimą ir jos savikainos mažinimą, taupų žaliavos, medžiagų, kuro, elektros energijos naudojimą, nenukrypstamą ekonomijos režimo įgyvendinimą, vidinių gamybos rezervų išnaudojimą.

Profsąjunginės organizacijos ir ūkiniai įmonių vadovai turi sustiprinti dėmesį darbo našumo kėlimo, kaip ypatingai svarbios socialistinės gamybos augimo sąlygos, klausimams; remti teigiamus pirmūnų ir novatorių pavyzdžius ir progresyvią iniciatyvą, įdiegti priešakinį darbo patyrimą, plačiau išvystyti individualinį socialistinį lenktyniavimą ir brigadų, darbo barų, cechų bei įmonių lenktyniavimą.“

³⁶⁰ Aleksandrovas, N. G. et al. *Darbo įstatymai. Komentarai prie TSRS darbo įstatymų ir RTFSR darbo įstatymų kodekso*. Vilnius: Profleidykla, 1957, p. 18.

Minėtas teisinio reguliavimo dokumentas nulėmė deklaratyvų kolektyvinių sutarčių turinį, iškreiptą asociacijų laisvės sampratą ir vienintelio tuo metu veikusio kolektyvinės darbo teisės subjekto – profesinės sąjungos – teisinio statuso nevisavertiškumą. Tai matyti ir iš Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. liepos 30 d. nutarime „Dėl paramos besisteigiančioms profsąjungoms ir buvusių valstybinių profsąjungų organizacijų turto“ ir Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime pateiktų vertinimų.

Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. liepos 30 d. nutarime „Dėl paramos besisteigiančioms profsąjungoms ir buvusių valstybinių profsąjungų organizacijų turto“³⁶¹ nustatyta:

„Lietuvos TSR veikusios profsąjungos, vykdydamos valstybės sankcionuotą priverstinį darbuotojų apmokestinimą, atstovavo valdančiosios valstybinės partokratijos sistemos, o ne Lietuvos žmonių interesams. Tokios profesinės sąjungos buvo valstybinės, o ne visuomeninės organizacijos.“

Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime³⁶² konstatuota:

„Iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusios profesinės sąjungos buvo SSRS profesinių sąjungų sistemos dalis, jos iš esmės buvo SSRS valstybės mechanizmo dalis, per kurias ta valstybė vykdė tam tikras socialines ir kitas funkcijas.“

Sovietinėje darbo teisėje vyravo planinė ekonomika, lėmusi tai, kad darbuotojai ir darbdaviai neturėjo socialiniams partneriams būdingų požymių, t. y. nebuvo siekiama atskirų interesų. Tokia faktinė situacija, be kita ko, turėjo įtakos ir tam, kad nagrinėjamu laikotarpiu Lietuvoje nebuvo įtvirtinta teisė streikuoti.

³⁶¹ Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. liepos 30 d. nutarimas „Dėl paramos besisteigiančioms profsąjungoms ir buvusių valstybinių profsąjungų organizacijų turto“. *Lietuvos aidas*, 1990, Nr. 52; *Valstybės žinios*, 1990, Nr. 23-567.

³⁶² Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93-4223; *ibidem*, 2003, Nr. 100.

32. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. liepos 30 d. nutarimas „Dėl paramos besisteigiančioms profsąjungoms ir buvusių valstybinių profsąjungų organizacijų turto“. *Lietuvos aidas*, 1990, Nr. 52; *Valstybės žinios*, 1990, Nr. 23-567.

33. Dambrauskas, A. et al. *Tarybinė darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1976, p. 13.

Kolektyvinių darbo santykių reguliavimas Lietuvai atkūrus nepriklausomybę (nuo 1990 m. kovo 11 d.). Pozityvi kolektyvinių darbo santykių plėtra įmanoma tik demokratijos sąlygomis, kai atsižvelgiama į pagrindines žmogaus teises ir laisves, privataus savininko egzistavimą, rinką ir darbo rinką. Tik atkūrus nepriklausomybę, t. y. 1990 m.³⁶³, Lietuvoje atsirado prielaidos kurti ir veikti darbdavių organizacijoms, kurių steigimąsi Lietuvoje pirmiausia nulėmė darbdavių siekis apginti savo verslo interesus, o savo pagrindiniu partneriu jie laikė Vyriausybę. Taigi nuo 1990 m. kovo 11 d. Lietuvos darbo teisėje, kaip ir visoje Lietuvos teisinėje sistemoje, prasidėjęs naujas kolektyvinių darbo santykių teisinio reguliavimo etapas sietinas iš esmės su tuo, kad: nuo totalitarinio politinio režimo buvo pereita prie demokratijos, nuo planinės ekonomikos – prie rinkos ekonomikos. Šiuo laikotarpiu kolektyvinių darbo santykių reguliavimas buvo gana chaotiškas ir skubotas.

Vienas iš pagrindinių teisės aktų, reguliavusių kolektyvinius darbo santykius, buvo Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1991 m. balandžio 4 d. priimtas Kolektyvinių sutarčių įstatymas³⁶⁴. Šis įstatymas su pakeitimais ir papildymais galiojo iki 2003 m. sausio 1 d., t. y. iki Darbo kodekso³⁶⁵ įsigaliojimo. Minimu laikotarpiu kolektyvinių darbo santykių raidai Lietuvoje didelę reikšmę turėjo ir Lietuvos Respublikos trišalės tarybos, kaip socialinės partnerystės veiklos, vykdomos aukščiausiu – nacionaliniu – lygiu, formos sukūrimas.

Greta teigiamų permainų, sietinų su rinkos ekonomika ir demokratinėmis vertybėmis, pažymėtina, kad kolektyvinių sutarčių teisinis reguliavimas iš karto po nepriklausomybės atkūrimo buvo *inertiškas*³⁶⁶. Antai pagal Kolektyvinių sutarčių įstatymą (1991 m. balandžio 4 d. re-

³⁶³ Pažymėtina, kad darbdavių organizacijos kaip kolektyvinės darbo teisės subjektai neseniai atsirado ir kitose Rytų Europos valstybėse. Antai, Čekijoje, darbdavių organizacijos kaip pilietinės asociacijos, teritoriniu, profesiniu ir nuosavybės formos pagrindu ėmė steigtis tik 1989 m. (Hala, J., et al. *Development of Social Dialogue in Czech Republic*. Rilsa, 2002).

³⁶⁴ *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 12-312.

³⁶⁵ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569; *ibidem*, 2002, Nr. 71.

³⁶⁶ Beje, inertiškumas reguliuojant kolektyvines sutartis, matomas ir šiuo metu, o jo pavyzdžiu laikytina tai, kad Darbo kodekso nuostatos, daugiausia orientuotos į įmonės lygio kolektyvinių sutarčių teisinį reguliavimą, tačiau aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinėms sutartims reguliuoti, manytina, skiriamas nepakankamai dėmesio.

dakcija) kolektyvines sutartis buvo galima sudaryti tik įmonės lygiu. Pagal tuo metu galiojusį teisinį reguliavimą įmonėse, įstaigose, organizacijose, taip pat Lietuvoje veikiančiose bendrose su kitomis valstybėmis įmonėse ir užsienio valstybių įmonėse, nepriklausomai nuo darbuotojų skaičiaus, o darbuotojų reikalavimu – taip pat ir įmonių filialuose, buvo privaloma sudaryti kolektyvines sutartis. Žinoma, toks imperatyvus teisinio reguliavimo pobūdis buvo nesuderinamas su kolektyvinės sutarties esme ir asociacijų laisve, todėl 1994 m. kovo 31 d. priėmus įstatymą „Dėl Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo pakeitimo ir papildymo“³⁶⁷ jo atsisakyta.

Darbo kodekso priėmimas tapo reikšmingu žingsniu įtvirtinant kolektyvinius darbo santykius. Darbo kodekse įtvirtintas siekis darbo santykių tarpusavio interesus derinti derybų ir susitarimų būdu; įstatymo lygiu pripažinta ir įtvirtinta socialinė partnerystė; tiesiogiai įtvirtinta Lietuvos Respublikos trišalės tarybos teisė sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo ir nurodyta, kad tokie susitarimai Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko potvarkiais skelbiami „Valstybės žiniuose“ ir įsigalioja Vyriausybės nutarimams nustatyta tvarka; daugelio darbo klausimų reglamentavimas perduotas kolektyvinei sutarčiai, o jos norminė dalis pripažinta teisės šaltiniu.

Pažymėtina, kad Lietuvai atkūrus nepriklausomybę kurį laiką valstybės tarnautojams nebuvo suteikiama teisė sudaryti kolektyvines sutartis. Galima išskirti tris **kolektyvinio sutartinio reguliavimo valstybės tarnyboje** raidos etapus:

- 1) *teisinio neapibrėžtumo etapas*. Nuo 1991 m. gegužės 1 d., kai įsigaliojo Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, iki 1996 m. gegužės 8 d., kai įsigaliojo Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 8 ir 10 straipsnių pakeitimo įstatymas, vyravo teisinis neapibrėžtumas, o apie kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje iš viso nebuvo kalbama, t. y. jos nebuvo nei draudžiamos, nei leidžiamos. Antai pagal Kolektyvinių sutarčių įstatymą³⁶⁸ kolektyvinė sutartis galėjo būti sudaroma tarp visų „darbuotojų,

³⁶⁷ Valstybės žinios, 1994, Nr. 29-511.

³⁶⁸ Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.

dirbančių pagal darbo sutartis“, o Darbo sutarties įstatymas³⁶⁹ buvo taikomas ir visiems valstybės tarnautojams, įskaitant teismo, prokuratūros pareigūnus ir net profesinės karo tarnybos karius. Šiuo laikotarpiu vyravo darbo teisės „plačios veikimo sferos“ koncepcija³⁷⁰;

- 2) *imperatyvaus kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje draudimo etapas*. Nuo 1996 m. gegužės 8 d., kai įsigaliojo Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 8 ir 10 straipsnių pakeitimo įstatymas, iki 2003 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo Darbo kodeksas, kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje buvo draudžiamos. Pagal Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 8 ir 10 straipsnių pakeitimo įstatymą buvo draudžiama valstybės ir savivaldybių valdininkams, nurodytiems Valdininkų įstatyme, sudaryti kolektyvines sutartis (1 straipsnis). Šiame kontekste atkreiptinas dėmesys į tai, kad Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 8 straipsnio 4 dalis (1996 m. balandžio 17 d. redakcija) galiojo iki pat Darbo kodekso įsigaliojimo, t. y. iki 2003 m. sausio 1 d., nors ši norma buvo tapusi neaktualia jau priėmus 1999 m. liepos 8 d. Valstybės tarnybos įstatymą³⁷¹, įsigaliojusį 1999 m. liepos 30 d., kuriame apskritai buvo atsisakyta „valdininko“ sąvokos, o valstybės tarnautojų gretos buvo gerokai išplėstos;
- 3) *kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje įtvirtinimo etapas*. Sutartinio valstybės tarnybos santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis pradžia sietina su Darbo kodekso priėmimu. Šio kodekso 59 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnybose ypatumus nustato įstatymai, reglamentuojantys tų tarnybų veiklą“. Minėta Darbo kodekso nuostata įgyvendinta Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnyje (2003 m. spalio 7 d. redakcija), kur iš esmės buvo įtvirtintas žemiausio lygmens valstybės ar savivaldybės institucijos ar įs-

³⁶⁹ Lietuvos aidas, 1991, Nr. 246; Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

³⁷⁰ Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė, 1999, Nr. 33 (1), p. 27.

³⁷¹ Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

taigos socialinės partnerystės lygis, nustatyta, kad „kolektyvinė sutartis yra darbdavio ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas dėl tarnybos (darbo) ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų“. To paties straipsnio 2 dalyje (2003 m. spalio 7 d. redakcija) buvo nurodyta, kad „sudarant kolektyvinę sutartį, darbdaviui atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotasis asmuo, o valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga“.

Pagal šiuo metu galiojančio Valstybės tarnybos įstatymo 5¹ straipsnį (2008 m. gegužės 13 d. redakcija): nacionalinė kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, ir Vyriausybės rašytinis susitarimas, kuris nustato Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas (1 dalis); šakos kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, dirbantiems vienoje viešojo administravimo veiklos srityje, ir Vyriausybės ar jos įgaliotųjų institucijų rašytinis susitarimas, kuris nustato visų vienos viešojo administravimo veiklos srities valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas (2 dalis); įstaigos kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovo arba jo įgaliotojo asmens ir valstybės tarnautojams atstovaujančios valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos, kuris nustato valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas (3 dalis). Pagal galiojančią teisinę reguliavimą įstaigos kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis.

4.3. KOLEKTYVINĖS DERYBOS

Kolektyvinės derybos – tai veikla arba procesas rengiant kolektyvinę sutartį ir nagrinėjant socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų – ginčą³⁷².

4.3.1. Teisės į kolektyvines derybas samprata

Teisė į kolektyvines derybas priskirtina socialinėms ekonominėms teisėms, kurios, kitaip nei politinės ir civilinės žmogaus teisės, labiau orientuotos į grupinių teisių užtikrinimą, nors jas realizuojant kartu užtikrinamos ir individualios žmogaus teisės. Ši teisė įtvirtinama tiek tarptautiniuose teisės aktuose (pavyzdžiui, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje³⁷³, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), TDO konvencijose Nr. 98 ir Nr. 154 ir kt.), tiek nacionaliniuose teisės aktuose (Darbo kodekse, įstatymuose ir įstatymų įgyvendinamuosiuose teisės aktuose).

Teisė į kolektyvines derybas apima:

- 1) *teisę į kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties;*
- 2) *teisę į kolektyvines derybas sprendžiant darbo ginčus³⁷⁴.*

Darbuotojai teisę į kolektyvines derybas realizuoja ne patys, o per savo atstovus. Pažymėtina, kad darbuotojų atstovų įgaliojimai kolektyvinių derybų metu priimti sprendimus atstovaujamųjų vardu nėra absoliutūs, o svarbiausiems sprendimams būtinas darbuotojų pritarimas. Minėtu darbuotojų atstovavimo kolektyvinėse derybose aspektus yra atskleidęs TDO Asociacijų laisvės komitetas ir LAT.

1. TDO Asociacijų laisvės komitetas yra konstatavęs:

– „<...> tiesioginės derybos tarp įmonės ir jos tarnautojų aplenkiant atstovaujančias organizacijas, jei tokių esama, gali tam tikrais atvejais pažeisti principą, reikalaujantį skatinti derybas tarp darbdavių ir darbuotojų asociacijų“³⁷⁵;

³⁷² Dambrauskienė, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003. T. 40(32), p. 10.

³⁷³ *Oficialus leidinys*, C 364/1, 2000.

³⁷⁴ Plačiau žr. vadovėlio 6.2.2. skirsnį *Kolektyvinės derybos sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus*.

³⁷⁵ Freedom of Association and Collective Bargaining. Report III (Part 4B) International Labour Conference. ILO. Geneva, 1994. P. 240

„<...> galimybė personalo atstovams, atstovaujantiems 10 proc. visų darbuotojų, sudaryti kolektyvines sutartis su darbdaviu ten, kur jau yra viena ar daugiau darbuotojų organizacijų, neskatina kolektyvinės sutarties“³⁷⁶.

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012³⁷⁷ konstatuota:

„<...> darytina išvada, kad DK II dalies, reglamentuojančios kolektyvinius darbo santykius, normas, nustatančios profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų kolektyviniuose darbo santykiuose, išskirtinius įgalinimus dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo atitinka tarptautinių dokumentų nuostatas ir aiškintinos būtent taip, kad darbuotojų kolektyvas neturi teisės tiesiogiai, eliminuodamas jam atstovaujančią profesinę sąjungą, susitarti dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo. Šioje byloje teismai netinkamai aiškino pirmiau nurodytas normas, todėl jų išvada, kad 2009 m. kovo 25 d. UAB „Švyturys–Utenos alus“ darbuotojų konferencijos sprendimu buvo pakeistas kolektyvinės sutarties priedo – darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punktą, nustatant, jog šis punktą įsigalios tik nuo 2010 m. balandžio 1 d., yra nepagrįsta. Darbuotojų konferencija neturėjo kompetencijos keisti kolektyvinės sutarties nuostatų, todėl darbuotojų konferencijos 2009 m. kovo 25 d. sprendimas neturėjo ir negalėjo turėti įtakos darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punkto galiojimui.

Tokia išvada išplaukia ne tik iš pirmiau nurodytų DK normų aiškinimo, bet ir iš DK 64 straipsnio, kuriame nustatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje. Šalių sudarytos kolektyvinės sutarties 1.3 punkte nustatyta, kad sutartis keičiama darbdavio ir profsąjungos raštišku susitarimu. Iš šios sutarties sąlygos akivaizdu, kad kolektyvinės sutarties pakeitimai galėjo būti daromi tik profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu, bet ne darbdaviui tiesiogiai susitarus su darbuotojų kolektyvo atstovais – darbuotojų konferencijos sprendimu.“

3. LAT Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo mėn. 3 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-141/2008 ir 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011³⁷⁸, konstatuota:

376 Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of Governing Body of the International Labour Organization. ILO. Geneva, 1996. P. 831.

377 LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

378 LAT Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo mėn. 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-141/2008. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

„Profesinių sąjungų, kaip įstatyminių darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujamojų vardu nėra absoliutūs. Svarbiausi kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų sprendimai, darantys lemiamą įtaką visų darbuotojų interesams (kolektyvinės sutarties patvirtinimas, streiko paskelbimas) įsigalioja tik darbuotojų daugumos pritarimu (DK 62, 77 straipsniai).“

Teisės į kolektyvines derybas realizavimas grindžiamas tokiais *principais*³⁷⁹, kaip: laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius išsipareigojimus, galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, realaus išsipareigojimų vykdymo, objektyvios informacijos suteikimo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, geros valios, teisingos pusiausvyros, sąžiningumo, protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise ir kitais principais. Kai kurie kolektyvinių derybų principų turinio aspektai yra atskleisti LAT praktikoje.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012³⁸⁰, konstatuota:

„Derybos – tai šalių interesų gynimo būdas, abipusių kompromisų (nuolaidų) būdu siekiant surasti abiem šalims priimtina sprendimą. Kita vertus, šalys, pradėdamos derėtis, turi suvokti, kad bendras sprendimas gali būti ir nepriimtas, nepaisant sąžiningų pastangų susitarti, t. y. vien ta aplinkybė, kad šalys derybose nepriėmė abi šalys tenkinančio sprendimo, savaime nereiškia nesąžiningų derybų. Kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų išsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. DK 48 straipsnio 3 dalyje numatytas sąžiningumo principas įtvirtintas vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo nuostatomis. TDO Asociacijų laisvės komitetas, atkreipdamas dėmesį į svarbą, kurią jis skiria pareigai dalyvauti derybose gera valia, yra nustatęs šiuos principus: 1) svarbu, kad darbdaviai ir profesinės sąjungos derybose dėtų visas pastangas, jog būtų pasiektas susitarimas, be to, realios ir konstruktyvios derybos yra būtinas komponentas sukurti ir palaikyti

³⁷⁹ Plačiau žr. vadovėlio 2.9. skirsnį *Socialinės partnerystės principai*.

³⁸⁰ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

šalių abipusio pasitikėjimo ryšį; 2) derybose turi būti vengiama bet kokių nepagrįstų delsimų; 3) susitarimai turėtų susaistyti šalis“.

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011³⁸¹, konstatuota:

„Kolektyvinių būdu suderintos valios vienašališkas nepaisymas (net laikinai) pažeidžia teisę kolektyviai derėtis, taip pat derybų geros valios principą ir lemia profesinės sąjungos teisę siekti kompromiso kraštutinėmis priemonėmis – skelbiant streiką.

Kiekvieną susiklosčiusią situaciją būtina įvertinti derybų sąžiningumo principo, kuris yra tiesiogiai susijęs su pagarbos interesų pusiausvyros principui užtikrinimu kolektyvinių derybų metu, aspektu. Kolektyvinių derybų kontekste svarbus pareiktų reikalavimų pobūdis, reali galimybė juos įgyvendinti. Taigi kiekvienu atveju, remiantis sąžiningumo, protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise principais (DK 35 straipsnis, 81 straipsnio 2 dalis), būtina įvertinti, ar, prieš skelbiant streiką, abi šalys geranoriškai siekė sutarimo.“

Teisė į kolektyvines derybas pripažįstama lygia visiems darbuotojams (jų organizacijoms) ir darbuotojams (jų organizacijoms), nepriklausomai nuo ekonominės veiklos šakos. Tam tikri šios teisės ypatumai (ribojimai, išimtys ir pan.) nacionaliniais teisės aktais gali būti nustatyti ginkluotosioms pajėgoms, policijai, valstybės tarnautojams. Pažymėtina, kad teisė į kolektyvines derybas ribojimai nurodytiems darbuotojams iš esmės priklauso nuo nacionalinių įstatymų, papročių ir susitarimų.

Teisės aktuose pripažįstama, kad teisė į kolektyvines derybas turi būti įgyvendinama veiksmingai, o valstybė turi imtis priemonių skatinti kolektyvines derybas.

4.3.2. Kolektyvinių derybų skatinimas

Kolektyvinių derybų skatinimas Lietuvoje

Europos socialinių teisių komiteto pateiktoje išvadoje dėl Europos Socialinės chartijos įgyvendinimo Lietuvoje, nurodyta, kad pagal EIRO statistiką, Lietuvoje yra mažiau kaip 15 proc. darbuotojų, kurie turi kolek-

³⁸¹ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

tyvines sutartis³⁸². Europos socialinių teisių komitetas mano, kad tai nepakankamas skaičius, siekiant įrodyti, jog skatinamos kolektyvinės derybos pagal Chartijos reikalavimus³⁸³. Tai iliustruoja ir duomenys: iš viso per 2011 metus pasirašytos 273 kolektyvinės sutartys (2009 metais pasirašytos 290 įmonės kolektyvinės sutartys, 2010 metais – 248 įmonės kolektyvinės sutartys). Kaip matyti iš duomenų, socialinės partnerystės plėtra ir kolektyvinių derybų apimtys 2010 metais sumažėjo dar labiau nei 2009 metais.

Skatinti kolektyvines derybas Lietuva įsipareigojo dar 1994 m. rugėjo 26 d., ratifikavusi TDO konvencijas Nr. 154 ir 98. Toks įsipareigojimas įtvirtintas ir kiek vėliau – 2001 m. gegužės 15 d. ratifikuotoje Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje). Pažymėtina, kad ši pareiga gana sunkiai interpretuojama, o tokių frazių kaip „atitinkančių tos valstybės sąlygas“ ir „pritaikytų atitinkamos valstybės sąlygoms“, vartojimas TDO konvencijose reiškia, kad valstybės TDO narės turi gana plačią diskreciją įgyvendinti minėtose konvencijose įtvirtintus įpareigojimus.

Skatinant kolektyvines derybas siekiama šių *tikslų*:

- 1) užtikrinti realią galimybę kolektyvinėse derybose dalyvauti visiems darbdaviams (jų organizacijoms), taip pat per atstovus – visiems darbuotojams, turintiems teisės į kolektyvines derybas;
- 2) užtikrinti, kad kolektyvinėse derybose praktikoje būtų tariamasi visais klausimais, kuriais leidžiama tartis kolektyvinių derybų būdu;
- 3) skatinti kolektyvinių derybų šalis pačioms nustatyti procedūros taisykles;
- 4) užtikrinti, kad kolektyvinėms deryboms nekludytų procedūros taisyklių nebuvimas arba tokių taisyklių neadekvatumas ar netinkamumas;
- 5) užtikrinti, kad darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas.

TDO Asociacijų laisvės komitetas, aiškindamas TDO konvencijoje Nr. 154 ir 98 įtvirtintas nuostatas dėl kolektyvinių derybų skatinimo, suformulavo šias taisykles:

³⁸² European Industrial Relations Observatory (EIRO) and Eurostat. Prieiga per internetą [interaktyvu]: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/lithuania_1.htm>

³⁸³ European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 (LITHUANIA) Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter. December 2010. Prieiga per internetą [interaktyvu]: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf

- 1) *valstybės negali kolektyvinių derybų paversti privaloma procedūra, kadangi tai gali prieštarauti pagrindiniam kolektyvinių derybų savanoriškumo principui*³⁸⁴. Šiame kontekste pažymėtina, kad įtvirtinti darbo įstatymuose teisės normas, sudarančias kolektyvinių sutarčių institutą, ir suteikti galimybę socialiniams partneriams patiems kolektyvinių derybų būdu kolektyvinėse sutartyse kurti tų sutarčių teisinio reguliavimo sričiai priklausantiems subjektams privalomas teisės normas nėra savitiksliis dalykas. Jis yra socialinės inžinerijos priemonė, būdas skatinti darbo santykių savireguliaciją, pilietinės visuomenės formavimąsi ir vystymąsi, darbo santykių lankstumą ir kt. Dėl to valstybėms, prisiėmusioms įsipareigojimą skatinti kolektyvines derybas, kyla nelengvas uždavinys surasti tinkamą balansą tarp efektyvaus prisiimto įpareigojimo įgyvendinimo ir būtinybės tai daryti neiškreipiant darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis, kaip savanoriško, sutartinio teisinio reguliavimo, išreiškiančio abiejų socialinių partnerių (tiek darbdavių ir (arba) jų organizacijų, tiek darbuotojų ir jiems atstovaujančių organizacijų) maksimaliai su-derintas kompromisines pozicijas *raison d'être*. Vadinas, skatinant kolektyvines derybas turi būti užtikrinta, kad nebus ribojama kolektyvinės darbo teisės subjektų:
- a) *steigimosi laisvė*, t. y. bus sudarytos sąlygos asmenims laisva valia pasirinkti profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus galinčias ginti organizacijas;
 - b) *veiklos laisvė*, t. y. bus paisoma kolektyvinės darbo teisės subjektų autonomiškumo valstybės, jos institucijų atžvilgiu principo (valstybė šiems subjektams neteiks paramos tokiais būdais, kad jie taptų priklausomi nuo valstybės ar būtų pažeistas jų lygiateisiškumas; administracinėmis priemonėmis nesikiš į tokių subjektų vidaus valdymo institucijų formavimą ar tokią tvarką reglamentuojančių aktų (įstatų, statutų ir pan.) turinį); bus užtikrinama veiksminga ir reali darbuotojų teisė streikuoti; socialinė partnerystė bus grindžiama geros valios, laisvų kolektyvinių derybų,

³⁸⁴ ILO, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee (1996), paras. 844–846.

savanoiškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, teisingos pusiausvyros principais;

- 2) *pareiga skatinti kolektyvines derybas negali versti socialinių partnerių naudotis taikinimo ar arbitražo procedūromis, kai jie negali išspręsti kilusio kolektyvinio ginčo. Valstybės gali nustatyti tokį kolektyvinio ginčo sprendimo mechanizmą, pagal kurį ginčas sprendžiamas taikinimo procedūros būdu ar arbitraže, tačiau toks mechanizmas neturi įpareigoti nei darbdavių, nei profesinių sąjungų, joms turi būti palikta pasirinkimo teisė³⁸⁵;*
- 3) *valstybės gali nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris padėtų socialiniams partneriams vesti kolektyvines derybas³⁸⁶.*

Nepaisant to, kad valstybės galimybės skatinti kolektyvines derybas yra ribotos, daugelyje ES valstybių narių, taip pat ir Lietuvoje, kolektyvinės derybos yra skatinamos, ieškant būdų, kaip tai padaryti nepažeidžiant minėtų imperatyvų. Kolektyvinėms deryboms skatinti gali būti imamasi įvairių priemonių, dėl kurių su socialiniais partneriais konsultuojamasi iš anksto.

Kolektyvinių derybų skatinimas Lietuvoje yra (turėtų būti) vykdomas dviem kryptimis:

- 1) *didinant socialinių partnerių (visų pirma – darbuotojų atstovų) savarankiškumą ir derybines galias;*
- 2) *sudarant prielaidas kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamu teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius.*

Socialinių partnerių savarankiškumo ir derybinių galių didinimas.

Tik savarankiški ir turintys reikiamus gebėjimus darbuotojų atstovai gali atkurti darbo santykiams būtiną socialinę pusiausvyrą tarp darbuotojų ir darbdavių, o nesant tokios pusiausvyros, kolektyvinės derybos baigiasi formaliu darbuotojų sutikimu su darbdavio primetamomis sąlygomis. Tam, kad galėtų prisidėti prie ekonominio ir socialinio valdymo dalyvaudami kolektyvinėse derybose nacionaliniu, sektoriaus ar įmonės lygiu socialiniai partneriai privalo:

³⁸⁵ ILO, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee (1996), paras. 858.

³⁸⁶ *Ibidem*, paras. 859.

- a) *kelti savo (personalo) kvalifikaciją*. Pavyzdžiui, Vyriausybė³⁸⁷ socialiniams partneriams, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai bei Trišalės tarybos sekretoriatui pavedė: organizuoti socialinių partnerių mokymą ir švietimą; rinkti, atnaujinti ir teikti socialiniams partneriams duomenis apie apskrityse ir savivaldybėse galiojančias kolektyvines sutartis; organizuoti susitikimus su socialiniais partneriais, raginti juos derėtis dėl šakos kolektyvinių sutarčių pasirašymo; organizuoti darbuotojų atstovų konsultavimą ir informavimą šakos kolektyvinių sutarčių klausimais; siekiant tobulinti darbo santykius įmonėse rengti seminarus; teikti teisinę pagalbą, konsultuoti pasirašant ir sudarant įmonių kolektyvines sutartis; organizuoti susitikimus su valstybės ir savivaldybių institucijų atstovais, kuriuose būtų aptariama, kaip spręsti socialines ekonomines problemas, tobulinti kolektyvinius darbo santykius ir įstatymus ir pan.;
- b) *užsitikrinti finansinį savarankiškumą*. Šiuo metu profesinių sąjungų finansinis savarankiškumas priklauso visų pirma nuo: surenkamo narių mokesčio (jis tiesiogiai susijęs su konkrečios profesinės sąjungos vykdomos veiklos efektyvumu, gebėjimu pritraukti darbuotojus ir tinkamai atstovauti jų interesams); tiesioginės paramos (t. y. juridinių asmenų įnašų, aukų ir kitų teisėtai gautų pajamų ir turto); gebėjimo racionaliai tvarkyti savo lėšas ir turtą (profesinėms sąjungoms, jų susivienijimams nuosavybės teise gali priklausyti pastatai, įrengimai, transporto priemonės ir kitas įstatymų neribojamas turtas, jos, siekdamos įstatuose (statute) numatytų tikslų, turi teisę užsiimti leidybine, gamybine ir ūkine veikla, steigti labdaros ir kitokius fondus³⁸⁸). Taip pat profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų veikla gali būti remiama ir skiriant dalį gyventojų pajamų mokesčio³⁸⁹.

³⁸⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės Žinios*. 2007, Nr. 80-3246.

³⁸⁸ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (*Lietuvos Aidas*. 1991, Nr. 240; *Vyriausybės Žinios*. 1991, Nr. 34-933) 24 straipsnio 1, 3 dalys.

³⁸⁹ Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatymas. *Valstybės Žinios*. 1993, Nr. 21-506; *Valstybės Žinios*. 2000, Nr. 61-1818.

Siekiant užtikrinti socialinių partnerių nepriklausomumą ir nepažeisti jų lygiateisiškumo tiesioginė valstybės parama yra negalima. Šiame kontekste paminėtina, kad Konstitucinis Teismas 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime pateisino valstybės paramą besikuriančioms ar jau susikūrusioms profesinėms sąjungoms, kai jų kūrimosi ir veiklos pradiniam etape buvo perduotas valstybei nuosavybės teise priklausantis turtas, tačiau pažymėjo, kad tai buvo daroma siekiant sudaryti sąlygas laisvoms profesinėms sąjungoms įsikurti ir pradėti veikti, ir šis pradinis laikotarpis jau yra pasibaigęs. Taigi šiuo metu tiesioginės paramos dydis konkrečiai profesinei sąjungai priklauso tik nuo visuomenės požiūrio į jos veiklą (t. y. būdus ir priemones, kurie naudojami tikslams pasiekti);

- c) *turėti organizacines galimybes*. Organizacinės socialinių partnerių galimybės didinamos, be kita ko: *užtikrinant efektyvų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo mechanizmą* (kolektyvinių derybų metu tarp darbuotojų atstovų, darbdavių ar jų organizacijų neišvengiamai kyla įvairių socialinių ir teisinių prieštaravimų, kuriuos reikia efektyviai išspręsti, todėl kolektyvinio sutartinio reguliavimo efektyvumas priklauso ir nuo to, kaip yra sureguliuoti kolektyviniai darbo ginčai); *nustatant papildomas profesinių sąjungų aktyvių narių teisių garantijas už prisiimtą papildomą riziką* (garantijos darbuotojų atstovams nustatytos Darbo kodekso 134 straipsnyje, pagal kurį darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės be išankstinio to organo sutikimo ir pan.); *įtvirtinant pareigą dalyvauti kolektyvinėse derybose* (tokia pareiga nustatyta (pagal Darbo kodekso 48 straipsnio 2 dalį: jei šalis nesutarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms).

Prielaidų kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamu teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius sudarymas. Tik matydami galimybę kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamu teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius, socialiniai partneriai

gali įsitraukti į kolektyvines derybas. Manytina, kad kolektyvinių sutarčių įtaką reguliuojant darbo santykius galima padidinti, be kita ko:

- a) *sudarius prielaidas kolektyvinei sutarčiai suteikti erga omnes galią*. Prielaidos padidinti kolektyvinių sutarčių įtaką reguliuojant darbo santykius yra sudarytos Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje įtvirtinus galimybę kolektyvinei sutarčiai suteikti *erga omnes* galią, t. y. tais atvejais, kai šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai, jeigu toki reikalingumą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų. Deja, nepaisant to, kad ši kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo priemonė vertintina teigiamai, reikia pastebėti, kad Lietuvoje *erga omnes* galios suteikimo kolektyvinei sutarčiai mechanizmas nebuvo panaudotas nė karto, o viena pagrindinių to priežasčių ta, kad Lietuvoje per daugiau nei 20 metų aukštesniu nei įmonės lygiu sudarytos vos kelios kolektyvinės sutartys;
- b) *mažinant valstybinį teisinį reguliavimą ir derinant in favorem ir in peius principus*. Mažinant valstybinį teisinį darbo santykių reguliavimą Lietuvoje būtina atsižvelgti į žemą socialinės partnerystės lygį ir įvertinti jį lemiančius veiksnius. Kaip atsakas į šiuo metu esančią situaciją, mažinant valstybinį teisinį darbo santykių reguliavimą, norminiuose teisės aktuose turi būti įtvirtintos adekvačios socialinės inžinerijos priemonės, iš kurių viena veiksmingiausių – suteikti įstatymų ribojamą galimybę socialiniams partneriams kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl sąlygų, ne tik pagerinančių darbuotojų teisinę padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai (*in melius*), bet ir santykinai ją pabloginančių (*in peius*), t. y. kolektyvinėje darbo teisėje turi būti veiksmingai derinami *in favorem* ir *in peius* principai³⁹⁰.

³⁹⁰ Plačiau žr. vadovėlio 4.4.4.1 skirsnį *In favorem ir in peius principų įtaka kolektyvinių sutarčių turiniui*.

Kolektyvinių derybų skatinimas užsienio valstybėse. Paminėtina, kad kolektyvinių derybų skatinimas aktualesnis tose valstybėse, kuriose kolektyvinis sutartinis teisinis darbo santykių reguliavimas neturi tvirtų pozicijų. Gilias kolektyvinių derybų tradicijas turinčiose valstybėse tam tikras teisinis reguliavimas, susijęs su kolektyvinėmis sutartimis, yra priimamas kaip savaime suprantamas, o jo poveikis kolektyviniam sutartiniam teisiniui reguliavimui nevertinamas kaip kolektyvinių derybų skatinimas. Juo labiau, kad esant tinkamoms prielaidoms socialiniam dialogui plėtoti (stiprūs ir gausūs socialiniai partneriai, aukšta socialinio dialogo kultūra ir pan.) valstybei norminiais teisės aktais reikia ne labiau skatinti kolektyvines derybas, o užtikrinti adekvatų teisinį reguliavimą, kontroliuojant, kad jų metu būtų laikomasi geros valios ir kitų socialinės partnerystės principų.

Dėl šios priežasties užsienio valstybėse į kolektyvinių derybų skatinimą žiūrima skirtingai. Vienose valstybėse (pavyzdžiui, Airija, Austrija, Didžioji Britanija, Italija, Malta, Olandija, Norvegija, Slovėnija, Ispanija, Švedija, Vengrija) toks skatinimas yra akivaizdus, kitose – apsiribojama pasyvesniu valstybės vaidmeniu (pavyzdžiui, Vokietijoje kolektyvinės derybos valstybiniu lygiu nėra skatinamos, nors kolektyvinės sutartys laikomos įpareigojančiomis ir yra vertinamos dėl jų atliekamų reguliacinės ir taikos palaikymo funkcijų). Galima išskirti tokias užsienio valstybėse taikomas kolektyvinių derybų skatinimo priemones:

- 1) Norvegijoje ir Suomijoje kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas deklaruojamas politiniu lygiu, šiose valstybėse tokia darbo santykių reguliavimo forma laikoma integralia darbo santykių reguliavimo dalimi ir ekonomikos plėtros prielaida, o kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo ir kolektyvinių derybų palaikymo tradicija gyvuoja jau ilgą laiką (daugiau kaip šimtmetį (!), taigi galima palyginti – Lietuvoje pilnavertė darbo santykių teisinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis tradicija siekia apie 20 metų);
- 2) kai kuriose užsienio valstybėse įstatymais sudaryta galimybė išplėsti kolektyvinės sutarties galiojimo ribas. Antai kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo išplėtimo mechanizmas nustatytas Belgijoje, Ispanijoje, Olandijoje ir Prancūzijoje, kur kolektyvi-

nė sutartis tampa visuotinai privaloma tik atlikus visas pagal įstatymus reikalingas procedūras, kuriose iš esmės dalyvauja ne socialiniai partneriai, bet valstybės institucijos (ministrai), o visa ši procedūra yra būtina norint kolektyvinei sutarčiai suteikti *erga omnes* galią. Italijoje, Švedijoje ir Danijoje kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo išplėtimas yra nepriimtinas ir laikomas nesuderinamu su sutarties laisvės principu, o Italijoje toks kolektyvinės sutarties nuostatų veikimo išplėtimas laikomas nesuderinamu ir su konstitucinėmis nuostatomis;

- 3) Izraelyje teismai pripažįsta kolektyvinėse sutartyse įtvirtintą įstatymuose nenustatytą teisinį reguliavimą, pavyzdžiui, yra sankcionuojamos kai kurių rūšių netipinės darbo sutartys, kurios nėra numatytos norminiuose teisės aktuose, jeigu kolektyvinės sutartys sudarytos laikantis „geros valios principo“. Šiame kontekste pastebėtina, kad atvejai, kai norminiais teisės aktais nereguluoti darbo santykiai sureguliuojami kolektyvinėse sutartyse, pasaulinėje praktikoje nėra reti. Antai Švedijoje darbas per laikinojo įdarbinimo įmones pirmiausia buvo sureguliuotas 1980 m. priimtoje kolektyvinėje sutartyje, o šių darbo santykių teisinis reguliavimas įstatymų galią turinčiais teisės aktais susiformavo vėliau nei po dešimtmečio, t. y. 1991 m. atsirado pirmasis įstatymas, o 1993 m. – antrasis; Prancūzijoje dėl profesinio mokymo buvo sutarta 2003 metais sudarytoje kolektyvinėje sutartyje, o po metų klausimu buvo priimtas norminis teisės aktas; Graikijoje yra plačiai paplitusi praktika, kai įstatymais tiesiog akceptuojamos kolektyvinių sutarčių nuostatos, susijusios su darbuotojų sauga ir sveikata, nedarbo mažinimu, profesiniu mokymu ir pan.³⁹¹;
- 4) Ispanijoje pagrindinis lūžis skatinant kolektyvinį sutartinį darbo santykių reguliavimą įvyko, kai 1994 metais pakeitus kai kuriuos darbo įstatymus buvo atsisakyta nemažos dalies įstatymuose įtvirtintų minimalių darbo standartų, taip paliekant daugiau erdvės dėl jų susitarti kolektyvinėse sutartyse.

³⁹¹ Žr. Sciarra, S. The Evolution of Collective Bargaining: Observations on a Comparison in the Countries of the European Union. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. Vol. 29. 2007, p. 20.

4.3.3. Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties: sąvoka, tikslai, rūšys

Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties – tai tęstinis įstatymuose arba socialinių partnerių susitarimuose formalizuotas procesas, kurio metu socialiniai partneriai, derindami savo interesus ir spręsdami ginčus, abipusių kompromisų (nuolaidų) būdu siekia surasti abiem priimtina sprendimą ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Kolektyvinės derybos yra racionalus, demokratinis ir taikus procesas.

Kolektyvinėmis derybomis dėl kolektyvinės sutarties siekiama šių tikslų:

- 1) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas;
- 2) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų;
- 3) reguliuoti santykius tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų (jų organizacijų).

Paminėtina, kad tokiose valstybėse, kaip Danija, kuri yra socialinės partnerystės tiek nacionaliniu, tiek ES lygiu stiprinimo ir minimalaus valstybių kišimosi į darbo santykių reguliavimo procesus šalininkė, kolektyvinėmis sutartimis yra pasiektas aukštas *darbo santykių lankstumo ir atskirų darbuotojų saugumo lygmuo*³⁹². Danijos Vyriausybė siekia, kad kolektyvinės sutartys taptų pagrindine darbo santykių reguliavimo forma. Šioje valstybėje socialiniai partneriai yra labai svarbūs tiek reguliuojant darbo santykius ar darbo rinką, tiek formuojant darbo rinkos politiką, o daugelis klausimų, kuriuos kitose valstybėse priimta spręsti valstybės lygiu, yra sprendžiami socialinių partnerių derybose. Pavyzdžiui, socialiniai partneriai gali be valstybės įsikišimo reguliuoti darbo apmokėjimą, darbo tvarką, dėl to Danijos darbo įstatymais nėra reguliuojama minimalaus darbo užmokesčio ar išpėjimo laikotarpių. Kolektyvinių sutarčių reguliavimo sričiai paprastai priskiriamas ir teisinis reguliavimas, susijęs su atlyginimo mokėjimu darbuotojo ligos ar motinystės atostogų metu, papildomų senatvės pensijų nustatymu, mokymo centrų kūrimu ir pan.³⁹³.

³⁹² Employee representatives in an enlarged Europe. Volume 1. European Commission. 2008, p. 33–35.

³⁹³ The Danish Government's comments and answers to the questions posed in the Commission's Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century COM(2006), 708 final, 22 November 2006, p. 3–4.

