

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
VERSLO TEISĖS KATEDRA

DIANA SAVLEVIČIŪTĖ
(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ)

DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ TEISINIO STATUSO PROBLEMOS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Lekt. dr. Vilius Mačiulaitis

Vilnius, 2014

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	3
ĮVADAS	4
1. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO SAMPRATA, VAIDMUO DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE BEI DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO MODELIAI	8
1.1. Darbuotojų atstovų samprata.....	8
1.2. Darbuotojų atstovų vaidmuo darbo teisiniuose santykiuose.....	11
1.3. Atstovavimo modeliai.....	15
2. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ TEISINIO REGLAMENTAVIMO PROBLEMATIKA	18
2.1. Darbuotojų atstovų teisinio statuso reglamentavimas, trūkumai ir problemos.....	18
2.2. Lietuvoje veikiančio darbuotojų atstovavimo modelio problematika.....	30
2.3. Darbuotojų atstovų teisinio statuso reikšmė įgyvendinant atstovavimo teises bei pareigas.....	33
2.4. Valstybės tarnautojų atstovavimas.....	41
3. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS PAGAL EUROPOS SAJUNGOS TEISĘ. ATSTOVAVIMO PERSPEKTYVOS ATEITYJE	45
3.1. Darbuotojų atstovų reglamentavimas Europos Sąjungoje.....	45
3.2. Europos darbo tarybos ir jų veikimo Lietuvoje problematika	49
3.3. Darbuotojų atstovavimo dabartis ir ateities perspektyvos.....	53
IŠVADOS.....	58
PASIŪLYMAI.....	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	62
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS.....	67
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA.....	69
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA.....	70
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	72

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

ES – Europos Sąjunga

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

Konvencija Nr. 98 – Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“

EŽTK – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija

DK – Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas

Profesinių sąjungų įstatymas – Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas

Darbo tarybų įstatymas – Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis teismas

Konstitucija – Lietuvos Respublikos Konstitucija

ETT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas

Valstybės tarnybos įstatymas – Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas

Direktyva dėl informavimo ir konsultavimosi - Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje

SESV – Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo

Direktyva dėl Europos darbo tarybų – Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo Europos darbo tarybų įstatymas – Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas

IVADAS

Tiriamos problemos. Šiame darbe siekiama ištirti ar dabartinis darbuotojų atstovų teisinis reglamentavimas Lietuvoje yra kliūtis aktyvesnei jų veiklai? Su kokiais problemomis susiduria darbuotojų atstovai ir kokiais būdais galima būtų pagerinti darbuotojų atstovų teisinį statusą?

Aktualumas. Darbuotojų atstovų teisinis statusas reikalauja dėmesio, kadangi „nacionaliniu ir Bendrijos lygiu veikiančios teisės sistemos, skirtos užtikrinti darbuotojų dalyvavimą sprendžiant juos įdarbinusios įmonės reikalus ir priimant jiems įtakos turinčius sprendimus, ne visada apsaugodavo nuo to, kad su darbuotojais susiję svarbūs sprendimai nebūtų priimti ir paskelbti viešai iš anksto neįgyvendinus adekvačios darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos“¹. Kadangi ES lygiu kuriami minimalūs reikalavimai darbuotojų ir jų atstovų atžvilgiu, o valstybėms paliekama laisvė kai kurias nuostatas taikyti savo nuožiūra, gali išryškėti nacionaliniai reglamentavimo netobulumai. Trūkumais, manytina, galėtų būti netinkamas darbuotojų atstovavimo modelis valstybėje, todėl svarbu ištirti koks atstovavimas būtų tinkamiausias atsižvelgiant į darbuotojų skaičių įmonėse. Susirūpinimą kelia ir pačių socialinių partnerių iniciatyvos stoka bei nepasitikėjimas darbuotojų atstovais. Kai kurie siūlomi įstatymų pakeitimai bei ES iniciatyvos galėtų būti aktualūs sprendžiant darbuotojų atstovų praktinio veikimo problemas bei stiprinant darbuotojus atstovaujančias organizacijas, kurios galėtų prisidėti prie nuolat kintančių ekonominių ir socialinių sąlygų gerinimo, bendradarbiaujant su darbdaviu.

Mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Nagrinėjamos temos problematika tam tikru aspektu jau anksčiau buvo aptarinėjama N. Kasiliausko², D. Petrylaitės³, V. Dauskurdo⁴, R. Krasausko ir kitų darbo teisės mokslininkų straipsniuose. Diskusijos nagrinėjama tema vyksta ir tarp pačių profesinių sąjungų. Jau minėtų autorių moksliniuose tyrimuose bei studentų moksliniuose darbuose buvo tiriami tam tikri klausimai dėl darbuotojų atstovų, tačiau iki šiol nebuvo išspręsta problema kaip pagerinti atstovavimą Lietuvoje, nebuvo pakeistas teisinis reglamentavimas.

¹ Europos parlamento ir tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. *2004 Specialusis leidimas*. 2004-12-30. Nr. 1

² Kasiliauskas, N. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*. 2008. Nr. 8 (110). p. 34-40.

³ Petrylaitė, D; Blažienė, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*. 2009, t. 4, ISSN 1822-9530. p. 208-231.

⁴ Dauskurdas, V. Tai, ką reikėtų žinoti apie darbuotojų atstovus, arba profesinės sąjungos ir darbo tarybos iš arčiau. *Juristas*. 2011 spalio. Nr. 10. p. 25-30.

Rašydami apie darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykį minėti darbo teisės mokslininkai: N. Kasiliauskas⁵, V. Dauskurdas, D. Petrylaitė, sutaria, kad darbuotojų atstovavimo institutas yra būtinas gerinti darbdavių ir darbuotojų santykius; vesti derybas įmonių veiklos ir darbuotojų darbo sąlygų gerinimo klausimais; sudaryti abiems pusėms naudingas kolektyvines sutartis. Darbo teisės mokslininkų straipsniuose prieinama išvadų, jog tiek profesinių sąjungų, tiek darbo tarybų tikslas yra atstovauti darbuotojams, ginti jų pažeistas kolektyvines teises ir interesus, įgyvendinti teisę į informavimą ir konsultavimą, tačiau jų teisinis statusas iš esmės skiriasi⁶. Pritartina mokslininkų pozicijai, jog darbo tarybų atsiradimui turėjo įtakos Europos Sąjunga bei „[...] darbo tarybų institutą reikėtų laikyti ne alternatyva profesinėms sąjungoms (kaip šiuo metu yra Lietuvoje), bet profesinių sąjungų partneriu [...]“⁷. Mokslininkų tyrimuose neretai remiamasi to laikotarpio statistiniais duomenimis, pažymint, jog darbuotojų atstovavimas Lietuvoje nėra pakankamas⁸. Ši problema aktuali ir šiandien.

Šių ir kitų autorių straipsniais bus remiamasi darbe siekiant giliau išanalizuoti darbuotojų atstovavimo problemas, skirtingus atstovų teisinius statusus. Darbe bus siekiama iširti, kokios teisinės nuostatos gali būti ydingos, reglamentuojant darbuotojų atstovų teisinę padėtį bei siūloma kaip jas pakeisti. Moksliniuose tyrinėjimuose buvo nagrinėjami Europos valstybėse veikiantys darbuotojų atstovavimo modeliai. Siekiant paskatinti darbuotojų atstovavimo instituto veiksmingumą, šiame darbe bus analizuojama galimybė pakeisti Lietuvoje veikiančių atstovavimo modelių. Taip pat moksliniame tiriamajame darbe siekiama iširti, kodėl Lietuvoje neveiksmingas Europos darbo tarybų institutas. Šia tema gilesnių darbo teisės mokslininkų tyrinėjimų iki šiol nebuvo.