Pagal kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties šalių elgseną derybų metu ir derybų ištakas jos gali būti kelių rūšių:

- 1) *distribucinės (skirstomosios) kolektyvinės derybos*. Vykstant tokioms kolektyvinėms deryboms šalys atsiduria „laimėk arba pralošk“ situacijoje, t. y. kai vienos šalies interesai visiškai prieštarauja kitos šalies interesams. Tokioje situacijoje vieno socialinio partnerio laimėjimas kolektyvinėse derybose reiškia kito socialinio partnerio nesėkmę. Paprastai tokių kolektyvinių derybų metu šalys nusistato ribines derybų pozicijas, dėl kurių kitai šaliai nenusileidžia. Tokiose kolektyvinėse derybose sudaryti kolektyvinę sutartį pavyksta tik tuomet, jeigu į ją įtraukiamos sąlygos, dėl kurių abi šalys nenusileido;
- 2) *principinės derybos*. Esminis tokių kolektyvinių derybų požymis yra atskirti žmones ir derybų pozicijas, dėl kurių kyla nesutarimų. Dažniausiai principinėse kolektyvinėse derybose šalių pozicijos susikerta dėl priešasčių, kurias lemia ne kolektyvinės sutarties sąlygos, žmogiškasis faktorius ir asmeniškumai (pavyzdžiui, darbdavys (-iai) gali būti priešiški nusiteikę (-ę) derybose dalyvaujančių darbuotojų atstovų atžvilgiu dėl ankstesnių jų organizuotų streikų, nuolatinio probleminių klausimų kėlimo ir pan.). Tokiose kolektyvinėse derybose sudaryti kolektyvinę sutartį pavyksta tik tuomet, jeigu jų metu asmeninės antipatijos yra atskiriamos nuo dalykinių klausimų sprendimo.
- 3) *tikslinės kolektyvinės derybos*. Esminis tokių kolektyvinių derybų požymis yra tas, kad jos iš esmės grindžiamos argumentuotu vienos šalies pozicijos pateikimu kitai šaliai. Tokiose kolektyvinėse derybose dalyvaujantys subjektai turėtų nustatyti prioritetinius derybų tikslus ir dar prieš pradėdant kolektyvines derybas numatyti jiems tinkamą kolektyvinių derybų baigties variantą. Nustatydami prioritetinius derybų tikslus, kolektyvinių derybų subjektai numato, dėl kurių klausimų jie gali nusileisti, ir kur nuolaidos yra beveik neįmanomos. Tokiose kolektyvinėse derybose paprastai išvengiama spontaniškumo ir chaotiškumo;
- 4) *kolektyvinės derybos naudojant spaudimą*. Esminis tokių kolektyvinių derybų požymis yra tas, kad jos iš esmės grindžiamos šalių galimybe panaudoti potencialią jėgą.

4.3.4. Kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties šalys

Kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties šalys – kolektyvinės darbo teisės subjektai, dalyvaujantys kolektyvinių derybų procese ir turintys su kolektyvinėmis derybomis tiesiogiai susijusias teises ir pareigas.

Dažnai kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties šalys sutampa su kolektyvinės sutarties šalimis. Kolektyvinių derybų šalimis laikytini kolektyvinės darbo teisės subjektai, įgyvendinantys teises ir pareigas, kildinamas iš kolektyvinių derybų proceso:

- 1) *dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties*: centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos (kai kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams, neturintiems valstybės tarnautojo statuso); profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančios valstybės tarnautojams, ir Vyriausybė (kai kolektyvinė sutartis taikoma valstybės tarnautojams);
- 2) *dėl šakos kolektyvinės sutarties*: atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos (kai kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams, neturintiems valstybės tarnautojo statuso); profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančios valstybės tarnautojams, dirbantiems vienoje viešojo administravimo veiklos srityje, ir Vyriausybė ar jos įgaliotosios institucijos (kai kolektyvinė sutartis taikoma valstybės tarnautojams);
- 3) *dėl teritorinės kolektyvinės sutarties*: toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos;
- 4) *dėl įmonės (jos struktūrinio padalinio) kolektyvinės sutarties*:
 - a) *įmonėje veikianti profesinė sąjunga*. Pažymėtina, kad įmonėje veikianti profesinė sąjunga gali būti ne tik įmonės profesinė sąjunga, tačiau ir aukštesnio lygmens profesinė sąjunga, kuriai darbuotojai (darbuotojų kolektyvas) yra perdavęs atsotavavimo teises; arba

LAT Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 28 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2010³⁹⁴ konstatuota:

„DK 19 straipsnio 1 dalyje nustatyta <...>, kokie asmenys turi teisę atstovauti darbuotojams: 1) profesinės sąjungos; 2) kai įmonėje veikiančios profesinės sąjungos nėra, – veikiančios profesinės sąjungos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga. Tačiau ši sąjunga yra organas, atstovaujantis darbuotojams tik tuo atveju, jeigu yra įvykdyta įstatyme nustatyta sąlyga – darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra priėmęs sprendimą perduoti jai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas; 3) jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra profesinės sąjungos ir nebuvo jos darbuotojų kolektyvo sprendimo perduoti darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba.

<...> Įmonėje veikianti profesinė sąjunga turi būti tokia sąjunga, kurią įsteigė konkrečios įmonės darbuotojai ir kuri atstovauja tik tos konkrečios įmonės darbuotojų teisėms. Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad profesinė sąjunga „Uostininkas“ buvo atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga, veikianti teritoriniu principu Klaipėdoje, o ne atsakovo įmonėje (tai matyti iš ieškovo įstatų 7 punkto, kuriame nustatyta, jog šios profesinės sąjungos nariais gali būti darbininkai, atliekantys krovo, laivų priežiūros, kitus uosto įrengimų priežiūros ir aptarnavimo darbus). Įstatų 31 punkte įtvirtinta, kad ši profesinė sąjunga veikia teritoriniu principu Klaipėdoje. Tam, kad ši profesinė sąjunga būtų laikoma darbuotojų atstovu turi būti įvykdyta įstatyme nustatyta sąlyga – darbuotojų kolektyvo susirinkimas turi būti priėmęs sprendimą perduoti jai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas (DK 19 straipsnis). Teismai nustatė, kad atsakovo keletas darbuotojų (taip pat trečiasis asmuo) įstojo į profsąjungą „Uostininkas“, tačiau nėra duomenų, jog įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas būtų perdavęs šiai profesinei sąjungai. Taigi, teismų nustatytos aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad ieškovas nebuvo įmonėje veikianti profesinė sąjunga, o atstovavimo funkcijos DK 19 straipsnyje nustatyta tvarka jai perduotos nebuvo.“

b) *jungtinė profesinių sąjungų atstovybė*. Ji kolektyvinių derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties šalimi laikoma tuomet, kai įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos. Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė sudaroma profesinių sąjungų

³⁹⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio mėn. 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2010.

susitarimu. Tuo atveju, kai profesinėms sąjungoms susitarti nepavyksta, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojai (darbuotojų kolektyvas) darbuotojų susirinkime arba konferencijoje; arba

- c) *darbo taryba arba darbuotojų atstovas*. Jie kolektyvinių derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties šalimis laikomi tuomet, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojai savo atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Taigi darbo tarybų arba darbuotojų atstovo dalyvavimas kolektyvinėse derybose turėtų būti veikiau išimtis nei taisyklė; arba
- d) *jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė*. Ji kolektyvinių derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties šalimi laikoma tuomet, kai nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar darbuotojai (darbuotojų kolektyvas) darbuotojų susirinkime arba konferencijoje savo atstovavimo ir gynimo funkcijas perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Tokiu atveju darbo taryba tęsia veiklą, o įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė, kuri sudaroma profesinės sąjungos ir darbo tarybos susitarimu. Tuo atveju, kai darbo tarybai ir profesinei sąjungai susitarti nepavyksta, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojai (darbuotojų kolektyvas) darbuotojų susirinkime arba konferencijoje – profesinė sąjunga, darbo taryba (darbuotojų atstovas) ir darbdavys;

- 5) *dėl įstaigos kolektyvinės sutarties*: valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotasis asmuo ir valstybės tarnautojams atstovaujanti valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga.

Pažymėtina, kad šiuo metu nėra visiškai aišku, kokius kriterijus turi atitikti profesinė sąjunga (jų organizacija), kad ją būtų galima laikyti tinkama kolektyvinių derybų dėl nacionalinės, šakinės, teritorinės kolektyvinės sutarties šalimi. Manytina, kad tai nustatant profesinės są-

jungos (jų organizacijos) teisinis statusas turėtų būti vertinamas pagal šiuos **kriterijus**:

- 1) *kiekybinį* – narių skaičių, bendrą surenkamų įnašų sumą;
- 2) *kokybinį* – nepriklausomumą, patirtį, ilgalaikį egzistavimą;
- 3) *institucinį* – dalyvavimą funkcinių institucijų atstovybėse, išrinkimą į darbuotojams (darbuotojų kolektyvui) atstovaujančias institucijas;
- 4) *funkcinį* – veiklą atstovaujant darbuotojus aukštesniu nei įmonės lygiu..

4.3.5. Kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties etapai

Lietuvoje įstatymais kolektyvinių derybų procesas reguliuojamas minimaliai, todėl, vadovaujantis pagrindiniais socialinės partnerystės principais, paliekama daug erdvės socialiniams partneriams patiems reguliuoti kolektyvinių derybų procesą. Pažymėtina, kad kolektyvinių derybų procesas skiriasi pagal tai, dėl kokio lygio kolektyvinės sutarties yra deramasi.

Lietuvoje galima išskirti šiuos kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties *etapus*:

- 1) *kolektyvinių derybų inicijavimas*;
- 2) *kolektyvinės sutarties projekto parengimas*;
- 3) *kolektyvinės sutarties projekto patvirtinimas*;
- 4) *kolektyvinės sutarties pasirašymas*;
- 5) *kolektyvinės sutarties registravimas*.

Kolektyvinių derybų inicijavimas. Šis kolektyvinių derybų etapas privalomas sudarant kolektyvines sutartis visais lygiais. Inicijuoti kolektyvines derybas gali: tiek darbuotojų atstovai (jų organizacijos), tiek darbdaviai (jų organizacijos). Kolektyvines derybas inicijuojanti šalis privalo:

- 1) *raštu prisistatyti kitai derybų šaliai*. Prisistatymas, be kita ko, apima įrodymų, kad šalis turi įgaliojimus derėtis dėl konkrečios kolektyvinės sutarties sudarymo pateikimą. Pavyzdžiui, darbo taryba norėdama pradėti kolektyvines derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties privalo raštu patvirtinti, kad įmonėje nėra

veikiančios profesinės sąjungos, arba tokia profesinė sąjunga įmonėje pradėjo veikti jau įsteigus darbo tarybą ir pastaroji yra gavusi tokios profesinės sąjungos įgaliojimus inicijuoti kolektyvines derybas jų abiejų vardu. Inicijuojant kolektyvines derybas aukštesniu nei įmonė lygmeniu, šalis – aukštesniu lygiu veikianti profesinė sąjunga (jų organizacija), darbdavių organizacija – privalo pateikti įrodymus, kad jos turi įgaliojimus derėtis atitinkamai įmonių darbuotojų arba konkrečių įmonių vardu;

- 2) *kitai derybų šaliai pateikti aiškiai suformuluotus pasiūlymus.* Pasiūlymai kitai šaliai turi būti konkretūs, aiškūs. Pavyzdžiui, siūloma konkreti kolektyvinių derybų pradžia, jų vedimo vieta, tvarka, kolektyvinės sutarties sąlygos ir pan.). Kuo konkretesnius ir aiškesnius pasiūlymus pateiks kolektyvines derybas inicijuojanti šalis, tuo didesnė tikimybė, kad gali būti pasiektas teigiamas ir greitas rezultatas – suderėta dėl kolektyvinės sutarties.

Kolektyvinės sutarties projekto parengimas. Jeigu šalims nepavyksta susitarti dėl kolektyvinių derybų pradžios, kolektyvinės derybos pradedamos ir kolektyvinės sutarties projektas pradedamas rengti ne vėliau kaip per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms. Šalys gali sutarti tiek dėl ankstesnio, tiek dėl vėlesnio kolektyvinių derybų pradžios termino. Įmonės kolektyvinės sutarties derybų pradžia laikoma protokolo *dėl komisijos įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti* sudarymo pasirašymo data.

Aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarka įstatymuose nėra sureguliuota. Manytina, kad tokiu atveju kolektyvinių derybų šalys gali:

- 1) *ad hoc pasitvirtinti savo aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarką.* Šiuo atveju galioja sutarties šalių laisvės principas, t. y. šiuo atveju šalys turi didelę diskreciją. Nustatant tokią tvarką būtina laikytis kolektyvinių derybų principų; arba
- 2) *pagal analogiją taikyti Darbo kodekse įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimui nustatytą teisinį reguliavimą.*

Manytina, kad aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutarties projektas turėtų būti rengiamas specialioje *derybinėje komisijoje*, į kurią patektų kolektyvinės sutarties šalių deleguoti atstovai, t. y. aukš-

tesnių nei įmonės lygio profesinių sąjungų (jų organizacijų) ir darbdavių organizacijų atstovai. Į tokią komisiją galėtų būti deleguojami tiek tiesiogiai šalims atstovaujantys asmenys (t. y. turintys tam tikras pareigas šalių institucijose), tiek ekspertai arba specialistai iš šalies ir pan.

Įmonės kolektyvinės sutarties projektą rengia specialiai sudaryta komisija *įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti*. Ši komisija sudaroma iš derybų šalių deleguotų atstovų. Kiekviena derybų šalis į komisiją deleguoja lygų skaičių atstovų. Kolektyvinių derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto vedimo tvarką nusistato pačios derybų šalys, kurios privalo sutarti dėl tokių minimalių sąlygų:

- 1) įmonės kolektyvinės sutarties projektui parengti reikalingos informacijos ir jos pateikimo terminų;
- 2) kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarkos ir jo parengimo terminų.

Visi derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties metu atsiradę šalių nesutarimai dėl kurių negalima tęsti derybų (pavyzdžiui, jei nesutarinama dėl privalomos pateikti informacijos, projekto rengimo tvarkos, derybų terminų, įmonės kolektyvinės sutarties turinio) yra fiksuojami *nesutarimų protokoluose*. Nesutarimų protokole turi būti nurodoma:

- 1) nesutarimų priežastis (-ys);
- 2) šalių siūlomos priemonės nesutarimų priežastims pašalinti;
- 3) derybų atnaujinimo terminas.

Tuo atveju, jei per nesutarimų protokole nustatytą terminą nesutarimo išspręsti nepavyksta, gali būti inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas. Išsprendus nesutarimus derybos komisijoje įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti yra tęsiamos tol, kol parengiamas įmonės kolektyvinės sutarties projektas.

Kolektyvinės sutarties projekto patvirtinimas. Aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutarties projekto tvirtinimo tvarka įstatymais nėra sureguliuota, todėl tokių kolektyvinių sutarčių projektai tvirtinami pagal šalių patvirtintą *aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutarties projekto patvirtinimo tvarką*. Šiuo atveju aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutarties projektą turėtų apspręsti kolektyvinės sutarties šalys (aukštesnės nei įmonės lygio profesinės sąjungos (jų organizacijos) ir darbdavių organizacijos) savo įstatuose (statutuose) nustatyta tvarka.

Komisijoje suderintas įmonės kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas svarstyti darbuotojų susirinkime arba darbuotojų konferencijoje. Sušaukti darbuotojų susirinkimą arba darbuotojų konferenciją privalo darbdavys. Darbo kodekse nėra imperatyviai nurodyta, koku atveju įmonės kolektyvinės sutarties projektui turi būti pritarta darbuotojų susirinkime, o koku – darbuotojų konferencijoje, todėl manytina, kad dėl to turi nuspręsta *komisijoje įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti*. Tam, kad būtų galima svarstyti įmonės kolektyvinės sutarties projektą:

- 1) *darbuotojų susirinkime* turi dalyvauti ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų. Pažymėtina, kad darbuotojų susirinkime dalyvauja įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojai, kurie turi tik vieną balsą ir balsuoja tik už save. Įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka darbuotojų susirinkimas gali būti šaukiamas įmonės struktūriniuose padaliniuose, tokiu atveju balsavimų rezultatai nustatomi pagal per šiuos susirinkimus gautų balsų skaičių. Jeigu į darbuotojų susirinkimą nesusirenka nurodytas darbuotojų skaičius, tai ne vėliau kaip per penkias dienas turi būti sušauktas *pakartotinis darbuotojų susirinkimas*, kuris laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja ketvirtadalis darbuotojų;
- 2) *darbuotojų konferencijoje* turi dalyvauti ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų. Darbuotojų konferencijoje dalyvauja delegatai, t. y. įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojai, kurie atstovauja nustatytam skaičiui kitų darbuotojų, ir nors turi tik vieną balsą, bet balsuoja ne tik už save, bet ir už juos. Pavyzdžiui, galiojančioje įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, kad įmonėje dirbant 1 000 darbuotojų, darbuotojų konferencijoje dalyvauja 100 delegatų, iš kurių kiekvienas atstovauja 10 darbuotojų. Panašios sąlygos galėtų būti nustatomos ir kitais kolektyvinių derybų šalių susitarimais arba patvirtintos komisijoje įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti. Delegatų į darbuotojų konferenciją rinkimus galiojančioje kolektyvinėje sutartyje, kituose kolektyvinių derybų šalių susitarimuose arba patvirtintoje komisijoje įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti tvarkoje nustatyta tvarka privalo organizuoti darbdavys.

Jeigu į darbuotojų konferenciją nesusirenka nurodytas delegatų skaičius, tai ne vėliau kaip per penkias dienas turi būti sušaukta *pakartotinė darbuotojų konferencija*, kuri laikoma teisėta, jeigu joje dalyvauja pusė delegatų.

Dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto darbuotojų susirinkime arba konferencijoje gali būti balsuojama *slaptai* arba *atvirai*. Tai turi nuspręsti patys į darbuotojų susirinkimą arba konferenciją susirinkę darbuotojai arba delegatai. Darbuotojų susirinkime arba konferencijoje sprendimai dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto priimami juose dalyvaujančių darbuotojų ar jų delegatų *balsų dauguma*. Nei darbdavys, nei kiti darbuotojai (jų atstovai) dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto balsuojantiems darbuotojams arba delegatams negali daryti jokio spaudimo. Manytina, kad spaudimas gali būti:

- 1) *negatyvus*. Pavyzdžiui, tiesioginiai ar netiesioginiai darbdavio grasinimai nebalsavusiems už įmonės kolektyvinės sutarties projektą darbuotojams arba delegatams atleisti iš darbo, pažeminti pareigas, skirti drausminę nuobaudą ir pan.;
- 2) *pozityvus*. Pavyzdžiui, darbdavio pažadas kiekvienam darbuotojui arba delegatui, balsavusiam už pritarimą kolektyvinės sutarties projektui, skirti premiją ar kitaip skatinti.

Darbuotojų susirinkime arba konferencijoje balsuojant dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto gali būti priimtas vienas iš šių sprendimų:

- 1) *pritarti projektui*. Tokiu atveju įmonės kolektyvinės sutarties projekto patvirtinimo etapas yra baigtas;
- 2) *nepritarti projektui*. Darbuotojų susirinkimui arba konferencijai pateiktam įmonės kolektyvinės sutarties projektui nepritarus, protokole turėtų būti fiksuojamos darbuotojų arba delegatų išsakytos pastabos ir pasiūlymai. Tai turėtų būti užprotokoluota. Jei kolektyvinės sutarties projektui buvo nepritarta, jis kartu su susirinkimo arba konferencijos balsavimo protokolu, kuriame užfiksuotos pastabos ir pasiūlymai, gražinamas tobulinti įmonės *komisijai įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti*, kuri, atsižvelgdama į nurodytas pastabas ir pasiūlymus, jį pataiso ir (arba) papildo.

Papildytas įmonės kolektyvinės sutarties projektas per penkiolika dienų pakartotinai pateikiamas darbuotojų susirinkimui arba konfe-

rencijai svarstyti. *Pakartotinio kolektyvinės sutarties projekto svarstymas* vyksta ta pačia tvarka kaip ir pirmasis, o tokio svarstymo metu nepritarus kolektyvinės sutarties projektui, darbuotojų susirinkimas arba konferencija priima vieną iš šių sprendimų:

- 1) *pradėti kolektyvines derybas iš naujo*. Tokiu atveju grįžtama į pirmąjį kolektyvinių derybų etapą;
- 2) *inicijuoti kolektyvinį ginčą*.

Kolektyvinės sutarties pasirašymas. *Aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutarties pasirašymo tvarka* įstatymais nėra sureguliuota, todėl tokios kolektyvinės sutartys pasirašomos pagal šalių patvirtintą *aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutarties pasirašymo tvarką*. Šiuo atveju aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinę sutartį iš darbuotojų atstovų pusės turėtų pasirašyti derybose dalyvavusių profesinių sąjungų (jų organizacijų) vadovai (jų įgaliotieji asmenys), iš darbdavių atstovų pusės – derybose dalyvavusių darbdavių organizacijų vadovai (jų įgaliotieji asmenys).

Tuo atveju, kai dėl aukštesnės nei įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutarties sutinka visi profesinių sąjungų organizacijos ar darbdavių organizacijos nariai – užtenka, jeigu ją pasirašo derybose dalyvavusių profesinių sąjungų organizacijų vadovai (jų įgaliotieji asmenys) ir darbdavių organizacijų vadovai (jų įgaliotieji asmenys), o prie tokios sutarties yra pridedamas įmonių, priklausančių darbdavių organizacijai, sąrašas. Gali kilti klausimas, kaip spręsti tokią situaciją, kai aukštesnės nei įmonės lygiu sudarytą kolektyvinę sutartį atsisako pasirašyti vienas iš profesinių sąjungų organizacijos ar darbdavių organizacijos narių? Manytina, kad tokiu atveju galimas aukštesnės nei įmonės lygiu sutarytos kolektyvinės sutarties pasirašymas, nurodant, kurioms profesinėms sąjungoms arba darbdaviams ši sutartis netaikoma.

Jau prie galiojančios aukštesniu nei įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutarties gali prisijungti ir kitos kolektyvinėse derybose nedalyvavusios šalys. Tokiu atveju jos pasirašo jau galiojančią kolektyvinę sutartį.

Jei darbuotojų susirinkimas arba konferencija pritaria įmonės kolektyvinės sutarties projektui, ne vėliau kaip per tris dienas kolektyvinę sutartį pasirašo šalių įgaliotieji atstovai: iš vienos pusės – darbdavys (jei darbdavys yra fizinis asmuo), darbdavio atstovas arba jo įgaliotasis

asmuo, iš kitos pusės – darbuotojų atstovo įgaliotasis asmuo (įmonėje veikiančios profesinės sąjungos pirmininkas (jo įgaliotasis asmuo), arba darbo tarybos pirmininkas (jo įgaliotasis asmuo), arba darbuotojų atstovas).

Kolektyvinės sutarties registravimas. Šis etapas būtinas tik derantis dėl aukštesnio nei įmonės lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių. Jų registravimo tvarka nustatyta Vyriausybės 2002 m. lapkričio 19 d. nutarimu Nr. 1815³⁹⁵ patvirtintoje Nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkoje (2010 m. gruodžio 11 d. redakcija). Pareikštine tvarka privalomai Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje registruojamos nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys, kurias per dvidešimt dienų nuo jų pasirašymo pateikia šalis – darbdavių organizacija, o to nepadarius teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja profesinė sąjunga, kuri turi tai padaryti per dešimt dienų nuo to laiko, kai pasibaigė terminas, per kurį kolektyvinę sutartį privalo užregistruoti darbdavys.

Tokio registravimo tikslas yra susitarimo fakto ir teksto autentiškumo patvirtinimas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija neregistruoja kolektyvinių sutarčių, kuriose yra taisyimų, priedašų, užbrauktų žodžių, taip pat jeigu kolektyvinė sutartis yra iš dviejų ir daugiau lapų ir jie nesusiūti, nesunumeruoti, jeigu susiūtų lapų skaičius nepatvirtintas profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos vadovų ar įgaliotųjų atstovų parašais ir antspaudu (susiūtų ir sunumeruotų lapų skaičius, patvirtintas parašais ir antspaudu, įrašomas paskutiniame kolektyvinės sutarties puslapyje, prie susiuvimo vietos). Kolektyvinės sutarties šalims padarius sutartyje pakeitimų, pakeistas jos tekstas registruoti pateikiamas ta pačia tvarka.

³⁹⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 112-5010.

4.4. SOCIALINIS PAKTAS

4.4.1. Kai kurie socialinių paktų evoliucijos aspektai

Socialinis paktas daugelyje Europos valstybių atsirado kaip suvokimo, kad būtina ekonominės ir socialinės politikos sanglauda, ekonominės politikos pripažinimas ir jos pateisinimas visuomenėje, pasekmė. XX amžiuje Europos valstybėse itin paplitę socialiniai paktai turėjo nemažą įtaką sprendžiant aktualias socialines ir ekonomines problemas, tačiau vienais atvejais socialiniai paktai tapo priedanga, formaliai pateisinančia diktatūriniais režimams būtinus sprendimus, kitais atvejais teisinėje socialinėje valstybėje tapo demokratinių procesų išraiška, šitaip skatinanti ekonomikos augimą ir socialinės gerovės progresą.

1970-aisiais neokorporatyvistinių teorijų atstovai (*Schmitter* 1974, *Lehmbruch* 1974) tyrinėjo „trišalio susitelkimo“ reiškinį, kuris labai paviršutiniškai vertinant turėjo panašumų su tuo, ką 1990-aisiais imta vadinti socialiniu paktu. XX amžiaus aštuntajame–devintajame dešimtmėčiuose socialiniai paktai buvo labiau apsikeitimo polinėmis nuomonėmis nei reguliacinio pobūdžio, būdingo jau vėlesniems laikotarpiams.

Socialinio dialogo, kaip derybų ir konsultacijų proceso tarp svarbiausių socialinių partnerių – valstybinių, darbdavių ir profesinių sąjungų institucijų – užuomazgų, išsivysčiusiose Vakarų šalyse atsirado dar XIX a. viduryje, t. y. kai darbo santykių šalys pradėjo siekti bendro suderinto sprendimo, įtvirtinamo kolektyvinėse sutartyse ar susitarimuose. Valstybės pripažino darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas ir pradėjo skatinti darbdavių ir darbuotojų bendravimo vystymąsi, o darbdaviai pripažino profesines sąjungas teisėtu kolektyvinių darbuotojų interesų atstovu³⁹⁶.

Socialinių paktų sudarymo procesas užsienio literatūroje vadinamas *concertation* (derinimas), jei šalims pavyksta pasiekti kompromisą, rezultatas yra vadinamas *concerted decision* ir tai yra ne kas kita, kaip socialinis paktas. Trišaliai susitarimai užsienio valstybėse kaip ir Lietuvoje apibrėžiami nevienodais terminais, tai ir *basic agreement*, *general*

³⁹⁶ Kasiliauskas, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, P. 7–9.

agreement, main agreement, national agreement, code, rules, charter, social pact ir pan.

Užsienio valstybėse trišaliai susitarimai kaip socialinio gyvenimo reguliavimo priemonė žinomi jau seniai, ir atskirose valstybėse jau spėta įsitikinti jų veiksmumu ir nauda. Pavyzdžiui, Airijoje, 1979 m. ir 1980 m. buvo pasirašyti susitarimai, pavadinti „*Nacionaliniais tarpusavio susitarimais dėl ekonominės ir socialinės raidos*“ (angl. „*National Understandings for Economic and Social*“), o 1987 m. buvo sudarytas trimetis susitarimas – „*Nacionalinio atsigavimo programa*“ (angl. „*Programme for National Recovery*“) – kurio, sprendžiant iš pavadinimo, tikslas buvo kova su valstybės ekonomikoje susidariusia sunkia padėtimi. Ši programa pasiteisino, nes susitarimas palengvino finansinių reformų vykdymą, po kurių buvo spartus ekonomikos augimas; profesinės sąjungos nusileido ir sutiko, kad darbo užmokestis didėtų minimaliai – kaip mainai į darbuotojams naudingą mokesčių tarifų mažinimą; įvesta socialiai diferencijuota mokesčių sistema, padidėjo darbo vietų skaičius ir buvo susitarta dėl darbo užmokesčio didinimo. 1994–1996 m. įsigaliojo dar vienas trišalis susitarimas – „*Programa dėl konkurencijos darbe*“ (angl. „*Programme for Competitiveness and Work*“) – kuri parodė, kad trišaliai susitarimai yra naudingi ne tik kritiniais momentais, kai nėra kitos išeities iš susidariusios ekonominės padėties, bet ir plėtros laikotarpiu, nes susitarimai lemia galimybę išlaikyti stabilų ekonomikos augimą ir apgalvotą darbo užmokesčio didėjimą, kuris, skirtingai negu staigus padidėjimas, neskatina infliacijos³⁹⁷.

Italijoje, kur trišalės derybos niekada nebuvo sutinkamos entuziastingai, vis dėlto 1993 m. sudarytas trišalis susitarimas – „*Pagrindinis susitarimas dėl pajamų politikos ir kolektyvinių derybų reformos*“ (angl. „*Central Agreement on Incomes Policy and Bargaining Reform*“) – iki šiol vadinamas kolektyvinių darbo santykių konstitucija, nes pagal jį nustatyta, kad du kartus per metus bus organizuojami trišaliai posėdžiai, kuriuose bus aptariami svarbiausi ekonominiai šalies rodikliai, taip pat nustatyta kolektyvinių sutarčių įmonės lygmeniu sudarymo tvarka ir galiojimas bei išspręsti kiti socialiniai ir ekonominiai klausimai³⁹⁸.

³⁹⁷ Blanpain, R. *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*. 2004, Kluwer Law International.

³⁹⁸ Treu, T. Ten Years of Social Concentration in Italy. *Labour and Society*, 1998, vol. 12, Nr. 3, p. 355–366.

Pirmieji socialiniai paktai, arba trišaliai susitarimai, buvo vertinami dviprasmiškai. Pavyzdžiui, A. Pizzorno (1978)³⁹⁹ mano, kad tai politinis pasikeitimas nuomonėmis ir simboliniais resursais tarp valstybinės valdžios ir pilietinių organizacijų. Tačiau C. Offe (1981) tokius susitarimus vertino kaip dalies valstybinės valdžios galių perdavimą visuomeninėms organizacijoms (galios pasidalinimas). Bet net ir tokiu aspektu vertinant socialinius paktus organizuoti interesai turėjo būti kompensuojami pačių organizacijų noru dalyvauti sprendimų priėmimo procese, nors, kaip teigė K. S. Cameronas (1984), toks dalyvavimas organizacijoms kainavo daug išlaidų, todėl buvo veiksmingesnis tose valstybėse, kuriose valstybės valdžia turėjo daugiau išteklių ir galėjo jais dalintis (M. Regini, 1984)⁴⁰⁰.

Kiek vėliau Socialinių paktų svarba pripažinta Lisabonos sutartyje (2000). Socialinės gerovės reformos daugelyje Europos valstybių įgyvendinamos tik po konsultacijų su profesinėmis sąjungomis ir joms pritarus. Socialinės gerovės reformos pagal Maastrichto kriterijus šiuo metu suprantamos kaip didesnio užimtumo siekiamumas, reikalaujantis strategijos darbo užmokesčio, socialinės apsaugos, mokesčių, užimtumo ir švietimo politikos srityje, kuriose vyriausybės priima sprendimus bendradarbiaudamos su profesinėmis sąjungomis. Profesinių sąjungų pritarimas pateisina būtinus vyriausybių priimamus sprendimus.

Paminėtina, kad egzistuoja skirtingi socialinių paktų vertinimai. Dalis autorių dėl liberalių idėjų įtakos ragino sumažinti socialinių paktų ir centralizuotų derybų mastą, labiau skatinant didesnę darbo sutarčių lankstumą ir individualių susitarimų darbo rinkoje galimybes. Kita dalis autorių (pavyzdžiui, italų ekonomistas *Ezio Tarantelli*) kaip tik rėmė socialinių paktų plėtrą, ypač akcentuodami lemiamą ir teigiamą profesinių sąjungų vaidmenį ekonomikoje, derintis ir nustatant darbo užmokestį, sudarant socialinius paktus kitais aktualiais socialiniais, ekonominiais ir užimtumo klausimais⁴⁰¹.

³⁹⁹ Pizzorno, A. (1978): Political exchange and collective identity in industrial conflict. En C. Crouch y A. Pizzorno (eds.): The resurgence of class conflict in Western Europe, vol 2. Macmilan: Londres, p. 42–77.

⁴⁰⁰ Rainer Hampp Verlag. The cross-national transfer of human resource management practices in German and British multinational companies. (2001), p. 295.

⁴⁰¹ Social pacts, employment, and growth: a reappraisal of Ezio Tarantelli's thought. Springer, 2007 sausis, p. 1–291.

4.4.2. Socialinių paktų samprata ir turinys

Socialinis paktas ne vieną dešimtmetį buvo esminis Europos ir jos valstybių socialinės politikos instrumentas, tačiau ir šiuo metu šį reiškiniį ir jo sąvoką sudėtinga vienareikšmiškai apibūdinti. Dabartiniu metu socialinis paktas bendriausia prasme siejamas su vyriausybės, darbdavių, darbuotojų ir kitų interesų grupių derybų procesu dėl darbo užmokesčio ir kitų visuomenei aktualių socialinių klausimų. *Alexandra Pizzuto* socialinį paktą apibūdino kaip politikos įgyvendinimo metodą demokratinėse valstybėse, kuris remiasi socialinių partnerių bendradarbiavimu⁴⁰².

Socialinis paktas – tai atskiras susitarimas, kuriuo, esant ypatingai konfliktinei situacijai, išreiškiama struktūrinė ir strateginė socialinė partnerystė, ir kurio įsipareigoja laikytis visos derybose dalyvavusios šalys – vyriausybė, darbuotojų organizacijos, verslo bendruomenės ir pilietinės visuomenės atstovai.

Nors neretai per kolektyvines derybas į kolektyvines sutartis perkeliama socialinių paktų turinio nulemtos nuostatos, socialiniai paktai ir kolektyvinės sutartys skiriasi ir teisiniu, ir socialiniu požiūriais. Paminėtini šie *socialinių paktų ir kolektyvinių sutarčių skirtumai*:

- 1) *socialiniai paktai nėra tapatinami su raštu sudarytu teisiškai įpareigojančiu dokumentu, o yra daugiau geros valios aktai*. Šie geros valios aktai gali būti išreikšti kaip atitinkamas pareiškimas, paprastai po tam tikro susitikimo, kurio metu socialiniai partneriai sutaria, kad bendradarbiaus ir vieningai veiks siekdami bendrų tikslų;
- 2) *dėl socialinio pakto nuostatų nesilaikymo šalims nekyla teisinių įsipareigojimų ir atsakomybės*. Paprastai socialiniai paktai valdžios institucijų yra palaikomi politiškai;
- 3) *socialinis paktas atlieka ne reguliuojamąją teisinę, o susitarimo dėl bendrų tikslų funkciją*. Todėl paprastai socialiniai paktai dažniausiai sudaromi tam tikrų krizių laikotarpiais, kai susiklosčiusioms problemoms spręsti kitos priemonės nėra veiksmingos;
- 4) ir kt.

⁴⁰² Pizzuto, A. Social pact in Europe. *Bank of Valletta Review*, No. 33, Spring 2006, p. 50–58.

Lietuvoje teisinės prielaidos sudaryti vadinamus socialinius paktus netiesiogiai įtvirtintos Darbo kodekse. Pagal Darbo kodekso 39 straipsnį socialinė partnerystė įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu. Paminėtina, kad pirmieji socialiniai paktai Lietuvoje buvo sudaryti dar iki šių paktų pripažinimo įstatymuose (Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme, vėliau – Darbo kodekse). Pirmasis trišalis socialinis paktas siejamas su Vyriausybės, darbdavių organizacijų, profesinių sąjungų 1995 metų gegužės 5 d. susitarimu „Dėl trišalės partnerystės“, kuriame, be kita ko, numatyta derinti Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų interesus, sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, kiekvienais metais pasirašyti trišalį metinį susitarimą dėl minėtų problemų sprendimo. Tęsdamos ir plėtodamos 1995 metų gegužės 5 d. susitarimą, Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos 1999 metų vasario 11 d. pasirašė susitarimą „Dėl trišalio bendradarbiavimo“. 2002 metais pasirašytas pirmasis metinis susitarimas „Dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais“. Minėtų susitarimų pasirašymas yra pažangus reiškinys plėtojant trišalį santykius. Juose numatyta keistis aktualia informacija, konsultuotis dėl šalims priimtinių darbo, socialinių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, pasirašyti metinį trišalį susitarimą, sudaryti Lietuvos Respublikos trišalę tarybą, savo veikloje vadovautis trišaliais susitarimais. Tačiau dažniausiai tai yra daugiau deklaratyvaus pobūdžio „paktai“, o ne juridiniai trišalės partnerystės įtvirtinimo pagrindai, taigi jais vadovaujama kaip geros valios aktais⁴⁰³.

Galima išskirti šiuos *socialinio pakto privalumus*:

- 1) *juo paprastai daroma įtaka didesnės dalies ekonominių ir socialinių santykių dalyvių interesams*. Tai unikalus reiškinys dėl savo pobūdžio, paplitimo, veiksmingumo ir plačių taikymo ribų, todėl jis dažnai vertinamas kaip veiksmingesnis instrumentas nei kolektyvinėmis derybomis pasiektas susitarimas;
- 2) *derybos dėl socialinių paktų demokratinėse valstybėse formuoja, remia ir pateisina būtinus socialinius, ekonominius sprendimus ir reformas*. Šia prasme socialiniai paktai yra labai naudingi

⁴⁰³ Dambrauskienė, G. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 141.

gi ypač politiniu požiūriu, jie paprastai rodo paramą tų, kurių interesams turės įtakos dėl socialinio pakto poveikio priimami sprendimai. Todėl labai svarbu, kad valstybinės institucijos skatintų tokias derybas ir pačių socialinių partnerių iniciatyvą, o ne vienasmeniškai priimtų sprendimus. Darbdavių organizacijas daug sudėtingiau paskatinti dalyvauti derybose nei profesines sąjungas. Todėl sudarant socialinį paktą, turi būti atsižvelgiama ne tik į paprastai aiškiau išreikštus profesinių sąjungų interesus, siejamus su socialinės gerovės užtikrinimu tiesiogine šios sąvokos prasme, bet ir į darbdavių interesus, kurie socialinę gerovę sieja pirmiausia su pakankamomis prielaidomis ekonomikos konkurencingumui ir darbo rinkos lankstumui;

- 3) *socialiniais paktais sukuriamos teisinės prielaidos interesams derinti per kolektyvines derybas;*
- 4) ir kt.

Galima išskirti šiuos *socialinio pakto trūkumus*:

- 1) *įsipareigojimų teisinis neapibrėžtumas ir teisinės atsakomybės nebuvimas;*
- 2) *įsipareigojimų įgyvendinimo neapibrėžtumas laike;*
- 3) *įsipareigojimų ir užsibrėžtų tikslų įgyvendinimas paprastai priklauso nuo pačių socialinio pakto šalių tiesiogiai, o nuo daugelio kitų subjektų ir aplinkybių;*
- 4) *socialinių paktų sudarymas pats savaime neišsprendžia juose įvardintų ekonominių ir socialinių klausimų;*
- 5) ir kt.

Kaip minėta, socialiniai paktai paprastai yra trišaliai (pavyzdžiui, Airijoje ir Suomijoje kas trejus (dvejus) metus nuolat sudaromi trišaliai socialiniai paktai). Galimi atvejai, kai jie sudaromi ir dvišaliai – Vyriausybės ir profesinių sąjungų arba profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų – susitarimu (pavyzdžiui, Belgijoje, Austrijoje ir Olandijoje sudaromi dvišaliai darbuotojų ir darbdavių susitarimai vyriausybei nedalyvaujant).

Paprastai sutariama, kad Vyriausybės pakto sudaryti vien su darbdavių organizacijų atstovais negalima, nes tai prieštarautų jo socialinei esmei. Sutariama ir dėl to, kad siekiant, jog socialinis paktas būtų veiksmingas, turi dalyvauti ir vadinama trečioji šalis – *valstybinė valdžia*, t. y.

Vyriausybės ar vietinės valdžios, savivaldos (teritorinių socialinių paktų atveju) – atstovas.

Vyriausybės ir socialinių partnerių bendradarbiavimas ir kompromisas neturėtų būti siejamas vien su ekonominiais ištekliais, kuriuos turi kiekviena iš šalių, svarbu, kad viešosios valdžios atstovai skirtų daugiau dėmesio socialinių partnerių iškeltiems prioritetams, kartu paskatindami suinteresuotas organizacijas, institucijas ir kitus subjektus dalyvauti įgyvendinant bendrai užsibrėžtus tikslus. Valstybinė ar vietinė valdžia šiame procese gali įgyvendinti šias **funkcijas**:

- 1) *kompensavimo*;
- 2) *reguliavimo*;
- 3) *tarpininkavimo*;
- 4) *priziūrėjo* – informuodama derybų šalis, kad šioms nepavykus pasiekti susitarimo, kuris atitiktų bendrąjį interesą, valstybinės valdžios atstovas įsitrauks į derybas, siekdamas suteikti pagalbą ieškant kompromiso.

Ne visi socialiniai paktai įgyvendinami sėkmingai. Pavyzdžiui, Portugalijoje ir Italijoje, buvo trys socialiniai paktai, kurių nepavyko įgyvendinti daugiausia dėl to, kad jo nepasirašė stambiausios profesinės sąjungos.

Galima išskirti šiuos **veiksmingų socialinių paktų požymius**:

- 1) *patikimumas* – tai neatsiejama socialinio pakto veiksmingumo sąlyga, jeigu ekonominė politika šalyje atsakingai vertinama. Šiuo požiūriu būtina socialinio pakto veiksmingumo sąlyga yra ta, kad Vyriausybė parodytų, jog gali ir nori įgyvendinti socialinio pakto nuostatas ir visiškai įsipareigojusi taip elgtis. Kartais klaidingai manoma, kad Vyriausybė pati žino geriausiai, kaip spręsti tam tikras ekonomines ir socialines problemas, todėl derybose dėl socialinio pakto įgytos žinios yra viena iš jo veiksmingumo prielaidų. Taigi, pageidautina, kad ekonominės ir socialinės reformos būtų įgyvendinamos ne Vyriausybės vienasmeniškai, tačiau per derybas su socialiniais partneriais dėl socialinio pakto, nes tada partneriai įgyja galimybę formalizuoti savo žinias, siekdami spręsti minėtas valstybės politikos problemas;
- 2) *tėstinumas* – socialinių paktų stabilumas ir kokybė, priklausanti nuo to, ar jie sudaromi reguliariai, nes jų pasikartojimas skatina abipusį pasitikėjimą ir įgalina reikiamus laimėjimus įvertinti

per ilgesnį laikotarpį. Ir priešingai – ten, kur socialinis paktas yra atsitiktinis reiškinys, pasitikėjimas juo ir atitinkamai iš to kylanti nauda yra kur kas mažesnė;

- 3) *konkretumas* – socialinio pakto efektyvumas gali būti kvestionuojamas tada, kai jame numatytos tik bendro pobūdžio nuostatos dėl ekonominės ir socialinės politikos, kai nėra konkrečių socialinių partnerių įsipareigojimų įgyvendinimo terminų. Todėl siekiant socialinio pakto efektyvumo būtina numatyti kuo konkretesnius įsipareigojimus ir jų įgyvendinimo terminus;
- 4) *plati taikymo sritis* – socialiniai paktai, kurie numato platesnį klausimų spektrą, yra veiksmingesni nei tie, kuriuose numatyta tik siaura klausimų sritis. Platesnis klausimų spektras sudaro galimybes siekti kompromiso ir sudaro prielaidas problemas spręsti integruotai.

Socialinių paktų turinys. Dažniausiai pasitaikantys paktai pastaruosiu metu sprendžia ekonomikos ir užimtumo didėjimo, mokesčių reformos ir žmoniškųjų išteklių klausimus, yra siejami su globalizacijos ir konkurencingumo tikslais. Paprastai socialiniuose paktuose sutariama ir deklaruojama, kad konkurencingumas neturėtų būti skatinamas darbuotojų gerovės sąskaita.

Paminėtina, kad socialiniuose paktuose dažniausiai susitariama dėl:

- 1) užimtumo ir ekonominio efektyvumo skatinimo;
- 2) darbo užmokesčio politikos reformos;
- 3) socialinės gerovės reformos (pensijų ir sveikatos apsaugos);
- 4) žmoniškųjų išteklių vystymo ir plėtros. Žmoniškųjų išteklių sąlyga socialiniuose paktuose paprastai siejama su socialiai svarbiausiomis švietimo ir mokslo, sveikatos apsaugos ir pensijų sistemų nuostatomis. Mokesčių ir viešojo sektoriaus išlaidų paktai dažnai sprendžia su senėjančia visuomene susijusias ir atitikties Maastrichto kriterijams problemas;
- 5) mokesčių sistemos keitimo ir valdžios išlaidų;
- 6) pajamų perskirstymo;
- 7) ekonominės ir pinigų sąjungos tikslų atitikimo;
- 8) teisėkūros struktūrų stiprinimo;
- 9) aplinkos apsaugos klausimų.

4.5. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

4.5.1. Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis

Darbo teisės doktrinoje⁴⁰⁴ yra skiriamos dvi kolektyvinės sutarties teisinės prigimties teorijos:

- 1) *teisės normos teorija*. Šios teorijos šalininkai kolektyvinę sutartį laiko norminio pobūdžio dokumentu ir prilygina ją kitiems teisės aktams. Šios teorijos šalininkai pateikia keletą kolektyvinės sutarties normatyviškumą pagrindžiančių aiškinimų. Pirmasis aiškinimas grindžiamas teiginiu, kad kolektyvinė sutartis yra paprotinės teisės rezultatas ir autonominės visuomenės teisėkūros dalis. Antrasis – kolektyvinei sutarčiai norminių pobūdį suteikia visuomenės tikėjimas, kad kolektyvinėse sutartyse yra įtvirtinamos privalomos elgesio taisyklės. Trečiasis – socialiniai partneriai pagal jiems suteiktą kompetenciją kuria paprotinės teisės normas, reguliuojančias teisinius santykius, kurių įstatymų nustatyto teisinio sureguliojimo nėra;
- 2) *sutarties teorija*. Ši kolektyvinės sutarties teisinės prigimties teorija dominuoja anglosaksų teisinės tradicijos valstybėse ir grindžiama tuo, kad kolektyvinėmis sutartimis sukuriamos taisyklės nėra universalios ir visuotinai taikomos. Jos šalininkai teigia, kad darbdavių ir profesinių sąjungų veiksmai sudarant kolektyvines sutartis apibrėžti teisės aktų, todėl kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamos nuostatos negali būti laikomos savarankiškais teisės normomis.

Lietuvoje kolektyvinei sutarčiai kaip teisinei kategorijai būdingas dvilypumas, nes ji turi:

- 1) *tiesk civilinės sutarties požymių*. Kolektyvine sutartimi, be kita ko, yra išreiškiamas asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti teisinius santykius, kai viena šalis įsipareigoja atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o kita šalis įgyja reikalavimo teisę. Kaip sutartinis aktas

⁴⁰⁴ Sugeno, K.; Kanowitz, L. *Japanese Employment and Labour Law*. Published in Japan and Asia by University of Tokyo Press, 2002, p. 580–581.

- kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse derybose, apima šalių įsipareigojimus, ji – tai laisvas dviejų ar daugiau asmenų valios suderinimas, kuriuo siekiama numatyti tarpusavio teises ir pareigas ir kuris galioja terminuotai (tai yra laikinos galios aktas);
- 2) *tiesioginio darbo aktų požymių*. Kolektyvinei sutarčiai būdingas bendrojo pobūdžio elgesio taisyklių – normatyvinių sąlygų įtvirtinimas, o jos vykdymas užtikrinamas teisinėmis priemonėmis.

Išskirtinių kolektyvinės sutarties vaidmenį lemia savitas, tik norminei sutarčiai būdingas tokios sutarties sudarymo mechanizmas – **darbuotojų ir darbdavių sutartinė teisėkūra**. Dėl tokio specifinio kolektyvinės sutarties sudarymo mechanizmo kolektyvinių sutarčių nuostatos gali būti keičiamos tik Darbo kodekse ar pačioje kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka ir yra privalomos ne tik kolektyvinėse derybose tiesiogiai dalyvavusiems subjektams, bet visiems į šių sutarčių teisinio reguliavimo sritį patenkantiems teisės subjektams.

Išskirtini du pagrindiniai darbuotojų ir darbdavių sutartinei teisėkūrai būdingi požymiai:

- 1) *specifiniai teisėkūros subjektai* (darbuotojai ir darbdaviai ir jų organizacinės struktūros);
- 2) *specifinė teisėkūros procedūra* (kolektyvinės derybos).

LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 22 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-604/2012⁴⁰⁵ konstatuota:

„Dėl įmonės kolektyvinės sutarties teisinio įvertinimo

DK 59 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Kolektyvinės sutarties šalys yra įmonės darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos, kelių profesinių sąjungų arba darbo tarybos, ir darbdavys, atstovaujamas įmonės vadovo arba įgaliotų administracijos pareigūnų (DK 60 straipsnis); jos įstatymo nustatyta tvarka organizuoja kolektyvinės sutarties projekto rengimą, sąlygų svarstymą ir derinimą (DK 62 straipsnis) ir sudarytą sutartį pasirašo; kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomi-

⁴⁰⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-604/2012.

nes sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, aukštesnės pakopos (nacionalinės, šakos ar teritorinės) kolektyvinės sutarties arba kurios neprieštarauja ir nebloginą darbuotojų padėties (DK 61 straipsnio 1 dalis); kolektyvinė sutartis, jeigu joje nenustatyta kitaip, keičiama ir papildoma tokia pačia tvarka, kaip sudaroma pati sutartis (DK 64 straipsnis). Taigi kolektyvinė sutartis tai įstatymo nustatyta tvarka parengtas ir darbdavio ir įmonės darbuotojų per atstovus sudarytas bei pasirašytas rašytinis susitarimas, kurio turinį sudaro organizacinių, informacinių, prievoliųjų ir normatyvinių sąlygų visuma (DK 61 straipsnio 1, 2 dalys).

Kolektyvinei sutarčiai, kaip teisei kategorijai, būdingas dvilypumas. Viena vertus, kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis. Kaip sutartinis aktas kolektyvinė sutartis priimama dvišalėje derybose, ji apima šalių įsipareigojimus ir galioja terminuotai. Kita vertus, kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas, kuriam, be kita ko, būdingas bendro pobūdžio taisyklių (normatyvinių nuostatų) įtvirtinimas.

Normatyvinės nuostatos nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurių nereglamentuoja kiti teisės aktai, arba pakeičia, papildo ar išplečia DK ir kitų teisės aktų nustatytas darbuotojams teises, nebloginant šių padėties (DK 61 straipsnio 1 dalis). Šios nuostatos nėra individualizuotos, jos taikomos ne tik sutartį pasirašiusiems ar sutarties pasirašymo metu įmonėje dirbusiems asmenims, bet visiems sutarties galiojimo metu įmonėje dirbantiems asmenims. DK 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad normatyvinė kolektyvinių sutarčių nuostatos yra darbo teisės šaltinis.

Kolektyvinei sutarčiai būdingas specifinis teisėkūros mechanizmas, pasižymintis specifiniais teisėkūros subjektais (darbuotojų kolektyvas ir darbdaviai bei jų organizacinės struktūros) ir specifine teisėkūros procedūra – kolektyvinėmis derybomis, kuris vadinamas sutartine teisėkūra.

Pagal DK 40 ir 43 straipsnių nuostatas socialinė partnerystė *inter alia* grindžiama laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimančios šalies susaistančius įsipareigojimus, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principais, kurie, be kita ko, įgyvendinami vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis. DK normų, reglamentuojančių kolektyvinę sutartį, turinio analizė bei susitarančiųjų subjektų lygiateisiškumas ir atsakomybė patvirtina išvadą, kad nors kolektyvinės sutarties sąlygos, kurias ieškiniu reikalaujama įvykdyti, yra norminio pobūdžio, tačiau kaip sutartinės teisėkūros rezultato sudarymo, keitimo ir panaikinimo tvarkai labiau būdingi civilinės sutarties bruožai, ir tai lemia kolektyvinės sutarties sutartinį pobūdį.“

4.5.2. Kolektyvinės sutarties sąvoka ir rūšys

Kolektyvinė sutartis – rašytinis norminio pobūdžio susitarimas tarp darbdavio (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų, santykių tarp darbdavių ir darbuotojų, taip pat santykių tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų.

Pažymėtina, kad kolektyvinė sutartis, atlikdama svarbias teises, ekonomines ir dorovines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Ją pasitelkus Lietuvoje ir kitose pasaulio šalyse ne tik išsprendžiami svarbūs darbo įstatymų nustatytų sąlygų taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos.

Pagal socialinės partnerystės lygį kolektyvinės sutartys gali būti:

- 1) *aukštesniu nei įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys*, t. y. nacionalinės kolektyvinės sutartys, tarpšakinės, šakinės, teritorinės kolektyvinės sutartys;
- 2) *įmonės (jos struktūrinio padalinio) lygiu sudaroma kolektyvinė sutartis*. Įmonės (jos struktūrinio padalinio) kolektyvinė sutartis sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose arba jų struktūriniuose padaliniuose. Įmonės (jos struktūrinio padalinio) kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo ar jos struktūrinio padalinio darbuotojų dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių ir ekonominių sąlygų.

Pagal kolektyvinių sutarčių taikymo sritį kolektyvinės sutartys yra:

- 1) *taikomos darbuotojams neturintiems valstybės tarnautojo statuso*. Lietuvoje aukštesniu nei įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys (nacionalinė kolektyvinė sutartis, tarpšakinė, šakinė, teritorinė kolektyvinės sutartys) taip pat įmonės (jos struktūrinio padalinio) kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos visose ekonominės veiklos šakose;
- 2) *taikomos valstybės tarnautojams*. Pagal Valstybės tarnybos įstatymą valstybės tarnyboje gali būti sudaromos: nacionalinė kolektyvinė sutartis (t. y. profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės

tarnautojams, ir Vyriausybės rašytinis susitarimas, kuris nustato Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas)); šakos kolektyvinė sutartis (t. y. profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, dirbantiems vienoje viešojo administravimo veiklos srityje, ir Vyriausybės ar jos įgaliotųjų institucijų rašytinis susitarimas, kuris nustato visų vienos viešojo administravimo veiklos srities valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas)); įstaigos kolektyvinė sutartis (t. y. rašytinis susitarimas, sudaromas tarp valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovo arba jo įgaliotojo asmens ir valstybės tarnautojams atstovaujančios valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos, kuri nustato valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas).

Visos valstybės kolektyvinės sutartys sudaro kolektyvinių sutarčių sistemą. Kolektyvinių sutarčių sistemos atskirose valstybėse skiriasi, o tai, kokios rūšies kolektyvinės sutartys vyrauja vienoje ar kitoje valstybėje, vienu ar kitu laikotarpiu, tiesiogiai priklauso nuo daugelio veiksnių, pavyzdžiui: socialinių partnerių struktūros, kolektyvinių darbo santykių tradicijos, įstatymų nustatyto kolektyvinių darbo santykių teisinio reguliavimo ypatumų. Nepaisant skirtumų, iš esmės visoms valstybėms būdinga tai, kad reguliuojant darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis yra derinamos:

- 1) *aukštesniu nei įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys, t. y. sudarytos nacionaliniu, teritoriniu, tarpšakiniu, šakiniu ir pan. lygiu; ir*
- 2) *įmonės (jos struktūrinio padalinio) lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys.*

Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra įtvirtinta trijų lygių kolektyvinių sutarčių sistema:

- 1) *kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė);*

- 2) *šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskritys) lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys;*
- 3) *įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys.*

Pažymėtina, kad nepaisant to, jog Darbo kodekse yra įtvirtinta galimybė kolektyvines sutartis sudaryti trim lygiais, Lietuvoje absoliučiai dominuoja įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys, o aukštesniu nei įmonės lygiu kolektyvinės sutartys beveik nesudaromos. Pavyzdžiui, šiuo metu Lietuvoje galioja vienintelė 2007 metais užregistruota šakos kolektyvinė sutartis, pasirašyta Lietuvos žurnalistų sąjungos ir nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos (2011 metų pradžioje prasidėjo derybos tarp Jungtinės profesinės sąjungos ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl socialines paslaugas teikiančių darbuotojų šakos kolektyvinės sutarties pasirašymo), tačiau nėra užregistruota nė vienos nacionalinės, teritorinės kolektyvinės sutarties (!).

ES valstybėse taip pat dažniausiai derinamos plataus galiojimo ir įmonės (jos struktūrinio padalinio) lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys, tačiau jų proporcijos, lemiančios atskirose valstybėse galiojančių kolektyvinių sutarčių sistemų kokybę, skiriasi. Pagal tai, kokios rūšies kolektyvinės sutartys dominuoja, ES valstybėse galima skirti kolektyvinių sutarčių sistemas, kuriose dominuoja:

- 1) *aukščiausiu lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys.* Pavyzdžiui, Airijoje, Suomijoje, Švedijoje, darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis grindžiamas nacionaliniu ir (arba) tarpšakiniu lygiu sudaromomis kolektyvinėmis sutartimis;
- 2) *šakos lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys.* Tai, pavyzdžiui, Austrijoje, Belgijoje, Danijoje, Estijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Italijoje, Latvijoje, Maltoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Slovėnijoje, Slovakijoje, Vokietijoje, paplitusios šakinės kolektyvinės sutartys;
- 3) *žemiausiu lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys.* Tai, pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje, Čekijoje, Lenkijoje, Vengrijoje, kolektyvinės sutartys, dažniausiai sudaromos įmonių lygiu.

4.5.3. Kolektyvinės sutarties šalys

Kolektyvinės sutarties šalys – kolektyvinės darbo teisės subjektai, dalyvaujantys kolektyvinės sutarties vykdymo procese ir turintys teisių ir pareigų, tiesiogiai kylančių iš kolektyvinės sutarties.

Pažymėtina, kad nepaisant to, kad kolektyvinės darbo teisės subjektai, laikytini kolektyvinės sutarties šalimis, *de jure* yra įtvirtinti Darbo kodekse, Valstybės tarnybos įstatyme, teisės teorijoje nėra bendros nuomonės, ką laikyti kolektyvinės sutarties šalimi. Tokia situacija susidaro dėl to, kad kolektyvinės sutarties šalys dažnai nesutampa su sutartinio prievolinio santykio, kylančio iš jos, dalyviais. Pavyzdžiui, vieni autoriai⁴⁰⁶ teigia, kad kolektyvinės sutarties šalys yra darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriuos reikia skirti nuo šios sutarties pagrindu atsirandančių kolektyvinių teisinių santykių subjektų – profesinės sąjungos ir administracijos pareigūnų, vadinamųjų kolektyvinės sutarties vykdytojų. Kiti autoriai kolektyvinės sutarties šalis įvardija darbdavius arba jų asociacijas ir profesines sąjungas ar kitus darbuotojų *bona fide* atstovus⁴⁰⁷ ir teigia, kad negalima atskirti teisinių santykių subjektų nuo tuos santykius formuojančios sutarties šalių⁴⁰⁸. Dar kiti autoriai⁴⁰⁹ skiria materialiąją ir formaliąją kolektyvinės sutarties šalis ir nurodo, kad materialiąja įmonės kolektyvinės sutarties šalimi reikia laikyti darbuotojų kolektyvą, o formaliąja – profesines sąjungas.

Šiame kontekste svarbu paminėti, kad dar romėnų teisėje buvo žinoma, jog tam, kad atsirastų sutartinis prievolinis santykis, to santykio dalyviai turi pareikšti savo valią dėl to prievolinio santykio sukūrimo. Prievolės subjektai iš esmės yra ir sutartinių prievolinių teisių subjektai, kurie sutartyse dažniausiai vadinami šalimis, nes sudaro sutartis ir kuria prievolinius sutartinius santykius.

⁴⁰⁶ Андреев, В. С.; Толкунова, В. Н. *Советское трудовое право*. Москва, 1987, p. 166.

⁴⁰⁷ International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol. I. Ed. R. Blanpain. 1985, p. 287.

⁴⁰⁸ Nekrošius, I.; Nekrašas, V.; Dambrauskas, A. Darbo teisė: vadovėlis Respublikos aukštųjų mokyklų teisės specialybės studentams. Sud. I. Nekrošius. Vilnius: Mintis, 1990, p. 66.

⁴⁰⁹ Kasiliauskas, N. *Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos*: daktaro disertacija. Vilnius, 2006.

Manytina, kad kolektyvinės sutarties šalimis laikytini visi darbo santykių subjektai, kurie prisiima teises ir pareigas, kildinamas iš kolektyvinės sutarties, t. y. visų pirma darbuotojai (darbuotojų kolektyvas) ir darbdavys, taip pat profesinės sąjungos, profesinių sąjungų junginiai (federacijos, konfederacijos), darbo tarybos ir darbdaviai, ar jų asociacijos, jeigu jie kolektyvinės sutarties pagrindu įgyja teisių ar pareigų.

Kokie kolektyvinės darbo teisės subjektai laikytini kolektyvinės sutarties šalimis, nustatyta Darbo kodekse, Valstybės tarnybos įstatyme. Pagal tai, koku lygiu sudaroma kolektyvinė sutartis, jos šalimis laikomos:

1) *nacionalinės kolektyvinės sutarties:*

a) *taikomos darbuotojams, neturintiems valstybės tarnautojo statuso*, šalimis laikomos centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos;

b) *taikomos valstybės tarnautojams*, šalimis laikomos profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujantios valstybės tarnautojams, ir Vyriausybė;

2) *šakos kolektyvinės sutarties:*

a) *taikomos darbuotojams, neturintiems valstybės tarnautojo statuso*, šalimis laikomos atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos;

b) *taikomos valstybės tarnautojams*, šalimis laikomos profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centro ir kt.), atstovaujantios valstybės tarnautojams, dirbantiems vienoje viešojo administravimo veiklos srityje, ir Vyriausybė ar jos įgaliotosios institucijos;

3) *teritorinės kolektyvinės sutarties, taikomos darbuotojams, neturintiems valstybės tarnautojo statuso*, šalimis laikomos toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos;

4) *įmonės (jos struktūrinio padalinio) kolektyvinės sutarties* šalimis laikomi įmonės darbuotojai (darbuotojų kolektyvas) arba įmonės struktūrinio padalinio darbuotojai ir darbdavys. Tuo atveju, kai iš įmonės kolektyvinės sutarties teisės ir pareigos kyla profesinei sąjungai, darbo tarybai (darbuotojų atstovui), šie kolektyvinės darbo teisės subjektai taip pat laikytini įmonės ko-

lektyvinės sutarties šalimi ir pagal tą apimtį gali savarankiškai ginti savo teises. Pažymėtina, kad nors darbuotojų kolektyvas yra laikomas kolektyvinės sutarties šalimi, jis negali savarankiškai derėtis dėl kolektyvinės sutarties ir ją sudaryti;

LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012⁴¹⁰ konstatuota:

„<...> nors kolektyvinės sutarties šalis yra darbuotojų kolektyvas, tačiau jis neturi teisės tiesiogiai derėtis su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sąlygų, nes tai yra profesinės sąjungos (arba darbo tarybos), kaip darbuotojų interesus ginančio subjekto, prerogatyva. Tokią išvadą patvirtina ir kitų DK straipsnių nuostatos bei tarptautinių organizacijų praktika. <...> pagal DK 18 straipsnio 2 dalį atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai; tokio atstovavimo metu priimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui. TDO dokumentuose taip pat pabrėžiama, kad kolektyvinių derybų šalys yra darbdaviai arba jų organizacijos ir darbuotojų organizacijos atstovai (darbuotojai gali dalyvauti kolektyvinėse derybose, kai nėra darbuotojų organizacijų). TDO konvencijos Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje 5 straipsnyje nurodyta, kad tais atvejais, kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir renkamų atstovų, imamasi atitinkamų priemonių, jeigu to reikia, kad išrinkti atstovai nebūtų panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti. TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo 3 straipsnio 2 dalyje taip pat nurodoma, kad prireikus turi būti imamasi priemonių, garantuojančių, jog darbuotojų atstovai nebūtų panaudojami darbuotojų organizacijų padėčiai silpninti. TDO Asociacijų laisvės komitetas pabrėžia, kad tiesioginės įmonės ir jos darbuotojų derybos, aplenkiant egzistuojančias darbuotojų atstovų organizacijas, tam tikrais atvejais gali būti žalingos darbdavių ir darbuotojų organizacijų derybų rėmimo ir skatinimo principui. Pabrėžiama, kad tiesioginis susitarimas, pasirašytas darbdavio ir į profesines sąjungas nesusibūrusių darbuotojų, kai profesinė sąjunga įmonėje egzistuoja, neskatina kolektyvinių derybų pagal TDO kon-

⁴¹⁰ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

vencijos Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo 4 straipsnį.

<...> DK II dalies, reglamentuojančios kolektyvinius darbo santykius, normos, nustatančios profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų kolektyviniuose darbo santykiuose, išskirtinius įgalinimus dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo atitinka tarptautinių dokumentų nuostatas ir aiškintinos būtent taip, kad darbuotojų kolektyvas neturi teisės tiesiogiai, eliminuodamas jam atstovaujančią profesinę sąjungą, susitarti dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo.“

5) *įstaigos kolektyvinės sutarties* šalimis laikomos valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotasis asmuo ir valstybės tarnautojams atstovaujanti valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga.

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinė sutarties šalimi darbdaviai gali tapti jau galiojant kolektyvinei sutarčiai. Antai aukštesniu nei įmonės lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis yra taikoma darbdaviams, kurie:

- 1) buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai;
- 2) prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo;
- 3) iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomų įmonių steigėjo ar jo įgaliotosios institucijos įtraukti į įmonių, kurioms taikoma sudaryta kolektyvinė sutartis, sąrašą, pridėtą prie nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties.

Šakos ar teritorinės kolektyvinė sutarties šalimi darbdaviai gali tapti jau galiojant kolektyvinei sutarčiai ir tada, kai socialinės apsaugos ir darbo ministras praplečia kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad ji (jos) taikoma visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai. Šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritis gali būti praplėsta jeigu:

- 1) to reikalauja viena ar kelios tokiose kolektyvinėse sutartyse dalyvaujančios darbuotojų arba darbdavių organizacijos; ir
- 2) socialinės apsaugos ir darbo ministras pripažįsta, kad šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai.

4.5.4. Kolektyvinės sutarties turinys

Kolektyvinės sutarties turinys – yra darbdavio (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų sudarytos sąlygos dėl darbo ir priėmimo į darbą, santykių tarp darbdavių ir darbuotojų, taip pat santykių tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų.

4.5.4.1. Kolektyvinės sutarties sąlygos

Nustatant kolektyvinės sutarties sąlygas galioja *kolektyvinių derybų laisvės principas*, tačiau jis nėra absoliutus. Draudžiama į kolektyvinę sutartį įtraukti sąlygas, kurios:

- 1) pakeistų imperatyvias teisės normas;
- 2) pažeistų pagrindinius teisės principus (lygiateisiškumą, sąžiningumą, teisingumą ir pan.);

Lietuvos apeliacinis teismas 2006 m. birželio 5 d. sprendime Nr. 2A-236 /2006⁴¹¹ konstatavo:

„Darbo kodeksas nenustato kolektyvinės sutarties turinio, t. y. išsamaus sąlygų sąrašo. Kolektyvinės sutarties šalys turi teisę nustatyti svarstytinus derybomis klausimus, taip pat visišką laisvę nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Draudžiama į kolektyvinės sutarties sąlygas, bloginančias darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato galiojantys įstatymai. Tais atvejais, kai darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 4 str. 4 d.).

Darbo sutartis su ieškove J. Č. buvo nutraukta pagal DK 127 straipsnio pirmąją dalį, todėl išeitinė išmoka pagal DK 140 straipsnio antrąją dalį jai neturėjo būti išmokėta. UAB „Parex lizingas“ 2005 m. vasario 18 d. buvo sudaryta kolektyvinė sutartis, kurios 3.8.2 punkte (t. 1; b. l. 54) buvo nustatyta, kad nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju (nepriklausomai nuo sutarties nutraukimo pagrindo), jei nėra darbuotojo kaltės, bendrovė išmoka darbuotojui kompensaciją, kurios dydis yra 30 mėnesių vidutinis mėnesinis darbo užmo-

⁴¹¹ Lietuvos apeliacinio teismo 2006 m. birželio mėn. 5 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 2A-236/2006.

kestis plius 2 vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai už kiekvienus pilnus darbuotojo bendrovėje išdirbtus metus (12 kalendorinių mėnesių). Pirmosios instancijos teismas pagrįstai pripažino, kad ši kolektyvinės sutarties nuostata prieštarauja DK 4 straipsnio ketvirtosios dalyje nustatytam reikalavimui, sudarant kolektyvines sutartis vadovautis teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principais, todėl laikytina niekine ir negali būti taikoma (CK 1.78 str. 1, 5 d., 1.80 str. 1 d.). Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo sąvokos yra vertinamieji kriterijai, todėl jų turinys kiekvienu atveju turi būti įvertintas atsižvelgiant į visas aplinkybes. Teisėjų kolegijos nuomone, neteisinga ir neprotinga būtų mokėti tokio dydžio kompensaciją darbuotojui, nutraukiančiam darbo sutartį savo noru be svarbių priežasčių, bei prilyginti tokį darbuotoją darbuotojui, kuris nutraukia darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, pavyzdžiui, ligos ar invalidumo, trukdančio tinkamai atlikti darbą.“

- 3) prieštarautų viešajai tvarkai;
- 4) prieštarautų visuotinai pripažintoms moralės normoms;
- 5) blogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai (išskyrus tam tikras išimtis).

Pažymėtina, kad teisė aiškinti kolektyvinės sutarties turinį, be kita ko, suteikta darbuotojų atstovams ir darbdaviams. Pažymėtina ir tai, kad, aiškinant kolektyvinės sutarties turinį, svarbu nustatyti tikruosius šalių ketinimus, remtis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Atskirų kolektyvinės sutarties sąlygų negalima aiškinti izoliuotai, neatsižvelgiant į visų sutarties sąlygų tarpusavio ryšį, sutarties esmę ir tikslą bei sudarymo aplinkybes, šalių elgesį iki ir po sutarties sudarymo.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 15 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-22/2013⁴¹² konstatuota:

„<...> profesinė sąjunga, kaip darbuotojų kolektyvo atstovas, turi teisę <...> aiškinti kolektyvinės sutarties nuostatas. <...> Teisėjų kolegija pažymi, kad darbdavio ir profesinės sąjungos patvirtintu išaiškinimu nekeičiama kolektyvinės sutarties nuostatų prasmė, tik aiškesne forma išsamiai pateikiama kurio nors klausimo esmė. Tuo atveju, jeigu aiškinant kolektyvinės sutarties sąlygas keičiama kolektyvinės sutarties nuostatų esmė, toks šalių susitarimas neturėtų

⁴¹² LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 15 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-22/2013.

būti vertinama kaip išaiškinimas, o kolektyvinės sutarties nuostatų pakeitimas, kuriam taikytina speciali tvarka (sutarties sąlygų keitimas reglamentuojamas DK ir kolektyvinės sutarties nuostatų). Nagrinėjamu atveju kolektyvinėje sutartyje reglamentuota, kad kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami ar pildomi profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu, jeigu nebloginamos darbuotojų sąlygos; tuo atveju, jeigu keičiama sutartis ar jos priedai nustatys mažesnes darbo, socialines garantijas, nei nustatyta sutartyje, tokie pakeitimai įsigalioja tik gavus 2/3 darbuotojų konferencijos pritarimą.“

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės mėn. 14 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-597/2003⁴¹³ konstatavo:

„Kadangi darbo teisėje nėra normų, kurios reguliuoja individualios darbo sutarties ar kolektyvinės sutarties aiškinimą, taikytinos civilinės teisės normos, nustatančios sutarčių aiškinimo taisykles.

Pagal CK 6.193 straipsnio 1 dalį sutartis aiškinama atsižvelgiant į jos šalių tikruosius ketinimus. Iš byloje esančio kolektyvinės sutarties šalių išaiškinimo (b.l.43) matyti, kad sutarties šalys sutaria, jog sutarties 7.12 punktą netaikomas traukinio mašinisto padėjėjams. Ieškovas mano, jog šiuo sutarties išaiškinimu bylą nagrinėję teismai vadovavosi nepagrįstai, nes profesinė sąjunga nėra kolektyvinės sutarties šalis, todėl teismai privalėjo vadovautis tuo sutarties aiškinimu, kurį pateikia darbuotojas, t.y. ieškovas. Teisėjų kolegija tokius kasacinio skundo teiginius atmeta kaip teisiškai nepagrįstus. <...> Pagal Darbo kodekso 60 straipsnį kolektyvinės sutarties šalimis yra darbdavys ir įmonės darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos. Taigi kolektyvinės sutarties šalimi yra ne pavienis įmonės darbuotojas, o darbuotojų visuma – įmonės kolektyvas. Pavienis įmonės darbuotojas civilinės teisės požiūriu šiuo atveju yra trečiasis asmuo, kuriam kolektyvinė sutartis suteikia tam tikrų teisių (CK 6.191 str.). Profesinė sąjunga, kaip kolektyvo atstovas, o ne pavieniai darbuotojai dalyvauja derantis dėl kolektyvinės sutarties, ją sudaro ir kontroliuoja jos vykdymą. Todėl būtent profesinės sąjungos, kaip kolektyvinės šalies atstovo, pateiktas kolektyvinės sutarties aiškinimas atskleidžia tikruosius jos šalių ketinimus. Kadangi darbdavio ir profesinės sąjungos nuomonė dėl sutarties 7.12 punkto buvo vienoda, teismai neturėjo teisinio pagrindo šį punktą aiškinti kitaip, nes tai būtų prieštaravę CK 6.193 straipsnio 1 daliai. Esant tokioms aplinkybėms, bylą nagrinėję teismai teisingai taikė CK normas, reglamentuojančias sutarčių aiškinimą, ir pagrįstai konstatavo, kad kolektyvinė sutartis nebuvo pažeista ir atitinkamai nebuvo pažeistos ieškovo teisės.“

⁴¹³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-597.

3. LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012⁴¹⁴ konstatuota:

„Apeliacinės instancijos teismas teisingai nurodė, kad, DK nesant įtvirtintų specialiųjų sutarčių aiškinimo taisyklių darbo teisiniuose santykiuose, taikytinos sutarčių aiškinimą reglamentuojančios CK normos (CK 1.1 straipsnio 3 dalis, DK 9 straipsnio 2 dalis, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gegužės 25 d. nutartis, priimta civilinėje byloje P. A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija, bylos Nr. 3K-3-235/2010), ir, aiškindamas šalių sudarytos kolektyvinės sutarties turinį, pagrįstai vadovavosi CK 6.193 straipsniu bei kasacinio teismo praktikoje suformuluotomis sutarčių aiškinimo taisyklėmis. Teismas darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punktą aiškino ne izoliuotai, bet atsižvelgdamas į visų sutarties sąlygų tarpusavio ryšį, sutarties esmę ir tikslą bei sudarymo aplinkybes, šalių elgesį iki ir po sutarties sudarymo, remdamasis bendraisiais CK 1.5 straipsnyje įtvirtintais teisės principais, ir savo išvadas išsamiai argumentavo teismo sprendime. Toks aiškinimas pripažintinas pagrįstu, atitinkančiu įstatymo reikalavimus. Kasacinio teismo teisėjų kolegija nemato pagrindo konstatuoti sutarčių aiškinimo taisyklių pažeidimų.“

Pagal teisinį poveikį kolektyvinių sutarčių sąlygos gali būti:

- 1) *normatyvinės* – sąlygos, nustatančios darbuotojams ir darbdaviams, patenkančioms į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį, privalomas elgesio taisykles (lokalios teisės normos). Lietuvoje kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos yra pripažįstamos darbo teisės šaltiniu (Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalis);
- 2) *prievolinės* – konkretūs darbdavių ir / ar darbuotojų, patenkančių į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį, įsipareigojimai, kurie, sudarius kolektyvinę sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį, turi būti vykdomi laikantis sutartyje numatytų terminų. Kai tokios sąlygos įvykdomos, jų galiojimas pasibaigia;
- 3) *organizacinės* – sąlygos, nustatančios kolektyvinės sutarties galiojimo terminą, keitimo ir peržiūrėjimo tvarką, vykdymo kontrolę, ginčų dėl sutarties taikymo nagrinėjimą, taip pat nustatančios atsakomybę už sutarties sąlygų nesilaikymą;

⁴¹⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

4) *informacinės* – sąlygos, kuriomis pakartojamos konkrečių įstatymų ar kitų teisės aktų nuostatos.

Pagal įtvirtinimo kolektyvinėse sutartyse lygį sąlygos gali būti:

1) *aukštesniu nei įmonės lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos*;

2) *įmonės (jos struktūrinio padalinio) lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos*.

Aukštesniu nei įmonės lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos. Kuo didesniai subjektų ratui taikoma konkreti kolektyvinė sutartis, tuo bendresnio pobūdžio yra tos kolektyvinės sutarties turinys. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje turėtų būti įtvirtinamos bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės ir bendriausios darbo sąlygos. Darbo kodekso 50 straipsnyje nustatyta, kad: šakos kolektyvinėse sutartyse nustatomos atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptys, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygos ir socialinės garantijos (2 dalis), teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas (3 dalis). Šio straipsnio 4 dalyje yra nurodomos *pavyzdinės rekomendacinio pobūdžio nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sąlygos*: 1) darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos; 2) darbo apmokėjimo sistema kainų, infliacijos didėjimo atvejais; 3) specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos; 4) socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų; 5) darbo normų, išdirbto laiko, aptarnavimo, darbuotojų skaičiaus nustatymo, pakeitimo ir peržiūrėjimo tvarka; 6) kitos šalims svarbios darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos; 7) sutarties keitimo ir papildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolė, atsakomybė už susitarimo pažeidimą ir kt.

Kai kurios aukštesniu nei įmonės lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos gali būti nurodytos ir kituose įstatymuose ir norminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatymo 51 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta, kad nacionalinėje ir šakos kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialines bei ekonominės sąlygos.

Įmonės (jos struktūrinio padalinio) lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos. Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties. Šio straipsnio 2 dalyje yra nurodomos *pavyzdinės rekomendacinio pobūdžio* įmonės kolektyvinės sutarties sąlygos, susijusios su: 1) darbo sutarčių sudarymu, pakeitimu ir nutraukimu; 2) darbo apmokėjimo organizavimu (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų, darbo normų nustatymu, darbo užmokesčio indeksavimu, išmokėjimu bei atsiskaitymų tvarka ir kitomis nuostatomis); 3) darbo ir poilsio laiku; 4) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymu, kompensacijų ir lengvatų suteikimu; 5) profesijos, specialybės įgijimu, kvalifikacijos kėlimu, perkvalifikavimu ir su tuo susijusiomis garantijomis ir lengvatomis, profesinės reabilitacijos laikotarpiu taikomomis garantijomis; 6) įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo tvarka; 7) šalių tarpusavio informavimu ir konsultavimu; 8) ir kt.

Kai kurios įmonės (jos struktūrinio padalinio) lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos gali būti nurodytos ir kituose įstatymuose bei norminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatymo 51 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad įstaigos kolektyvinėje sutartyje nustatomos valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos (3 dalis), joje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis.

Lietuvoje sudaromose kolektyvinėse sutartyse dažniausiai nustatomos sąlygos susijusios su:

- 1) *individualių darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo tvarka.* Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse nustatoma: papildomos, palyginti su įstatymų nustatytais, darbo sutartyje aptartinos taisyklės (kasmetinių atostogų trukmė, nukrypimai nuo normalių darbo sąlygų, darbo apmokėjimo sistema (laikinė, premijinė ar kt.), išbandymo laikotarpis, darbo apimties padidėjimas ir papildomų darbų atlikimas nurodant užimtumo

pagal kiekvieną darbą ir profesiją valandų skaičių ir kt.); darbuotojų priėmimo į darbą teisinis reguliavimas; terminuotų darbo sutarčių, darbo sutarčių papildomam darbui atlikti sudarymo su darbuotojais tvarka; darbo sutarčių nutraukimo tvarka ir pan.;

- 2) *darbo ginčų sprendimo tvarka*;
- 3) *darbo ir poilsio laiku*. Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse nustatomos sąlygos susijusios su: suminės darbo laiko apskaitos įvedimu; viršvalandinio darbo reglamentavimu; atostogų suteikimo tvarka; papildomų pertraukų pailsėti nustatymu;
- 4) *darbo apmokėjimu, kompensacinėmis išmokomis*. Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse nustatoma: minimali mėnesinė alga, taikoma konkrečioje įmonėje; darbo užmokesčio dydžių nustatymo tvarka; papildomas apmokėjimas už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis; apmokėjimas už papildomų darbo funkcijų atlikimą; premijavimo ir skatinimo tvarka; priedų ir priemokų nustatymo ir taikymo tvarka; darbo užmokesčio indeksavimo tvarka; darbo užmokesčio išmokėjimo tvarka; papildomos išieitinės išmokos (jų dydžiai); informacijos apie darbo užmokestį pateikimo tvarka; ir pan.;
- 5) *ekonominėmis ir socialinėmis sąlygomis bei nuostatomis*;
- 6) *darbuotojų sauga ir sveikata*;
- 7) *kolektyvinės sutarties vykdymo, jos pakeitimo, papildymo ar nutraukimo tvarka*. Pagal Darbo kodeksą įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje, o jeigu ši tvarka nebuvo nustatyta, įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi ta pačia tvarka, kaip sudaroma pati sutartis (64 straipsnis), įmonės kolektyvinę sutartį joje nustatytais atvejais ir tvarka gali nutraukti bet kuri šalis, perspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius, tačiau to negalima padaryti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo įmonės kolektyvinės sutarties įsigaliojimo (65 straipsnis). Šiame kontekste pažymėtina, kad įmonės kolektyvinė sutartis negali būti keičiama vienasmeniškai darbdavio priimamu lokaliu teisės aktu (pavyzdžiui, įsakymu, potvarkiu).

Vilniaus apygardos teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartyje Nr. 2A-359-186/09⁴¹⁵ konstatuota:

„atsakovas neteisingai aiškina darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas. DK 64 str. vienprasmiskai ir aiškiai nustatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje. VšĮ Vilniaus miesto universitetinėje ligoninėje galiojančios 2005 m. gruodžio 19 d. kolektyvinės sutarties Nr. VN-10 (toliau – Kolektyvinė sutartis) 1.8 p. nurodyta, jog kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami ir papildomi tik sutarties šalių rašytiniu susitarimu. Vadinasi, atsakovo išleistas 2007 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. P1-825, kuriuo remiantis atsakovas vienašališkai susiaurina Kolektyvinės sutarties 3.2 p. trimis aspektais (tai yra nustato, kad su konkrečia darbuotojų grupe, o ne su visais darbuotojais; kad bus sudaromos, o ne gali būti sudaromos; konkretaus termino, o ne terminuotos, sutartys), iš tikrųjų yra ne kas kita, o darbdavio bandymas vienašališkai pakeisti Kolektyvinės sutarties 3.2 p. įtvirtintą nuostatą, pažeidžiant tiek pačios Kolektyvinės sutarties 1.8 p. įtvirtintą, tiek DK 64 str. nustatytą kolektyvinės sutarties keitimo procedūrą. Atsižvelgiant į išdėstytus motyvus minėtas atsakovo įsakymas yra vienašališkas darbdavio iniciatyva išleistas lokalinis aktas, kuris jokiū būdu negali būti pripažįstamas teisėtu kolektyvinės sutarties pakeitimu.“

- 8) *kolektyvinės sutarties vykdymo kontrole;*
- 9) *materialine atsakomybe;*
- 10) *darbo drausme;*
- 11) *kvalifikacijos kėlimu;*
- 12) *kolektyvinės sutarties šalių ir jų atstovų įsipareigojimais.* Kolektyvinėse sutartyse nustatomi įsipareigojimai, kuriuos, sutikdami su kolektyvinėje sutartyje įtvirtintomis sąlygomis, prisiima darbdaviai, profesinės sąjungos ir darbuotojai;
- 13) *garantijomis profesinėms sąjungoms.* Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamos tokios garantijos įmonėse veikiančioms profesinėms sąjungoms, kaip: suteikti patalpas, technines priemones, reikalingas veiklai vykdyti, saugoti profesinės sąjungos archyvą, apmokėti telefoninius pokalbius ir pan.;

⁴¹⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-359-186/2009.

14) *kolektyvinės sutarties galiojimo terminas*. Reglamentuojant įmonės kolektyvinės sutarties galiojimą, taikomas sutarčių laisvės principas, t. y. sutartis įsigalioja, kai pasirašoma, ir galioja iki naujos įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo arba iki sutartyje nustatyto termino. Jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Pagal Darbo kodeksą nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jų įregistravimo dienos ir galioja iki jose nurodytos dienos ar naujos nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo (55 straipsnis), o įmonės kolektyvinė sutartis įsigalioja, kai pasirašoma, jei kitaip nenustatyta pačioje sutartyje, ir galioja iki naujos įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo arba iki sutartyje nustatyto termino (63 straipsnio 1, 2 dalys). Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamas tiek konkretus terminas (vieneri, dveji ir pan. metai nuo pasirašymo), tiek nustatomas neterminuotas galiojimas iki kitos kolektyvinės sutarties pasirašymo. Šiame kontekste pažymėtina, kad visais atvejais galioja bendra LAT praktikoje įtvirtinta taisyklė dėl teisių, kylančių iš kolektyvinės sutarties gynimo pasibaigus jos galiojimo laikui.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio mėn. 15 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-1177/2000⁴¹⁶, konstatuota:

„<...> jeigu darbuotojas įgijo tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, tai šią įgytą teisę galima realizuoti ir po to, kai kolektyvinė sutartis jau nustojo galioti, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei realizuoti. Kolektyvinės sutarties pasibaigimas nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik į ateitį“.

Svarbu pažymėti, kad Lietuvoje nustatant kolektyvinių sutarčių sąlygas galima įžvelgti tokius trūkumus:

1) *netikslios formuluočių*. Kolektyvinėse sutartyse esama nuostatų, kurias dėl formuluojuočių pavartotų terminų netikslumo ar

⁴¹⁶ LAT Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio mėn. 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1177.

nepakankamo teisės normų taikymo išmanymo tampa sunku suprasti ir taikyti;

- 2) *apsimestinių nuostatų įtvirtinimas*. Tokiomis nuostatomis galima laikyti kolektyvinės sutarties sąlygas, kurios tarsi formuluojamos kaip normatyvinės elgesio taisyklės, tačiau *de facto* atkartoja jau egzistuojančias įstatymų nuostatas. Jos skiriasi nuo informacinių, nes tikslas – ne informuoti apie jau galiojančių įstatymų nustatytą teisinį reguliavimą, o sudaryti apgaulingą įspūdį, kad suteikiamos vienokios ar kitokios lengvatų;
- 3) *nuostatų-deklaracijų įtvirtinimas*. Šios nuostatos formuluojamos kaip normatyvinio pobūdžio elgesio taisyklės, tačiau *de facto* nė viena šalis neprisiima konkretaus elgesio įsipareigojimų. Formuluojuojant tokias nuostatas vartojamos frazės „gali būti“, „atsižvelgiant į galimybes“, „darbdavio nuožiūra“ ir pan.;
- 4) *nesureguliuojamas darbo santykių, kurių reguliavimą į kolektyvinės sutartis nukreipia galiojantys įstatymai* (Darbo kodekso 38, 100, 115 straipsniai, 127 straipsnio 1, 2 dalys, 140 straipsnio 3 dalis, 180 straipsnio 2 dalis ir pan.).

Nurodytiems kolektyvinių sutarčių turinio trūkumams atsirasti įtakos turi keletas esminių veiksnių:

- 1) darbdavių nenoras skirti pakankamai dėmesio kolektyvinėms sutartims sudaryti;
- 2) nepakankamas darbuotojų atstovų profesionalumas ir pačių darbuotojų aktyvumas dalyvaujant darbo santykių reguliavimo procese;
- 3) neretai darbdavys „paskatina“ kurti jam lojalias profesines sąjungas ar darbo tarybas, dėl to iškreipiamas kolektyvinės sutarties, kaip teisinės reguliavimo priemonės, vaidmuo, kolektyvinės sutarties turinys tampa formalus ir neišreiškia darbuotojų tikrųjų poreikių.