Baigiamojo darbo reikšmė. Mokslinio tyrimo aspektai reikšmingi teisės doktrinai, praktikai, bei galėtų paskatinti dar aktyvesnes diskusijas dėl darbuotojų atstovų teisinio statuso pokyčių. Darbuotojų atstovavimo institutas turi neabejotiną naudą reguliuojant darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius bei įgyvendinant socialinę partnerystę. Tikimasi, jog atlikta analizė bei jos pagrindu pateikti pasiūlymai galėtų turėti ne tik teorinę, bet ir praktinę reikšmę. Europos darbo tarybų įstatymo bei pačių tarybų veiklos analizė, manytina, galėtų padėti spręsti esančias problemas ir paskatinti šių institucijų veikimą Lietuvoje.

Pasiūlymas keisti Lietuvoje esamą darbuotojų atstovavimą, kai profesinėms sąjungoms teikiamas prioritetas, ir įdiegimas dvigubo atstovavimo, turėtų padidinti darbuotojų atstovų skaičių Lietuvos įmonėse.

⁵ Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Teisė*. 2008 Nr. 68. ISSN 1392-1274. p. 51-64.

⁶ Dauskurdas, V. *supra* note 4, p. 25.

⁷ Petrylaitė, D; Blažienė I., *supra* note 3, p. 227

⁸ *Ibid.*, p. 210; Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al. Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 340, 356.

Baigiamojo darbo originalumas. Siekiant originalumo, moksliniame darbe pateikiami, autoriaus nuomone, probleminiai aspektai bei pamąstymai nagrinėjama tema. Apibendrintai pateikiamos nuomonės dėl kitų mokslininkų straipsnių ar kitų šaltinių, papildant juos autoriaus pastebėjimais. Atskleidžiamas nagrinėjamo instituto reikšmingumas bei kritiškai vertinamos kai kurios įstatymų nuostatos. Darbe siekiama įrodyti, jog Lietuvoje darbuotojų atstovams šiuo metu per mažai galimybių įgyvendinti savo įgaliojimus, ypač darbo taryboms, kurių statusas menkesnis nei profesinių sąjungų, todėl siūloma įstatymų pataisomis keisti požiūrį į darbuotojų atstovus. Moksliniame darbe pateikiama pozicija, jog darbo tarybos nėra teisinio reguliavimo prasme silpnesnis darbuotojų atstovas ir netgi įmonės lygiu artimesnis darbuotojams.

Tyrimo tikslas. Ištirti darbuotojų atstovavimo instituto reikšmę, nustatyti teisinio reglamentavimo spragas ir pasiūlyti būdus efektyvesniam darbuotojų atstovų veikimui Lietuvoje.

Uždaviniai. Siekiant numatyto darbo tikslo, jam įgyvendinti keliami tokie uždaviniai:

- Atskleisti darbuotojų atstovavimo instituto sampratą, darbuotojų atstovų vaidmenį darbo teisiniuose santykiuose bei darbuotojų atstovavimo modelių įvairovę;
- Ištirti esamą darbuotojų atstovų teisinį reglamentavimą, jų teisinio statuso reikšmę, įgyvendinant atstovavimo teises bei pareigas, teisinio statuso bei atstovavimo modelio trūkumus bei valstybės tarnautojų atstovavimo galimybes;
- Išanalizuoti darbuotojų atstovų reglamentavimą Europos Sąjungoje, Europos darbo tarybų veikimo problematiką Lietuvoje bei atskleisti atstovavimo perspektyvas ateityje.