4.5.4.2. In favorem ir in peius principų įtaka kolektyvinių sutarčių turiniui

Šiuolaikinėje darbo teisėje stebima tendencija darbo santykius reguliuoti, norminiuose teisės aktuose įtvirtinant galimybę kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl sąlygų, ne tik pagerinančių darbuotojų teisinę pa-

dėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai, bet ir santykinai ją pabloginančių. Atitinkamai pamažu kinta norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių santykis, t. y. tradicinės kolektyvinių sutarčių sąlygos, susijusios su naujų garantijų darbuotojams įtvirtinimu, keičiamos sąlygomis, sudarančiomis prielaidas veiksmingai valdyti konkrečiai apibrėžtai darbuotojų grupei kylančią riziką.

Šalių laisvę, nustatant kolektyvinių sutarčių normatyvines sąlygas, susijusias su darbuotojų teisine padėtimi, riboja *in favorem* ir *in peius* principai:

- 1) ***in favorem*** principas reiškia, kad draudžiama į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojo padėtį;
- 2) ***in peius*** principas reiškia, kad kolektyvinėmis sutartimis galima įtvirtinti darbuotojų padėtį santykinai pabloginančias teisės normas, lyginant su įstatymu nustatytu teisiniu reguliavimu.

Minėti principai tiesiogiai įtvirtinti Darbo kodekse, kurio 4 straipsnio 4 dalyje, viena vertus, nustatyta, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys ir vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, kita vertus – kad tais atvejais, kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Kalbant apie *in favorem* principo taikymą Lietuvos darbo teisėje, paminėtina LAT 2009 m. balandžio 2 d. nutartis⁴¹⁷. Šioje nutartyje, atsakydamas į ieškovų kasacinio skundo argumentą, kad „kolektyvinėje sutartyje nustatytos priemokos už viršvalandinį darbą mokėjimo sąlygos įtvirtino blogesnę darbuotojų padėtį, palyginus su ta, kuri nustatyta įstatymuose ir kituose teisės aktuose“, teismas sutiko su tuo, kad kolektyvinėje sutartyje „nurodytas 100 proc. darbuotojo darbo užmokesčio priemokos už viršvalandžius dydis prieštaravo DK 193 straipsnyje įtvirtintam pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžiui“, tačiau pažymėjo, jog „vien šis prieštaravimas savaime nereiškia, kad kolektyvinėje sutartyje, įvertinus visas joje išdėstytas darbuotojų darbo sąlygas

⁴¹⁷ LAT Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009.

ir socialines garantijas, nustatyta blogesnė darbuotojų padėtis, palyginus su ta padėtimi, kuri įtvirtinta Darbo kodekse ir kituose teisės norminiuose aktuose. Šiuo atveju nepakanka įvertinti vieną iš kolektyvinėje sutartyje nurodytų darbuotojo darbo sąlygų, nes išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėties kolektyvinės sutarties galima padaryti tik įvertinus tokios sutarties sąlygų visumą, t. y. pasvėrus, ar tam tikros darbuotojų padėties gerinančios sąlygos kompensuoja kitas sąlygas, taip pat tas, kurios, darbuotojų teigimu, blogina jų padėtį“.

Vienas pagrindinių norminių teisės aktų (valstybinio teisinio reguliavimo) uždavinių – imperatyviai saugoti subordinuotų darbuotojų pagrindines teises; šia prasme sutartiniuose darbo teisės šaltiniuose negali būti nustatomos normatyvinės sąlygos *in peius*, o tais atvejais, kai tokios sąlygos yra nustatomos – jos turi būti pripažįstamos negaliojančiomis. Taigi, kalbant apie pagrindines darbuotojų teises, konstatuoti na, kad *in favorem* principas – pamatinis darbo teisės principas.

Kolektyvinėse sutartyse, nustatant normatyvines sąlygas, nesusijusias su pagrindinėmis darbuotojų teisėmis, Lietuvoje gali būti taikomas *in peius* principas. Tokia galimybė atsiranda, kai: 1) *ji tiesiogiai nustatyta norminiuose teisės aktuose*; arba 2) *socialiniai partneriai realizuoja blanketines teisės normas, įtvirtinančias darbo klausimų reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis*⁴¹⁸.

Galimybė kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl sąlygų, susijusių su darbuotojų teisine padėtimi *in peius*, tiesiogiai nustatyta jau pirminėje Darbo kodekso redakcijoje (pagal 127 straipsnio 1 dalį kolektyvinėje sutartyje galėjo būti nustatytas ne 14 dienų įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu terminas, o ilgesnis, kuris negali viršyti vieno mėnesio, ir pan.). Vėliau tokia galimybė įtvirtinta ir kituose Kodekso straipsniuose (pavyzdžiui, Kodekso (2005 m. gegužės 12 d. redakcija) 149 straipsnio 1 dalyje, 151 straipsnio 7 dalyje, 152 straipsnio 1 dalyje; Kodekso (2010 m. birželio 22 d. redakcija) 147 straipsnio 3 dalyje ir pan.). Tokia galimybė kaip viena iš priemonių ekonominei krizei įveikti buvo nustatyta ir laikino galiojimo teisės normose, t. y. iki 2010 m. gruodžio 31 d. galiojusiose Kodekso (2009 m. lie-

⁴¹⁸ Apie blanketines Darbo kodekso normas, įtvirtinančias darbo klausimų reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis plačiau žr. Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*: monografija. Vilnius: Registrų centras, 2009, p. 83–86.

pos 23 d. redakcija) 129 straipsnio 4, 5 dalyse, 130 straipsnio 1, 3 dalyse, 203 straipsnyje.

1. DK (2002 m. birželio 4 d. redakcija) buvo nustatyta:

„127 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu

1. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.“

2. DK (2005 m. gegužės 12 d. redakcija) buvo nustatyta:

„149 straipsnis. Suminė darbo laiko apskaita

1. Nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar kassavaitinės darbo trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (Kodekso 19 straipsnis) ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą, bet darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai.

<...>

151 straipsnis. Išimtiniai atvejai, kai leidžiami viršvalandiniai darbai

Viršvalandiniai darbai leidžiami šiais išimtiniais atvejais:

<...>

7) kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.

<...>

152 straipsnis. Viršvalandinių darbų trukmė

1. Darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti keturių valandų ir šimto dvidešimties valandų per metus. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip šimto aštuoniasdešimties valandų per metus.“

3. Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimu Nr. 1365 „Dėl Išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ patvirtintoje Tvarkoje (2010 m. balandžio 21 d. redakcija) nustatyta:

„6. Dienpinigiai, mažesni už Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklėse nustatyto dydžio dienpinigius, gali būti mokami esant vienam iš šių atvejų:

6.1. jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje, o jeigu tokia sutartis nesudaryta, – darbo sutartyje, tačiau ne mažiau kaip 50 procentų dienpinigių sumos, apskaičiuotos pagal Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių 3 ir 9 punktų nuostatas;

6.2. jeigu komandiruojamam darbuotojui dienpinigius moka kitas asmuo, t. y. kai dienpinigiai bus išmokėti komandiruotės vietoje priimančiojo asmens ar panašiai ir yra tai patvirtinantys dokumentai. Šiuo atveju komandiruojamam darbuotojui gali būti mokamas dienpinigių sumos, apskaičiuotos pagal Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių 3 ir 9 punktų nuostatas, ir dienpinigių sumos, išmokėtos jam kito asmens, skirtumas.

7. Jeigu tarnybinė komandiruotė Lietuvoje trunka ne ilgiau kaip vieną darbo dieną, dienpinigiai už tarnybinę komandiruotę darbuotojui gali būti nemokami, jeigu tai įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse.“

Kolektyvinėse sutartyse įtvirtinant normatyvines sąlygas, susijusias su darbuotojų teisine padėtimi *in peius*, turi būti paisoma tokių reikalavimų⁴¹⁹:

- 1) negali būti pažeidžiamos pagrindinės darbuotojų teisės;
- 2) kolektyvinės derybos turi vykti laikantis visų socialinės partnerystės principų: laisvų kolektyvinių derybų; savanoriškumo ir

⁴¹⁹ Šių reikalavimų turi būti laikomasi visais atvejais sudarant kolektyvines sutartis.

savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus; galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo; realaus įsipareigojimų vykdymo; objektyvios informacijos suteikimo; tarpusavio kontrolės ir atsakomybės; šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams;

- 3) kolektyvinių derybų metu socialiniai partneriai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų; nepiktnaudžiauti savo teise. Siekiant nustatyti, ar sudarant kolektyvinę sutartį, socialiniai partneriai laikėsi minėtų reikalavimų, atskira kolektyvinės sutarties sąlyga, susijusi su darbuotojų teisinės padėties nustatymu *in peius*, turi būti vertinama neatsiejamai nuo kolektyvinės sutarties sąlygų viseto.

Valstybiniu teisiniu reguliavimu sudarius galimybę kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl sąlygų, susijusių su darbuotojų teisine padėtimi *in peius*, yra pasiekiami keli tikslai:

- 1) užtikrinama darbuotojų, kurių kolektyviniai interesai dėl žemo socialinės partnerystės lygio Lietuvoje nėra atstovaujami, teisių apsauga;
- 2) didinti darbo santykių teisinio reguliavimo lankstumą, santykinai bloginant darbuotojų teisinę padėtį, leidžiama tik tinkamai atstovaujamos darbuotojų grupėms;
- 3) aktyviems ir socialiai atsakingiems socialiniams partneriams sudaromos galimybės kolektyvinėse sutartyse ne tik įtvirtinti naujas garantijas darbuotojams, bet ir veiksmingai valdyti konkrečiai apibrėžtai darbuotojų grupei kylančią riziką.

4.5.5. Europos Sąjungos direktyvų perkėlimas į nacionalinę teisę kolektyvinėmis sutartimis

Kolektyvinės sutartys yra laikomos viena iš galimų priemonių ES direktyvoms perkelti į nacionalinę teisę. Europos Sąjungoje kolektyvinės sutartys kaip direktyvų perkėlimo priemonė dažniausiai taikomos valstybėse narėse, kurių nacionalinės darbo teisės sistemos dažniausiai yra paremtos kolektyviniu sutartiniu teisiniu reguliavimu, pavyzdžiui,

Belgijoje, Danijoje, Italijoje ir Švedijoje⁴²⁰. Tokia galimybė direktyvas į nacionalinę teisę perkelti kolektyvinėmis sutartimis vienokia ar kitokia forma egzistuoja ir Vokietijoje, Nyderlanduose, Prancūzijoje⁴²¹.

Norint nacionalinėje darbo teisėje direktyvas įgyvendinti kolektyvinėmis sutartimis, tokioms sutartims, kaip išimtinėi direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisės sistemą priemonei, turi būti suteikta *erga omnes galia*, t. y. tokios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritis turi apimti visus subjektus, kuriems ta direktyva skirta.

ETT 1985 m. sausio 30 d. byloje⁴²², kurioje buvo sprendžiamas klausimas, ar tinkamai Danijos Karalystė įgyvendino 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvą Nr. 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo, konstatavo, kad valstybės narės direktyvų socialiniais klausimais įgyvendinimą gali patikėti darbuotojams ir administracijai, tačiau pabrėžė, kad minėta direktyvų įgyvendinimo procedūra neatleidžia valstybių narių nuo pareigos užtikrinti, kad visa tokiose direktyvose įtvirtinta socialinė apsauga būtų taikoma visiems darbuotojams, kuriems ji skirta. Analogiška išvada padaryta ir ETT 1986 m. liepos 10 d. sprendime⁴²³, kuriame ETT konstatavo, kad Italija netinkamai įgyvendino 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyvą Nr. 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga perduodant įmones, verslą arba jo dalį, suderinimo.

ES direktyvas perkelti kolektyvinėmis sutartimis įmanoma ir Lietuvoje. Šiuo metu *erga omnes* galios suteikimo kolektyvinei sutarčiai mechanizmas yra įtvirtintas Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje, pagal kurią tais atvejais, jeigu šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai,

⁴²⁰ Swiatkowski, A. M. Implementation of European Union Labour Legislation via Collective Bargaining in Poland. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17), p. 116.

⁴²¹ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 136.

⁴²² Judgment of the Court of 30 January 1985 *Commission of the European Communities v. Kingdom of Denmark*. Case 143/83. European Court Reports, 1985, p. 00427.

⁴²³ Judgment of the Court of 10 July 1986 *Commission of the European Communities v. Italian Republic*. Case 235/84. European Court Reports, 1986, p. 02291.

jeigu tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų.

Nepaisant to, kad ši kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo priemonė vertintina teigiamai, reikia pažymėti, kad Lietuvoje *erga omnes* galios suteikimo kolektyvinei sutarčiai mechanizmas nebuvo panaudotas nė karto, o viena pagrindinių to priežasčių, yra ta, kad Lietuvoje per 20 metų aukštesniu nei įmonės lygiu sudarytos vos kelios kolektyvinės sutartys.

4.5.6. Kolektyvinės sutarties funkcijos

Kolektyvinės sutarties funkcija – kolektyvinės sutarties poveikio darbo santykiams kryptis. Pagal daromą teisinį poveikį galima skirti šias kolektyvinės sutarties funkcijų grupes:

- 1) reguliacinio pobūdžio;
- 2) apsauginio pobūdžio.

Reguliacinio pobūdžio kolektyvinės sutarties funkcijos. Reguliacinio pobūdžio kolektyvinės sutarties funkcijos tiesiogiai sietinos su kolektyvinės sutarties turiniu, t. y. kokybine kolektyvinės sutarties turinio išraiška. Kolektyvinėje sutartyje yra nustatomos elgesio taisyklės, kuriomis reguliuojami darbo ir priėmimo į darbą santykiai, taip pat santykiai tarp darbdavių ir darbuotojų, tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų. Tokios elgesio taisyklės yra taikomos konkrečiai apibrėžtam darbo santykių subjektų ratui ir galioja konkrečioje teritorijoje, ekonominės veiklos šakoje, įmonėje (jos struktūriniame padalinyje).

Darbo santykiai kolektyvinėmis sutartimis reguliuojami tais atvejais, kai įstatymuose tiesiogiai nurodomi konkretūs klausimai, kurie turi būti sureguliuoti kolektyvinėmis sutartimis; konkretūs darbo santykiai įstatymais nėra sureguliuoti, t. y. įstatymuose yra spraga; kolektyvinėse sutartyse tikslinamas bendras teisinis reguliavimas.

Reguliacinio pobūdžio kolektyvinės sutarties funkcijų grupei priiskirtinos šios funkcijos:

- 1) teisės normų konkretinimo;
- 2) lengvatų ir garantijų didinimo;
- 3) teisės spragų likvidavimo;

- 4) darbo sąlygų nustatymo;
- 5) darbuotojų atstovų dalyvavimo darbo santykiuose (pavyzdžiui, valdant įmonę, kontroliuojant kolektyvinės sutarties vykdymą ir pan.) modelių įtvirtinimo;
- 6) ir pan.

Apsauginio pobūdžio kolektyvinės sutarties funkcijos. Kolektyvine sutartimi ne tik nustatomos elgesio taisyklės, tačiau yra sudaromos prielaidos kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu konkrečioje teritorijoje, ekonominės veiklos šakoje, įmonėje (jos struktūriniame padalinyje) atstatyti pusiausvyrą tarp darbuotojų ir darbdavių ir įvairiais lygiais užtikrinti socialinę taiką.

Šiai kolektyvinės sutarties funkcijų grupei priskirtinos tokios funkcijos:

- 1) *apsauginė*;
- 2) *racionalizacinė*;
- 3) *socialinės taikos palaikymo*;
- 4) ir pan.

Kolektyvinės sutarties apsauginė funkcija. Kolektyvinė sutartis apsaugo darbuotojus nuo darbdavio kaip ekonomiškai stipresnės darbo santykių šalies, siekiančios vienasmeniškai reguliuoti darbo santykius. Tai, kad kolektyvinėje sutartyje bus išreikšta darbuotojų nuomonė ir interesai, užtikrina specifinis tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintas socialinių partnerių sutartinės teisėkūros mechanizmas – kolektyvinės derybos, kuriose darbuotojams atstovauja nepriklausomi darbuotojų atstovai.

Kolektyvinės sutarties racionalizacinė funkcija. Kolektyvinėje sutartyje įtvirtinamos konkrečiai darbuotojų grupei taikytinos darbo sąlygos, todėl individualios darbo sutartys tampa aiškesnės ir labiau nuspėjamos.

Kolektyvinės sutarties socialinės taikos palaikymo funkcija. Kolektyvinėse sutartyse paprastai įtvirtinamas draudimas kolektyvinių sutarčių galiojimo laikotarpiu inicijuoti kolektyvinius darbo ginčus dėl kolektyvinėje sutartyje jau įtvirtintų sąlygų, žinoma, jei jos yra vykdomos. Darbo teisės doktrinoje⁴²⁴ skiriamos dvi pareigos laikytis socialinės taikos, galiojant kolektyvinei sutarčiai, rūšys:

⁴²⁴ Sugeno, K.; Kanowits, L. *Japanese Employment and Labour Law*. Published in Japan and Asia by University of Tokyo Press, 2002, p. 597.

- 1) *reliatyvi pareiga*, t. y. kolektyvinės sutarties šalių pareiga neinicijuoti kolektyvinio ginčo tol, kol kolektyvinė sutartis yra vykdoma; ji siejama tik su tomis nuostatomis, kurios yra įtvirtintos galiojančioje kolektyvinėje sutartyje;
- 2) *absoliuti pareiga*, t. y. kolektyvinės sutarties šalių pareiga kolektyvinio ginčo jokiais klausimais neinicijuoti tol, kol kolektyvinė sutartis yra vykdoma.

Lietuvoje pareiga laikytis socialinės taikos galiojant kolektyvinei sutarčiai yra įtvirtinama:

- 1) *įstatymuose*. Darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta reliatyvi pareiga laikytis socialinės taikos, t. y. įtvirtintas draudimas skelbti streiką galiojant kolektyvinei sutarčiai tik tuomet, jeigu tokios kolektyvinės sutarties yra laikomasi;
- 2) *kolektyvinėse sutartyse*. Lietuvoje sudaromose kolektyvinėse sutartyse, be kita ko, yra įtvirtinamos nuostatos, kurios tiesiogiai gali būti aiškinamos kaip abi kolektyvinės sutarties šalys saistanti pareiga laikytis socialinės taikos. Minėtose kolektyvinėse sutartyse dažniausiai nurodoma, kad kilus konfliktinėms situacijoms ir ginčams darbo klausimais, kai pažeidžiami darbuotojo ir (arba) darbdavio interesai, šalys išipareigoja juos spręsti derybomis, dalyvaujant abiem šalims. Kolektyvinėse sutartyse neretai yra susitariama dėl papildomų procedūrų, kurios tampa būtina įžanga, pristabdanti galimą kolektyvinį konfliktą (pavyzdžiui, įtvirtinami papildomi terminai, per kuriuos turėtų būti taikiai sprendžiami kilę nesutarimai ir pan.), tokiu būdu vėsinant kolektyvinio darbo konflikto metu įkaitusią atmosferą ir sudarant prielaidas išvengti skubotų sprendimų dėl neirenistinių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų taikymo. Šiame kontekste svarbu pažymėti, kad tai neturi virsti darbuotojų teisės streikuoti apribojimu, t. y. kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamos nuostatos dėl socialinės taikos negali iš esmės riboti galimybės taikyti kolektyvinio poveikio priemones.

Kolektyvinėmis sutartimis socialinė taika palaikoma ir užsienio valstybėse⁴²⁵. Pavyzdžiui, ES valstybėse narėse, reguliuojant kolektyvi-

⁴²⁵ Rebhahn, R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective (Part II). *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 20/1, 2004, p. 107–132.

nių poveikio priemonių taikymą, taip pat įtvirtinamos nuostatos, draudžiančios streikuoti kolektyvinės sutarties galiojimo metu. Ispanijos ir Švedijos įstatymuose įtvirtinta socialinių partnerių pareiga sprendžiant tuos klausimus, kurie jau yra sureguliuoti galiojančiose kolektyvinėse sutartyse, laikytis socialinės taikos. Vokietijoje pareiga laikytis socialinės taikos – tai įpareigojimas darbuotojams streiko, vykdomo galiojant kolektyvinei sutarčiai, metu nekelti naujų reikalavimų. Nuostata laikytis socialinės taikos yra suformuluota ir Suomijos teismų praktikoje. Austrijoje, Danijoje ir Graikijoje tokia pareiga įtvirtinama kolektyvinėse sutartyse, tačiau neprivalomai. Skandinavijos valstybėse pareiga laikytis socialinės taikos yra pagrindinis kriterijus vertinant kolektyvinio poveikio priemonių teisėtumą, tačiau netaikoma vertinant solidarinių streikų teisėtumą. Didžiojoje Britanijoje, Nyderlanduose, Airijoje ir JAV pareiga laikytis socialinės taikos saisto socialinius partnerius tik tuo atveju, jeigu yra įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje.

Draudimai profesinėms sąjungoms skelbti streikus ir darbdaviams organizuoti lokautus tol, kol yra vykdomos kolektyvinėse sutartyse nustatytos sąlygos, paprastai kaip viena iš sąlygų yra įtvirtinami ir daugelyje JAV sudarytų kolektyvinių sutarčių. Dažniausiai draudimo profesinėms sąjungoms skelbti streikus, o darbdaviams – organizuoti lokautus sąlygos kolektyvinėse sutartyse yra formuluojamos panašiai ar net visiškai vienodai, t. y. socialiniams partneriams naudotis minėtomis kolektyvinio poveikio priemonėmis draudžiama tol, kol kolektyvinės sutarties nuostatos yra tinkamai vykdomos. Skelbti streikus ar organizuoti lokautus galima, jeigu: pasibaigia kolektyvinėje sutartyje nustatyta skundo nagrinėjimo procedūra (kai nepavyksta rasti kompromiso); vienas iš socialinių partnerių nevykdo arba netinkamai vykdo arbitro sprendimą; vienas iš socialinių partnerių atsisako kilusį ginčą spręsti arbitraže; nesilaikoma kolektyvinėje sutartyje įtvirtintų sąlygų; kolektyvinės sutarties atnaujinimas stringa. Kolektyvinėje sutartyje numatytos draudimo darbuotojams dalyvauti streikuose išimtys, draudimo sąlygos ir streiko paskelbimo tvarka tokiu atveju paprastai įtvirtinama pačioje kolektyvinėje sutartyje.

Panašus teisinis reguliavimas, nustatantis socialinių partnerių pareigą laikytis socialinės taikos, egzistuoja ir Prancūzijoje, tačiau šioje

šalyje net ir pareigos laikytis socialinės taikos įtvirtinimas kolektyvinėse sutartyse neįpareigoja darbuotojų. Tokis pats reguliavimas yra ir Italijoje. Belgijoje pareigos laikytis socialinės taikos įtvirtinimas kolektyvinėje sutartyje laikomas visiškai nereikšmingu dalyku.

Kai kuriose valstybėse yra įtvirtinamas socialinių partnerių jėgos pariteto principas. Vokietijoje šis principas ypač svarbus: įstatymuose yra numatyta apsauga nuo tokio atvejo, kai vienas iš socialinių partnerių – darbuotojai arba darbdaviai – kolektyvinio konflikto metu įgyja pranašumą; tokio pranašumo buvimo faktas nustatomas įvertinus visas susiklosčiusias aplinkybes. Pagal šį principą apribojamos galimybės taikyti lokautą ir nemokėti darbo užmokesčio darbuotojams, kurie atsisako dalyvauti neteisėtame streike, taip pat primokamas dėl streiko negaunamas darbo užmokestis. Tik Švedijoje ir Nyderlanduose jėgos pariteto principas laikomas tokiu pat svarbiu kaip ir Vokietijoje, o kitose valstybėse (Austrijoje, Belgijoje ir JAV) šis principas *expressis verbis* nėra minimas, tačiau faktiškai jis taip pat yra taikomas reguliuojant streikus ir lokautus.

4.5.7. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė ir atsakomybė už kolektyvinės sutarties pažeidimą

Galiojant kolektyvinei sutarčiai, tiek jos šalys, tiek atskiri darbuotojai, kuriems kolektyvinė sutartis yra taikoma, privalo realiai vykdyti iš tokios kolektyvinės sutarties kylančius įsipareigojimus.

Siekiant užtikrinti kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę, Darbo kodekse, kituose įstatymuose (Profesinių sąjungų įstatyme, Darbo tarybų įstatyme, Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme ir pan.) ir kolektyvinėse sutartyse nustatomi tokia kontrolę atliekantys teisės subjektai.

Pagal teisės subjektų, atliekančių kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę, teisinę prigimtį tokia kontrolė gali būti:

- 1) nevalstybinė;
- 2) valstybinė.

Nevalstybinė kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė. Pagal vykdymo lygmenį kolektyvinės sutarties kontrolė gali būti:

- 1) *aukštesniu nei įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutarties kontrolė;*
- 2) *įmonės kolektyvinės sutarties kontrolė.*

Nevalstybinę kolektyvinės sutarties kontrolę socialiniai partneriai vykdo patys arba per savo atstovus. Jų teisės ir pareigos nustatytos Darbo kodekse, Profesinių sąjungų įstatyme, Darbo tarybų įstatyme ir kituose norminiuose teisės aktuose. Taip pat socialinių partnerių (jų atstovų) kompetencija įgyvendinant kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę gali būti nustatoma ir pačioje kolektyvinėje sutartyje, pavyzdžiui, gali būti sudaromos dvišaliais pagrindais veikiančios institucijos (komisijos, komitetai ar pan.), kurių viena iš funkcijų – kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė.

Nevalstybinę kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę gali atlikti:

- 1) *profesinė sąjunga (jų organizacijos).* Teisė profesinei sąjungai (jų organizacijoms) atlikti kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę įtvirtinta, be kita ko, profesinių sąjungų (jų organizacijų) statutuose (įstatuose). Profesinės sąjungos (jų organizacijos), atstovaudamos savo nariams, kontroliuoja visais lygiais sudarytų kolektyvinių sutarčių vykdymą, jeigu jų atstovaujantieji patenka į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį. Aukštesniu nei įmonės (nacionaliniu, šakos, teritoriniu ir pan.) lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių vykdymą dažniausiai kontroliuoja atitinkamo lygmens profesinės sąjungos (jų organizacijos), o įmonės kolektyvinės sutarties vykdymą – įmonėje veikianti profesinė sąjunga, kuri privalo kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka ir terminais atsiskaityti darbuotojams (darbuotojų susirinkimui arba konferencijai). Kolektyvinės sutarties vykdymui kontroliuoti profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas. Profesinės sąjungos įgaliotieji asmenys, kontroliuodami, kaip vykdoma kolektyvinė sutartis, turi teisę nekliudomai lankytis įmonėse, kuriose dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas. Profesinės sąjungos gali siūlyti atsakingus asmenis, nevykdančius kolektyvinės sutarties, traukti atsakomybėn;

- 2) *darbo taryba arba darbuotojų atstovas*. Kolektyvinės sutarties vykdymą darbo taryba, arba darbuotojų atstovas (kai įmonėje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų) kontroliuoja, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Darbo taryba, vykdydama kolektyvinę sutartį, dalyvauja ir tuomet, jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai; tokiu atveju kolektyvinės sutarties kontrolę vykdo jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė;
- 3) *darbdavys (jų organizacijos)*. Tiek įmonės, tiek aukštesniu nei įmonės (nacionaliniu, šakos, teritoriniu ir pan.) lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių vykdymą konkrečioje įmonėje kontroliuoja darbdavio atstovas ar jo įgaliotasis asmuo, o aukštesniu nei įmonės (nacionaliniu, šakos, teritoriniu ir pan.) lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių vykdymą kontroliuoja atitinkamo lygmens darbdavių organizacijos.

Pažymėtina, kad vykdydami kolektyvinių sutarčių kontrolę socialiniai partneriai (jų atstovai) gali naudotis visomis jiems įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais kolektyvinio atstovavimo teisėmis.

Vykdydami kolektyvinių sutarčių kontrolę socialiniai partneriai gali kelti klausimą dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 22 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-604/2012⁴²⁶ konstatuota:

„<...> Darbo kodekse nereglamentuotas kolektyvinės sutarties pripažinimas negaliojančia. Tuo atveju, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį (DK 9 straipsnio 1 dalis). Jeigu negalima pritaikyti nor-

⁴²⁶ LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-604/2012.

minių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasme taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius (DK 9 straipsnio 2 dalis). Atsižvelgdama į tai, kad darbo teisės normos nereglamentuoja kolektyvinės sutarties negaliojimo pagrindų, bei pirmiau aptartą kolektyvinės sutarties sutartinį pobūdį, išplėstinė teisėjų kolegija konstatuoja, kad sprendžiant dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir galiojimo teisėtumo taikomos civilinės teisės normos, reglamentuojančios sandorių negaliojimo pagrindus, ir kolektyvinė sutartis gali būti pripažįstama negaliojančia (niekine ar nugincijama) vadovaujantis civilinės teisės normose įtvirtintais sandorių negaliojimo pagrindais. Tai reiškia, kad, nustačius, jog kolektyvinės darbo sutarties sudarymas prieštarauja imperatyviosioms įstatymo normoms (CK 1.80 straipsnis), ji gali būti pripažįstama negaliojančia *ab initio* (nuo jos sudarymo momento) (CK 1.95 straipsnis).

<...>

Išplėstinė teisėjų kolegija taip pat atmeta kasatorės K. B. argumentą, kad teismai privalėjo būti aktyvūs, turėjo aiškintis aplinkybes dėl taikinimo komisijos sprendimo priėmimo bei *ex officio* konstatuoti šio sprendimo, kaip niekinio sandorio, faktą, nepriklausomai nuo to, kokius ieškinio reikalavimus pareiškė kasatorė. Nagrinėjamoje byloje kasacinis teismas konstatavo, kad kolektyvinė sutartis gali būti pripažinta negaliojančia civilinių sandorių negaliojimo pagrindais; kad ginčas dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia laikytinas kolektyviniu ginču ir jam yra privaloma nagrinėjimo taikinimo komisijoje stadija. Byloje nustatyta, kad taikinimo komisija nagrinėjo tarp šalių kilusį ginčą dėl kolektyvinės sutarties sudarymo teisėtumo ir priėmė sprendimą pripažinti kolektyvinę sutartį negaliojančia dėl prieštaravimo imperatyviosioms įstatymo normoms. Komisijos sprendimas nebuvo ginčytas. Dėl šių priežasčių darytina išvada, kad tuo atveju, kai taikinimo komisija yra nurodžiusi savo sprendimo pagrindą ir šį sprendimą priėmusi procedūriškai tinkamai bei veikdama pagal savo kompetenciją, jo neapskundus, nėra pagrindo teismui, nagrinėjančiam individualų darbo ginčą, šį sprendimą pripažinti niekiniu *ex officio*.

<...> nagrinėjamu atveju buvo panaikintos (pripažintos negaliojančiomis) ne konkrečios norminės kolektyvinės sutarties nuostatos, bet konstatuota, kad kolektyvinė sutartis sudaryta nesilaikant imperatyviųjų teisės normų reikalavimų ir yra negaliojanti nuo jos pasirašymo. Niekinės sutarties faktas ir jos padarinių atsiradimas *per se* nėra laikomi *lex retro non agit* principo pažeidimu, priešingai, tai yra viena iš įstatymo leidžiamų atvejų, kai sprendimas gali turėti retroaktyvią galią, todėl kasatorių nurodytas argumentas nesudaro pagrindo konstatuoti, kad kolektyvinė sutartis negalėjo būti pripažinta negaliojančia nuo pasirašymo momento.“

Valstybinė kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė. Valstybinė kolektyvinės sutarties kontrolę vykdo įstatymų įgaliosios institucijos.

Pagrindinė valstybinė institucija, kontroliuojanti, kaip laikomasi kolektyvinių sutarčių, yra *Valstybinė darbo inspekcija*. Valstybinės darbo inspekcijos teisinis statusas nustatytas Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme, Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“⁴²⁷ patvirtintuose nuostatuose, Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. balandžio 22 d. įsakymu Nr. 1-108 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamento patvirtinimo“⁴²⁸ patvirtintame reglamente.

Valstybinė darbo inspekcija (jos administracija) pagal savo kompetenciją organizuoja kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų kontrolės ir pažeidimų prevenciją ir suteiktų teisių realizavimo politiką, koordinuoja jos įgyvendinimą. Valstybinė darbo inspekcija kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę ir jų pažeidimų prevenciją vykdo šiais būdais:

- 1) *atlieka patikrinimus;*
- 2) *teikia konsultacijas.*

Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimai, kaip laikomasi kolektyvinių sutarčių. Tikrindami, ar darbdaviai laikosi kolektyvinių sutarčių, darbo inspektoriai užtikrina ne visos kolektyvinės sutarties, o tik jos normatyvinių sąlygų dėl darbo sutarčių sudarymo, vykdymo, pasibaigimo, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ir poilsio laiko, darbo apmokėjimo, garantijų ir kompensacijų, drausminių nuobaudų skyrimo, materialinės atsakomybės taikymo tvarkos ir pan. laikymąsi. Pavyzdžiui, prievolinių kolektyvinės sutarties sąlygų vykdymo kontrolė priklauso kolektyvinės sutarties šalių kompetencijai.

Atlikęs patikrinimą, kaip laikomasi kolektyvinių sutarčių, darbo inspektorius darbdaviams gali teikti reikalavimus ir nurodymus. Darbo inspektoriaus reikalavimai ir duoti nurodymai darbdaviui atstovaujantiems asmeniui ar darbdavio įgaliotajam asmeniui yra privalomi, o apie

⁴²⁷ *Valstybės Žinios*, 2009, Nr. 58-2262.

⁴²⁸ *Ibidem*, 2004, Nr. 80-2860.

jų vykdymą darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotasis asmuo darbo inspektoriui praneša raštu reikalavime nurodytais terminais ir adresu. Esant svarbioms objektyvioms priežastims, dėl kurių nėra galimybių nustatyti laiku pašalinti pažeidimų, darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotasis asmuo iki reikalavime nustatyto termino pabaigos gali pateikti darbo inspektoriui prašymą kartu su tai įrodančiais dokumentais ir patikslinti įvykdymo terminus. Pasibaigus reikalavime nustatytam įvykdymo terminui pateikti prašymai nenagrinėjami.

Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijos dėl kolektyvinių sutarčių. Darbo inspektoriai konsultuoja darbuotojus (jų atstovus) ir darbdavius (jų atstovus) kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo klausimais, organizuoja atitinkamų metodikų, metodinių rekomendacijų rengimą, jų aprobavimą ir skleidimą, užsiima su tuo susijusia tiriamąja ir leidybine veikla, rengia geros praktikos vadovus. Darbo inspektoriai siekia palaikyti socialinių partnerių dvišalį bendradarbiavimą skatindami sudaryti ir vykdyti kolektyvines sutartis, o baigę įmonės inspektavimą jo rezultatus gali aptarti su darbuotojais (darbuotojų susirinkime arba konferencijoje), bendrame posėdyje kartu su įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu ar darbuotojų atstovais ir kt.

Atsakomybė už kolektyvinės sutarties pažeidimą. Sprendžiant, ar kolektyvinės sutarties šalis pažeidė kolektyvinės sutarties nuostatas, be kita ko, būtina įvertinti kai kurias kolektyvinių sutarčių sąlygų galiojimo ir taikymo ypatumus:

- 1) *santykį įmonėje arba darbo vietoje galiojant kelioms kolektyvinėms sutartims.* Tokiu atveju taikomos tos sutarties nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams;
- 2) *įmonėje arba darbo vietoje galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatų santykį su darbo sutartimi.* Darbo sutarties šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja kolektyvinei sutarčiai, taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos;

Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. lapkričio 20 d. sprendime administracinėje byloje Nr. I-4470-244/2008⁴²⁹ konstatuota:

„Kolektyvinės sutarties nuostatos, kai jos yra palankesnės nei darbo sutarties sąlygos, taikomos tiesiogiai ir nedelsiant, nereikalaujant papildomo patvirtinimo. Kolektyvinė sutartis pasižymi imperatyviu poveikiu – darbo sutarties sąlygos negali pažeisti kolektyvinės sutarties nuostatų net esant darbuotojų sutikimui. Be abejo, darbuotojui palankesnės sąlygos visuomet galioja“.

3) *įmonėje arba darbo vietoje galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatų santykį su vietiniais (lokaliais) teisės aktais.* Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta darbdavio pareiga tam tikrus klausimus sureguliuoti vietiniais (lokaliais) teisės aktais, tačiau darbdavys nustatyta tvarka priimdamas vietinį (lokalų) teisės aktą negali pakeisti įmonėje arba darbo vietoje galiojančių imperatyvių kolektyvinės sutarties nuostatų.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 2A-359-186/2009⁴³⁰ konstatuota:

„VšĮ Vilniaus miesto universitetinėje ligoninėje galiojančios 2005 m. gruodžio 19 d. kolektyvinės sutarties Nr. VN-10 (toliau – Kolektyvinė sutartis) 1.8 p. nurodyta, jog kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami ir papildomi tik sutarties šalių rašytiniu susitarimu. Vadinasi, atsakovo išleistas 2007 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. P1-825, kuriuo remiantis atsakovas vienašališkai susiaurina Kolektyvinės sutarties 3.2 p. trimis aspektais (tai yra nustato, kad su konkrečia darbuotojų grupe, o ne su visais darbuotojais; kad bus sudaromos, o ne gali būti sudaromos; konkretaus termino, o ne terminuotos, sutartys), iš tikrųjų yra ne kas kita, o darbdavio bandymas vienašališkai pakeisti Kolektyvinės sutarties 3.2 p. įtvirtintą nuostatą, pažeidžiant tiek pačios Kolektyvinės sutarties 1.8 p. įtvirtintą, tiek DK 64 str. nustatytą kolektyvinės sutarties keitimo procedūrą. Atsižvelgiant į išdėstytus motyvus minėtas atsakovo įsakymas yra vienašališkas darbdavio iniciatyva išleistas lokalinis aktas, kuris jokia būdu negali būti pripažįstamas teisėtu kolektyvinės sutarties pakeitimu. Tuo tarpu DK 109 str. aiškiai ir vienprasmėškai nurodo, kad su darbuotoju, kuris dirba nuola-

⁴²⁹ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. lapkričio mėn. 20 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-4470-244/2008.

⁴³⁰ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-359-186/2009.

tinio pobūdžio darbą, galima sudaryti terminuotą darbo sutartį tik įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais (pastarąją išvadą patvirtina ir atsakovo nurodyta LAT 2006-01-30 nutartis c. b. Nr. 3K-3-74/2006). O tai reiškia, kad atsakovas neturėjo teisės remdamasis 2007 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. P1-825, kuris nėra nei įstatyminis pagrindas, nei kolektyvinės sutarties pakeitimas, su ieškovu sudaryti 2008 m. sausio 8 d. terminuotą darbo sutartį Nr. P4-9180, priimant ieškovą į darbą laikotarpiui nuo 2008-01-08 iki 2008-08-31. Todėl atsakovo apeliacinio skundo argumentas, jog atsakovas turėjo teisę su ieškovu sudaryti terminuotą darbo sutartį, remiantis 2007 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. P1-825, atmetamas kaip nepagrįstas ir prieštaraujantis darbo teisinius santykius reglamentuojančioms teisės normoms.“

Už kolektyvinės sutarties pažeidimus atsakomybė gali iškilti:

- 1) kolektyvinės sutarties šalims, t. y. darbuotojų (darbuotojų kolektyvo) atstovams (profesinei sąjungai (jų organizacijoms), darbo tarybai arba darbuotojų atstovui) ir darbdaviui (jų organizacijoms);
- 2) atskiriems darbuotojams;
- 3) darbdavio atstovui arba jo įgaliotajam asmeniui.

Už kolektyvinės sutarties pažeidimą kaltiems asmenims gali būti taikoma:

- 1) *teisinė atsakomybė*, kuri įtvirtinta Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose;
- 2) *sutartinė atsakomybė*, t. y. kolektyvinėje sutartyje ar kituose sutarimuose nustatyta teisinė atsakomybė, kurią įtvirtinant negalima keisti imperatyvių įstatymų normų.

Už kolektyvinės sutarties pažeidimą gali būti taikoma:

- 1) *administracinė atsakomybė*. Pavyzdžiui, Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41⁴ straipsnyje įtvirtinta administracinė atsakomybė už: darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, nustatytos, be kita ko, kolektyvinėje sutartyje, pažeidimą, kuris darbdaviams ar jų įgaliotiesiems asmenims pirmą kartą užtraukia baudą nuo 500 iki 5 000 litų, o baustiems asmenims – nuo 5 000 iki 10 000 litų; tyčinį darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, nustatytos, be kita ko, kolektyvinėje sutartyje pažeidimą, kuris darbdaviams ar jų įgalio-

tiesiems asmenims užtraukia baudą nuo 10 000 iki 20 000 litų, o baustiems asmenims – nuo 20 000 iki 50 000 litų;

- 2) *drausminė atsakomybė*. Darbuotojams, pažeidusiems kolektyvinėje sutartyje nustatytą darbo drausmę, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, be kita ko, laikomas dalyvavimas veikloje, kuri pagal kolektyvinių sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Už kolektyvinėje sutartyje nustatytos darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriama: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo;
- 3) *materialinė atsakomybė*. Materialinė atsakomybė atsiranda dėl kolektyvinės sutarties pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas.

KONTROLINIAI KLAUSIMAI:

1. Apibūdinkite kolektyvinės darbo teisės teisinio reguliavimo metodą.
2. Kokie parametrai rodo, kad kolektyvinis sutartinis darbo santykių reguliavimo metodas Lietuvoje yra taikomas nepakankamai? Kaip tokią situaciją lemia kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo raida?
3. Atskleiskite teisės į kolektyvines derybas turinį. Kodėl kolektyvinės derybos turi būti skatinamos? Kokie yra galimi kolektyvinių derybų skatinimo būdai?
4. Kokios gali būti kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties rūšys?
5. Kokios yra kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties šalys?
6. Kokie yra kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties etapai?
7. Koks yra socialinio pakto ir kolektyvinės sutarties santykis? Apibūdinkite socialinio pakto raidą ir pagrindinius bruožus.
8. Kokia yra kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis, jos sąvoka, rūšys, funkcijos?
9. Dėl ko galima susitarti kolektyvinėje sutartyje? Kas ir kaip kontroliuoja kolektyvinės sutarties vykdymą?

5 skyrius. VIETINIAI (LOKALŪS) TEISĖS AKTAI

5.1. VIETINIŲ (LOKALIŲ) TEISĖS AKTŲ TEISINĖ PRIGIMTIS

Lietuvoje sudarydamas darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja atlikti darbo funkcijas ir paklusti įmonėje nustatyti darbo tvarkai, o darbdavys privalo tinkamai tokią tvarką nustatyti. Įmonėje arba konkrečioje darbovietėje gali būti taikomos elgesio taisyklės, o kai kuriais įstatymuose ir kituose teisės aktuose numatytais atvejais jos turi būti įtvirtinamos priimant kolektyvines sutartis arba vietinius (lokalius) teisės aktus.

Neretai vietiniai (lokalūs) teisės aktai yra įtraukiami į įmonės kolektyvinę sutartį ar net pridedami prie jos kaip priedai. Teisės teorijoje⁴³¹ ir teismų praktikoje įmonės kolektyvinė sutartis pripažįstama vietiniu (lokalium) teisės aktu.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009⁴³² konstatuota:

„Remiantis DK 40 straipsnio 2 dalies 2 punkte įtvirtintu savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principu derindamos kolektyvinės sutarties sąlygas šalys (darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos, ir darbdavys) turi teisę laisvai pasirinkti, svarstyti ir nuspręsti dėl klausimų, sudarančių kolektyvinės sutarties turinį. Šalių pasirašyta įmonės kolektyvinė sutartis tampa vietiniu (lokaliniu) norminiu teisės aktu, privalomu sutarties šalims (DK 60 straipsnis).“

⁴³¹ Koverovas, P., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 118.

⁴³² LAT Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009.

Nepaisant to, *vietiniai (lokalūs) teisės aktai ir kolektyvinės sutartys turi esminį skirtumą – skiriasi šių darbo teisės šaltinių teisinė prigimtis*. Kolektyvinės sutartys, priimanamos darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros būdu, įkūnija socialinę partnerystę ir yra sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo išraiška. Tuo tarpu vietiniai (lokalūs) teisės aktai yra norminės prigimties. Jie iš esmės yra vienos darbo santykių šalies – darbdavio – valios išraiška, kuria jis įgyvendina savo pareigą organizuoti darbo procesą ir užtikrinti saugų ir sveikatai nekenksmingą darbuotojų darbą.

Pažymėtina, kad vietiniais (lokaliais) teisės aktais negalima pakeisti galiojančios kolektyvinės sutarties.

Vilniaus apygardos teismas 2009 m. balandžio 2 d. civilinėje byloje Nr. 2A-359-186/2009⁴³³ yra konstatavęs:

„DK 64 str. vienprasmiškai ir aiškiai nustatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje. VšĮ Vilniaus miesto universitetinėje ligoninėje galiojančios 2005 m. gruodžio 19 d. kolektyvinės sutarties Nr. VN-10 (toliau – Kolektyvinė sutartis) 1.8 p. nurodyta, jog kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami ir papildomi tik sutarties šalių rašytiniu susitarimu. Vadinasi, atsakovo išleistas 2007 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. P1-825, kuriuo remiantis atsakovas vienašališkai susiaurina Kolektyvinės sutarties 3.2 p. trimis aspektais (tai yra nustato, kad su konkrečia darbuotojų grupe, o ne su visais darbuotojais; kad bus sudaromos, o ne gali būti sudaromos; konkretaus termino, o ne terminuotos, sutartys), iš tikrųjų yra ne kas kita, o darbdavio bandymas vienašališkai pakeisti Kolektyvinės sutarties 3.2 p. įtvirtintą nuostatą, pažeidžiant tiek pačios Kolektyvinės sutarties 1.8 p. įtvirtintą, tiek DK 64 str. nustatytą kolektyvinės sutarties keitimo procedūrą. Atsižvelgiant į išdėstytus motyvus minėtas atsakovo įsakymas yra vienašališkas darbdavio iniciatyva išleistas lokalinis aktas, kuris jokia būdu negali būti pripažįstamas teisėtu kolektyvinės sutarties pakeitimu.“

Įstatymuose yra įtvirtintas reikalavimas priimamus vietinius (lokalius) teisės aktus – darbdavio tvarkomuosius dokumentus ar darbo tvarkos taisykles – derinti (konsultuotis) su darbuotojų atstovais. Pavyzdžiui, pagal Darbo kodeksą su darbuotojų atstovais (t. y. visų pir-

⁴³³ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-359-186/2009.

ma su profesinėmis sąjungomis, jei tokios įmonėje veikia ir (arba) yra įsteigtos, arba su darbo taryba, arba su darbuotojų atstovu) turi būti suderinti: darbo (pamainų) grafikai (147 straipsnis), darbo tvarkos taisyklės (230 straipsnis), saugos ir sveikatos komiteto nuostatai (269 straipsnis) ir pan.

LAT senato 2004 m. birželio mėn. 18 d. nutarime Nr. 45⁴³⁴, konstatuota:

„7. Jeigu darbovietėje yra darbuotojų atstovai (DK 19 straipsnis), tai darbdavys, prieš tvirtindamas darbo tvarkos taisykles, privalo jas suderinti su darbuotojų atstovais (DK 23 straipsnio 1 dalies 2 punktą, 230 straipsnis). Suderinimas DK 230 straipsnio prasme suprantamas kaip darbuotojų atstovų sutikimas su parengtu darbo tvarkos taisyklių projektu. Jeigu darbuotojų atstovai ignoruoja darbdavio kreipimąsi, vilkina sprendimo priėmimą arba nesutinka su darbdavio parengtu darbo tvarkos taisyklių projektu ir šių nesutarimų nepavyksta išspręsti derybomis, darbdavys turi teisę kreiptis teisminės gynybos, pavyzdžiui, su ieškiniu dėl leidimo patvirtinti jo parengtas darbo tvarkos taisykles (DK 23 straipsnio 2 dalis, 295 straipsnio 2 dalies 6 punktą). Remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, darbdavys turi teisę patvirtinti darbo tvarkos taisykles.“

Vietinių (lokalių) teisės aktų derinimas (konsultacijos) su darbuotojų atstovais negali būti prilyginamas kolektyvinėms deryboms dėl kelių priežasčių:

- 1) kolektyvinės derybos yra aiškiai struktūrizuotas, įstatymuose apibrėžtas darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procesas, o vietinių (lokalių) teisės aktų derinimo (konsultacijų) su darbuotojų atstovais tvarka nėra aiškiai sureguliuota;
- 2) kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties yra neįmanomos, jeigu įmonėje nėra darbuotojams atstovaujantios kolektyvinių derybų šalies. Tuo tarpu vietinių (lokalių) teisės aktų priėmimas visų pirma susijęs su darbdavio pareiga tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti saugų ir sklandų darbo procesą, todėl tokie teisės aktai įmonėje privalo būti priimti net ir tuo atveju, kai joje nėra darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų, jų organizacijų,

⁴³⁴ LAT senato 2004 m. birželio mėn. 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika* 21.

darbo tarybų, darbuotojų atstovo). Atitinkamai darbuotojai privalo vykdyti vietinius (lokalius) teisės aktus, net ir priimtus, pažeidus įstatymuose nustatytą priėmimo procedūrą.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2006 m. rugsėjo 21 d. administracinėje byloje Nr. N16-962/2006⁴³⁵ dėl administracinės atsakomybės už Valstybinės darbo inspekcijos reikalavimo darbdaviui *inter alia* suderinti vietinius (lokalius) teisės aktus su darbuotojų atstovais nevykdymą konstatavo, kad tuo atveju, jeigu objektyviai neįmanoma atlikti tam tikrų lokalinių teisės aktų derinimo su profesine sąjunga ar darbo taryba procedūrų, negali kilti ir teisinės pasekmės, kadangi šiuo atveju nelieka darbdavio kaltės.

Vietinius (lokalius) teisės aktus būtina atskirti nuo *vienkartinio pobūdžio tvarkomųjų dokumentų*, kurie priimami dėl konkrečių darbuotojų, ir nustoja galioti nuo to momento, kai atsiranda, pasikeičia arba atšaukiamos tų darbuotojų pareigos. Vienkartinio pobūdžio tvarkomaisiais dokumentais darbdavio atstovas arba jo įgaliotasis asmuo įgyvendina tokias pareigas, kaip: priima ir atleidžia darbuotojus, išleidžia juos atostogų (kasmetinių ar tikslinių), skiria dirbti viršvalandinius darbus, įformina darbuotojų komandiruotes, skiria drausmines nuobaudas, skelbia prastovas, nušalina darbuotojus nuo darbo ir kt. Vienkartinio pobūdžio tvarkomuosiuose dokumentuose, skirtingai nuo vietinių (lokalių) teisės aktų, neformuluojama savarankiškų teisės normų, t. y. elgesio taisyklių, taikomų darbuotojų grupei ir turinčių tęstinį pobūdį (pavyzdžiui, darbdavio įsakymas dėl darbo laiko režimo ir pan.).

5.2. VIETINIŲ (LOKALIŲ) TEISĖS AKTŲ SĄVOKA, FUNKCIJOS, RŪŠYS, SISTEMA

Vietiniai (lokalūs) teisės aktai – nustatyta tvarka darbdavio patvirtinti ir tik įmonėje arba konkrečioje darbo vietoje galiojantys teisės aktai, kuriuose nustatytos įstatymų, Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų priimtų teisės aktų nereguluotos elgesio taisyklės, reguliuojančios darbo ir glaudžiai su darbu susijusius visuomeninius santykius.

⁴³⁵ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2006 m. rugsėjo mėn. 21 d. nutarimas byloje Nr. N-756-962-06.

Darbo kodekse šie aktai įvardijami nevienodai, pavyzdžiui, Darbo kodekso 4 straipsnio 3 ir 4 dalyse, 264 straipsnio 2 dalies 4 punkto 3 dalyje *expressis verbis* nurodomi „vietiniai (lokaliniai („lokalinis“ ir „lokalus“ yra sinonimai – R. K.)) norminiai teisės aktai“, o teisės doktrinoje, kalbant apie tuos pačius teisės aktus, vartojami „vietinių (lokalių) norminių teisės aktų“⁴³⁶, „vietinių (lokalių) teisės aktų“⁴³⁷ terminai.

Vietiniams (lokaliams) teisės aktams būdingi šie požymiai:

- 1) *jais reguliuojami tik įmonėje arba konkrečioje darbo vietoje susiklostantys darbo ir glaudžiai su darbu susiję visuomeniniai santykiai*. Šie teisės aktai privalomi tik konkrečioje įmonėje arba konkrečioje darbo vietoje dirbantiems darbo santykių subjektams – darbuotojams ir darbdaviui. Nors tokiuose teisės aktuose gali būti nustatyti įpareigojimai darbdaviui, tačiau iš esmės vietinius (lokalius) teisės aktus sudaro darbuotojų įsipareigojimai, nes juose yra teisės normų, nustatančių darbuotojui privalomas elgesio taisykles, rinkiniai. Jais siekiama užtikrinti darbo drausmę, tinkamą darbo proceso organizavimą darbovietėje;
- 2) *juose įtvirtinamos vietinės (lokalių) teisės normos*. Vietiniuose (lokaliuose) teisės aktuose įtvirtinami ne vienkartinio pobūdžio darbdavio nurodymai, o tęstinio pobūdžio elgesio taisyklės, kurios taikomos visiems įmonėje arba konkrečioje darbo vietoje dirbantiems darbuotojams;
- 3) *juose įtvirtintos teisės normos negali prieštarauti aukštesnės galios teisės aktams*, t. y. vietiniais (lokaliais) teisės aktais negalima pakeisti imperatyvaus aukštesnės galios teisės aktuose įtvirtinto teisinio reguliavimo;
- 4) *juose įtvirtinamu teisiniu reguliavimu neturi būti bloginama darbuotojų padėtis, lyginant su ta, kuri yra nustatyta įstatymuose ir kituose aukštesnės galios teisės aktuose*. Reguluojant darbo santykius vietiniais (lokaliais) teisės aktais galioja *in favorem* principas,

⁴³⁶ Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, T. 1, p. 87; Tiažkijus, V. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 44–45.

⁴³⁷ Krasauskas, R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos beieškant. *Verslo ir teisės aktualijos*. Vilniaus teisės ir verslo kolegija. 2008, Vol. 2, p. 50–62.

t. y. negalioja vietiniai (lokalūs) teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti teisės aktai;

- 5) *jie turi būti priimami atitinkamai įgaliotųjų subjektų ir laikantis nustatytos jų priėmimo tvarkos.* Pavyzdžiui, jeigu įmonėje yra veikiantys darbuotojų atstovai (profesinė sąjunga, darbo taryba arba darbuotojų atstovas) darbdavys su jais privalo derinti darbo tvarkos taisykles.

Vietinių (lokalių) teisės aktų funkcijos. Kiekvienas darbuotojas privalo gerai žinoti, kokias funkcijas jis atlieka, kokios yra jo pareigos, teisės, už ką jis atsako. Kuo detaliau reglamentuojamos darbuotojų teisės ir pareigos, tuo labiau didinama jų atsakomybė už kokybišką pasikurtų pareigų (darbinių funkcijų) atlikimą. Akivaizdu, kad darbo santykių reguliavimas vietiniais (lokaliais) teisės aktais yra ir prevencinio pobūdžio, nes drausmina darbuotojus. Vietiniuose (lokaluose) teisės aktuose darbdavys išsamiai išdėsto savo reikalavimus darbuotojui, o šis, susipažinęs su taisyklėmis, turi besąlygiškai jų laikytis, kitaip atsiranda neigiamų teisinių padarinių.

Paminėtinos šios vietinių (lokalių) teisės aktų funkcijos:

- 1) darbo sąlygų įmonėje arba konkrečioje darbo vietoje nustatymo;
- 2) įstatymų, kitų aukštesnės galios teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nustatyto teisinio reguliavimo konkretinimo;
- 3) įstatymuose, kituose aukštesnės galios teisės aktuose, kolektyviniuose sutartyse esančių teisinio reguliavimo spragų užpildymo;
- 4) *sklandaus, pavojaus gyvybei ir sveikatai nekeliančio darbo proceso užtikrinimo;*
- 5) *darbo drausmės stiprinimo;*
- 6) *racionalaus darbo laiko naudojimo;*
- 7) *darbo našumo didinimo;*
- 8) ir kt.

Vietinių (lokalių) teisės aktų rūšys. Lietuvos darbo teisės aktuose vietiniai (lokalūs) teisės aktai nėra griežtai skiriami, o įtvirtinant vietinius (lokalius) teisės aktus pasigendama sistemiškumo. Pavyzdžiui, Darbo kodekse *expressis verbis* įtvirtinti skirtingi vietiniai (lokalūs) teisės aktai: tai darbdavio leidžiami *įsakymai, potvarkiai, vidaus darbo tvarkos taisyklės* (147 straipsnio 1 dalis, 230 straipsnis ir kt.), *pareigy-*

bių aprašymai, pareiginiai nuostatai, drausmės statutai (nuostatai) (232 straipsnis), *įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai* (264 straipsnio 3 ir 4 dalys, 274 straipsnio 2 dalis ir kt.), *technologinės instrukcijos* ir kt. Pastebėtina, kad daugeliu atvejų tai, kaip bus pavadintas įmonėje arba konkrečioje darbo vietoje priimamas vietinis (lokalus) teisės aktas, priklauso nuo susiklosčiusių vidaus tradicijų (pavyzdžiui, nėra kriterijų, pagal kuriuos būtų galima atskirti administracijos vadovo įsakymą nuo potvarkio, pareigybių aprašymus nuo pareiginių nuostatų ir pan.).

Pagal veikimo pobūdį vietiniai (lokalūs) teisės aktai yra:

- 1) *bendro (plataus) veikimo*, t. y. reguliuojantys įvairius darbo ir glaudžiai su darbu susijusius visuomeninius santykius (pavyzdžiui, vidaus darbo tvarkos taisyklės);
- 2) *specialaus (siauro) veikimo*, t. y. reguliuojantys arba atskiras darbo ir glaudžiai su darbu susijusių visuomeninių santykių sritis (pavyzdžiui, atostogų grafikai arba darbo apmokėjimo nuostatai), arba taikomi tik atskirų kategorijų darbuotojams (pavyzdžiui, klientų aptarnavimo instrukcijos).

Pagal galiojimo laiką vietiniai (lokalūs) teisės aktai yra:

- 1) *neapibrėžto galiojimo*. Pavyzdžiui, neapibrėžto galiojimo vietiniai (lokaliai) teisės aktais gali būti darbo tvarkos taisyklės, jeigu jose nėra įtvirtinta galiojimo termino;
- 2) *apibrėžto galiojimo*. Pavyzdžiui, nustatyto atostogų grafiko galiojimas baigiasi, kai praranda aktualumą, kitų vietinių (lokalių) teisės aktų galiojimas gali baigtis, pasibaigus juose įtvirtintiems galiojimo terminams.

Pagal priėmimo būdą vietiniai (lokalūs) teisės aktai yra:

- 1) *darbdavio priimami vienasmeniškai*. Tokie vietiniai (lokalūs) teisės aktai, kuriuos darbdavys priima nepasikonsultavęs su darbuotojų atstovais ir kuriuose yra įtvirtintos elgesio taisyklės, taikomos darbuotojų grupei ir turinčios tęstinį pobūdį (pavyzdžiui, darbdavio įsakymas dėl darbo laiko režimo ir pan.);
- 2) *kuriuos priimdamas darbdavys privalo konsultuotis su darbuotojų atstovais*. Pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklės (Darbo kodekso 230 straipsnis).

Pagal privalomumą vietiniai (lokalūs) teisės aktai yra:

- 1) *privalomi*. Kai kurių vietinių (lokalių) teisės aktų privalomumas įmonėje arba konkrečioje darbo vietoje nulemtas imperatyvių įstatymuose ar kituose teisės aktuose įtvirtintų nuostatų. Pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 20 straipsnio 2 dalyje, be kita ko, nustatyta, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo rengia įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinius (lokalius) teisės aktus (darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbų atlikimo taisykles ar instrukcijas ir kitus reikiamus vietinius (lokalius) teisės aktus). Taip pat darbdavys, be kita ko, vietiniais (lokaliais) teisės aktais privalo reglamentuoti darbo pažymėjimo nešiojimosi ar laikymo darbo metu, pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarką, darbo pažymėjimų įmonėje gaminimo (jeigu darbo pažymėjimai gaminami įmonėje), išdavimo, galiojimo, pakeitimo tvarką ir pan. Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimu Nr. 503⁴³⁸ (2006 m. rugsėjo 21 d. LRV nutarimo Nr. 924 redakcija) patvirtintame Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos apraše nustatyta, kad: „Darbuotojų, priimtų dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, darbo pažymėjimo galiojimo laiką nustato darbo tvarkos taisyklės“ (2 punktas), „Už darbo pažymėjimo išdavimą, jo nešiojimo ir laikymo darbo vietoje tvarkos nustatymą ir šios tvarkos laikymosi užtikrinimą atsakingas darbdavys. Darbdavys, pažeidęs šio Aprašo reikalavimus, atsako teisės aktų nustatyta tvarka“ (9 punktas);
- 2) *privalomi, esant tam tikroms aplinkybėms*. Pavyzdžiui, pagal Darbo kodekso 147 straipsnio 7 dalį darbdavys privalo nustatyti darbo laiko apskaitos taisykles, jeigu yra darbuotojų, kurie pagal atliekamą darbo funkciją darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra;
- 3) *neprivalomi (arba papildomi)*. Tokių vietinių (lokalių) teisės aktų priėmimas priklauso nuo darbdavio. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 233 straipsnyje nustatyta, kad už gerą darbo pareigų

⁴³⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822.

vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir neprikaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus, darbdavys gali skatinti darbuotojus (pareikšti padėką, apdovanoti dovana, premijuoti, suteikti papildomų atostogų, pirmumo teisę pasiūsti tobulintis ir kt.). Vadinasi, įstatymuose imperatyviai nėra nurodyta, kad įmonėje turi būti nustatyta darbuotojų skatinimo tvarka. Tokią tvarką darbdavys gali nustatyti papildomai.

Vietinių (lokalių) teisės aktų sistema. Kiekvienoje įmonėje arba konkrečioje darbo vietoje veikia ne tik įstatymų ar kitų valstybės institucijų priimtų teisės aktų nustatytas teisinis reguliavimas, tačiau visas kompleksas vidaus elgesio taisyklių, sudarančių santykinai autonomišką ir pakankamai autentišką vietinio teisinio reguliavimo sistemą. Pavyzdžiui, kiekvienam darbuotojui yra aišku, kada jis turi ateiti į darbą, kiek valandų turi išdirbti, kur ir kaip turi pasižymėti, kad atėjo į darbą ir išėjo iš jo, kur ir kokius darbo įrankius turi pasiimti, kokias užduotis privalo atlikti, kaip jam elgtis su bendradarbiais, administracija, klientais ir pan. Visa tai yra iš anksto aiškiai nustatyto pliuralistinio darbo santykių teisinio reguliavimo dalis.

Vienas iš vietinio teisinio reguliavimo sistemos elementų⁴³⁹ yra *vietinių (lokalių) teisės aktų sistema*. Atskirose įmonės arba konkrečiose darbo vietose galiojančios vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos priklauso nuo:

- 1) *išorinių veiksnių*. Tokiems veiksniams priskirtinas, pavyzdžiui, *valstybės vaidmuo reguliuojant darbo santykius*. Viena vertus, kuo mažiau darbo santykiai yra reguliuojami įstatymų ir kitų valstybės institucijų priimamų teisės aktų (imperatyviai), tuo daugiau erdvės lieka vietiniam (lokaliam) teisiniam reguliavimui. Kita vertus, įstatymuose ir kituose valstybės institucijų priimamuose teisės aktuose imperatyviai nustatoma, kokie vietiniai (lokaliūs) teisės aktai turi būti priimami įmonėse. Taip pat turi įtakos *ekonominiai veiksniai*, kurie tiesiogiai lemia situaciją darbo rinkoje. Esant darbo jėgos trūkumui darbdaviai linkę

⁴³⁹ Vietinio teisinio reguliavimo elementais taip pat laikytinos kolektyvinės sutartys ir darbo sutartys.

įtvirtinti daugiau įvairių skatinimo priemonių (jos būna įvairių formų – premijos, papildomos atostogų dienos, skirti tarnybiniai automobiliai, mobilieji telefonai ir pan.), o esant darbo jėgos pertekliui vietiniai (lokalūs) teisės aktai labiau orientuoti į griežtą darbo drausmės reguliavimą ir pan.;

- 2) *vidinių veiksmų*. Tokiems veiksniams priskirtinas, pavyzdžiui, *įmonės veiklos pobūdis* (t. y. kokioje ūkio šakoje įmonė veikia, įmonė yra pelno siekianti ar ne ir pan.), nuo kurio priklauso darbo organizavimo specifika (pavyzdžiui, reguliavimas lokaliais teisės aktais gana nemažai skirsis geležinkelio transporto srityje ir teisinės paslaugas teikiančioje įmonėje). Taip pat *įmonėje taikomas personalo vadybos modelis*, ir pan.;
- 3) *subjektyvių aplinkybių*. Tokiems veiksniams, be kita ko, priskirtini *darbdavio atstovų gebėjimai analizuoti teisės normas, vadybiniai sugebėjimai ir pan.* Pavyzdžiui, vienoje įmonėje gali būti reguliuojami tik pagrindiniai dalykai, tokie kaip bendros funkcijos, sauga ir sveikata darbe, darbo ir poilsio laikas, o kitose gali būti sukurta unikali vietinių (lokalių) teisės aktų sistema, kuri, be jau minėtų pagrindinių dalykų, apimtų bendrų darbuotojų elgesio su klientais ar paslaugų teikimo standartų nustatymą, įvairiose technologinėse instrukcijose būtų detalizuotos elgesio taisyklės, susijusios su darbo proceso reguliavimu į rinką diegiant atskirus produktus, būtų sukurta ir įtvirtinta unikali įmonės darbo užmokesčio, karjeros galimybių įmonėje nustatymo politika ir pan. Dažnai pastarieji vietiniai (lokalūs) teisės aktai yra įtraukiami į įmonių komercinių paslapčių sąrašą, o už jų perdavimą konkurentams gali būti taikoma ir drausminė ir kitokia atsakomybė. Prie subjektyvių aplinkybių, turinčių įtakos įmonės arba konkrečios darbo vietos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemai, priskirtinas ir *darbuotojų atstovų elgesys* (jis ypač svarbus priimant darbo tvarkos taisykles, kurias būtina derinti su darbuotojų atstovais).

KONTROLINIAI KLAUSIMAI:

1. Koks yra vietinio (lokalaus) teisės akto ir kolektyvinės sutarties santykis?

2. Ar darbuotojų atstovų pritarimas vidaus darbo tvarkos taisyklėms gali būti prilyginamas kolektyvinėms deryboms dėl kolektyvinės sutarties? Kodėl?

3. Kokie yra vietinių (lokalių) teisės aktų požymiai? Kokių rūšių vietiniai (lokalūs) teisės aktai gali būti priimami įmonėje?

4. Išvardinkite vietinių (lokalių) teisės aktų funkcijas.

5. Kokie veiksniai lemia įmonėje galiojančią vietinių (lokalių) teisės aktų sistemą?

6 skyrius. KOLEKTYVINIAI DARBO GINČAI

6.1. KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SAMPRATA

6.1.1. Kolektyvinių darbo ginčų ir jų teisinio reguliavimo ištakos

Šiuolaikinės kolektyvinių darbo ginčų ištakos siekia XIX a., kai pramoninė revoliucija Vakarų Europoje sunaikino vadinamąją „cechų sistemą“. Susikūrus naujai gamybos sistemai kardinaliai pasikeitė ir darbo santykių sistema bei jų reikšmė visuomenės gyvenime. Buvo aiškiai ir tvirtai atskirtos dvi kontraversiškos gamybos santykių dalyvių grupės – darbdaviai ir darbuotojai, kurios ilgainiui suformavo pagrindinius darbo ginčų principus.

Iki XX a. vidurio kolektyvinių darbo ginčų tvarka įstatymiškai nebuvo reglamentuota nė vienoje valstybėje. Daugelyje valstybių ilgą laiką šie klausimai buvo reglamentuojami kolektyvinėmis sutartimis⁴⁴⁰.

Teisė į kolektyvinius darbo ginčus ir jų sprendimą netiesiogiai įtvirtinta TDO konvencijose: konvencijoje Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, konvencijoje Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje, konvencijoje Nr. 151 dėl valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas gynimo ir darbo sąlygų valstybės tarnyboje nustatymo procedūrų.

Pirmasis Tarptautinės darbo organizacijos priimtas teisinis dokumentas, tiesiogiai skirtas darbo ginčams reguliuoti, yra TDO rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo, kur įtvirtinami pagrindiniai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo principai. Pavyzdžiui, Rekomendacijos 1 punkte numatyta, kad valstybėse įtvirtinant savanoriško taikinimo mechanizmą turi būti siekiama veiksmingos darbo ginčų, kylančių tarp darbdavių ir darbuotojų, prevencijos suregulavimo ir kt.

⁴⁴⁰ Plačiau žr. Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, 2005, p. 64.

Teisė į kolektyvinius darbo ginčus taip pat garantuojama Europos Tarybos 1996 m. priimtoje Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), pagal kurią valstybės narės įsipareigoja skatinti, sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti. Taip pat nurodoma, kad valstybės narės pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis.

Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)⁴⁴¹ nustatyta:

„6 straipsnis. Teisė į kolektyvines derybas

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, Šalys įsipareigoja:

<...>

3. Skatinti sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti.

Ir pripažįsta:

4. Darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis.“

Kalbant apie tarptautinius darbo ginčų reguliavimo standartus reikia pasakyti, kad TDO nenustato specialių procedūrų, kaip turėtų būti sprendžiami darbo ginčai. Ji tik apsiriboja bendrųjų principų įtvirtinimu ir gairių valstybėms narėms nustatymu. Kita vertus, minėtos gairės ir principai yra labai svarbūs priimant nacionalinius teisės aktus, įtvirtinant darbo ginčų prevencijos ar sprendimo taisykles ir taikant jas praktikoje. Įtvirtinama darbo ginčų prevencijos ir sprendimo bendruosius principus TDO siekia šių *tikslų*:

- 1) *skatinti darbuotojų dalyvavimą vykdant teisingumą;*
- 2) *ginti pagrindines darbuotojų teises, ypač asociacijų laisvę;*
- 3) *suteikti darbo santykių šalims (darbuotojams ir darbdaviui) teisę spręsti dvišalius darbo ginčus, kuo labiau apriboti trečiosios šalies – valstybės dalyvavimą darbo ginčų sprendimo procese;*
- 4) *skatinti konstruktyvius darbo santykius.*

⁴⁴¹ Plačiau žr. Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2001, Nr. 49-1704; *ibidem*, 2001, Nr. 53.

6.1.2. Kolektyvinio darbo ginčo sąvoka ir rūšys

Kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės.

Lietuvos Darbo kodekse įtvirtinta darbo ginčų sistema remiasi iš esmės subjektyviuoju darbo ginčų klasifikavimo elementu, todėl sukurtos dvi viena su kita nesusijusios *darbo ginčų sistemos*:

- 1) *individualių darbo ginčų sistema*;
- 2) *kolektyvinių darbo ginčų sistema*.

Individualiems ir kolektyviniams darbo ginčams spręsti nustatomos visiškai skirtingos procedūrinės taisyklės. Kolektyviniams darbo ginčams spręsti Darbo kodekse nustatyta speciali sistema, kai vadovaujamosi socialinės partnerystės principais. Kolektyviniai darbo ginčai yra sprendžiami pasinaudojant trečiųjų šalių taikinimo metodais, o kaip *ultima ratio* darbuotojai gali pasinaudoti streiko teise. Pažymėtina, kad netgi kolektyviniai darbo ginčai, kilę dėl teisės nevykdymo, nėra žinybingi teismams⁴⁴².

Darbo teisės teorijoje kolektyviniai darbo ginčai klasifikuojami remiantis trimis pagrindiniais *kriterijais*, t. y. pagal:

- 1) *darbo ginčo pobūdį (turinį) (objektyvusis kriterijus)*;
- 2) *teisinio pažeidimo rūšį*.

Pagal *darbo ginčo pobūdį (turinį) (objektyvųjį kriterijų)* kolektyviniai darbo ginčai skirstomi į:

- 1) *kolektyvinius interesų darbo ginčus*. Šios rūšies kolektyviniai darbo ginčai kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas. Paprastai šios rūšies ginčai kyla, kol dar kolektyvinė sutartis nesudaryta ir derimasi dėl jos sudarymo. Šios rūšies kolektyviniai darbo ginčai išimtinai turi būti sprendžiami pačių darbo ginčų šalių tarpusavio derybomis, derybų žlugimo atveju suteikiant

⁴⁴² Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Mokslo darbai. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110), p. 50–56.

galimybę pasinaudoti kolektyvinėmis poveikio priemonėmis (streikais) ar galimybe pasitelkti trečiosios šalies tarpininko paslaugas;

- 2) *kolektyvinius teisės darbo ginčus*. Šios rūšies kolektyviniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės naudojimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų nevykdymo. Paprastai šios rūšies ginčai kyla, kai kolektyvinė sutartis yra sudaryta, bet jos nėra laikomasi ar ji nevykdoma. Šios rūšies kolektyviniai darbo ginčai turi būti sprendžiami išimtinai teismuose ir jokių būdu jų atveju negali būti suteikiama teisės imtis kolektyvinių poveikių priemonių, nes šių ginčų esmė yra teisės aktuose ar susitarimuose įtvirtintos teisės pažeidimas, kurį konstatuoti gali tik tam įgaliotieji valstybiniai organai. Pažymėtina, kad Lietuvoje, kai nėra vykdoma kolektyvinė sutartis, gali būti imamasi kolektyvinio poveikio priemonių.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 22 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-604/2012⁴⁴³ konstatuota:

„Dėl kolektyvinio ginčo sampratos ir apimties

Kolektyvinio ginčo samprata pateikta DK 68 straipsnyje. Jame nustatyta, kad kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės. Ši įstatymo leidėjo pateikta samprata remiasi tiek subjektyviuoju, tiek objektyviuoju kriterijumi, t. y. įvardijamos tiek ginčo šalys, tiek ginčo pobūdis. Taigi pagal pateiktą sampratą kolektyvinio darbo ginčo šalys yra darbuotojai ir jų atstovai bei darbdavys ir jo atstovai, kurių viena netenkina kitos šalies iškeltų reikalavimų dėl kolektyvinės darbo sutarties, todėl pastaroji inicijuoja kolektyvinį darbo ginčą.

DK 67 straipsnis ir kitos šio kodekso normos, nustatančios kolektyvinių ginčų sampratą, apimtį, sprendimo tvarką, ar normos, reglamentuojančios kolektyvinės sutarties sudarymą, keitimą, nutraukimą, tiesiogiai nenustato, kad ginčas dėl kolektyvinės sutarties teisėtumo (pripažinimo negaliojančia) yra kolektyvinis ginčas. DK 68 straipsnyje nustatyta, kad kolektyvinis darbo ginčas –

⁴⁴³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-604/2012.

tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės. Taigi, įstatyme kolektyvinio ginčo sąvoka apibrėžiama nustatant subjektyvųjį kriterijų (ginčo šalis), objektyvųjį kriterijų (ginčo turinį), taip pat nurodant, kad ginčas gali kilti tiek sudarant sutartį, tiek ją vykdant bei jam būdingas kolektyviškumo aspektas. Teisinio santykio, susiklostančio siekiant pripažinti kolektyvinę sutartį negaliojančia, subjektyvūs kriterijus bei ginčo kilimo laikas atitinka kolektyvinio ginčo apibrėžtį, taip pat yra akivaizdu, kad ginčas dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia turi kolektyviškumo bruožų, nes šio ginčo sprendimas yra aktualus visam kolektyvui. Įvertinusi šių požymių visumą, išplėstinė teisėjų kolegija konstatuoja, kad ginčai dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia laikytini kolektyviniais ginčais, nepaisant to, kad šio ginčo objektyvūs kriterijus nėra *express verbis* įvardytas pirmiau nurodytoje normoje.“

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-317/2005⁴⁴⁴, konstatuota:

„Kasacinis teismas yra nurodęs, kad ginčas dėl įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo ir pakeitimo DK įstatymų priskiriamas kolektyvinių darbo ginčų kategorijai“.

Laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes dažniausiai kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo, o kolektyviniai darbo ginčai savo ruožtu gali būti tiek teisiniai, tiek interesų, nes darbo santykių šalių interesai gali susikirsti dar nesant atitinkamų teisės normų, t. y. nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas⁴⁴⁵.

Pagal teisinio pažeidimo rūšį kolektyviniai darbo ginčai skirstomi į:

- 1) *ginčus dėl kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo*. Šios rūšies kolektyviniai darbo ginčai kyla, kai nesilaikoma kolektyvinės sutarties nuostatų;
- 2) *ginčus dėl norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo*. Šios rūšies kolektyviniai darbo ginčai kyla dėl darbo

⁴⁴⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-317/2005.

⁴⁴⁵ Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Mokslu darbai. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110), p. 50–56.

įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo.

Pažymėtina, kad priklausomai nuo ginče dalyvaujančių šalių ir kolektyvinio darbo ginčo turinio, kolektyvinis darbo ginčas gali kilti:

- 1) *nacionaliniu lygiu*;
- 2) *šakos (teritoriniu) lygiu*;
- 3) *įmonės lygiu*.

6.1.3. Kolektyvinio darbo ginčo šalys

Kolektyvinio darbo ginčo šalys – subjektai, turintys teisę sudaryti kolektyvines sutartis, t. y. darbuotojai (jų atstovai) ir darbdavys (jo atstovai).

Priklausomai nuo to, koku lygmeniu kolektyvinis darbo ginčas kyla, kolektyvinio darbo ginčo šalys skiriasi.

Nacionaliniu lygiu kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalimis yra:

- 1) *darbdavių organizacijos*;
- 2) *centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos*.

Šakos (teritoriniu) lygiu kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalys yra:

- 1) *darbdavių organizacijos, veikiančios konkrečioje pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakoje ar teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje)*;
- 2) *profesinių sąjungų organizacijos, veikiančios konkrečioje pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakoje ar teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje)*.

Įmonės lygiu kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalys yra:

- 1) *darbdavys*;
- 2) *įmonės profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė* (kai įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos), arba *įmonėje veikianti darbo taryba* (kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojai atstovavimo funkcijos nėra perdavę šakinei profesinei sąjungai).

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011⁴⁴⁶ konstatuota:

„Dėl profesinės sąjungos atstovavimo teisių, darbuotojams įgyvendinant teisę streikuoti

Remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalimi profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai; jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus. Profesinių sąjungų įstatymo preambulės (2003 m. lapkričio 3 d. įstatymo Nr. IX-1803 redakcija) 1, 2 dalyse nustatyta, kad asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, įstatymo nustatyta tvarka turi teisę steigti profesines sąjungas ar stoti į jas savo interesams ginti; profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime yra nurodęs, kad darbuotojai į profesinę sąjungą jungiasi tam, kad galėtų organizuoti ginti savo profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Asmuo, stodamas į profesinę sąjungą, laisva valia pasirenka šią organizaciją kaip vieną iš minėtų savo teisių bei interesų gynimo formų. Konstitucijos 50 straipsnis yra susijęs su Konstitucijos 35 straipsniu, kuriame laiduojama piliečių teisė laisvai vienytis į bendrijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Konstitucinis Teismas taip pat pažymėjo, kad darbdavys privalo vykdyti įstatymų normų reikalavimus dėl darbuotojų darbo ir ekonominių bei socialinių sąlygų. Tais atvejais, kai darbdavys priima tokius sprendimus, kuriais vienaip ar kitaip yra pažeidžiamos profesinės sąjungos narių darbo, ekonominės ir socialinės teisės, profesinė sąjunga turi į tai reaguoti ir pareikalauti, kad tokie sprendimai būtų panaikinti.“

6.1.4. Kolektyvinio nesutarimo stadijos

Nesutarimas tarp kolektyvinių darbo santykių šalių kolektyviniu darbo ginču tampa tada, kai yra nepatenkinami darbuotojų atstovų iškelti ir DK nustatyta tvarka įteikti reikalavimai ir kai darbuotojų atstovai inicijuoja kolektyvinį ginčą. Kiekvienu atveju kilus kolektyvinių darbo santykių nesutarimams yra susiduriama su dviem šių nesutarimų *stadijomis*:

⁴⁴⁶ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

1) *derybų stadija*;

2) *ginčo stadija*.

Esant derybų stadijai šalys iškelia reikalavimus ir juos nagrinėja, bando išspręsti konfliktinę situaciją ir priimti bendrą kompromisinį sprendimą.

Kolektyvinio darbo ginčo pradžia laikytina ne tada, kai darbdavys atsisako patenkinti darbuotojų atstovų reikalavimus, bet kai darbuotojų atstovai nusprendžia perduoti jų iškeltus reikalavimus nagrinėti darbo ginčus nagrinėjančiam organui ar kolektyvinį ginčą spręsti pasitelkiant tarpininką. Tokiu atveju derybų stadijos nereiktų laikyti kolektyvinio darbo ginčo sprendimo stadija.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011⁴⁴⁷, konstatuota:

„svarbu pažymėti, kad kilus kolektyviniam ginčui pagal DK 69 straipsnį reikalavimus iškelia būtent profesinė sąjunga darbdaviui, perduodant jam šiuos reikalavimus svarstyti, ir jei darbdavio sprendimas netenkina darbuotojų atstovų, jie gali inicijuoti kolektyvinio ginčo nagrinėjimą šio Kodekso nustatyta tvarka.

<...> kolektyvinis ginčas kyla ir dėl norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės. Taigi, darbdaviui nusprendus nebevykdyti galiojančio 2008 m. birželio 10 d. taikinimo komisijos sprendimo, profesinė sąjunga, gindama savo narių teises, turėjo teisę ir pareigą ginti darbuotojų interesus įstatymo nustatyta tvarka (Profesinių sąjungų įstatymo 18, 22 straipsniai, Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas). Pažymėtina, kad pagal DK 76 straipsnį taikinimo komisijos sprendimo nevykdymas ar netinkamas vykdymas yra viena iš streiko skelbimo priežasčių. Dėl to teisėjų kolegija konstatuoja, kad nors apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai sprendė, kad tarp darbdavio ir darbuotojų buvo kilę individualūs darbo ginčai, bet ne kolektyvinis ginčas tarp darbdavio ir profesinės sąjungos, tačiau nurodo, kad atsakovas, minėta, savo teisę skelbti streiką įgyvendino ne įstatyme nustatyta tvarka ir pagrindais“.

Taigi, nepavykus išspręsti nesutarimo derybų stadijos metu, kyla kolektyvinis darbo ginčas – kolektyvinių darbo santykių šalių nesuta-

⁴⁴⁷ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

rimas pereina į antrąją – ginčo stadiją, kai kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija, darbo arbitražas ar trečiųjų teismas arba, vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimu, kolektyvinis darbo ginčas nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką.

Pagal Darbo kodekso 69 straipsnį reikalavimus darbdaviui turi teisę iškelti ir įteikti įmonėje veikianti profesinė sąjunga, įmonėje veikiančių profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, ekonominės veiklos šakos profesinių sąjungų organizacija (tuo atveju, kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas jai perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas) arba darbo taryba. Reikalavimus darbdavių organizacijai turi teisę iškelti nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centrai ir kt.). Taigi reikia atsižvelgti į tai, kokių lygiu yra kilęs interesų konfliktas, dėl kurio yra keliami reikalavimai, o tai ir nulemia, kokie darbuotojų atstovai ir kam nukreips reikalavimus, Jeigu konfliktas yra kilęs įmonės ar jo struktūrinio padalinio lygio, reikalavimus reikia įteikti darbdaviui atstovaujančiam asmeniui (vadovui), kuris veikia įmonės steigimo dokumentų pagrindu. Konfliktui kilus aukštesniu lygiu, reikalavimai pateikiami darbdavių organizacijai. Jei nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaiko ne visi, o, pavyzdžiui, vienas iš darbdavių asociacijų narių, tai reikalavimai turėtų būti adresuojami ir jam.

Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui ar darbdavių organizacijai. Darbo kodeksas detaliau nereglamentuoja reikalavimų iškėlimo procedūros, tai paliekama darbuotojų atstovų prerogatyvai. Paprastai, jeigu reikalavimus teikia profesinė sąjunga, reikalavimai iškelti profesinės sąjungos įstatuose nustatyta tvarka.

Darbdavys ar darbdavių organizacija gautus reikalavimus privalo išnagrinėti ir per septynias dienas nuo jų gavimo dienos apie savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiams darbuotojų atstovams. Jei reikalavimai patenkinami, priežastys kilti kolektyviniam ginčui išnyksta.

Jeigu darbdavio ar darbdavių organizacijos sprendimas darbuotojų atstovų netenkina, jie gali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimą Darbo kodekso nustatyta tvarka (DK 70 straipsnis). Pažymėtina, kad darbuotojų atstovai gali nuspręsti toliau neinicijuoti kolektyvinio ginčo nagrinėjimo.

Pažymėtina, kad kolektyviniai ginčai dažnai kyla dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ar vykdymo. Šiuo atveju svarbu laikytis kolektyvinės sutarties, jei tokia galioja. Kolektyvinės sutarties nuostatos galioja tol, kol nustatyta tvarka nėra nugincytos.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės mėn. 2 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011⁴⁴⁸, konstatuota:

„Kolektyviniai darbo ginčai nagrinėjami DK antrosios dalies dešimtojo skyriaus normų nustatyta tvarka. Pagal DK 71 straipsnį kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja: 1) taikinimo komisija; 2) darbo arbitražas arba trečiųjų teismas. Darbdavys turi vykdyti tokius įsipareigojimus tol, kol, jo manymu, diskriminacinės kolektyvinės sutarties sąlygos nepakeičiamos įstatymų nustatyta tvarka (DK 64–67 straipsniai).“

6.2. POZITYVIEJI KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO METODAI

6.2.1. Pozityviojo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo sąvoka ir metodų rūšys

Pozityvusis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas – tai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų ir priemonių visuma, leidžianti sprendžiant kilusius darbo ginčus siekti socialinės taikos nesinaudojant jėga ir spaudimu.

Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodams skiriama daug dėmesio visų valstybių kolektyvinės darbo teisės doktrinoje ir praktikoje. Šie klausimai svarią vietą užima ir tarptautiniuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo ir su jais susijusius santykius.

*Pareigą skatinti atitinkamų taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmų darbo ginčams spręsti sudarymą numato ir Europos socialinės chartijos (pataisytos)*⁴⁴⁹ 6 straipsnio 3 punktas.

⁴⁴⁸ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011.

⁴⁴⁹ Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1704.

Panašius įpareigojimus nustato ir Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, kurios 13 punkte teigiama, kad siekiant palengvinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą turėtų būti skatinamas taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo procedūrų įsteigimas ir panaudojimas atitinkamais sutaikymo lygiais pagal nacionalinę praktiką.