Tyrimo metodika. Darbe siekiant užsibrėžtų uždavinių naudojamas loginis-analitinis tyrimo metodas aiškinantis teisės normų turinį, numatant reglamentavimo problemas bei siekiama loginio mąstymo būdu analizuojant teisinius reiškinius pateikti išvadas ir pasiūlymus. Bene plačiausiai teisės srityje naudojamo lingvistinio metodo pagalba aiškinama teisės normų prasmė, teisinių sąvokų turinys, šaltiniuose vartojamų sąvokų reikšmė, pirmiausia atsižvelgiant į kontekstą bei vienodą teisės normų aiškinimą. Sisteminės analizės metodu į darbuotojų atstovavimo instituto problematiką žvelgiama platesniu kontekstu – kaip į darbo teisės sistemos dalį. Aptariama institutą reglamentuojančių teisės normų sistema, jų spragos, atsižvelgiant į susijusias darbo teisės problemas. Lyginamojo metodo pagalba palyginami teisės mokslininkų samprotavimai, probleminiai aspektai nagrinėjama tema bei pateiktos išvados. Taip pat lyginamos kai kurios Lietuvos, ES ir Tarptautinės teisės nuostatos darbuotojų atstovavimo srityje bei atskleidžiami nuostatų panašumai bei skirtumai; profesinės sąjungos, darbo tarybos ir darbuotojų atstovas lyginami kaip darbuotojus atstovaujantys institutai. Naudojantis įvairių šaltinių statistiniais duomenimis apibūdinama darbuotojų atstovavimo padėtis Lietuvoje, statistinio metodo pagalba numatomi pokyčiai.

Tyrimo struktūra. Mokslinį darbą sudaro įvadas, dėstomoji dalis, kurią sudaro bendroji tyrimo dalis ir specialioji tyrimo dalis, išvados bei pasiūlymai.

Bendrojoje dėstymo dalyje pateikiamas darbuotojų atstovų tarptautinis ir Europos lygmens reglamentavimas, sisteminama skaitytų vadovėlių, mokslininkų straipsnių medžiaga. Remiantis skaityta teorine medžiaga atskleidžiama darbuotojų atstovavimo instituto samprata, reikšmė, veiklos ypatumai. Teisės mokslininkų doktrinos pagalba apibendrinami darbuotojų atstovavimo modeliai bei užsimenama apie pagrindines darbuotojų atstovavimo problemas.

Specialiojoje tyrimo dalyje remiantis mokslinio tyrimo metodų visuma, teismų praktika, analizuojamos priežastys, lėmusios menką darbuotojų atstovavimą Lietuvoje. Ištyrus teisinį darbuotojų atstovų reglamentavimą, jo trūkumus ir galimus pokyčius, siūloma taikyti Lietuvoje kitokį atstovavimo modelį, kuomet profesinėms sąjungoms nebūtų teikiamas prioritetas. Šioje darbo dalyje taip pat tiriamas darbuotojų atstovų teisinis statusas įgyvendinant teisę pasirašyti kolektyvinę sutartį bei kitas darbuotojų atstovų teises bei pareigas ir su tuo susijusias problemas. Siekiant išsiaiškinti Europos darbo tarybų instituto veikimo problemas, analizuojamas Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas ir Europos darbo tarybų reglamentavimas Europos valstybėse. Numatomos darbuotojų atstovavimo perspektyvos.

Ginamasis teiginys.

Sukurtas Europinis ir tarptautinis pagrindas leistų darbuotojų atstovams sėkmingai veikti, tačiau nacionaliniai reglamentavimo trūkumai mažoms įmonėms, valstybės nustatytas teisinis statusas teisių ir pareigų įgyvendinimui bei pačių socialinių partnerių pasyvumas, tiesiogiai lemia silpną darbuotojų atstovavimą Lietuvoje.

1. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO SAMPRATA, VAIDMUO DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE BEI DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO MODELIAI

1.1. Darbuotojų atstovų samprata

Poreikis kalbėti apie darbuotojų atstovavimą kilo tuomet, kai civilizuose valstybėse vystėsi darbo teisiniai santykiai, plėtėsi įmonės, o jose dirbančių žmonių skaičius nuolat augo. Darbdaviams pasidarė sunku bendradarbiauti su kiekvienu darbuotoju, o darbuotojai savo ruožtu stengėsi kovoti už geresnes ir abipusiai naudingas darbo sąlygas, dėl kurių pavieniui susitarti sudėtinga. Tokiu būdu kūrėsi kolektyviniai darbo santykiai, kurie remiasi nusistovėjusiais tarptautiniais darbo teisės principais, vystėsi socialinė partnerystė. „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.“⁹. Visa tai yra darbuotojų atstovų veikimo pagrindas. Be asociacijų laisvės principo, kuris pripažįstamas ne tik nacionaliniuose šalių teisės aktuose, bet ir tarptautinėje teisėje, darbuotojams atstovaujantys organai praktiškai negalėtų laisvai veikti. „Tarptautinė darbo organizacija pripažįsta, jog asociacijų laisvės principas yra vienas iš fundamentalių teisės principų, itin reikšmingas rinkos ekonomikos plėtrai ir dabartiniam jos egzistavimui“¹⁰. Šis principas ne tik garantuoja teisę darbuotojų ir darbdavių atstovams laisvai kurti savo nariams atstovaujančias sąjungas, organizacijas, asociacijas, tačiau ir draudžia valstybės institucijoms kištis į jų veiklą ar daryti kažkokią neigiamą įtaką. Pagal daugelio šalių įstatymus organizacijų veikla gali būti sustabdyta tik esant ribotiems pagrindams ir teismo sprendimu. Taigi, asociacijų laisvės principas ir sutartinės teisėkūros galimybė darbuotojų atstovams leidžia įgyvendinti teises ir pareigas atstovaujant darbuotojus visame pasaulyje. Darbo santykiams palapsniui iš nacionalinio lygmens išplitus į tarptautinį, atsirado ir svarbiausia pasauliniu mastu darbuotojus ginanti organizacija – Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO). Seniausi šios organizacijos dokumentai, reglamentuojantys darbuotojų atstovus, yra Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės bei teisės jungtis į organizacijas gynimo“ ir Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (toliau – Konvencija Nr. 98). Šios konvencijos darbuotojų atstovavimo institutą kildina iš minėto tarptautinio asociacijų laisvės principo, kuris pripažįsta laisvę darbuotojams kurti, dalyvauti ar

⁹ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kirslienė, R., *et al.*, *supra* note 8, p. 13.

¹⁰ Baronaitė, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*. 2008. Nr. 66 (2), p. 130.

išstoti iš įvairių juos atstovaujančių organizacijų. Taip pat pirmosios konvencijos įpareigoja valstybes sukurti veiksmingą darbuotojų apsaugos institutą. Konvencijos Nr. 98 3 straipsnis skelbia, jog „teisę jungtis į organizacijas garantuoja tam tikslui sukurtos, jeigu reikia, specialios, atitinkančios tos valstybės sąlygas, procedūros“¹¹. Kituose straipsniuose taip pat minima, jog visas sąlygas, kad veiktų darbuotojų atstovavimo mechanizmas ir vyktų kolektyvinės derybos, turi garantuoti kiekviena valstybė narė pagal savo įstatymus. Šios pirmosios Konvencijos nepateikia bendros darbuotojų atstovų sampratos. Jie apibūdinami TDO konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, kurios 3 straipsnis skelbia: „darbuotojų atstovai reiškia asmenis, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, tai: (a) profesinių sąjungų atstovai, tai yra profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai; arba (b) renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva“¹². Reikšmingu tarptautiniu dokumentu, susijusiu su darbuotojų atstovais, laikoma Visuotinė žmogaus teisių deklaracija¹³. Jos 20 straipsnis skelbia teisę laisvai burtis į asociacijas ar teisę nepriklausyti jokiai asociacijai, o apie teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas kalba 23 straipsnis. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos¹⁴ (toliau – EŽTK) 11 straipsnis taip pat kalba apie teisę kartu su kitais jungtis į asociacijas, steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, o apribojimai, kaip ir TDO konvencijose, numatyti ginkluotųjų pajėgų ir policijos pareigūnams. Europos žmogaus teisių teismas ne kartą savo sprendimuose rėmėsi minėtu konvencijos straipsniu aiškindamas asociacijos laisvės principo pozityvųjį ar negatyvųjį aspektus, teisę streikuoti ir kitas darbuotojų atstovų teises, tačiau pati darbuotojų atstovų samprata plačiau nenagrinėta, palikus tai nacionalinių institucijų prerogatyvai. Europos socialinė chartija, kaip socialinis darbuotojų teises saugantis Europos Tarybos dokumentas, dar plačiau nei EŽTK išplėtė darbuotojų atstovų ir pačių darbuotojų teises – teisę į informavimą ir konsultavimą, teisę dalyvauti gerinant darbo sąlygas, darbuotojų atstovų teisę į apsaugą nuo priešiško veiksmų ir kt. Taip pat šis dokumentas skatina valstybes sukurti darbo santykių mechanizmą reguliuojant darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis, o kilusius nesutarimus spręsti taikinimo ar savanoriško arbitražo pagalba¹⁵.