Šių teisės normų tikslas nėra primesti kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalims valstybės imperatyvią valią. Priešingai, teisiniu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo reguliavimu siekiama ne tik užkirsti kelią atviriems, nekontroliuojamiems konfliktams, bet kartu sudaryti galimybę šalims be konfrontacijos spręsti ginčus. Kolektyviniai darbo ginčai, reikia pripažinti, yra pakankamai kompliktuotas socialinis reiškinys, kurį įstatymuose reglamentuoti sunku. Atsižvelgdamos į tai, daugelis valstybių bando nustatyti tokią teisinę kolektyvinių darbo ginčų sprendimo reglamentavimo praktiką, kai vis daugiau reikšmės suteikiama pačių kolektyvinių darbo ginčų šalių autonomijai ir tarpusavio kompromisui, o valstybės priimtų teisės normų įtaka mažinama ir vis daugiau interpretuojama kaip tam tikra rekomendacinė sistema, išskyrus, žinoma, tuos klausimus, kurie susiję su gyvybiškai tiek visai valstybei, tiek visuomenei svarbiomis sritimis. Štai kodėl užsienio valstybių kolektyvinės darbo teisės doktrina ir praktika pirmenybę teikia vadinamiesiems pozityviesiems kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodams.

Įvairiose kolektyvinės darbo teisės sistemose susiduriama su skirtingais šių metodų taikymo praktikoje būdais. Be to, daugelyje valstybių pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims leidžiama susitarti dėl taikymo kitokių pozityvių metodų kilus kolektyviniam darbo ginčui. Šie metodai sudaro galimybę kolektyvinio darbo ginčo šalims pasiekti taikaus konflikto sprendimo rezultatą. Skirtingose valstybėse taikomi šie *pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai*⁴⁵⁰:

- 1) derybos;
- 2) taikinimas;
- 3) tarpininkavimas;
- 4) arbitražas;
- 5) ir kt.

⁴⁵⁰ Petrylaitė, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).

Lietuvoje taikomi šie pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai:

- 1) kolektyvinės derybos;
- 2) kolektyvinių darbo ginčų sprendimas taikinimo komisijoje;
- 3) kolektyvinių darbo ginčų sprendimas darbo arbitraže;
- 4) kolektyvinių darbo ginčų sprendimas trečiųjų teisme;
- 5) kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką.

Darbo kodekse nustatyta:

„71 straipsnis. Kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai

Kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija, darbo arbitražas ar trečiųjų teismas arba, vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimu, kolektyvinis darbo ginčas turi būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką.“

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinant organus, nagrinėjančius kolektyvinius ginčus, nėra nurodytas *teismas*, tačiau Profesinių sąjungų įstatymas numato, kad profesinė sąjunga gali kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų panaikinimo. Tokiu atveju Lietuvoje įtvirtinama galimybė iš esmės kolektyvinį ginčą dėl teisės (ne dėl interesų) spręsti teisme.

Profesinių sąjungų įstatyme⁴⁵¹ nustatyta:

„18 straipsnis. Profesinių sąjungų teisė reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus

Profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises.

Šiuos reikalavimus darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 dienų, dalyvaujant juos pateikusių profesinės sąjungos atstovams.

Jeigu darbdavys laiku neišnagrinėja profesinių sąjungų reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisako jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą.“

⁴⁵¹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio mėn. 29 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-1014⁴⁵², konstatuota:

„Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. 1 d. profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Darbdavio sprendimai pagal paminėtą nuostatą yra veiksmai, kuriais pažeidžiamos įstatymais numatytos profesinių sąjungų narių teisės. Jais turi būti pažeidžiamos narių teisės, kurios numatytos įstatymais ir kitais galiojančiais teisiniais aktais, išleistais valstybėje nustatyta norminių teisės aktų leidimo tvarka. Tai nėra bet koks darbuotojų darbo teisių pažeidimas. Jeigu yra pažeidžiamos darbuotojų darbo teisės, tai gali kilti individualūs ar kolektyviniai darbo ginčai. Juose profesinė sąjunga dalyvauja įstatymų numatyta tvarka pagal Profesinių sąjungų įstatymo 22 str. Paminėto įstatymo 18 str. 1 d. įtvirtinta teisė profesinei sąjungai reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus sietina ne su individualaus ar kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimu. Individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo individualios subjekto teisės pažeidimo. Kolektyvinis ginčas kyla dėl viso darbuotojų kolektyvo kaip teisės subjekto teisės pažeidimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Profesinių sąjungų narių teisės gali būti pažeidžiamos darbdavio sprendimais, kai visiems darbuotojams privalomais vykdyti lokaliniais aktais susiaurinamos, paneigiamos ar kitaip pažeidžiamos įstatymais suteiktos teisės. Tai nebūtų nei individualus, nei kolektyvinis ginčas. Profesinė sąjunga, kaip atstovaujanti ir ginanti darbuotojų teises bei interesus organizacija, pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. 1 d., turi teisę šios normos nustatyta tvarka reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus. Darbdavio sprendimai turi būti tokio pobūdžio, kad liestų jam pavaldžius darbuotojus, pažeistų jų darbo, ekonomines ir socialines teises, tos teisės turi būti numatytos įstatymų.“

Jei naudojant pozityviuosius kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdus nepasiekiamas susitarimas, dažnai inicijuojamas streikas, kurio teisėtumą darbdaviai paprastai ginčija teisme. Streiko, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, taikymas neišvengiamai susijęs su neišvengiamais padariniais, todėl reikalinga skatinti ir didinti pozityviųjų metodų taikymo veiksmingumą, kad suinteresuoti subjektai jais pradėtų naudotis spręsdami kilusius ginčus ir tokiu būdu būtų galima išvengti streikų.

⁴⁵² LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio mėn. 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1014.

6.2.2. Kolektyvinės derybos sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus

Kolektyvinės derybos sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus iš esmės yra suprantamos kaip:

- 1) *skirtingų interesų grupių tarpusavio bendravimo procesas, vedantis prie bendro sprendimo;*
- 2) *vienas iš būdų pasiekti socialinę taiką kilus įvairiems darbo santykių srities konfliktams.*

Darbo kodekse kolektyvinės derybos tiesiogiai nelaikomos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdu, tačiau reglamentuojant kolektyvines derybas nurodoma, kad kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu.

Darbo kodekse nustatyta:

„48 straipsnis. Kolektyvinės derybos

1. Kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu. <...>

6. Šalys konsultuojasi dėl gautos informacijos, įteiktų reikalavimų patenkinimo ir jų vykdymo tvarkos, derybų eigos ir kitais klausimais.“

LAT praktikoje kolektyvinės derybos įvardijamos kaip šalių interesų gynimo būdas.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012⁴⁵³, konstatuota:

„Derybos – tai šalių interesų gynimo būdas, abipusių kompromisų (nuolaidų) būdu siekiant surasti abiem šalims priimtina sprendimą. Kita vertus, šalys, pradėdamos derėtis, turi suvokti, kad bendras sprendimas gali būti ir nepriimtas, nepaisant sąžiningų pastangų susitarti, t. y. vien ta aplinkybė, kad šalys derybose nepriėmė abi šalis tenkinančio sprendimo, savaime nereiškia nesąžiningų derybų. DK 40 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad socialinė partnerystė, be kitų, grindžiama laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, šalių lygiateisiškumo, geranorišku-

⁴⁵³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

mo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principais. Sąžiningų derybų principas įtvirtintas ir DK 48 straipsnyje, reglamentuojančiame kolektyvines derybas. Kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. DK 48 straipsnio 3 dalyje numatytas sąžiningumo principas įtvirtintas vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo nuostatomis. TDO Asociacijų laisvės komitetas, atkreipdamas dėmesį į svarbą, kurią jis skiria pareigai dalyvauti derybose gera valia, yra nustatęs šiuos principus: 1) svarbu, kad darbdaviai ir profesinės sąjungos derybose dėtų visas pastangas, jog būtų pasiektas susitarimas, be to, realios ir konstruktyvios derybos yra būtinas komponentas sukurti ir palaikyti šalių abipusio pasitikėjimo ryšį; 2) derybose turi būti vengiama bet kokių nepagrįstų delsimų; 3) susitarimai turėtų susaistyti šalis.

<...>

Nenustačiusi kolektyvinės sutarties pažeidimo ir vadovaudamasi DK 78 straipsnio 3 dalimi, draudžiančia skelbti streiką kolektyvinės sutarties galiojimo metu, teisėjų kolegija pritaria apeliacinės instancijos teismo išvadai, kad kasatorių paskelbtas streikas pripažintinas pažeidžiančiu įstatymo nustatytus apribojimus ir dėl to neteisėtas. Pažymėtina, kad kasatoriai nepagrįstai nurodo, kad tokioje situacijoje, kai nepasiektas derybų rezultatas, streikas yra vienintelis profesinių sąjungų teisinis svertas. DK yra nustatyti ir kiti darbuotojų kolektyvinių teisių gynimo būdai – kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas darbo arbitraže, trečiųjų teisme arba, vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimu, pasitelkiant tarpininką (DK 71 straipsnis).“

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011⁴⁵⁴, konstatuota:

„Teisėjų kolegija nurodo, kad kolektyvinių būdu suderintos valios vienašališkas nepaisymas (net laikinai) pažeidžia teisę kolektyviai derėtis, taip pat derybų geros valios principą ir lemia profesinės sąjungos teisę siekti kompromiso kraštutinėmis priemonėmis – skelbiant streiką. Taikinimo komisijos sudarymo ir kolektyvinio darbo ginčo perdavimo nagrinėti šiai komisijai tikslas yra sudaryti sąlygas pačioms šalims laisvomis derybomis išspręsti kilusį ginčą ir priimti abi šalis tenkinantį sprendimą. Tačiau šiuo atveju yra svarbu pažymėti, kad kilus kolektyviniam ginčui pagal DK 69 straipsnį reikalavimus iškelia bū-

⁴⁵⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

tent profesinė sąjunga darbdaviui, perduodant jam šiuos reikalavimus svarstyti, ir jei darbdavio sprendimas netenkina darbuotojų atstovų, jie gali inicijuoti kolektyvinio ginčo nagrinėjimą šio Kodekso nustatyta tvarka (DK 70 straipsnis). Teisėjų kolegija nurodo, kad kiekvieną susiklosčiusią situaciją būtina įvertinti derybų sąžiningumo principo, kuris yra tiesiogiai susijęs su pagarbos interesų pusiausvyros principui užtikrinimu kolektyvinių derybų metu, aspektu. Kolektyvinių derybų kontekste svarbus pareikštų reikalavimų pobūdis, reali galimybė juos įgyvendinti. Taigi kiekvienu atveju, remiantis sąžiningumo, protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise principais (DK 35 straipsnis, 81 straipsnio 2 dalis), būtina įvertinti, ar, prieš skelbiant streiką, abi šalys geranoriškai siekė sutarimo.“

3. LAT Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės mėn. 30 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3k-3-317⁴⁵⁵, konstatuota:

„<...> nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį, yra kolektyvinis darbo ginčas, spręstinas DK antrosios dalies dešimtojo skyriaus normų nustatyta tvarka taikinimo komisijoje. Ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija (DK 70 straipsnis, 73 straipsnio 1 dalis, 74 straipsnis). Tik išsprendus kolektyvinį ginčą, galima bus spręsti apie generalinio direktoriaus įsakymo teisėtumą.

<...>

Kasacinio teismo teisėjų kolegija konstatuoja, kad tais atvejais, kai darbdavio įsakymas pakartoja kolektyvinės sutarties nuostatas, jo teisėtumas bendrosios kompetencijos teisme spręstinas tik išnagrinėjus profesinės sąjungos ir darbdavio nesutarimus kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, bet ne priešinga eile.“

Pozicijos, kad kolektyvinės derybos gali būti taikomos ne tik kolektyvinių darbo santykių šalims derinant savo interesus, bet taip pat sprendžiant ir kilusius ginčus, laikosi ir kai kurie Lietuvos kolektyvinės darbo teisės doktrinos atstovai⁴⁵⁶.

⁴⁵⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės mėn. 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-317.

⁴⁵⁶ Petrylaitė, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66). Dambrauskienė, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003. T. 40(32), p. 10.

Skiriami šie pagrindiniai principai, kuriais grindžiamos kolektyvinės derybos sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus⁴⁵⁷:

- 1) darbuotojams atstovaujančių subjektų įsipareigojimas susilaikyti nuo tokių reikalavimų, kurie viršija ir ekonomines, ir finansines darbdavių galimybes, iškelimo;
- 2) darbdavių pasirengimas atsižvelgti į ekonomiškai ar (ir) finansiškai pagrįstus reikalavimus arba susijusios informacijos suteikimas;
- 3) trečiųjų šalių visuomeninių interesų gerbimas, įskaitant ir tuos darbuotojų interesus, kurių konkretus kolektyvinis darbo ginčas neapima.

Kilus kolektyviniam darbo ginčui, kolektyvinės derybos iš esmės įgyja vienintelį specifinį tikslą, t. y. tradiciškai laikoma, kad kolektyvinės derybos šiuo atveju yra veiksnys, lemiantis socialinę taiką.

Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas tiesioginėmis derybomis yra laikomas lanksčiu ir dažniausiai duodančiu gerus rezultatus taikaus ginčų sprendimo būdu. Todėl kai kuriose valstybėse šis etapas yra privalomas ir turi būti taikomas pirma kitų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų. Kita vertus, reikia pažymėti, kad tiesiogine šio teisinio reiškimo prasme kolektyvinės derybos, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas, yra taikomos nedaugelyje valstybių. Tačiau akivaizdu, kad visose be išimties valstybėse kiekvienas toks nesutarimas, nors dar ir neįvardijamas kaip kolektyvinis darbo ginčas, pereina kolektyvinių derybų stadiją, per kurią abi nesutarimo šalys turi visapusiškas galimybes pasiekti kompromisą. Galbūt todėl daugelyje užsienio valstybių nerandama tokio savarankiško kolektyvinio darbo ginčo sprendimo būdo kaip kolektyvinės derybos įvardijimo. Tačiau, kita vertus, reikia konstatuoti, kad visos kitos pozityviosios kolektyvinių darbo ginčų sprendimo priemonės ir būdai iš esmės remiasi kolektyvinių derybų vedimo principais ir yra ne kas kita, kaip šio instituto modifikacija. Todėl negalima teigti, kad kolektyvinės derybos kaip principas ir procesas netaikomos sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus⁴⁵⁸.

⁴⁵⁷ Cudowski, B. *Model rozwiązywania sporów zbiorowych. Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*. Pod redakcją Gozdiewiczza G. Torun. Wydawstwo „Dom Organizatora“, 2000, p. 245–246.

⁴⁵⁸ Petrylaitė, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).

Kalbant apie kolektyvines derybas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdą, reikia pripažinti, kad pati kolektyvinių derybų teisinė prigimtis, kur iš esmės visiška veikimo ir sprendimų priėmimo laisvė yra paliekama pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims, leidžia manyti, kad tai turėtų būti bene pats civilizuočiausias ir veiksmingiausias būdas kolektyviniams darbo ginčams spręsti, socialinei taikai ir rimčiai atkurti. Kaip jau buvo minėta, kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tiesioginių derybų būdu specifika yra ta, kad paties ginčo šalys be pašalinės pagalbos stengiasi išspręsti ginčą ir priimti atitinkamą susitarimą. Paprastai net ir tose valstybėse, kur kolektyvinės derybos yra laikomos privaloma pirmine kolektyvinių darbo ginčų sprendimo stadija, kolektyvinių derybų eiga ir kiti su jomis susiję klausimai arba išvis teisės normose nereglamentuojami, arba tai daroma labai lakoniškai, kuo daugiau veikimo laisvės paliekant pačioms kolektyvinio darbo ginčo šalims. Dažnai kolektyvinių derybų sprendžiant kilusius kolektyvinius darbo ginčus procedūra aptariama kolektyvinėse sutartyse⁴⁵⁹.

6.2.3. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas taikinimo komisijoje

Taikinimo komisijos sudarymo ir kolektyvinio darbo ginčo perdavimo nagrinėti šiai komisijai tikslas yra sudaryti sąlygas pačioms šalims laisvomis derybomis išspręsti kilusį ginčą ir priimti abi šalis tenkinantį sprendimą.

Pažymėtina, kad ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija, jeigu viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių nepareikalavo, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką (DK 73 str. 1 d.).

Šalims dalyvavimas taikinimo komisijoje taip pat būtinas. Šalys, pateikusios kolektyvinį darbo ginčą nagrinėti taikinimo komisijai, turi dėti visas pastangas ir išnaudoti visas galimybes išspręsti kilusį kolektyvinį darbo ginčą taikinimo komisijoje, kad priimtas sprendimas tenkintų abi šalis ir būtų išvengta teismo nagrinėjimo.

⁴⁵⁹ Petrylaitė, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).

Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra pagrįstas *kolektyvinių derybų laisvės principu*, t. y. ginčo šalys tarpusavyje susitarimais aktyviai dalyvauja sprendamos kolektyvinį darbo ginčą.

Taikinimo komisija sudaroma iš reikalavimus iškelusių ir gavusių subjektų vienodo skaičiaus įgaliotųjų atstovų. Komisijos narių skaičius nustatomas remiantis šalių susitarimu. Ji turi būti sudaryta per septynias dienas nuo reikalavimą gavusio subjekto atsisakymo patenkinti reikalavimus arba jeigu per tą laiką atsakymas nebuvo gautas. Šalys, nesutarusios dėl taikinimo komisijos narių skaičiaus, savo nuožiūra į taikinimo komisiją deleguoja savo atstovus. Nuo kiekvienos šalies negali būti daugiau kaip po penkis atstovus. Taikinimo komisija iš narių išrenka pirmininką ir sekretorių (DK 72 str.).

Kolektyvinį ginčą taikinimo komisija turi išnagrinėti per septynias dienas nuo taikinimo komisijos sudarymo. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas. Šalių atstovai į taikinimo komisijos posėdį kolektyviniame ginčiui nagrinėti turi teisę pakviesti specialistų (konsultantų, ekspertų ir kt.). Pasikviesti specialistai neturi sprendžiamojo balso teisės. Jie gali pateikti išvadą apie konkrečią situaciją, bet jos nėra privalomos komisijos nariams. Išvadose gali būti specialistų pateikti teiginiai, faktinių aplinkybių įvertinimai, siūlymai ir pan. Taip pat specialistai poziciją gali išsakyti raštu. Jiems nėra būtina dalyvauti taikinimo komisijos posėdžiuose. Darbdavys taikinimo komisijai turi sudaryti darbo sąlygas: suteikti patalpas ir būtina informaciją (DK 73 str.).

Nagrinėjant kolektyvinius darbo ginčus taikinimo komisijoje laikomasi principo, kad ši ginčo nagrinėjimo stadija yra labiau palikta šalims tarpusavyje spręsti kilusį ginčą, todėl teisėkūros subjektai šios šalių santykių stadijos detalai nereglamentuoja.

Taikinimo komisijos sprendimas priimamas šalių susitarimu, įforminamas surašant protokolą ir priėmus sprendimą šalims privalomas vykdyti nustatytais terminais ir tvarka.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 22 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-604/2012⁴⁶⁰ konstatuota:

⁴⁶⁰ LAT Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-604/2012.

„<...> atsakovas, laikydamas, jog kolektyvinė sutartis buvo sudaryta pažeidžiant imperatyviasias teisės normas, kreipėsi į teismą dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia. Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas, konstatavęs, kad ginčas dėl kolektyvinės sutarties yra kolektyvinis ginčas ir jis turi būti sprendžiamas DK X skyriaus normų nustatyta tvarka, t. y. jis turi būti nagrinėjamas taikinimo komisijoje, 2011 m. birželio 10 d. nutartimi atsisakė ieškinį priimti nurodydamas, kad buvo nesilaikyta įstatymo nustatytos kolektyvinio ginčo sprendimo tvarkos. Atsižvelgęs į teismo išaiškinimus, atsakovas kreipėsi į darbo tarybą; 2011 m. liepos 11 d. buvo sudaryta taikinimo komisija, kuri kilusį kolektyvinį ginčą išnagrino ir, nustačiusi, kad kolektyvinė sutartis buvo sudaryta pažeidžiant imperatyviasias teisės normas, nusprendė kolektyvinę sutartį pripažinti negaliojančia nuo jos pasirašymo momento kaip prieštaraujančią imperatyviosioms įstatymo normoms. Tai reiškia, kad taikinimo komisija įstatymo nustatyta tvarka tarp kolektyvinės sutarties šalių kilusį ginčą dėl kolektyvinės sutarties sudarymo teisėtumo ir galiojimo išsprendė. Taikinimo komisijos sprendimas dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia įstatymo nustatyta tvarka suinteresuotų subjektų nenuginčytas, taigi yra galiojantis ir privalomas sutarties šalims.

Remdamasi tuo, kas išdėstyta, teisėjų kolegija konstatuoja, kad kasacinių skundų argumentai dėl taikinimo komisijos sprendimo (pripažinti kolektyvinę sutartį negaliojančia nuo jos pasirašymo momento) neteisėtumo vien todėl, kad buvo nesilaikyta *lex retro non agit* (įstatymas atgaline data negalioja) principo reikalavimų, laikytini nepagrįstais.

<...>

Nagrinėjamoje byloje kasatoriai pareiškė reikalavimus, kuriuos kildina iš įmonės kolektyvinės sutarties normatyvinių sąlygų netinkamo vykdymo. Kasatoriai nurodo, kad darbdavys nesilaikė kolektyvinėje sutartyje nustatytos darbo sutarčių nutraukimo tvarkos, nes kaip nurodyta kolektyvinėje sutartyje dviem mėnesiais nepailgino įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino, išmokėjo mažesnes nei kolektyvinėje sutartyje išeitines išmokas. Šio ginčo pobūdis atitinka individualaus ginčo dėl norminių kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo sampratą, todėl nagrinėtinas DK XIX skyriaus normų nustatyta tvarka (DK 67 straipsnio 2 dalis, 285 straipsnis). Tačiau nagrinėjamos situacijos ypatumą lemia tai, kad kolektyvinė sutartis, kurios nuostatas darbuotojai reikalauja taikyti ir vykdyti, taikinimo komisijos yra pripažinta negaliojančia nuo jos pasirašymo momento. Kaip minėta, tarp įmonės kolektyvinės sutarties šalių buvo kilęs ginčas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir galiojimo. Jis įstatymo nustatyta tvarka išspręstas – taikinimo komisijos sprendimu kolektyvinė

sutartis pripažinta negaliojančia nuo jos pasirašymo momento. Šis sprendimas tol, kol nepanaikintas įstatymo nustatyta tvarka, sukelia teisinius padarinius ir kasatoriams kaip atsakovo darbuotojams. Dėl to išplėstinė teisėjų kolegija konstatuoja, kad teismų išvada, jog taikinimo komisijos sprendimas sukūrė teisinius padarinius tiek darbdaviui, tiek įmonės darbuotojams, tarp jų asmenims, atleistiems iš darbo šioje įmonėje (kasatoriams), pagrįsta. Pripažinta negaliojančia nuo jos pasirašymo (niekine) kolektyvinė sutartis nesukūrė kasatoriams civilinių teisių ar pareigų, todėl teismai pagrįstai atmetė ieškinių reikalavimus, kildintus iš kolektyvinės sutarties nuostatų.“

Jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitari nepavyksta, komisija gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui arba užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu. Taikinimo komisijos sprendimas yra paskelbiamas darbuotojams (DK 74 str.).

Tačiau akivaizdu, kad gali būti sunku rasti kompromisą, priimti abi šalis tenkinantį sprendimą, nes, suprantama, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys, įgaliodamos savo atstovus dalyvauti taikinimo komisijoje, apibrėžia ir nustato savo atstovų įgaliojimų ribas sprendžiant darbo ginčą, maža to, ginčo šalių atstovai laikosi juos delegavusios kolektyvinio darbo ginčo šalies pozicijos ir kartais, negalėdami pereiti jiems suteiktų įgaliojimų ribos, gali vengti kompromisų ir priimti vienokį ar kitokį sprendimą⁴⁶¹. Svarbu pažymėti, kad taikinimo komisijos darbo metu surašyti posėdžių protokolai gali būti laikomi faktiniais duomenimis, kurie pagrindžia arba paneigia šalių reikalavimus arba atsikirtimus.

Vykdydama savo funkcijas, taikinimo komisija turi *teisę*:

- 1) paprašyti iš kolektyvinio darbo ginčo šalių dokumentų ir paaiškinimų, susijusių su kilusiu kolektyviniu darbo ginču, ir juos gauti;
- 2) prireikus rengti bendrus abiejų kolektyvinio darbo ginčo šalių susitikimus arba susitikti su kiekviena šalimi atskirai;
- 3) siūlyti kolektyvinio darbo ginčo šalims galimus konflikto sprendimo variantus ir pasirašyti tuos ginčo šalių bendrus sutarimus, kuriuos priimant dalyvauja ir ji pati⁴⁶².

Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje pasibaigia taikinimo komisijai priėmus vieną iš trijų galimų *sprendimų*.

⁴⁶¹ Petrylaitė, D. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 218.

⁴⁶² *Ibidem*.

Pagal sukkeliamus teisinius padarinius Lietuvoje numatyti taikinimo komisijos sprendimai skirstytini į:

- 1) *sprendimus, kuriais ginčas išsprendžiamas iš esmės ir kurie tenkina abi kolektyvinio darbo ginčo šalis.* Tokiu būdu kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas yra užbaigiamas;
- 2) *sprendimus perduoti ginčą nagrinėti alternatyviems kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantiems organams, t. y. darbo arbitražui arba trečiųjų teismui.* Tokiu atveju kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas tęsiamas;
- 3) *sprendimus užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu.* Tokiu atveju profesinė sąjunga įgyja teisę įstatymų numatyta tvarka skelbti streiką, o darbuotojai gali realizuoti teisę streikuoti.

Taikinimo komisijos sprendimas yra paskelbiamas darbuotojams (DK 74 str.).

Taikinimo komisijos sprendimas yra privalomas ginčo šalims, kol bus nuginčytas, pakeistas ar panaikintas.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011⁴⁶³ konstatuota:

„Dėl kolektyvinio ginčo nagrinėjimo taikinimo komisijoje, kaip būtinos nagrinėjimo stadijos

Remiantis DK 71 straipsniu (2008 m. gegužės 13 d. įstatymo Nr. X-1534 redakcija) vienas iš kolektyvinius ginčus nagrinėjančių subjektų – taikinimo komisija, kuri sudaroma iš reikalavimus iškėlusių ir gavusių subjektų vienodo skaičiaus; komisijos narių skaičius nustatomas remiantis šalių susitarimu; ji turi būti sudaryta per septynias dienas nuo reikalavimą gavusio subjekto atsisakymo patenkinti reikalavimus arba jeigu per tą laiką atsakymas negautas. Ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija, jeigu viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių nepareikalavo, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką (DK 73 straipsnio 1 dalis). Pažymėtina, kad DK 76 straipsnyje nustatyta galimybė skelbti streiką, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas.“

⁴⁶³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

6.2.4. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas darbo arbitražė

Darbo arbitražas yra laikinas kolektyvinio ginčo nagrinėjimo organas, kuriam perduoti nagrinėti kolektyvinį ginčą galima tuo atveju, kai šio ginčo nepavyko išspręsti taikinimo komisijoje. Jis kiekvienu atveju būna sudaromas tik konkrečiam ginčui išspręsti. Šios institucijos ginčo nagrinėjimas nėra privalomas, jis yra kaip alternatyva trečiųjų teismui ir taikinimo komisijos sprendimu gali būti perduodamas nagrinėti abiem iš jų.

Darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė, t. y. kai nagrinėjamas įmonės lygiu kilęs kolektyvinis darbo ginčas, darbo arbitražas bus sudaromas prie to apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio darbo ginčo subjekto buveinė. Darbo arbitražo sudėtį, ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1196 patvirtinti Darbo arbitražo nuostatai. Darbo arbitražą sudaro apylinkės teismo teisėjas, paskirtas to teismo pirmininko, ir 6 arbitrai, paskirti kolektyvinio darbo ginčo šalių. Paskirtas į arbitražą apylinkės teismo teisėjas yra darbo arbitražo pirmininkas. Per kokį terminą į arbitražą turi būti paskirtas apylinkės teismo teisėjas, nėra nustatyta. Jei kolektyvinis darbo ginčas kyla aukštesniu nei įmonės lygiu ir viena tokio ginčo šalis yra darbdavių organizacija, darbo arbitražas bus sudaromas prie to apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra darbdavių organizacijos buveinė⁴⁶⁴.

Taikinimo komisija, vadovaudamasi savo sprendimu kolektyvinį darbo ginčą perduoti nagrinėti darbo arbitražui, apylinkės teismui pateikia prašymą sudaryti darbo arbitražą. Prie šio prašymo turi būti pridėtas taikinimo komisijos posėdžio protokolas, kuriuo įformintas taikinimo komisijos sprendimas kolektyvinį darbo ginčą perduoti nagrinėti darbo arbitražui. Apylinkės teismo pirmininkas, išnagrinėjęs nurodytą sprendimą, per 10 dienų nuo taikinimo komisijos prašymo

⁴⁶⁴ Socialinių tyrimų institutas. „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“, p. 33–34. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutar ties Nr. MIP-143/2010).

sudaryti darbo arbitražą įregistravimo teisme priima sprendimą dėl šio teismo teisėjo paskyrimo darbo arbitražo pirmininku. Paskirtas darbo arbitražo pirmininku teisėjas pasiūlo kolektyvinio darbo ginčo šalims ne vėliau kaip per 5 dienas paskirti į darbo arbitražą po 3 arbitrus. Arbitrais gali būti tik asmenys, nesuinteresuoti ginčo išsprendimo rezultatais. Kolektyvinio darbo ginčo šalys apie savo paskirtus arbitrus raštu praneša darbo arbitražo pirmininkui. Darbo arbitražas laikomas sudarytu, kai kolektyvinio darbo ginčo šalys paskiria visus arbitrus.

Darbo arbitražo pirmininkas, gautą iš apylinkės teismo pirmininko nagrinėtino ginčo medžiagą numato nagrinėti arbitražo posėdyje ir apie posėdžio vietą ir laiką praneša kolektyvinio darbo ginčo šalims, arbitrams, liudytojams ir ekspertams, be to, surenkami būtini dokumentai. Atlikdamas parengiamuosius veiksmus, darbo arbitražo pirmininkas vadovaujasi atitinkamomis civilinio proceso normomis.

Darbo arbitražas turi teisę posėdžiauti ne vieną kartą. Jo posėdžiuose privalo dalyvauti į jį kviešti asmenys t. y. specialistai, liudytojai, ekspertai, šalių atstovai ir suinteresuoti asmenys. Posėdyje dalyvaujantys šalių atstovai pagal arbitražo pirmininko nustatytą tvarką išdėsto savo argumentus dėl iškeltų reikalavimų, atsakymus į juos ir savo prašymus dėl būsimo sprendimo. Šiems posėdžio dalyviams darbo arbitražo pirmininkas, arbitrai ir kitos kolektyvinės darbo ginčo šalies atstovai gali uždavinėti klausimus. Kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovai taip pat turi teisę pareikšti savo pastabas dėl posėdyje dalyvaujančių kitų suinteresuotų asmenų paaiškinimų, ekspertų išvadų ir pateiktų dokumentų.

Darbo arbitražo eiga turi būti protokoluojama. Protokolą rašo darbo arbitražo pirmininko pakviestas apylinkės teismo sekretorius. Protokole nurodoma: 1) darbo arbitražo pirmininko vardas, pavardė, jo paskyrimo data; 2) kitų darbo arbitražo narių vardai ir pavardės; 3) darbo arbitražo sudarymo data ir taikinimo komisijos sprendimas, kuriuo remiantis buvo sudarytas darbo arbitražas; 4) kolektyvinio darbo ginčo esmė; 5) posėdžio (posėdžių) laikas ir vieta; 6) kitų posėdyje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, pareigos; 7) kolektyvinio darbo ginčo šalių paaiškinimai; 8) kitų posėdyje dalyvaujančių asmenų paaiškinimai, ekspertų išvados; 9) duomenys, gauti išanalizavus darbo arbitražui

pateiktus dokumentus; 10) informacija apie priimtą sprendimą ir jo paskelbimą. Protokolas turi būti pasirašytas darbo arbitražo pirmininko ir sekretoriaus.

Esant pretenzijų dėl darbo arbitražo posėdžių protokolo turėtų būti vadovaujama CPK nuostatomis, t. y. turėtų būti galima susipažinti su protokolu ir per 3 dienas nuo protokolo pasirašymo dienos pareikšti rašytines pastabas. Šiose pastabose turi būti nurodyta, kas yra neteisingai įrašyta į protokolą, ir siūlymai, kaip turi būti įrašyta.

Kolektyvinis darbo ginčas turi būti išnagrinėtas per 14 dienų nuo darbo arbitražo sudarymo. Užbaigus nagrinėti ginčą posėdyje, balsų dauguma priimamas darbo arbitražo sprendimas. Sprendimas įforminamas raštu, jis turi būti motyvuotas ir argumentuotas.

Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“⁴⁶⁵ patvirtintuose **Darbo arbitražo nuostatuose** nustatyta:

„Sprendime turi būti nurodyta:

- 7.1. sprendimo priėmimo laikas ir vieta;
- 7.2. darbo arbitražo sudėtis, posėdžio sekretorius, posėdyje dalyvavę kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovai;
- 7.3. kolektyvinio darbo ginčo šalys;
- 7.4. kolektyvinio darbo ginčo esmė;
- 7.5. darbdaviui ar kolektyvinės sutarties subjektui iškeltų reikalavimų turinys;
- 7.6. kolektyvinio darbo ginčo šalių paaiškinimai ir prašymai;
- 7.7. ekspertų, specialistų ir kitų darbo arbitražo procese dalyvavusių asmenų paaiškinimai, išvados ir panašiai;
- 7.8. nustatytos aplinkybės ir motyvai, kuriais remdamasis darbo arbitražas padarė išvadas;
- 7.9. darbo arbitražo sprendimas;
- 7.10. darbo arbitražo sprendimo vykdymo tvarka ir terminai;
- 7.11. darbo arbitražo sprendimo paskelbimo darbuotojams tvarka.“

⁴⁶⁵ Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4206.

Darbo arbitražo sprendimas neskundžiamas. Sprendimas paskelbiamas posėdyje dalyvavusiems asmenims, o jo nuorašai ne vėliau kaip per 5 dienas išsiunčiami kolektyvinio darbo ginčo šalims. Jeigu priimtu sprendimu pripažinta, kad iškelti reikalavimai yra nepagrįsti ar jų patenkinti šiomis sąlygomis neįmanoma, ginčas nutraukiamas. Darbo arbitražo sprendimas privalomas kolektyvinio darbo ginčo šalims. Darbo arbitražo sprendimas gali įpareigoti darbdavį, atitinkamą valdymo organą ar administracijos pareigūną, kurie privalo jį vykdyti sprendimo nurodyta tvarka ir terminais.

Jeigu darbuotojus tenkinantis darbo arbitražo sprendimas nevykdomas, Darbo kodekse nustatyta tvarka gali būti skelbiamas streikas.

6.2.5. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas trečiųjų teisme

Trečiųjų teismas yra alternatyvi kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjanti institucija. Trečiųjų teismas veikia pagal Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1196 patvirtintus Trečiųjų teismo nuostatus. Trečiųjų teismas yra sudaromas konkrečiam kolektyviniam darbo ginčui nagrinėti, jei taikinimo komisija priėmė sprendimą perduoti nagrinėti trečiųjų teismui. Trečiųjų teismas sudaromas tik iš kolektyvinio darbo ginčo šalių sutarimu paskirtų teisėjų. Teisėjais gali būti tik asmenys, nesuinteresuoti kolektyvinio darbo ginčo sprendimo rezultatais, jais negali būti kolektyviniame darbo ginče dalyvaujančios įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojai, nepilnamečiai ir asmenys, kuriems nustatyta globa ar rūpyba⁴⁶⁶.

Trečiųjų teismo teisėjus po vieną ar po kelis skiria kolektyvinio ginčo šalys ir įformina tai rašytine sutartimi. Joje taip pat nurodomi duomenys apie kolektyvinio ginčo šalis, ginčo dalykas, iškelti ir taikinimo komisijoje neišspręsti reikalavimai, trečiųjų teismo teisėjų skaičius, pavardės ir vardai ir sutarties surašymo vieta ir data⁴⁶⁷. Trečiųjų teismas

⁴⁶⁶ Petrylaitė, D. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 229.

⁴⁶⁷ Socialinių tyrimų institutas. „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“, p. 33–34. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutar ties Nr. MIP-143/2010).

jam perduotą kolektyvinį darbo ginčą privalo išnagrinėti per keturiolika kalendorinių dienų nuo sutarties dėl trečiųjų teismo sudarymo priėmimo. Paskirtų trečiųjų teismo teisėjų negalima keisti visą kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo laiką. Apie būsimą trečiųjų teismo posėdį raštu pranešama kolektyvinio darbo ginčo šalims ir kitiems į posėdį kviečiamiems asmenims, specialistams, ekspertams.

Nagrinėjant ginčą teismas išklauso ginčo šalių paaiškinimų, susipažįsta su pateiktais dokumentais, išklauso posėdyje dalyvaujančius ekspertus, specialistus ir kitus į posėdį pakviestus asmenis, susipažįsta su jų pateiktomis išvadomis. Trečiųjų teismo posėdžiai yra protokoluojami.

Procesas užbaigiamas sprendimo priėmimu. Jis yra priimamas balsų dauguma ir išdėstomas raštu.

Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“⁴⁶⁸ patvirtintuose **Trečiųjų teismo nuostatuose** nustatyta:

„[Sprendime] turi būti nurodyta:

- 4.1. sprendimo priėmimo laikas ir vieta;
- 4.2. teismo sudėtis;
- 4.3. kolektyvinio darbo ginčo šalių sutartis, kuria remiasi teismas;
- 4.4. kolektyvinio darbo ginčo šalių pavadinimas;
- 4.5. kolektyvinio darbo ginčo dalykas ir esmė;
- 4.6. iškeltų reikalavimų turinys;
- 4.7. kolektyvinio darbo ginčo šalių paaiškinimai ir prašymai;
- 4.8. ekspertų, specialistų ir kitų trečiųjų teismo procese dalyvavusių asmenų paaiškinimai, išvados ir panašiai;
- 4.9. nustatytos aplinkybės ir motyvai, kuriais remdamasis trečiųjų teismas padarė išvadą;
- 4.10. trečiųjų teismo sprendimas;
- 4.11. trečiųjų teismo sprendimo vykdymo tvarka ir terminai;
- 4.12. trečiųjų teismo sprendimo paskelbimo darbuotojams tvarka.“

Sprendimą pasirašo visi trečiųjų teismo teisėjai. Jis paskelbiamas posėdyje dalyvavusiems asmenims. Sprendimo nuorašai per penkias

⁴⁶⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4206.

dienas išsiunčiami kolektyvinio darbo ginčo šalims. Trečiųjų teismo sprendimas ginčo šalims yra privalomas; jeigu darbuotojus tenkinantis trečiųjų teismo sprendimas gera valia nevykdomas, darbuotojai ir jiems atstovaujanti profesinė sąjunga gali inicijuoti streiką⁴⁶⁹.

6.2.6. Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas pasitelkiant tarpininką

6.2.6.1. Tarpininkavimo sąvoka, požymiai ir tikslas

Tarpininkavimas – tai savanoriškas ir konfidencialus procesas, kuriame nešališka trečioji šalis padeda ginčo šalims rasti abipusiškai priimtina gincio sprendimą.

Tarpininkavimo procedūros sietinos su TDO 1981 m. konvencijoje Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo⁴⁷⁰ įtvirtintu kolektyvinių derybų skatinimo principu. Šios konvencijos 5 straipsnis skelbia, kad kolektyvinių darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros turi būti sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas. Pagal pobūdį tarpininkavimas kaip tik ir laikytinas kolektyvinių derybų vienu etapu – tiksliau paskutiniu, kurio metu šalys, nešališko trečiojo asmens padedamos, siekia rasti bendrą kompromisą ir išspręsti kilusius nesutarimus.

Tarpininkavimui būdingi šie požymiai:

- 1) *procesiškumas*, t. y. tarpininkavimas yra procesas, apimantis keletą stadijų, skirtų ginčo šalių pasitikėjimui įtvirtinti, klausimams, interesams nagrinėti, ir kūrybiškai spręsti procesus. Tačiau reikia pažymėti, kad nėra jokios bendros formulės, kurią būtų galima pritaikyti kiekvienu konkrečiu atveju, todėl teigiama, kad tarpininkavimas yra labiau panašus į meną, o ne į mokslą;
- 2) *nešališkumas*, t. y. tarpininkas nėra (negali būti) suinteresuotas rezultatais. Nereikia pamiršti, kad kiekvienas žmogus turi savo vertybes ir nuomonę, tačiau kvalifikuotas ir kompetentingas

⁴⁶⁹ Socialinių tyrimų institutas. „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“, p. 33–34. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutar ties Nr. MIP-143/2010).

⁴⁷⁰ *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 30-740.

tarpininkas tai turi įvertinti ir nesivadovauti asmeninėmis vertybėmis ir nuomone;

- 3) *tarpininko vaidmuo – pagalba ginčo šalims*. Būtent tarpininkas turi padėti šalims, o ne spręsti, kuri iš jų yra teisi, o kuri klysta;
- 4) *abipusis priimtinumas*, t. y. tarpininkaujant siekiama rasti tokį sprendimą, kuris tenkintų abi kolektyvinio darbo ginčo šalis, bet visada svarbu pabrėžti, kad pačios šalys sprendžia, kas tenkina jų poreikius ir lūkesčius, o tarpininkas tik padeda tuos lūkesčius ir poreikius išgryninti ir surasti tinkamą sprendimą;
- 5) *šalių pasiekti susitarimai yra juridiskai įpareigojantys kaip ir bet kuri sutartis*. Patirtis rodo, kad tokie susitarimai įgyvendinami dažniau nei teismo arba arbitro paskelbti sprendimai, nes pačios šalys dalyvavo procese ir priimant sprendimą;
- 6) *savanoriškumas*, t. y. tarpininkavimas priklauso nuo abiejų kolektyvinio darbo ginčo šalių noro dalyvauti ir geros valios. Jei tarpininkaujant nepavyksta susitarti, šalys vis tiek gali pasinaudoti kitomis teisinėmis priemonėmis;
- 7) *konfidencialumas*, t. y. diskusijos tarpininkavimo metu nėra oficialios, o tai leidžia šalims labiau atsiverti aptariant klausimus ir nagrinėjant veiksmus. Pats susitarimas nebūtinai turi būti skelbiamas viešai. Tai priklauso nuo šalių ir ginčo pobūdžio.

Tarpininkavimo procedūros tikslas – padėti kolektyvinių darbo santykių šalims išspręsti konfliktinę situaciją ir įtikinti jas priimti kompromisinį susitarimą. Taigi tarpininkavimas – tai ne vien tik ginčo arba nesutarimo sprendimo būdas, bet ir kompromiso siekis. Tai priemonė siekti kolektyvinių darbo santykių šalių socialinės taikos. Tarpininkavimo populiarumą lemia ne tik nesudėtingos jo procedūros, bet ir pats šio metodo pobūdis. Tarpininkavimo metu nesutarimo šalims paliekama galimybė derėtis, priimti savarankišką sprendimą, bet kartu joms padeda nešališka trečioji šalis – tarpininkas. Tarpininkas ne tik analizuoja konfliktinę situaciją, dalyvauja ginčo arba nesutarimo šalių diskusijose ir derybose, bet kartu rekomenduoja, kaip spręsti galimą ginčą (nesutarimą). Taigi kolektyvinių darbo santykių šalys gali laisvai priimti savarankišką sprendimą, bet jos turi galimybę ir pasinaudoti specialisto pagalba⁴⁷¹.

⁴⁷¹ Petrylaitė, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).

6.2.6.2. Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas Lietuvoje pasitelkiant tarpininką

Lietuvai atgavus nepriklausomybę buvo priimtas Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas⁴⁷². Šis įstatymas reglamentavo tokius pozityvius ginčų sprendimo būdus, kaip taikinimą, arbitražą, trečiųjų teisumą, tačiau tarpininkavimo institutas reglamentuotas nebuvo.

Lietuvoje tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas, buvo įtvirtintas Darbo kodekse, įsigaliojusiame 2003 metų sausio 1 d. Pagal tuo metu galiojančią redakciją nebuvo išsamiai reglamentuotos nei tarpininkų pasirinkimo taisyklės, nei nustatyta, kas gali būti kviečiami būti tarpininkais, nereglamentuota ir tarpininkavimo proceso bei tarpininkų priimtų sprendimų reikšmė⁴⁷³. Tiesiog buvo numatyta galimybė pasinaudoti tarpininko paslaugomis, jei priimtas sprendimas reikalavimus iškėlusio subjekto netenkino. Taigi šalys, nusprendusios pasitelkti į pagalbą tarpininką, turėjo pačios pasirinkti tokį specialistą, kuris galėtų atlikti tarpininkavimo funkcijas sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, nustatyti tarpininkavimo procedūrą ir tarpininko priimtų sprendimų reikšmę⁴⁷⁴. Pažymėtina, kad tuo metu galiojusio Darbo kodekso 72 straipsnyje buvo reglamentuota taikinimo komisijos sudarymo tvarka, o šio straipsnio trečioji dalis nustatė, kad šalių susitarimu komisijai pirmininkauti gali būti skiriamas nepriklausomas tarpininkas. Taigi iš esmės šiame straipsnyje buvo sujungti tarpininkavimo ir taikinimo institutai.

2008 metų gegužės mėn. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymas, pagal kurį numatyta galimybė kilusį nesutarimą spręsti pasitelkiant tarpininką, jeigu to pareikalauja viena iš ginčo šalių. Pagal dabar galiojančias Darbo kodekso normas tarpininkavimas laikytinas kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodas, o ne kaip kolektyvinių derybų dalis ar etapas.

⁴⁷² *Valstybės žinios*, 1992-04-30, Nr. 12-307 (Negalioja)⁶

⁴⁷³ Petrylaitė, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).

⁴⁷⁴ Petrylaitė, D. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 217.

Kolektyviniam darbo ginčui išspręsti pasitelkiant tarpininką užtenka tik vienos iš ginčo šalių iniciatyvos. Tai reiškia, kad kitos kolektyvinio darbo ginčo šalies pritarimo nereikia (DK 71 str., 73 str. 1 d.).

Darbo kodeksas numato, kad tarpininko užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį sprendimą. Ginčo šalys tarpininką renkasi bendru sutarimu iš Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo. Numatomas pasirinkimo terminas – trys darbo dienos nuo darbdavio pranešimo apie sprendimą dėl gautų reikalavimų gavimo dienos. Jei šalys nesusitaria dėl tarpininko paskyrimo, Trišalės tarybos sekretoriatas ne vėliau kaip per dvi darbo dienas nuo vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių kreipimosi išrenka jį burtų keliu. Kolektyvinis darbo ginčas pasitelkiant tarpininką turi būti išspręstas per dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) dienos. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas. Darbdavys ar darbdavių organizacija turi sudaryti tarpininkui darbo sąlygas.

Tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas tarp ginčo šalių yra įforminamas raštu. Jis ginčo šalims privalomas vykdyti susitarime nustatytais terminais ir tvarka. Tuo atveju, jeigu tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovams susitarimo priimti nepavyksta, surašomas nesutarimų protokolai. Susitarimą ar nesutarimų protokolą pasirašo ginčo šalių atstovai ir tarpininkas. Taigi, ginčo šalys pačios nustato susitarimo vykdymo terminus ir tvarką, kurių privalu laikytis, kas patvirtina tarpininkavimo lankstumą ir sudaro sąlygas tikėti, kad susitarimas bus vykdomas.

Darbo kodekso 75¹ straipsnyje nustatyta, kad tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarką nustato Vyriausybė. Vyriausybės 2010 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99⁴⁷⁵ patvirtintas Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, kuriuo, be kita ko, nustatyta:

- 1) *tarpininkų sąrašo sudarymo tvarka;*
- 2) *tarpininkų parinkimo tvarka;*
- 3) *tarpininkų darbo apmokėjimo tvarka.*

⁴⁷⁵ Valstybės žinios, 2010-02-04, Nr. 15-714.

Vyriausybės 2010 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99 patvirtintame **Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos apraše** nustatyta:

„2. Trišalės tarybos sekretoriatui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Trišalės tarybos sekretoriatas) Lietuvos Respublikos trišalės tarybos interneto tinklalapyje (www.lrta.lt) paskelbus apie tarpininkų sąrašo sudarymą (nurodomas skelbimo galiojimo laikas), centrinės (respublikinės) profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos, valstybės institucijos ir įstaigos, savivaldybių institucijos (toliau – įstaiga, institucija ar organizacija) per du mėnesius nuo paskelbimo Trišalės tarybos sekretoriatui pristato kandidatų į tarpininkus teikimą. Teikime, pasirašytame įstaigos, institucijos ar organizacijos vadovo, patvirtinama, kad kandidatas į tarpininkus turi specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, ir nurodoma, kokia jo darbo ir tarpininkavimo patirtis (jeigu kandidatas jos turi).

3. Įstaigos, institucijos ar organizacijos prie teikimo Trišalės tarybos sekretoriatui prideda šiuos dokumentus:

3.1. kandidato į tarpininkus sutikimą būti įrašytam į tarpininkų sąrašą;

3.2. dokumentų, įrodančių kandidatą į tarpininkus turint specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, kopijas, patvirtintas įstaigos, institucijos ar organizacijos vadovo parašu ir įstaigos, institucijos ar organizacijos antspaudu, jeigu jos privalo turėti antspaudą;

3.3. atitinkamų institucijų išduotas pažymas, patvirtinančias, kad kandidatas į tarpininkus nepriekaištingos reputacijos (laikoma, kad asmuo nepriekaištingos reputacijos, jeigu jis nepiktnaudžiauja alkoholiu, narkotinėmis, psichotropinėmis ar toksinėmis medžiagomis, nėra teis tas už nusikaltimo padarymą arba teistumas yra išnykęs ar panaikintas įstatymų nustatyta tvarka);

3.4. asmens tapatybę patvirtinančio dokumento kopiją, patvirtintą įstaigos, institucijos ar organizacijos vadovo parašu ir įstaigos, institucijos ar organizacijos antspaudu, jeigu jos privalo turėti antspaudą.

4. Šio aprašo 3 punkte nurodytus dokumentus Trišalės tarybos sekretoriatui pateikia įstaigos, institucijos ar organizacijos įgalioti asmenys, arba šie dokumentai atsiunčiami paštu.

5. Šio aprašo 2 punkte nurodytas teikimas registruojamas dokumentų registre Dokumentų tvarkymo ir apskaitos taisyklių, patvirtintų Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2001 m. gruodžio 28 d. įsakymu Nr. 88 (Žin., 2002, Nr. 5-211), nustatyta tvarka, o šio aprašo 3 punkte pateikti dokumentai kartu su teikimu saugomi Trišalės tarybos sekretoriате. Trišalės tarybos sekretoriatas, per nustatytąjį terminą gavęs ne visus reikiamus dokumentus asmeniui įtraukti į tarpininkų sąrašą ar nustatęs kitus formalius trūkumus, apie tai nedelsdamas paštu informuoja įstaigą, instituciją ar organizaciją ir pasiūlo jai pateikti trūkstamus dokumentus ar ištaisyti trūkumus. Jeigu per šiame apraše nustatytą terminą dokumentai nepateikiami tinkamai, kandidatūros į tarpininkus Lietuvos Respublikos trišalei tarybai svarstyti neteikiamos.

6. Trišalės tarybos sekretoriatas per 10 darbo dienų po to, kai pasibaigia šio aprašo 2 punkte nustatytas dokumentų pristatymo terminas, pateikia Lietuvos Respublikos trišalei tarybai svarstyti tarpininkų kandidatūras.

7. Lietuvos Respublikos trišalė taryba per mėnesį nuo šio aprašo 3 punkte nurodytų dokumentų gavimo vertina šio aprašo 2 punkte nustatyta tvarka pateiktų kandidatų į tarpininkus atitiktį Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. 64-2569) 751 straipsnio 5 dalyje nustatytiems reikalavimams ir sudaro tarpininkų sąrašo projektą, kurį teikia tvirtinti socialinės apsaugos ir darbo ministrui.

8. Socialinės apsaugos ir darbo ministras per 5 darbo dienas nuo Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nutarimo, kuriuo pritarta tarpininkų sąrašo projektui, priėmimo patvirtina tarpininkų sąrašą.

9. Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas tarpininkų sąrašas per 3 darbo dienas skelbiamas Lietuvos Respublikos trišalės tarybos interneto tinklalapyje (www.lrtt.lt).

10. Tarpininkų sąrašė nurodoma: tarpininko vardas, pavardė, išsilavinimas, darbo patirtis, tarpininkavimo patirtis, jeigu tarpininkas jos turi.

11. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos pasiūlymu socialinės apsaugos ir darbo ministras išbraukia asmenis iš tarpininkų sąrašo šiais atvejais:

11.1. paties tarpininko prašymu;

11.2. įstaigos, institucijos ar organizacijos, teikusios tarpininko kandidatūrą, prašymu;

11.3. kai paaiškėja, kad tarpininkas neatitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 751 straipsnyje nustatytų reikalavimų;

11.4. kai tarpininkas miršta.

<...>

12. Tarpininkas privalo būti pasirinktas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 751 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka ir terminais. Parinktas burtais tarpininkas, jeigu jis asmeniškai susijęs su viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių, privalo nusišalinti nuo tarpininkavimo.

13. Su tarpininku kolektyvinio darbo ginčo šalys teisės aktų nustatyta tvarka sudaro atlygintinų paslaugų teikimo sutartį, kurioje susitariama dėl tarpininkavimo trukmės, tarpininkavimo etapų, tarpininko darbo apmokėjimo sąlygų ir kitų atlygintinų paslaugų teikimo sutarties šalims svarbių sąlygų.“

Tarpininkavimo procedūra. Tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo šalių teisės yra lygios. Darbo ginčo šalys turi teisę susipažinti su medžiaga, susijusia su kolektyviniu darbo ginču, daryti jos išrašus, dokumentų kopijas, kviesti ekspertus, specialistus, dalyvauti įrodymų apžiūroje ir juos tiriant teikti paaiškinimus visais kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo metu kilusiais klausimais, prieštarauti kitų asmenų, susijusių su kolektyviniu darbo ginču, pareiškimams, prašymams ir išvadoms, naudotis kitomis teisėmis, kurios priklauso pagal įstatymus. Kalbant apie pareigas, šalys privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, galinčių sutrukdyti teisingai išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, visai prisidėti, kad visos kolektyvinio darbo ginčo aplinkybės būtų ištirtos greitai ir nuodugniai. Ginčo šalys turi pateikti tarpininkui įrodymus, nurodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus ir prieštaravimus, prireikus padėti tarpininkui iškviešti liudytojus ar kitaip gauti jų parodymus.

Tarpininkas, padėdamas ginčo šalims spręsti kolektyvinį darbo ginčą, privalo vadovautis šiomis nuostatomis:

- 1) griežtai laikytis įstatymų viršenybės, nepriklausomumo, nešališkumo, teisingumo, sąžiningumo principų;
- 2) siekti, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys pasiektų susitarimą;
- 3) išnagrinėti visus pateiktus dokumentus, faktines aplinkybes, kitą turimą informaciją.

Tarpininko pareiga yra išlikti nešališkam, objektyviam, sąžiningam, teisingam ir padėti šalims pasiekti bendrą sprendimą. Kaip numato DK, į tarpininkų sąrašus gali būti įtraukiami nepriekaištingos reputacijos ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, fiziniai asmenys.

Tarpininkavimo procedūrą taip pat reguliuoja Aprašo ketvirtoji dalis. Tarpininkas sušaukia posėdį ir raštu apie jį informuoja kolektyvinio darbo ginčo šalis ir suinteresuotus asmenis ne vėliau, kaip per tris darbo dienas nuo to momento, kai kolektyvinio darbo ginčo šalys pateikia savo reikalavimus. Posėdžio vietą nustato tarpininkas, nebent ginčo šalys susitaria kitaip. Posėdžio metu rašomas protokolas, kurį rašo sekretorius – Trišalės tarybos sekretoriato valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį. Protokolą pasirašo posėdžio sekretorius ir tarpininkas. Be tarpininko ir sekretoriaus posėdyje dalyvauja kolektyvinio darbo ginčo šalys arba jų atstovai, prireikus ir specialistai, liudytojai ir kiti suinteresuoti asmenys, galintys pateikti paaiškinimus ar išvadas. Posėdžio metu išdėstomi argumentai dėl iškeltų reikalavimų ir prašymai dėl būsimo susitarimo, taip pat reiškiamos dalyvių pastabos dėl kitų asmenų paaiškinimų, specialistų, ekspertų išvadų ir nagrinėjamų dokumentų. Kolektyvinio darbo ginčo šalims pasiekus susitarimą surašomas susitarimo protokolas, šalims nesusitarus – nesutarimo protokolas. Abiejuose iš jų nurodomi susitarimo ar nesutarimų priėmimo laikas ir vieta, tarpininko vardas ir pavardė, posėdžio sekretorius, posėdyje dalyvavę kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovai, kolektyvinio darbo ginčo šalys, ginčo esmė, taip pat ginčo metu iškeltų reikalavimų turinys, nustatytos aplinkybės ir motyvai, kuriais remdamasis tarpininkas padėjo šalims išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas ar nesutarimai, susitarimo vykdymo tvarka ir terminai; pasiekto susitarimo ar nesutarimų paskelbimo darbo ginčo šalims tvarka. Protokolą pasirašo kolektyvinių darbo ginčo šalių atstovai ir tarpininkas. Tarpininkavimo metu surašytas susitarimo ar nesutarimų protokolas skelbiamas posėdyje dalyvavusiems asmenims.

6.2.6.3. Tarpininkavimo institutas užsienio valstybėse

Užsienio valstybėse kolektyviniai darbo ginčai naudojantis tarpininko pagalba sprendžiami gana dažnai. Istoriškai tarpininkavimas yra ganėtinai senas institutas, kai tarpininkais būdavo kviečiami tik privatus asmenys. Šiomis dienomis, nors privataus tarpininkavimo institutas vis dar išliko, bet vis didesnę reikšmę įgauna valstybinių arba privačių institucijų atliekamos tarpininkavimo paslaugos. Užsienio valstybėse tarpininkai yra skiriami tiek vienam konkrečiam kolektyviniam darbo ginčui spręsti (tai vadinamasis *ad hoc* tarpininkavimas), tiek sudaromos nuolat veikiančios tarpininkavimo institucijos.

Daugelyje Europos Sąjungos valstybių veikia valstybinės *tarpininkavimo tarnybos*, išlaikomos iš valstybių biudžetų. Jos ne tik dalyvauja kaip tarpininkai sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, bet ir teikia metodinę ir praktinę pagalbą kolektyvių darbo santykių šalims siekiant užkirsti kelią galimiems kolektyviniams darbo ginčams, t. y. vykdo tam tikrą prevencinę funkciją, kuria siekiama sušvelninti kolektyvinių darbo santykių šalių nesutarimus dar prieš kylant kolektyviniam darbo ginčui⁴⁷⁶.

Kiekvienoje valstybėje taikomos skirtingos tarpininkų veiklos ir darbo metodikos. Pavyzdžiui *Jungtinėse Amerikos Valstijose*, tarpininkavimas laikomas svarbiausiu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodu. JAV yra įsteigta speciali valstybinė institucija – Federalinė tarpininkavimo ir taikinimo tarnyba. Ši tarnyba tarpininku tampa vienos arba abiejų ginčo šalių iniciatyva ir tam tikrais kitais atvejais, pavyzdžiui, kai kolektyvinis darbo ginčas kyla valstybės tarnyboje ar esant kitoms ypatingoms aplinkybėms. Taip pat ši tarnyba gali tapti tarpininku ir savo iniciatyva.

Graikijoje tarpininkavimo procedūra yra taikoma tik tada, kai nepavyksta derybos dėl kolektyvinės sutarties. Jei nepavyksta derybos, tai šalys gali išsirinkti savo tarpininką. Jei šalys neišsirenka savo tarpininko per 48 valandas nuo nepavykusių derybų, tai tarpininkai parenkami iš tam tikro Tarpininkavimo ir arbitražo tarnybos tvirtinamo sąrašo. Minėtas sąrašas yra keičiamas kas treji metai. Šalys, padedamos paskirto

⁴⁷⁶ Petrylaitė, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).

tarpininko, turi išspręsti kilusi ginčą per 20 dienų. Jeigu šalis nepavyksta išspręsti ginčo, tai tarpininkas turi pasiūlyti savo sprendimą. Jei šalis nesutinka su tarpininko pasiūlytu sprendimu, tai ginčas yra perduodamas arbitražui.

Olandijoje kolektyvinio darbo ginčo šalis tarpininką pasirenka savo susitarimu. Šioje šalyje nėra sudaryta tarpininkų sąrašų. Tarpininkus kolektyvinio ginčo šalis visada pasirenka savo nuožiūra, dažniausiai tai būna žymūs visuomenės veikėjai ar šalies politikai.

Vokietijoje ginčiuose dėl kolektyvinių sutarčių tarpininkavimo procesas dažniausiai yra reglamentuotas specialiuose susitarimuose dėl tarpininkavimo. Didžiojoje dalyje pramonės šakų tokie susitarimai dėl tarpininkavimo yra sudaryti. Šie susitarimai nustato ginčų sprendimo procedūrą, tarpininko vaidmenį ir jo sprendimų privalomumo klausimą⁴⁷⁷.

Apibendrinant galima pasakyti, kad tarpininkavimo metodai visose valstybėse yra panašūs. tarpininkų vaidmuo iš esmės yra toks pat. Didžiausius skirtumus galima išvelgti tarpininkavimo sudarymo procese, kuriam turi įtakos konkrečios valstybės požiūris į kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimą. Kiekviena valstybė pasirenka efektyviausią veikiantį tarpininkavimo modelį norėdama išlaikyti darbo santykių subjektų socialinę taiką.

6.3. KONFLIKTINIAI KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO METODAI

6.3.1. Konfliktinio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo sąvoka ir jų rūšys

Kolektyviniai ginčai sprendžiami taikant kolektyvinio poveikio priemones.

Konfliktinis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas – tai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų ir priemonių visuma, kai sau

⁴⁷⁷ Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Teisinės informacijos centras, 2005, p. 149–151.

naudingų tikslų kaip kolektyvinio darbo ginčo rezultato siekiama naudojant ekonominę, organizacinę ar net psichologinę spaudimą.

Konfliktiniai (negatyvieji) kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai:

- 1) *streikas* – tai vienas iš konfliktinių (negatyviųjų) kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų, grindžiamas darbuotojų atsisakymu dirbti;
- 2) *lokautas*;
- 3) *piketai, mitingai, sabotažas*;
- 4) ir kt.

Tai *ultima ratio* metodai, nes kai kalbama apie kolektyvinio poveikio priemonių taikymą, tai ginčas gali virsti sunkiai valdomu ir neprognozuojamu konfliktu. Šiandien skirtingų valstybių ir tarptautinės teisės aktuose yra reglamentuojama įvairių kolektyvinio poveikio priemonių taikymo sistema ir sąlygos. Analizuojant šiuos reiškinius istoriniu požiūriu pabrėžtina, kad kolektyvinių darbo santykių vystymosi pradžioje iš esmės buvo kalbama tik apie streiką. Vėliau į darbo teisę buvo įtraukta ne tik apie darbuotojų teisę į kolektyvinio poveikio priemones, bet ir darbdavių teisę, taip buvo pradėta dėti teisinius, socialinius ir ekonominius pagrindus neirenistiniam kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdai – lokautui, bet, skirtingai nuo teisės streikuoti, ši darbdavių teisė į lokautus yra dar labai diskutuotina. Kaip teigia doc. D. Petrylaitė, tiek streikai, tiek lokautai pasireiškia įvairiomis masinėmis priemonėmis, pavyzdžiui, masiniais susirinkimais, demonstracijomis, eitynėmis, boikotais, sabotažais, blokadomis ir pan.⁴⁷⁸

Daugelyje Centrinės ir Rytų Europos valstybių profesinės sąjungos ir darbuotojai savo nepasitenkinimą yra linkę išreikšti mažiau kainuojančiomis ir mažiau rizikingomis priemonėmis, kaip antai organizuojant piketus, eitynes, demonstracijas. Tokios kolektyvinio poveikio priemonės ypač populiarios tarp viešojo sektoriaus profesinių sąjungų turint tikslą paveikti vyriausybes.

⁴⁷⁸ Plačiau žr. Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Teisinės informacijos centras, 2005, p. 176–177

6.3.2. Streikas

6.3.2.1. Teisės streikuoti samprata

Teisė streikuoti – tai tiek viena iš asociacijų laisvės teikiamų garantijų, tiek kolektyvinio poveikio priemonė, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, tiesiogiai ar netiesiogiai numatyta visų demokratinių valstybių konstitucijose ar įstatymuose.

Teisė streikuoti yra konstitucinė teisė. Konstitucijos 51 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Ši teisė yra pamatinė darbuotojų ir jų organizacijų teisė, suteikianti jiems galimybes ginti savo ekonominius ir socialinius interesus.

Pagrindiniai tarptautiniai dokumentai, deklaruojantys teisę į streiką, yra Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (8 straipsnio d punktą) ir Europos socialinė chartija (taip pat Pataisytoji Europos socialinė chartija) (6 straipsnio 4 punktą). Šiuose dokumentuose tiesiogiai įtvirtinama darbuotojų teisė streikuoti.

Europos socialinėje chartijoje laikomasi principo, kad kolektyviniai veiksmai yra galimi tik esant interesų konfliktams, bet net ir tuo atveju teisė streikuoti nėra absoliuti, nes valstybės gali nustatyti šios teisės įgyvendinimo ribas.

Europos Sąjungoje teisė streikuoti yra įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (28 straipsnis), kuri po Lisabonos sutarties įsigaliojimo turi valstybėms narėms privalomą teisinę galią. Šioje chartijoje tik įtvirtinama tokia darbuotojų teisė, tačiau kaip ir kitos tarptautinės sutartys jos nedetalizuoja. Atsižvelgiant į kompetencijų pasidalijimą tarp Europos Sąjungos ir valstybių narių, streikų teisinį reguliavimą paliekama savarankiškai nusistatyti nacionalinėse teisinėse sistemose, tačiau valstybės savo nusistatytu teisiniu reguliavimu negali šios teisės paneigti ar ją netinkamai modifikuoti. Europos Žmogaus Teisių Teismas, pasisakydamas dėl Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio (susirinkimų ir asociacijų laisvė) taikymo, pabrėždamas teisės į streiką svarbą, yra nurodęs, kad streikas, kuris leidžia profesinei sąjungai išreikšti savo požiūrį, yra svarbus profesinės sąjungos narių interesų apsaugos aspektas.

Teisė streikuoti, kaip neatskiriama teisės į asociacijų laisvę dalis, pripažįstama TDO kontrolės institucijų (TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo). Teisė streikuoti, kaip priemonė, skirta užtikrinti veiksmingam naudojimuisi teise į kolektyvines derybas, taip pat pripažįstama Europos socialinėje chartijoje⁴⁷⁹. Remiantis Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencija dėl profsąjungos, kaip darbuotojų interesus ginančio atstovo, Žmogaus Teisių Teismas yra nurodęs, kad valstybės vaidmuo yra užtikrinti, kad profsąjungos nariams nebūtų užkirstas ar suvaržytas kelias pasinaudoti profesine sąjunga jų interesams atstovauti, siekiant sureguliuoti santykius su darbdaviu⁴⁸⁰. Streikas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas, gali būti naudojamas tik esant įstatyme nustatytiems pagrindams, kai kitos įstatymuose įtvirtintos ginčo sprendimo galimybės yra išnaudotos. Pats streikas ar jo grėsmė gali būti vienintelė reali darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemonė, skatinanti jį eiti į kompromisus, kita vertus, streikas gali sukelti neigiamų padarinių tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, tiek ir kitoms visuomenės grupėms. Šios priemonės panaudojimą ir naudojimo pabaigimą lemia būtent derybų tarp profesinės sąjungos ir darbdavio eiga, derybų rezultatai. Kolektyvinės derybos gali veiksmingai funkcionuoti tik tuo atveju, jei jos vykdomos abiejų šalių gera valia, t. y. turi būti laikomasi tam tikrų sąlygų, pavyzdžiui, turi būti dedamos pastangos pasiekti susitarimą, derybos turi būti tikros (neapsimestinės) ir konstruktyvios, turi būti vengiama nereikalingo delsimo. Svarbus yra teisingos pusiausvyros principas, t. y. darbuotojų organizacijos, kurios yra derybų šalys, privalo ne tik būti pakankamai stiprios ir atstovaujamos, bet ir turi būti tinkamai informuotos apie įmonės ekonominę ir finansinę situaciją, taip pat susijusį ekonominį sektorių; darbdavys irgi turi būti suinteresuotas derėtis gera valia (darbuotojų organizacijų galimybė inicijuoti streiką nutrukusių derybų atveju yra esminė siekiant, kad atsirastų abiejų šalių noras pasiekti susitarimą). Taigi streikas yra nenusisėkusių sąžiningų derybų padarinys, jis gali būti skelbiamas tik įstatyme reglamentuota tvarka

⁴⁷⁹ Enerji Yapi-Yol Cen v. Turkey, No. 68959/01, judgment of 21 April 2009.

⁴⁸⁰ Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom, no. 30668/96; 30671/96; 30678/96, judgment of 2 July 2002, par. 46.

atitinkamų subjektų, laikantis įstatyme įtvirtintų sąlygų, nes teisė streikuoti, kaip asmens teisės užtikrinanti priemonė, gali kelti grėsmę kitų teisėms ir vertybėms, viešajam interesui. Nors streikuodami darbuotojai siekia patenkinti darbo, socialinius ir ekonominius interesus, tačiau streikai neišvengiamai sukelia neigiamų socialinių ir ekonominių padarinių, dėl jų nukenčia tam tikros visuomenės dalies ar visos visuomenės interesai. Dėl nurodytų priežasčių turi būti išlaikyta ginamų teisių pusiausvyra, kartu pabrėžtina pirmiau nurodyta šio instituto svarba darbuotojams ginant savo interesus⁴⁸¹.

Teisei į streiką realizuoti labai svarbus vaidmuo tenka darbuotojų atstovams. Profesinė sąjunga yra ne tik darbuotojų atstovas, bet ir kolektyvinių darbo santykių dalyvis, atstovaujantis darbuotojų interesams ir turintis teisės aktų jam suteiktas teises, tarp jų – ir teisę skelbti streiką. Taigi šiuo atveju svarbus DK 18 straipsnis, kurio 2 dalyje nustatyta, kad atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai; tokio atstovavimo metu prisiimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui. Pasisakant šiuo klausimu svarbu pabrėžti, kad niekas negali būti verčiamas dalyvauti streike prieš savo norą, tačiau DK 18 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta teisės norma svarbi profesinės sąjungos sprendimų priėmimo aspektu. *Tokiu atveju, kai buvo išreikšta daugumos darbuotojų valia skelbti streiką, atskirų profesinės sąjungos narių sutikimai su darbdavio pasiūlytu darbo sutarties sąlygų pakeitimu negali lemti išvados, kad šie darbuotojai atsisakė galimybės toliau ginti savo teises profesinės sąjungos skelbiamo streiko būdu ir slauto balsavimo rezultatai dėl streiko skelbimo tampa negaliojantys.* Darbuotojai, pasiekę savo teisių minimalią apsaugą, t. y. sutarę su darbdaviu dėl darbo užmokesčio, nepraranda galimybės įstatymo nustatytais priemonėmis ir tvarka siekti savo teisių įgyvendinimo. Šiuo atveju svarbus jau minėtas valstybės vaidmuo užtikrinant, kad profsąjungos

⁴⁸¹ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

nariams nebūtų užkirstas ar suvaržytas kelias pasinaudoti profsąjunga jų interesams atstovauti, siekiant sureguliuoti santykius su darbdaviu⁴⁸². *Apribojimas darbuotojo galimybės, individualiai susitarus su darbdaviu dėl darbo sąlygų, vėliau svarbiausius savo interesus ginti kolektyviai, nepagrįstai susiaurintų darbuotojo teisę pasinaudoti profesine sąjunga, kaip tam tikru savo darbo teisių garantu, taip pat sumenkintų profesinės sąjungos vaidmenį. Toks aiškinimas yra susijęs su teisės į asociacijos laisvę neproporcingo apribojimo grėsme, galinčia atgrasinti asmenis nuo jungimosi į kolektyvinius darinius darbo santykių srityje*⁴⁸³.

Teisė streikuoti nėra absoliuti, nes streikas yra ne tik priemonė daryti spaudimą darbdaviui ir ginti socialinius bei ekonominius interesus, jis kartu reiškia tikrą gresiančią žalą darbdaviui ar net tretiesiems asmenims. Taigi streikas laikytinas *ultima ratio*. Konstitucijos 51 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojų teisės streikuoti apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas. Toks įstatymas yra Darbo kodeksas, kurio X skyriaus „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“ 76–85 straipsniuose tiesiogiai reglamentuojamas streikas, jo teisinis pagrindas ir skelbimas, streikų apribojimai, vadovavimas streikui ir jo eiga, streiko teisėtumas ir kiti su teise streikuoti susiję teisės santykiai.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012⁴⁸⁴ konstatuota:

„Dėl teisės streikuoti apribojimų

DK X skyriaus normos nustato derybų, taikinimo ir kitų priemonių bei būdų, kuriais pirmiausia turi būti sprendžiamas kolektyvinis darbo ginčas, sistema, o streikas, kaip ultima ratio, galimas tik išnaudojus kitas priemones. <...> Sprendžiant streiko teisėtumo klausimą, visų pirma taikytinos kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančios teisės normos, nustatančios streiko teisėtumo sąlygas, jo apribojimus.“

⁴⁸² Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom, no. 30668/96; 30671/96; 30678/96, judgment of 2 July 2002, par. 46.

⁴⁸³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

⁴⁸⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011⁴⁸⁵ konstatuota:

„Dėl teisės streikuoti

<...> Europos Žmogaus Teisių Teismas taip pat sutiko, kad teisė streikuoti (kaip vienas iš būdų ginti darbuotojo teises) nėra absoliuti ir jos įgyvendinimas gali būti siejamas su tam tikromis sąlygomis ir apribojimais. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos požiūriu svarbu, kad ribojimas būtų atliktas pagal įstatymą, turėtų teisėtą tikslą ir atitiktų „primygtinį socialinį poreikį“ demokratinėje visuomenėje, būtų proporcingas (žr. Enerji Yapi-Yol Cen v. Turkey, No. 68959/01, judgment of 21 April 2009, par. 26-33). Dėl asmenų naudojimosi Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio garantijomis Europos Žmogaus Teisių Teismas taip pat yra išreiškęs poziciją, kad šių teisių įgyvendinimas nėra beribis ir kartais pasirinkta šių teisių įgyvendinimo forma ir jos keliamos grėsmės kitų visuomenės narių teisėms gali pateisinti atitinkamų demokratinių vertybių suvaržymą (žr. Barraco v. France, no. 31684/05, 5 March 2009).“

6.3.2.2. Streiko sąvoka ir rūšys

Streikas – tai vienos įmonės, kelių įmonių ar šakos darbuotojų arba jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas (Darbo kodekso 76 straipsnis).

Streikas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas, gali būti naudojamas tik esant įstatyme nustatytiems pagrindams, kai kitos įstatymuose įtvirtintos ginčo sprendimo galimybės yra išnaudotos. Pats streikas ar jo grėsmė gali būti vienintelė reali darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemonė, skatinanti jį eiti į kompromisus, kita vertus, streikas gali sukelti neigiamų padarinių tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, tiek ir kitoms visuomenės grupėms.

⁴⁸⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

Remiantis darbo teisės teorija, tarptautine ir užsienio valstybių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo praktika streikai skirstomi į rūšis pagal įvairius kriterijus.

Pagal trukmę streikai gali būti:

- 1) *įspėjamieji*;
- 2) *tikrieji*.

Pagal tikslą streikai gali būti:

- 1) *ekonominiai*;
- 2) *politiniai*;
- 3) *socialiniai*;
- 4) *palaikomieji*. Jei profesinės sąjunga turi daugiau įtakos nei vienas darbuotojas, tai kelios profesinės sąjungos kartu tampa labai įtakingos. Palaikomojo streiko atveju kitos profesinės sąjungos, kurios veikia toje pačioje pramonės šakoje ar atstovauja kitiems tos pačios įmonės darbuotojams, inicijuoja streiką tuo pačiu laiku, kai jau vyksta kitas streikas. Tokiu atveju darbdavys patiria didelį spaudimą spręsti iškilusį ginčą;
- 5) *jurisdikciniai*. Kai darbdavys spaudžiamas skirti darbo vienos profesinės sąjungos nariams ar skatinamas pripažinti profesinę sąjungą darbuotojų atstovu, kai įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos.

Pagal objektą streikai gali būti:

- 1) *pirminiai* (susiję su darbo klausimais ir nukreipti į darbdavį);
- 2) *politiniai* (skirti nepasitenkinimui vyriausybės vykdoma politika išreikšti, tačiau šie streikai yra draudžiami beveik visuose ES valstybėse).

Pagal kilusio kolektyvinio ginčo apimtį (lygį) streikai gali būti:

- 1) *lokalūs*, t. y. streikai, kylantys vienoje įmonėje ar jos padalinyje;
- 2) *šakiniai*;
- 3) *regioniniai*;
- 4) *nacionaliniai arba visuotiniai*. Šiems streikams būdinga tai, kai streikuoja visi ar dauguma tam tikro regiono ar valstybės darbuotojų, nesvarbu, kokiai profesinei sąjungai jie priklauso. Šie streikai susiję su politiniu spaudimu, siekiant pakeisti tam tikrus teisės aktus ir yra nukreipti dažniausiai ne į vieną darbdavį.

Pavyzdžiui, 2005 metais įvykęs visuotinis streikas Prancūzijoje, siekiant užkirsti kelią darbuotojų darbo laiko didinimui.

Pagal organizavimo būdą streikai gali būti:

- 1) *okupaciniai*, t. y. streikai kai darbuotojai saugo savo darbo vietas neleisdami kitiems į jas stoti (darbuotojai atvyksta į darbą, tačiau atsisako dirbti ir palikti darbo vietas). Darbo vietos yra užimtos, todėl darbdaviui tampa labai sudėtinga perimti darbo vietas ir užtikrinti veiklos tęstinumą;
- 2) „*vėžlio*“ – tai tokie streikai, kai dirbama ypač lėtai, „pagal taisykles“, t. y. kai darbuotojai dirba griežtai laikydamiesi darbo taisyklių, dėl to darbo sparta labai sulėtėja; viršvalandžių draudimas – šis streiko būdas taikomas, kai viršvalandinis darbas yra leidžiamas arba yra savanoriškas, t. y. dėl to susitarta kolektyvinėje sutartyje; boikotavimas, kai darbuotojai atsisako dirbti su tam tikro tiekėjo siūlomomis medžiagomis ar gaminti tam tikras vartoti skirtas prekes, arba kai darbuotojai atsisako dirbti su tam tikrais kitais darbuotojais ar tam tikra jų grupe, pavyzdžiui, su darbuotojais, nepriklausančiais profesinei sąjungai⁴⁸⁶.

Profesinių sąjungų nariai ar kiti darbuotojai kartais naudoja mažesnes darbdavio darbui turinčias įtakos priemones prieš nusprendami streikuoti:

- 1) *nedarbingumas* – visi ar didžioji dalis profesinės sąjungos narių serga tą pačią dieną. Jie nepažeidžia jokių taisyklių, nes turi teisę į ligos atostogas. Tačiau daugelio darbuotojų neatėjimas gali parodyti darbdaviui, kas atsitiktų, jei darbuotojai pradėtų streikuoti;
- 2) *dalinis streikas, arba pareigų vykdymas formaliai laikantis visų taisyklių*, – „*pagal instrukciją*“, t. y. darbuotojai pradeda dirbti griežtai laikantis jiems nustatytų taisyklių, dėl to jų darbas sulėtėja, gamybos apimtys krenta, nors darbuotojai nieko nepažeidžia.

Žinoma, gali kilti ir *neteisėti streikai*, kai nesilaikoma teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytų procedūrų. Tai dažniausiai atlieka grupė darbuotojų be profesinės sąjungos ar darbuotojų atstovų žinios ir pritarimo.

⁴⁸⁶ Petrylaitė, D. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. t. 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 234.

6.3.2.3. Streiko paskelbimo tvarka, eiga, teisėtumas, pasibaigimas

Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros arba tarpininkavimo metu.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011⁴⁸⁷ konstatuota:

„Dėl profesinės sąjungos atstovavimo teisių, darbuotojams įgyvendinant teisę streikuoti

Profesinių sąjungų dalyvavimas sprendžiant tiek individualius, tiek ir kolektyvinius ginčus įtvirtintas Profesinių sąjungų įstatymo 22 straipsnyje, 23 straipsnio 2 dalyje nustatyta jų teisė, ginant savo narių teises, nustatyta tvarka skelbti streiką. Tokia profesinės sąjungos teisė įtvirtinta ir DK 77 straipsnio 1 dalyje. *Tačiau šiuo atveju pabrėžtina, kad teisė streikuoti priklauso darbuotojams (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnis), tuo tarpu profesinės sąjungos atstovauja ir gina darbuotojų teises bei interesus.* Profesinių sąjungų, kaip įstatyminių darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujamo jų vardu nėra absoliutūs. Svarbiausi kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų sprendimai, darantys lemiamą įtaką visų darbuotojų interesams (kolektyvinės sutarties patvirtinimas, streiko paskelbimas) įsigalioja tik darbuotojų daugumos pritarimu (DK 62, 77 straipsniai). DK 77 straipsnio (2008 m. gegužės 13 d. įstatymo Nr. X-1534 redakcija) 1 dalyje nustatyta, kad priimti sprendimą skelbti streiką (taip pat įspėjamąjį) turi teisę profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka; streikas skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė: 1) skelbti streiką įmonėje – daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų; 2) skelbti įmonės struktūrinio padalinio streiką – daugiau kaip pusė to padalinio darbuotojų. *Šioje teisės normoje įtvirtintos teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygos: 1) profesinė sąjunga turi priimti sprendimą skelbti streiką; 2) sprendimui skelbti streiką turi pritari nustatyta darbuotojų dauguma; 3) darbuotojų valia dėl streiko skelbimo turi būti išreikšta slaptu balsavimu.* Taigi kylant klausimui, ar profesinė sąjunga teisėtai paskelbė streiką, taip išreikšdama savo atstovaujamo narių valią, būtina nustatyti, ar tas skelbimas atitiko nurodytas sąlygas.“

⁴⁸⁷ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo mėn. 3 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-141/2008⁴⁸⁸, konstatuota:

„profesinė sąjunga sprendimą skelbti streiką (taip pat įspėjamąjį) turi teisę priimti jos įstatuose nustatyta sprendimams priimti tvarka. Tai, kad profesinės sąjungos įstatuose nėra specialiai aptarta sprendimo skelbti streiką priėmimo tvarka, nėra kliūtis profesinei sąjungai įgyvendinti teisę priimti sprendimą skelbti streiką“

Streikui vadovauja reikalavimus darbdaviui iškėlusio subjekto sudarytas *streiko komitetas*. Streiko komitetas kartu su darbdaviu privalo užtikrinti turto ir žmonių apsaugą. Streikui vadovaujantis organas koordinuoja *streiko eigą*, t. y. nustato, kaip streiko metu turi elgtis darbuotojai, jis gali organizuoti darbuotojų susirinkimus, turi teisę iš darbdavio gauti su streiku susijusią informaciją, kreiptis konsultacijų į specialistus ir pan.

Lietuvoje streikai pagal trukmę skirstomi į *įspėjamuosius* ir *tikruosius* (DK 77 str.). Įspėjamieji streikai gali trukti ne ilgiau kaip dvi valandas. Tikrųjų streikų trukmė yra neribojama. Apie būsimo streiko pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas nusiunčiant jam DK nustatyta tvarka priimtą sprendimą. Įspėjamasis streikas skelbiamas be atskiro darbuotojų pritarimo, tačiau apie šį streiką darbdavys taip pat turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas.

Priėmus sprendimą dėl streiko (taip pat įspėjamojo) geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos ir atliekų išvežimo įmonėse, apie jo pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Streiko šiose įmonėse, įstaigose, organizacijose metu turi būti užtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos). Jas savo susitarimu per tris dienas nuo įspėjimo apie būsimą streiką įteikimo darbdaviui dienos nustato kolektyvinio darbo ginčo šalys ir apie tai raštu informuoja atitinkamai Vyriausybę arba savivaldybės vykdomąją instituciją. Šių sąlygų vykdymą užtikrina streiko komitetas,

⁴⁸⁸ LAT Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo mėn. 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-141/2008.

darbdavys ir jų paskirti darbuotojai. Kolektyvinio darbo ginčo šalims nesutarus, sprendimą dėl būtinų minimalių nurodytų sąlygų priima Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio darbo ginčo šalimis. Jei šios sąlygos nevykdomos, Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija joms užtikrinti gali pasitelkti kitas tarnybas.

Tokio prailginto įspėjimo apie būsimo streiko pradžią termino nustatymas ir tokiu būdu darbuotojų teisės streikuoti suvaržymas, susijęs su galimais sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai, kurie gali atsirasti sustabdžius vieną iš šių įmonių.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2001 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-32⁴⁸⁹, konstatuota:

„<...> įspėjimo terminų nustatymas suponuoja galimybę darbdaviui prevenciniu ieškiniu dėl streiko pripažinimo neteisėtu ginti savo interesus ir teises teisme, informuoti visuomenę apie galimus žalingus streiko padarinius, imtis priemonių žalai sumažinti, įspėti verslo partnerius ir kitus asmenis apie streiką, kaip *force majeure*, ir pan.“

Pažymėtina, kad taikant minėtą įspėjimo terminą kitoms Darbo kodekse nenurodytoms įmonėms, reiktų atsižvelgti į TDO Asociacijų laisvės komiteto⁴⁹⁰ pateiktą baigtinį tokių įmonių sąrašą: 1) radijo ir televizijos transliuotojo funkcijas atliekančios įmonės; 2) naftos gavybos ir perdirbimo įmonės; 3) uostų krovos įmonės; 4) bankai; 5) įmonės, aptarnaujančios mokesčiams administruoti naudojamus kompiuterius; 6) prekybos centrai ir pramogų parkai; 7) metalo ir kalnakasybos pramonės įmonės; 8) visų rūšių transporto paslaugų įmonės; 9) šaldymo įrangos ir paslaugų įmonės; 10) viešbučiai; 11) statybos įmonės; 12) automobilių gamybos įmonės; 13) lėktuvų remonto įmonės; 14) žemės ūkio produktų perdirbimo ir maisto tiekimo įmonės; 15) mo-

⁴⁸⁹ LAT Civilinių bylų skyriaus 2001 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-32.

⁴⁹⁰ Asociacijų laisvės komitetas (*Committee on Freedom of Association*) – tai TDO institucija, nuo 1952 m. veikianti prie TDO Valdybos. Asociacijų laisvės komitetas tiria valstybių TDO narių pareiškimus ir skundus dėl asociacijų teisių pažeidimų ir rengia išvadas bei rekomendacijas.

netų kalyklos ir banknotų spausdinimo įmonės; 16) valstybės spaudos įmonės; 17) valstybinės alkoholio, tabako ir druskos gamybos įmonės; 18) švietimo ir mokymo įstaigos; 19) pašto paslaugų tiekimo įmonės; 20) miesto susisiekiimo paslaugų įmonės⁴⁹¹.

Darbo kodekso 77 straipsnio normoje įtvirtintos šios teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygos:

- 1) profesinė sąjunga turi priimti sprendimą skelbti streiką;
- 2) sprendimui skelbti streiką turi pritarti nustatyta darbuotojų dauguma;
- 3) darbuotojų valia dėl streiko skelbimo turi būti išreikšta slaptu balsavimu.