¹¹ Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 28-674.

¹² Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 30-37.

¹³ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*. 2006. Nr. 68-2497.

¹⁴ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*. 1995. Nr. 40-987.

¹⁵ Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001. Nr. 49-1704.

Detalios darbuotojų atstovų sąvokos, tinkančios visoms valstybėms narėms, ES teisė nepateikia dėl atstovavimo įvairovės. Europos parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje¹⁶ (toliau – Direktyva dėl informavimo ir konsultavimosi) darbuotojų atstovų sąvokos apibūdinimas nukreipia į nacionalinę teisę, pabrėžiant valstybių narių pirmenybę numatyti darbuotojų atstovus pagal teisės aktus ar nusistovėjusią tvarką. Pasinaudojant šia teise, matyti, jog paplitęs įvairus atstovavimas. Remiantis Europos valstybėse atliktais įmonių tyrimais, darbuotojams atstovauja „[...] darbo tarybos, profesinės sąjungos, specialūs komitetai, sveikatos ir saugos atstovai ir darbuotojų atstovai“¹⁷. Taip pat pagal susiklosčiusias tradicijas vyrauja įvairūs atstovavimo modeliai, apie kuriuos plačiau bus rašoma tolimesniame darbo skyriuje.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose asociacijų laisvės principas pirmiausia įtvirtinamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 ir 51 straipsniuose. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 2 straipsnio pirmos dalies 1 punktą numato asociacijų laisvę kaip darbo teisinių santykių reglamentavimo vieną iš svarbiausių principų. Vadovaujantis šiuo principu Lietuvoje kūrėsi profesinės sąjungos ir kiti darbuotojų atstovai bei darbdaviams atstovaujančios organizacijos. Lietuvoje darbuotojų atstovus apibrėžia DK 19 straipsnis, kuris numato, jog „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“¹⁸. Detaliau darbuotojų atstovų samprata atskleidžiama Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas) bei Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme (toliau – Darbo tarybų įstatymas). Pagal profesinių sąjungų įstatymą „profesinės sąjungos yra savanoriškos organizacijos, [...] atstovaujančioms darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams ir juos ginančioms“¹⁹. Profesinės sąjungos yra juridiniai asmenys. Pagal darbo tarybų įstatymą, darbo tarybų samprata apibrėžiama kaip „darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams“²⁰. Pagal įstatymų apibrėžimus, profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms numatytos tos pačios funkcijos, tačiau jų teisinis statusas skiriasi. Teisės doktrinoje darbuotojų atstovai pagal teisinį statusą skirstomi į tris grupes:

¹⁶ Europos parlamento ir tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. *Supra* note 1.

¹⁷ Ataskaita „Atstovavimas darbuotojams organizacijos lygmeniu Europoje“. [interaktyvus] [žiūrėta 2014-09-29] <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>>.

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569.

¹⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991. Nr. 34-933.

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004. Nr. 164-5972.

- a) Fizinis asmenis. Pagal Darbo tarybų įstatymą, jei įmonėje dirba mažiau nei 20 darbuotojų, tuomet darbo tarybos funkcijas įgyvendina darbuotojų kolektyvo renkamas darbuotojų atstovas;
- b) Juridinius asmenis. Tai profesinės sąjungos – pagrindiniai darbuotojų atstovai pagal teisinį reglamentavimą. Jos turi juridinio asmens statusą ir savo veikloje vadovaujasi įstatymais ir savo įstatais;
- c) Subjektus, neturinčius juridinio asmens statuso. Tokiu subjektu laikoma darbuotojų atstovavimo funkcijas įmonėje atliekanti išrinkta darbo taryba. Ji gali veikti tik tuomet, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jei darbuotojų kolektyvas atstovavimo ir gynimo funkcijos susirinkime neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai²¹.

Apibendrinant galima teigti, jog darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų, darbo tarybų, ar kitų pagal valstybių nacionalinę teisę veikiančių atstovų, samprata neatsiejama nuo tarptautinio asociacijų laisvės principo. Būtent tarptautiniu mastu ir įvairiuose darbo teisei reikšminguose teisiniuose dokumentuose pripažįstamas principas, garantuojantis teisę tiek laisvai kurti, įstoti ar teisę nestoti į įvairias darbuotojams atstovaujančias organizacijas, yra jų veiklos pagrindas ir apsauga nuo neteisėto kitų institucijų kišimosi. Apie darbuotojų atstovų teises bei pareigas, nuolat jas papildydami, kalba tarptautiniai ir Europos Sąjungos dokumentai, tačiau nepateikia bendros ir privalomos valstybėms darbuotojų atstovų sampratos dėl skirtingų tradicijų nulemtos atstovavimo įvairovės. Pagal Lietuvos teisinį reglamentavimą darbuotojų teisėms ir interesams pirmiausia atstovauja profesinės sąjungos, o jei neįkurta profesinė sąjunga ir jei darbuotojų kolektyvas atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, tik tada įmonėje gali būti renkama darbo taryba. Darbuotojų atstovai Lietuvoje skirstomi ir pagal teisinį statusą į darbuotojams atstovaujančius fizinius asmenis, juridinius asmenis ir subjektus, neturinčius juridinio asmens statuso.

1.2. Darbuotojų atstovų vaidmuo darbo teisiniuose santykiuose

Darbuotojų atstovavimo pagrindai numatyti DK 18 straipsnyje, pažymint, jog darbuotojai ir darbdaviai savo darbinės teises bei pareigas gali įgyvendinti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus²². Darbuotojų atstovavimas bei socialinė partnerystė pagal teisinį reglamentavimą Lietuvoje gali vykti keliais lygiais: įmonės, teritoriniu, šakos ar nacionaliniu. Iš esmės nuo atstovavimo lygio priklauso darbuotojų atstovų teikiama nauda darbuotojams.

²¹ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al.*, *supra* note 8, p. 249-250.

²² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 18.

Nacionaliniu lygiu vykstant socialiniam dialogui, Trišalėje taryboje veikiančios didžiausios profesinės sąjungos gali iš esmės pakeisti darbo teisinių santykių reguliavimą, socialinio dialogo šalims priėmus pasiūlymus, kurie vėliau atsispindėtų įstatymų pataisose. Įmonės lygiu veikiančios darbuotojų atstovai derasi dėl konkrečios įmonės darbuotojams naudingesnių darbo sąlygų, tačiau visais atvejais darbuotojų atstovų veikla reikšminga tiek darbuotojams, tiek darbo teisinių santykių reguliavimui.