Nustatydamas šias privalomas teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygas, įstatymas tiesiogiai nereglamentuoja, ar profesinė sąjunga sprendimą skelbti streiką turi teisę priimti tik jau esant slaptu balsavimu išreikštam darbuotojų daugumos pritarimui dėl streiko skelbimo, ar profesinė sąjunga sprendimą skelbti streiką turi teisę priimti ir dar nesant slaptu balsavimu išreikštos darbuotojų valios dėl streiko skelbimo, o streikas skelbiamas, jeigu vėliau profesinės sąjungos sprendimui slaptu balsavimu pritaro nustatyta darbuotojų dauguma. Esant tokiam DK 77 straipsnio 1 dalyje įtvirtintam teisiniam reguliavimui, darytina išvada, kad profesinė sąjunga turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką ir dar nesant slaptu balsavimu išreikštos darbuotojų valios dėl streiko skelbimo, tačiau toks profesinės sąjungos sprendimas gali būti įgyvendinamas ir *streikas gali būti skelbiamas tik tada, jeigu sprendimui skelbti streiką slaptu balsavimu pritarė nustatyta darbuotojų dauguma*.

Paskelbus streiką darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Teismas byla turi išnagrinėti per dešimt dienų. Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jeigu jis paskelbtas nesilaikant šiame Kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų. Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant

⁴⁹¹ Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organisation. Geneva: International Labour Office, 1996, p. 112–113.

nutrauktas. *Toks teisinis reguliavimas teikia pagrindą išvadai, kad ne-teisėtu gali būti pripažintas ir neprasidėjęs (neįvykęs) streikas*⁴⁹². Jei kyla tiesioginė grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniam) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos), ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį – tokiam pat laikui sustabdyti.

Pažymėtina, kad draudžiama skelbti streiką greitosios medicinos pagalbos tarnybose dirbantiems darbuotojams. Šių darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, pasikonsultavusi su kolektyvinio darbo ginčo šalimis. Streikai taip pat draudžiami stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai, paskelbta demobilizacija ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis.

1. LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011⁴⁹³ konstatuota:

„Dėl būtinų minimalių paslaugų neatidėliotiniams (gyvybiniam) visuomenės poreikiams tenkinti užtikrinimo streiko metu

Pagal DK 80 straipsnio (2008 m. gegužės 13 d. įstatymo Nr. X-1534 redakcija) 2 dalį streiko metu šio Kodekso 77 straipsnio 4 dalyje nurodytose įmonėse, įstaigose, organizacijose, tarp jų – ir miesto visuomeninio transporto įmonėse, turi būti užtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniam) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos); jas savo susitarimu per tris dienas nuo įspėjimo apie būsimą streiką įteikimo darbdaviui dienos nustato kolektyvinio darbo ginčo šalis ir apie tai atitinkamai raštu informuoja Vyriausybę arba savivaldybės vykdomąją instituciją; šių sąlygų vykdymą užtikrina streiko komitetas, darbdavys ir jų paskirti darbuotojai. *Taigi įstatyme aiškiai įtvirtinta tiek darbdavio, tiek ir profesinės sąjungos sudaryto streiko komiteto pareiga streiko metu užtikrinti neatidėliotiniams (gyvybiniam) visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių paslaugų teikimą miesto visuomeninio transporto įmonėje. Teisėjų kolegija sprendžia, kad atsakovo atsisakymas dalyvauti užtikrinant*

⁴⁹² LAT Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo mėn. 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-141/2008.

⁴⁹³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

būtinai minimalias paslaugas neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti streiko metu, kai ši pareiga imperatyviai įtvirtinta DK 80 straipsnio 2 dalyje, trukdymas šią pareigą įgyvendinti kitai šaliai, taip pat skelbimas streiko, turint omenyje įmonės finansinę būklę, todėl negali būti pripažįstama proporcinga darbuotojų interesų gynimo priemone, teikia pagrindą konstatuoti, kad profesinės sąjungos 2009 m. liepos 21 d. paskelbtas (2009 m. rugpjūčio 17 d. – įspėjamasis ir nuo 2009 m. rugpjūčio 24 d. – neterminuotas) streikas buvo neteisėtas (DK 81 straipsnio 2 dalis).“

2. LAT Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 3 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-141/2008⁴⁹⁴, konstatuota:

„Jei kyla tiesioginė grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos, paslaugos, ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį tokiam pat laikui sustabdyti (DK 81 straipsnio 4 dalis).“

Kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi. Ši teisės norma – imperatyvioji. Tai reiškia, kad, byloje nustačius, jog streikas paskelbtas kolektyvinės sutarties galiojimo metu, streiko teisėtumo klausimas spręstinas, be kita ko, įvertinus tai, ar kolektyvinės sutarties buvo laikomasi⁴⁹⁵.

LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012⁴⁹⁶ konstatuota:

„DK 78 straipsnio, įtvirtinančio streikų apribojimus, 3 dalyje nustatyta, kad kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi. Ši teisės norma – imperatyvioji. Tai reiškia, kad, byloje nustačius, jog streikas paskelbtas kolektyvinės sutarties galiojimo metu, streiko teisėtumo klausimas spręstinas, be kita ko, įvertinus tai, ar kolektyvinės sutarties buvo laikomasi.“

⁴⁹⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo mėn. 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-141/2008.

⁴⁹⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

⁴⁹⁶ *Ibidem*.

Streikas *pasibaigia*:

- 1) *darbdaviui ar jų organizacijai priėmus sprendimą dėl reikalavimų patenkinimo;*
- 2) *šalims susitarus nutraukti streiką;*
- 3) *subjektui, priėmusiam sprendimą skelbti streiką, pripažinus, kad toliau tęsti streiko netikslinga.*

Pasibaigus streikui darbai turi būti atnaujinti ne vėliau kaip kitą darbo dieną (pamainą).

6.3.2.4. Teisinė streikuojančiųjų padėtis, teisinė atsakomybė už neteisėtai streikuojant padarytą žalą

Teisinė streikuojančiųjų padėtis reglamentuojama Darbo kodekso 82 straipsnyje. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu darbo sutarties vykdymas su streike dalyvaujantiais darbuotojais yra sustabdomas, t. y. tokiems darbuotojams nemokamas atlyginimas, jie atleidžiami nuo išipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas vykdymo. Tačiau streikuojantiems darbuotojams yra išsaugomas darbo stažas ir socialinis aprūpinimas pagal valstybinį socialinį draudimą. Derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta, kad streikuotojams bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis. Svarbu pažymėti, kad darbuotojai, nedalyvaujantys streike, bet dėl jo negalintys dirbti savo darbo gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą arba jiems turi būti apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės (DK 95 str.).

Siekiant tinkamai įgyvendinti darbuotojų teisę streikuoti Darbo kodekso 83 str. įtvirtinamas draudimas priimti sprendimus, trikdančius normalų įmonės, įstaigos, organizacijos darbą (veiklą), kuris taikomi darbdaviui nuo to momento, kai priimamas sprendimas dėl streiko ir streiko metu.

Darbo kodekse nustatyta:

„83 straipsnis. Darbdaviui draudžiami veiksmai paskelbus streiką

1. Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui draudžiama:

- 1) priimti bet koki vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);
- 2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas;
- 3) atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;
- 4) sudaryti kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą);
- 5) priimti kitus sprendimus, trikdančius normalų įmonės, įstaigos, organizacijos darbą (veiklą).“

Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos ir atliekų išvežimo įmonėse, kai reikia užtikrinti minimalias sąlygas jų darbui.

Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turto privalo atlyginti streiką organizavęs darbuotojų atstovas, t. y. profesinė sąjunga (jų susivienijimai) arba darbo taryba:

- 1) *jeigu neteisėtu pripažintą streiką organizavo profesinė sąjunga*, ji privalo padarytą žalą atlyginti iš savo lėšų. Jeigu nuostoliams atlyginti profesinės sąjungos lėšų nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms;
- 2) *jeigu neteisėtu pripažintą streiką organizavo darbo taryba*, tokio streiko metu padarytai žalai atlyginti darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms.

Pažymėtina, kad pagal bendras Darbo kodekso normas, darbuotojams taikoma ribota trijų jų VDU dydžio atsakomybė už padarytą žalą, tačiau įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar

tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, pažeidė DK 83 straipsnio reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.

Streiko padaryta žala kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlyginama pagal galiojančius įstatymus. Šiuo atveju būtų taikomos Civilinio kodekso nuostatos. Pažymėtina, kad žala turi būti atlyginama visiškai, o Civilinio kodekso 6.264 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbines (tarnybines) pareigas, kaltės.

Civilinė atsakomybė netaikoma, taip pat asmuo gali būti visiškai ar iš dalies atleistas nuo civilinės atsakomybės šiais pagrindais: dėl nenugalimos jėgos, valstybės veiksmų, trečiojo asmens veiksmų, nukentėjusio asmens veiksmų, būtinojo reikalingumo, būtinosios ginties, saviginos. Streikas gali būti priskiriamas prie nenugalimos jėgos aplinkybių. Bet kuriuo atveju įstatymai ar šalių susitarimai gali numatyti ir kitokius atleidimo nuo civilinės atsakomybės ar jos netaikymo pagrindus.

6.3.3. Lokauto sąvoka ir rūšys

Lokautas – tai darbdavio inicijuotas konfliktinis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, reaguojant į rengiamą arba pradėtą streiką.

Pripažįstama⁴⁹⁷, kad lokautas turi aiškių paralelių su streiku: tiek streikas, tiek ir lokautas suponuoja atsisakymą vykdyti sutartinius įsipareigojimus ir taip panaikina tam tikrus kitos šalies pranašumus, kylančius iš darbo sutarties; streiko ir lokauto metu darbuotojai praranda atlyginimą, o darbdaviai patiria nuostolių dėl įmonės veiklos nutraukimo.

Lokautas gali reikštis tokiais vienašališkais darbdavio veiksmais, kaip:

- 1) darbo sutarties vykdymo sustabdymu;
- 2) streikuojančiųjų neįleidimu į darbo vietas;

⁴⁹⁷ Čiočys, P. Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 12.

- 3) masiniu streikuojančiųjų atleidimu iš darbo (paprastai darbuotojai tokiu atveju neįspėjami, už laikotarpį, kai buvo streikuojama, jiems neišmokamas darbo užmokestis);
- 4) sąmoningu įmonės arba jos struktūrinio padalinio reorganizavimu ar likvidavimu;
- 5) laikinu darbdavio veiklos sustabdymu;
- 6) ir pan.

Lokautai įteisinti Prancūzijoje, Estijoje, Čekijoje, Slovakijoje, Didžiojoje Britanijoje, Austrijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Skandinavijos šalyse, Naujojoje Zelandijoje, Izraelyje, JAV, Japonijoje, Kanadoje, Italijoje ir kitose šalyse. Kai kuriose šalyse lokautai yra draudžiami. Pavyzdžiui, šis konfliktinis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas draudžiamas Portugalijoje (toks draudimas įtvirtintas konstituciniu lygiu), Italijoje, Graikijoje, Rusijoje, kai kuriose Vidurio ir Rytų Europos valstybėse⁴⁹⁸.

Lietuvoje lokautai yra draudžiami. Nors Lietuvos darbo įstatymuose lokauto draudimas nėra įtvirtintas *expressis verbis*, tai matyti iš Darbo kodekso nuostatų, įtvirtinančių darbdaviui draudžiamus veiksmus paskelbus streiką.

Darbo kodekse nustatyta:

„83 straipsnis. Darbdaviui draudžiami veiksmai paskelbus streiką

1. Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui draudžiama:

- 1) priimti bet kokią vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);
- 2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas;
- 3) atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;

⁴⁹⁸ Čiočys, P. Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 12.

4) sudaryti kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą);

5) priimti kitus sprendimus, trikdančius normalų įmonės, įstaigos, organizacijos darbą (veiklą).

2. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus šio Kodekso 80 straipsnio 4 dalyje nustatytus atvejus.“

Pažymėtina, kad dėl lokauto įteisinimo Lietuvoje buvo svarstoma priimant šiuo metu galiojančią Darbo kodeksą. Tokių diskusijų metu buvo pateikiami skirtingi argumentai.

Pavyzdžiui, P. Čiočio nuomone:

„<...> leidžiant streikus, o draudžiant lokautus pažeidžiamas darbuotojų ir darbdavių lygybės principas, įteisintas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose ir kituose tarptautiniuose dokumentuose, kuriuose garantuojamos abiejų socialinių partnerių vienodos teisės kurti organizacijas savo ekonominiams ir socialiniams interesams ginti. Todėl suprantami darbdavių argumentai, kad pagrindinė priemonė apsaugoti nuo neteisėtų streikų yra lokautas.

<...>

Svarstant lokauto legitimumo į Darbo kodeksą įtraukimo arba esamo įstatymo pakeitimo problemą, kaip turbūt formaliai neišvengiamą normą, mūsų nuomone, reikėtų atsižvelgti į dvi aplinkybes.

Pirma, į lokauto įteisinimo Lietuvoje tikslingumą, nes dėl mūsų šalyje reglamentuojamos sudėtingos streikų skelbimo procedūros, kurią yra kritikavusios ir tarptautinės organizacijos, teisėtų streikų buvo labai mažai (dažniausiai epizodiški atskirose švietimo įstaigose ir transporto įmonėse) ir jie nesukėlė sunkesnių padarinių.

Antra, atsižvelgiant į dabartines realijas būtina pagalvoti ir apie galimai riboto lokauto liberalias formas, kurios neleistų vyrauti darbdaviui, kaip stipresniajai darbo sutarties šaliai, darbo teisinių santykių srityje, nestatytų profesinių sąjungų, kaip socialinių partnerių ir reikalavimų kolektyvinės sutarties subjektams iniciatorių, į nelygiateisišką padėtį, neblogintų darbuotojų darbo ir mokėjimo už jį sąlygų, neskatintų nedarbo didėjimo.⁴⁹⁹

⁴⁹⁹ Čiočys, P. Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 12.

6.3.4. Kiti konfliktiniai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai

Konstitucijoje įtvirtinta, kad negalima drausti ar trukdyti piliečiams rinktis į taikius susirinkimus. Ši teisė negali būti ribojama kitaip, kaip tik įstatymo, ir tik tada, kai reikia apsaugoti svarbesnį interesą (36 straipsnis).

Kilusiam kolektyviniam darbo ginčui spręsti darbuotojai (jų atstovai) gali taikyti kitus konfliktinių darbo ginčų sprendimo metodus – *protesto akcijas*.

Pažymėtina, kad Lietuvoje darbuotojai (jų atstovai), siekdami išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, gali organizuoti įvairių formų protesto akcijas, t. y. *mitingus, demonstracijas* ir *kitus masinius renginius*. Ši teisė tiesiogiai įtvirtinta Profesinių sąjungų įstatyme (23 straipsnio 1 dalis).

Darbuotojų (jų atstovų) protesto akcijos gali būti įvairiausių *formų*. Pasak D. Petrylaitės⁵⁰⁰, užsienio valstybių praktikoje labiausiai žinomos šios protesto akcijų formos:

- 1) *boikotas* – kai darbuotojai (jų organizacijos) siekia rinkoje susilpninti asmens, prieš kurį boikotuojama, pozicijas. Darbuotojai (jų organizacijos) gali paskelbti boikotą tiek tiesiogiai darbdaviui (*pirminiai boikotai*), tiek jo verslo partneriams (*antriniai boikotai*). Boikotas populiariausias Švedijoje, o, pavyzdžiui, Prancūzijoje ir Italijoje, ši protesto akcijos forma yra visiškai uždrausta;
- 2) *piketas* – kai darbuotojai (jų organizacijos) siekia ne tik padaryti spaudimą darbdaviui, bet kartu savo akcija atkreipti visuomenės dėmesį į problemą, dėl kurios kilo kolektyvinis darbo ginčas;
- 3) *blokada* – kai darbuotojai (jų organizacijos), siekdami išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, keliuose sudaro kliūtis eismui, kliūdo išeiti iš pastatų ir pan.;
- 4) *mitingas* – tai viešas darbuotojų susibūrimas svarbiems socialiniams, ekonominiams klausimams, dėl kurių kilo kolektyvinis darbo ginčas, aptarti ir pareikšti savo nuomonę, poziciją ir pan.

⁵⁰⁰ Plačiau žr. Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 238–240.

Taigi konstitucine teise laikoma ir darbuotojų teisė į kitas kolektyvinio poveikio priemones – taikius mitingus, susirinkimus, eitynes ir pan. Nors Darbo kodekse tiesiogiai ir nenustatyta darbuotojų ir jų atstovų teisės organizuoti ir dalyvauti atitinkamose protesto akcijose, siekiant paveikti darbdavį ir patenkinti savo darbo, socialinius, ekonominius interesus, tačiau iš kitų galiojančių įstatymų darytina išvada, kad tokios akcijos įmanomos. Lietuvos Respublikos susirinkimų įstatymas nustato Konstitucijos laiduojamas teisės rinktis be ginklo į taikius susirinkimus užtikrinimo sąlygas ir valstybės bei visuomenės saugumo, viešosios tvarkos, žmonių sveikatos ir teisės aktuose įtvirtintų dorovės principų, kitų asmens teisių ir laisvių apsaugos tvarką organizuojant susirinkimus ar vykdant pavienio asmens akciją, taip pat atsakomybę už šio įstatymo pažeidimus. Pažymėtina, kad Susirinkimų įstatymas nereglamentuoja susirinkimų, kurie vyksta ar kuriuos organizuoja įstatymų nustatyta tvarka įregistruotos asociacijos, profesinės sąjungos, rengiančios savo narių ir kviestinių asmenų susirinkimus pagal savo įstatus savo ar kitose teisėtai valdomose ir naudojamose patalpose⁵⁰¹.

KONTROLINIAI KLAUSIMAI:

1. Pateikite kolektyvinio ginčo apibrėžimą?
2. Kaip skirstomi kolektyviniai ginčai?
3. Kokios yra kolektyvinių ginčų priežastys?
4. Kokios yra kolektyvinių nesutarimų sprendimo stadijos?
5. Kokie yra pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai?
6. Kokie išskiriami kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo etapai Lietuvoje?
7. Kokiais atvejais kolektyvinis ginčas sprendžiamas pasitelkiant tarpininką?
8. Kokie yra konfliktiniai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai?
9. Kokios yra streiko paskelbimo prielaidos Lietuvoje?
10. Išvardinkite streikui vadovaujančio organo funkcijas vykstant streikui?

⁵⁰¹ *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 136-6956.

11. Ar galima kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu?

12. Kokie draudimai streiko metu taikomi darbdaviui?

13. Kokia streike dalyvaujančių darbuotojų padėtis?

14. Pateikite lokauto sampratą. Įvertinę kolektyvinės darbo teisės būklę Lietuvoje, pateikite argumentus „už“ ir „prieš“ lokauto įteisinimą Lietuvoje.

15. Kokių formų protesto akcijos gali būti organizuojamos sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus? Ar, Jūsų nuomone, tai veiksminga kolektyvinių darbo ginčų sprendimo priemonė?

SPECIALIOSIOS LITERATŪROS SĄRAŠAS⁵⁰²

1. Aleksandrovas, N. G. et al. *Darbo įstatymai. Komentaras prie TSRS darbo įstatymų ir RTFSR darbo įstatymų kodekso*. Vilnius: Profleidykla, 1957.
2. Arrigo, G. Information, Consultation and Workers Participation in Europe [Darbuotojų informavimas ir atstovavimas Europoje]. *Teisė*, 1999, t. 33(2).
3. Barnard, C. *EC Employment Law*. New York: Oxford University Press, 2000, 2nd edition.
4. Baronaitė, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*, 2008, Nr. 66 (2)
5. Barrow, Ch. *Industrial Relations Law*. London: Cavendish Publishing Limited, 1997.
6. Baublys, L. *Antikinė teisingumo samprata ir jos įtaka vakarų teisės tradicijai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.
7. Beinoravičius, D. *Teisės ir įstatymo santykis: daktaro disertacija*. Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius, 2003.
8. Berman, H. J. *Teisė ir revoliucija. Vakarų teisės tradicijos formavimasis*. Vilnius: Pradai, 1999.
9. Bieliauskaitė, J. *Šiuolaikinė socialinės teisinės valstybės samprata: daktaro disertacija*. Socialiniai mokslai, Teisė (01 S), Vilnius, 2011.
10. Blanpain, R. Flexicurity in a Global Economy [Flexicurity principas globalioje ekonomikoje]. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumą paieškos*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.
11. Blanpain, R. The European Social Model: To Be or Not to Be [Europos socialinis modelis: būti ar nebūti]. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
12. Blažienė, I. Social Dialogue Capacity Building in Lithuania: Approach of Trade Unions and Employers Organisations. Workshop on Social Dialogue Capacity Building for the new EU Member States Prague 25–26, April 2005.
13. Bužinskas, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Registrų centras, 2010.

⁵⁰² Pateikiamas specialiosios literatūros sąrašas yra platesnis. Jame nurodomi ne tik tiesiogiai rengiant vadovėlį cituoti šaltiniai, tačiau ir kiti svarbiausi šaltiniai, tiesiogiai susiję su dėstoma medžiaga, taip pat užsienio kalba Lietuvoje leidžiamuose mokslo darbų žurnaluose ir konferencijų medžiagos rinkiniuose publikuoti straipsniai. Nuorodos į norminius teisės aktus, Konstitucinio Teismo baigiamuosius aktus, teismų praktiką, taip pat internetinės nuorodos šiaame sąrašo nepateikiamos, jos pateikiamos puslapių išnašose.

14. Casale, G. Labour Disputes Settlement in Selected Central and Eastern European Countries [Darbo ginčų sprendimas Vidurio ir Rytų Europoje]. *Teisė*. 1999, t. 33 (3).
15. Carley, M., Baradel, A., Welz, C. Works Councils. Workplace representation and participation structures. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2005.
16. Craig, J. D. R.; Lynk, S. M. *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge university press, 2006
17. Cotterrell, R. *Teisės sociologija. Įvadas*. Kaunas: Dangerta, 1997.
18. Cudowski, B. Vereinigungsrecht, Recht auf Führung von Kollektivverhandlungen und Kollektivstreiten in Polen und das Europäische Arbeitsrecht [Asociacijų laisvė, teisė vesti kolektyvines derybas ir inicijuoti kolektyvinius ginčus Lenkijoje ir Europos darbo teisėje]. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius: Forzacas, 2004.
19. Cudowski, B. Model rozwiązywania sporów zbiorowych. *Zbiorowe prawo pracy w spotecznej gospodarce rynkowej*. Pod redakcją Gozdziewicza G. Torun. Wydawictwo „Dom Organizatora“, 2000.
20. Čiočys, P. Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17).
21. Dambrauskas, A.; Nekrašas, V.; Nekrošius, I. *Darbo teisė: vadovėlis Respublikos aukštųjų mokyklų teisės specialybės studentams*. Sud. I. Nekrošius. Vilnius: Mintis, 1990.
22. Dambrauskas, A. et al. *Tarybinė darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1976
23. Dambrauskienė, G. Darbo santykių teisinio reguliavimo raida. *Regnum est: 1990 m. Kovo 11-osias nepriklausomybės Aktui – 20: Liber Amicorum Vytautui Landsbergiui*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
24. Dambrauskienė, G. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
25. Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110).
26. Dambrauskienė, G.; Mačernytė-Panomariovienė, I. *Lietuvos Darbo teisė: Schemos ir komentarai*. Vilnius, MRU, 2008.
27. Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66).
28. Dambrauskienė, G. Social Dialogue as an Instrument for Better Governance of Labour Relations in EU and Lithuania. *First Year in the European Union: Current Legal Issues. Proceedings of the International Conference, 29–30 April 2005*. Riga, 2005.
29. Dambrauskienė, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).

30. Dambrauskienė, G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4). *Personalo vadyba*, 2002, Nr. 6 (52).
31. Dambrauskienė, G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (2). *Personalo vadyba*, 2002, Nr. 4 (50).
32. Dambrauskienė, G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis. *Personalo vadyba*, 2002, Nr. 3 (49).
33. Dambrauskienė, G.; Mačernytė-Panomariovienė, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva*. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001.
34. Dambrauskienė, G. Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose. *Personalo vadyba*, 1998, Nr. 5 (27).
35. Dambrauskienė, G. Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose. *Personalo vadyba*, 1998, Nr. 4 (26).
36. Dambrauskienė, G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. *Teisės problemos*, 1994, Nr. 4.
37. Daukšienė, I. Sąvoka „darbuotojas“ pagal sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnį. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 3(7).
38. Davies, A. C. L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: Printed in the University Press, 2004.
39. Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009–2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.
40. Davulis, T. Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010.
41. Davulis, T. Bendrosios rinkos laisvės ir pagrindinių teisių santykis: teisė į streiką Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje. *Teisė besikeičiančioje Europoje*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2008.
42. Davulis, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008. t. 8(110).
43. Davulis, T. Įmonės, įstaigos organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008.
44. Davulis, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
45. Davulis, T. *Kolektyvinės sutartys Lietuvos teisėje*. Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją: vadovėlis. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006.

46. Davulis, T. *33 klausimai ir atsakymai apie Europos darbo tarybas*. Vilnius, 2004.
47. Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
48. Davulis, T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Vilnius: Forzacas, 2004.
49. Davulis, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58.
50. Davulis, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39.
51. Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai. *Teisė*, 1999, t. 33(1).
52. Dromantienė, L. *Europos Sąjungos socialinė politika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.
53. Dromantienė, L. Socialinės Europos kūrimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
54. Dromantienė, L. Europos socialinio modelio problema integracijos procese. *Socialinis darbas*, 2004, Nr. 3(1).
55. Douglas, L. K.; Freeman, R. B.; Blasi, J. R. *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options*. NBER Books, National Bureau of Economic Research, Inc, number krus 08-1, 2010 February.
56. Fahlbeck, R. *Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features*. Stockholm Institute for Scandianvian Law 1957–2009.
57. Florek, L. Collective bargaining in Poland [Kolektyvinės derybos Lenkijoje]. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius: Forzacas, 2004.
58. Glindon, M. A.; Gordon M. W.; Osakwe C. *Vakarų teisės tradicijos*. E. Kūrio įžanginis straipsnis „Teisinė valstybė, teisinių sistemų įvairovė ir Vakarų teisės tradicija“, p. XI-VLVII. Vilnius: Pradai, 1993.
59. Grabauskas, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. Šiauliai, 1934.
60. Gruževskis, B. Darbo, gyventojų užimtumo bei darbo rinkos politikos tyrimai Lietuvos raidos kontekste. *Aktualūs socialinės politikos klausimai. Socialinė raida ir politika*. Vilnius: Lietuvos Socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2011/9.
61. Hala, J., et al. *Development of Social Dialogue in Czech Republic*. Rilsa, 2002.
62. Jakučionytė, R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17).
63. Judickienė, J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, 2003, t. 47.

64. Jočienė, D. Social rights in the jurisprudence of the European Court of Human Rights [Socialinės teisės Europos Žmogaus Teisiu Teismo praktikoje]. *Teisė*, 2008, Nr. 66(2).
65. Jočienė, D. Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijos įtaka nacionalinei teisei bei jurisprudencijai, tobulinant žmogaus teisių apsaugą. Konvencijos ir Europos Sąjungos teisės santykis. *Jurisprudencija*, 2007, 7(97).
66. Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų steigimo teisinės problemos. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.
67. Kasiliauskas, N. Lietuvos profesinių sąjungų veiklos istorinė apžvalga. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010.
68. Kasiliauskas, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje: Teisinio statuso problemos*. Vilnius: Teisės namai. 2008.
69. Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Teisė*, 2008, t. 68.
70. Kasiliauskas, N. Atstovaujanti profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110).
71. Kasiliauskas, N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
72. Kasiliauskas, N. *Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos: daktaro disertacija*. Vilnius, 2006.
73. Kasiliauskas, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
74. Kasiliauskas, N. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, politikoje ir kariuomenėje ypatumai. *Teisė*, 2005, t. 55.
75. Kasiliauskas, N. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. *Teisė*, 2005, t. 55.
76. Kasiliauskas, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*. 2005, Nr. 2.
77. Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų veiklos ypatybės krašto apsaugos, policijos ir viešo administravimo institucijose. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Vilnius: Forzacas, 2004.
78. Krasauskas, R. Problems of collective contractual legal regulation in Lithuania. *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* 2012.
79. Krasauskas, R. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(2).
80. Krasauskas, R. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi: *in favorem v in peius*. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2010.

81. Krasauskas, R. Kolektyvinė sutartis Lietuvoje: praeitis, dabartis perspektyvos. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010.
82. Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009.
83. Krasauskas, R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalų) teisės aktų sistemos beiėškant. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2008, Vol. 2.
84. Krasauskas, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 1(103).
85. Krasauskas, R. Kai kurie kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizavimo aspektai. *Konstitucinė jurisprudencija: Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletėnis*. 2007, Nr. 3(7) (liepa–rugsėjis).
86. Krasauskas, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).
87. Krasauskas, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).
88. Lazutka, R. Socialinės partnerystės plėtojimas. *Tyrimo ataskaita*. Vilnius, 2012.
89. Lazear, E. Output-Based Pay: Incentives, Retention or Sorting? Discussion Paper Series. No. 761. Institute for the Study of Labour. April, 2003.
90. Lyutov, N. New Sources and New Actors of International Labour Law [Nauji šaltiniai ir veikėjai tarptautinėje darbo teisėje]. *Issues of Business and Law*, 2010, vol. 2.
91. Lyutov, N. The Evaluation and Some Problems of Workers' Representation Law in Russia [Darbuotojų atstovavimo instituto raida ir problemos Rusijos teisėje]. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2008, t. 2.
92. Mačernytė-Panomariovienė, I. TDO įtaka Lietuvos darbo teisės raidai. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010.
93. Maksimaitis, M. Darbo teisės šaltiniai Lietuvoje 1918–1940 metais. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010.
94. Maksimaitis, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002
95. Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
96. Nekrošius, I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos. *Teisė*, 2008, t. 68.
97. Nekrošius, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.

98. Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. – *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Vilnius: Forzacas, 2004.
99. Nekrošius, I. et al. *Lietuvos Respublikos kodekso komentaras* (II tomas). Vilnius: Justitia, 2004.
100. Nekrošius, I. et al. *Lietuvos Respublikos kodekso komentaras* (I tomas). Vilnius: Justitia, 2003.
101. Nekrošius, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė*, 1999, Nr. 33(1).
102. Nikitinas, V. *Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17).
103. Okafor, A. N. White Collar Unionization: Why and What to Do. *Personnel Journal*, No. 62, 1985.
104. Ongan, N. Constitutional provisions on union rights in Turkey: a comparative review [Konstitucinė teisė profesinių sąjungų veikloje Turkijoje: lyginamasis aspektas]. *Socialinių mokslų studijos*, 2012, Nr. 4(3).
105. Paliukėnas, A. Darbo teisės šaltinių hierarchijos problematika. *Ižvalgos*, 2009, Nr. 1(2).
106. Pendleton, A. Incentives, Monitoring, and Employee Stock Ownership Plans: New Evidence and Interpretations. *Industrial Relations*. Vol. 45. No. 4. (October, 2006). Blackwell Publishing, Inc.: 2006.
107. Petrylaitė, D. Jurisdikcinis pažeistų darbo teisių gynimas: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Nepriklausomos Lietuvos teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.
108. Petrylaitė, D.; Blažienė, I. Veiksmingesnio darbo ginčų sprendimo galimybės. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.
109. Petrylaitė, D.; Bagdonaitė, A. Teisė streikuoti atskirose Europos Sąjungos valstybėse narėse. *Verslo ir teisės aktualijos*. 2010. t. 5.
110. Petrylaitė, D. Darbo ginčų instituto raida ir perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla. 2010.
111. Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius: Registrų centras, 2010.
112. Petrylaitė, D.; Jaselionytė, V. Kolektyvinės darbuotojų teisės Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) ir jų realizavimas Lietuvoje. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, Nr. 5 (2).
113. Petrylaitė, D.; Blažienė, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*. 2009. t. 4.
114. Petrylaitė, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava, 2008.

115. Petrylaitė, D. Kolektyvinės teisėsaugos pareigūnų teisės: asociacijų laisvė ir jos įgyvendinimas. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2008, t. 2.
116. Petrylaitė, D. Šiuolaikiniai darbo santykių ypatumai: ar įmanoma suderinti užimtumo saugumą ir darbo rinkos lankstumą? *International business development: globalization, opportunities, challenges*. Vilnius: Tarptautinio verslo mokykla, 2008.
117. Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktu įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
118. Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110).
119. Petrylaitė, D. Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje. *Teisė*, 2008, t. 66(2).
120. Petrylaitė, D. Streikuoti nemadinga, streikuoti negražu? *Spektrum*, 2008, Nr. 2.
121. Petrylaitė, D. New Challenges for Collective Labour Relations in Lithuania: Labour Law vs. Business Relationship (Naujieji iššūkiai kolektyviniams darbo santykiams Lietuvoje: darbo teisė prieš verslo partnerystę]. *Transformations in business & economics*, 2008, vol. 7. no. 3(15).
122. Petrylaitė, D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras. *Justitia*, 2007, Nr. 3; Nr. 4.
123. Petrylaitė, D. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. *Justitia*, 2007, Nr. 1.
124. Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, t. 65.
125. Petrylaitė, D. Teisė streikuoti Lietuvoje ir jos atitiktis tarptautiniams darbo standartams. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
126. Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
127. Petrylaitė, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).
128. Petrylaitė, D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. *Teisės žinios*, 2005, Nr. 2, 3.
129. Petrylaitė, D. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, Nr. 1.
130. Petrylaitė, D. Teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. *Teisė*, 2005, t. 57.
131. Petrylaitė, D. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Vilnius: Forzacas, 2004.
132. Petrylaitė, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).

133. Petrylaitė, D. Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17).
134. Pizzuto, A. Social pact in Europe. *Bank of Valletta Review*, No. 33, Spring 2006.
135. Platonas. Valstybė. – Vilnius: Mintis, 1981.
136. Poutsma, E., de Nijs, W., Poole, W. The global phenomenon of employee financial participation. *International Journal of Human Resource Management*, September 2003, Vol. 14 Issue 6.
137. Rebhahn, R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective (Part II). *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 20/1, 2004.
138. Rees, A. The Economics of Trade Unions. – Chicago: University of Chicago Press, 1997.
139. Rogers, J.; Streeck, W. The study of Works Councils: Concepts and Problems. *Work Councils: Consultation, Representation, and Cooperat in Industrial Relations: Conference date May 13–16, 1992*. Chicago: University of Chicago Press, 1995.
140. Rosen, C.; Case, J.; Stoubus, M. *Why Employee Ownership is Good for Business*. Harvard Business School Press, 2005.
141. Schmidt, M. Der geplante „optionale Rahmen“ für transnationale Kollektivverhandlungen und seine Auswirkungen auf die Industrien Beziehungen der EU-Mitgliedstaaten Mittel- und Osteuropas [Projektuojami „pasirenkamieji rėmai“ tarptautinėms kolektyvinėms deryboms ir jų įtaka kolektyviniams darbo santykiams Rytų ir Vidurio Europos valstybėms Europos Sąjungos narėms]. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
142. Sciarra, S. The Evolution of Collective Bargaining: Observations on a Comparison in the Countries of the European Union. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. Vol. 29, 2007.
143. Seul, O.; Jansen, P. Recht und Praxis der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung: Divergenzen zwischen „Atem Europa“ und neuen Mitgliedstaaten? [Darbuotojų dalyvavimo įmonės sprendimų priėmime teisė ir praktika: senųjų ir naujųjų Europos Sąjungos valstybių narių palyginimas]. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
144. Sugeno, K.; Kanowits, L. *Japanese Employment and Labour Law*. Published in Japan and Asia by University of Tokyo Press, 2002.
145. Sewerynski, M. Evolution of Polish Collective Labour Law after 1989 [Lenkijos kolektyvinės darbo teisės evoliucionavimas po 1989 metų]. *Teisė*, 1999, t. 33 (1).

146. Swiatkowski, A. M. The Right to Information and Consultation of Workers' Representatives in the Revised European Social Charter of 1996 [Darbuotojų atstovų teisė į informavimą ir konsultavimą 1996 m. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)]. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010. t. 5, Nr. 1.
147. Swiatkowski, A. M. Regulation (EC) No. 864/2007 of the European Parliament and the Council of 11 July On the Law Applicable to Non-Contractual Obligations („Rome II“) Arising out of Collective Disputes *Abroad* [2007 m. liepos 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 864/2007 dėl nesutarinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma U) ir jo nuostatų taikymas kilus kolektyviniams darbo ginčams]. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2009, t. 3.
148. Swiatkowski, A. M. European Social Charter: the Right to Bargain Collectively [Europos Socialinė chartija: teisė į kolektyvines derybas]. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
149. Swiatkowski, A. M. Implementation of European Union Labour Legislation via Collective Bargaining in Poland. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17).
150. Šulaitis, P. *Darbo sutartis*. Kaunas: Darbo rūmai, 1936.
151. Tatham, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999.
152. Tatorienė, I. Darbo Kodekso pakeitimai liberalizuojant darbo teisinius santykius. *Ekonomikos, teisės ir studijų aktualijos 2009: tarptautinė mokslinė praktinė konferencija*, 2009 m. lapkričio 12 d.
153. Tiažkijus, V. Darbdavio sampratos problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2007.
154. Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia. 2005.
155. Toth, A.; Ghellab, Y. The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils Offer a Solution alongside Trade Union? Prepared for Tripartite Conference The Right to Information and Consultation in Practice in an Enlarged European Union: Warsaw, 12–13 December 2003. Budapest: International Labour Office, 2003.
156. Tuch, M. The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990–2004. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence (VS/2003/0219-SI2.359910) National Report Lithuania
157. Unžėnas, B. Tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės problema. *Jurisprudencija*, 2000, t. 16(8).
158. Usonis, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. *Jurisprudencija*, 2012, 19(3).
159. Vadapalas, V. *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2006.

160. Vėgėlė, I. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę Europos Sąjungos teisėje. *Jurisprudencija*. 2004, t. 58(50).
161. Zdanavičius, D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Vilnius: Forzacas, 2004.
162. Žilys, J. Darbo teisinio reguliavimo rekonstrukcija atkuriant valstybingumą. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010.
163. Waas, B. Who is Allowed to Represent the Employees? The Capacity of Trade Unions to Bargain Collectively in German Law [Kas atstovauja darbuotojams? Profesinių sąjungų įgaliojimai vedant kolektyvines derybas Vokietijoje]. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.
164. Waas, B. „Autonome Vereinbarungen“ der europäischen Sozial-partner im Lichte des deutschen Tarifrechts [Europos socialinių partnerių „autonominiai susitarimai“ Vokietijos kolektyvinių sutarčių teisės kontekste]. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
165. Webb, C. *Industrial cooperation: The story of a peaceful revolution*. Manchester, England: Cooperative Union, 1912
166. Weiss, M. Collective Representation in Labour Law in Germany. *Managerial Law*, 2004, vol. 46, Nr. 4/5.
167. Андреев, В. С., Толкунова, В. Н. *Советское трудовое право*. Москва, 1987.
168. Давулис, Т. Проблемы соотношения национального коллективного трудового права и права Европейского Союза [Nacionalinės kolektyvinės darbo teisės ir Europos Sąjungos teisės santykio problema]. *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты: материалы международной научной конференции*, г. Вильнюс, 26–27 июня 2009. Vilnius: Justitia, 2009.
169. *Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека*. Учебник для вузов. Под ред. Л. М. Энтин. М.: Норма. 2007.
170. Касиляускас, Н. Проблемы правосубъектности профессиональных союзов в трудовых отношениях [Profesinių sąjungų subjektiškumo teisiniuose darbo santykiuose problemos]. *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты: материалы международной научной конференции*, г. Вильнюс, 26–27 июня 2009. Vilnius: Justitia, 2009.

171. Киселев, И. Я. Истории права XX века: трудовое право в фашистской Италии и нацистской Германии. *Вестник международного университета*. 2001.
172. Красаускас, Р. Развитие принципа свободы ассоциаций в практике Конституционного Суда Литовской Республики [Asociacijų laisvės principo plėtojimas Lietuvos Respublikos konstitucinėje jurisprudencijoje]. – *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты: материалы международной научной конференции*, г. Вильнюс, 26–27 июня 2009. Vilnius: Justitia, 2009.
173. Красаускас, Р. В. Новые этапы развития трудового законодательства Литвы. – *Закон: стабильность и динамика (Материалы заседания Международной школы молодых учёных-юристов, Москва, 1–3 июня 2006 г.)*. Отв. ред. Т. Я. Хабриева. М.: Юридическая фирма КОНТРАКТ, 2007.
174. Лебедев, В. М.; Воронкова, Е. Р.; Мельникова, В. Г. *Современное трудовое право* (Опыт трудового права компаративизма). Книга вторая. М.: Статут, 2009.
175. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. .
176. Лютов, Н. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России [Kai kurios kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo problemos Rusijoje]. *Teisė*. 2008, t. 69.
177. Лопухов Б. Р. *Фашизм и рабочее движение в Италии*. М., 1968.
178. Петрилайте, Д. Проблема разграничения понятий «трудовое правонарушение» и «трудовой спор» [Darbo teisės pažeidimo ir darbo ginčo sąvokų atribojimo problema]. *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты: материалы международной научной конференции*, г. Вильнюс, 26–27 июня 2009. Vilnius: Justitia, 2009.

Krasauskas R., Bagdanskis T., Guobaitė-Kiršlienė R., Mačernytė-Panomariovienė I.

Ko-128 KOLEKTYVINĖ DARBO TEISĖ. Vadovėlis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. 510 p.

Bibliogr. 497–508 p.

ISBN 978-9955-19-553-5

Vadovėlyje pateikiama koncentruota medžiaga apie kolektyvinę darbo teisę. Atskleidžiamos kolektyvinės darbo teisės normų ištakos, nagrinėjamas socialinės partnerystės reiškinys, be kita ko, apimantis labai svarbius darbuotojų informavimo, konsultavimo ir darbuotojų dalyvavimo darbaviui priimančią sprendimus institutus, pristatomi kolektyvinės darbo teisės subjektai. Taip pat pateikiama kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo samprata, atskleidžiamos jo galimybės ir vertinama dabartinė būklė. Atskirai nagrinėjami kolektyviniai darbo ginčai ir vietiniai (lokalūs) teisės aktai.

Tekste tikslingai daromi intarpai, atskirai išskiriant svarbiausius teisinio reguliavimo pavyzdžius ir praktinę informaciją. Taip siekiama neapsiriboti subjektyviais autorių apibendrinimais, bet suteikti progą kiekvienam skaitytojui susipažinti su autentišku teisės aktu, teismų sprendimų ištraukomis ir kita naudinga praktine informacija. Kiekvieno skyriaus pabaigoje pateikiama kontrolinių ir probleminių klausimų, į kuriuos atsakydami skaitytojai galės ne tik patikrinti savo žinias, bet ir kritiškai įvertinti atskirų kolektyvinės darbo teisės institutų būklę Lietuvoje.

Vadovėlis skirtas aukštųjų mokyklų teisės studentams, doktorantams, studijuojantiems Kolektyvinę darbo teisę, Darbo teisę, kitas susijusias disciplinas. Jis gali būti vertingas teisininkams (ir ne tik) praktikams, tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvaujantiems socialiniame dialoge.

UDK 349.2(075.8)

Rytis Krasauskas, Tomas Bagdanskis, Ramunė Guobaitė-Kiršlienė,
Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

KOLEKTYVINĖ DARBO TEISĖ

Vadovėlis

Redagavo *Ramutė Pinkevičienė*
Maketavo *Daiva Šepetauskaitė*

SL 585. 2013 05 29. 27,78 leidyb. apsk. l.
Tiražas 300 egz. Užsakymas 19 495
Išleido Mykolo Romerio universitetas
Ateities g. 20, Vilnius
Puslapis internete www.mruni.eu
El. paštas leidyba@mruni.eu

Parengė spaudai UAB „Baltijos kopija“
Kareivių g. 13B, Vilnius
Puslapis internete www.kopija.lt
El. paštas info@kopija.lt
Spausdino UAB „Vitae Litera“
Kurpių g. 5–3, Kaunas
Puslapis internete www.bpg.lt
El. paštas info@bpg.lt