Darbuotojų atstovavimas, o ypač profesinių sąjungų atsiradimas, istoriškai formavosi pirmiausia didelėse korporacijose, kur atskiriems darbuotojams būtų sunku susitarti su darbdaviu dėl darbo sąlygų. Sovietmečiu, kaip žinoma, profesinės sąjungos Lietuvoje ir kitose Sovietinėse respublikose buvo stiprios, tačiau jos neatliko tų funkcijų, kurios numatytos darbuotojų atstovams. Buvusios profesinės sąjungos bendradarbiavo su valstybine valdžia, kuri tuo metu buvo pagrindiniu darbdaviu, tačiau nesistengė dėl geresnių darbo sąlygų atskiriems darbuotojams. Dėl šių istorinių aplinkybių profesinių sąjungų bei darbo tarybų veikla iki šiol yra ganėtinai silpna, palyginus su vakarų Europos valstybėmis ar Skandinavijos šalimis. Darbdaviams neramumus kelia tai, jog profesinės sąjungos gali įgyti labai dideles galias ir siekti naudos tik sau, bet ne darbdaviui. ES iniciatyva vystantis socialinei partnerystei bei priimant direktyvas dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi, atstovavimo sveikatos ir saugos klausimais ar kitas, buvo skatinamas darbuotojų atstovų atsiradimas, kadangi šios pareigos įgyvendinamos per darbuotojams atstovaujančius subjektus, o pačios direktyvos šalims yra privalomos ir turi būti perkeltos į nacionalinę teisę. Neretai darbuotojai laikomi silpnesniąja darbo teisinių santykių šalimi, darbo jėga, kurie turėtų paklusti nustatytai darbo tvarkai. Toks požiūris atsispindi DK straipsniuose, nes už bet kokius darbuotojų darbo teisių pažeidimus darbdaviui gresia piniginės sankcijos (už uždelstą atsiskaityti laiką, už prastovą ir pan.) bei Lietuvos teismų praktikoje²³. Šis požiūris teisingas, tačiau šiuo metu vis labiau linkstama link darbo teisinių santykių šalių lygybės, o tiksliau – bendradarbiavimo. Būtent bendradarbiavimui ir turi didžiausią reikšmę darbuotojų atstovai, kurie su darbdavių atstovais gali dalyvauti kolektyvinėse derybose lygiomis teisėmis, padėti išsiaiškinti darbuotojų poziciją tam tikrais klausimais ir atsižvelgti į jų nuomonę. Galimybė darbuotojų atstovams sudaryti kolektyvinę sutartį su darbdaviu padaro žymiai lankstesniais darbo santykius. Šalių sudaryta kolektyvinė sutartis, kaip sutartinės teisėkūros rezultatas, suteikia stabilumo ir skatina jos laikytis labiau nei griežtų valstybės nustatytų teisės normų. DK 33 straipsnyje numatyta, kad „Nevalstybinę darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę vykdo profesinės sąjungos, jų žinioje esančios inspekcijos ir kitos institucijos, veikiančios pagal įstatymus ir kitus

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2007.

norminius teisės aktus²⁴. Ši nuostata aiškiai nepasako, ar tai yra profesinių sąjungų teisė ar pareiga, tačiau joms numatyti reikšmingi įgaliojimai ne tik dėl kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolės, bet ir dėl kitų darbo įstatymų kontrolės. Tokia nuostata atspindi profesinių sąjungų vaidmenį darbo teisinių santykių reguliavime. Įstatymo formuluotė „vykdo“ leidžia manyti apie nuostatos imperatyvumą profesinių sąjungų atžvilgiu, tačiau DK 22 straipsnio 1 dalies 5 punkte bei Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnyje nevalstybinė darbo įstatymų laikymosi priežiūra ir kontrolė numatyta kaip darbuotojų atstovų teisė. Šiuo atveju galima išvelgti, jog nėra aiškaus sąvokų suderinamumo tarp dviejų DK bei Profesinių sąjungų įstatymo straipsnių, reglamentuojančių tuos pačius įgalinimus. Taip pat neviseškai aišku, kokios profesinių sąjungų žinioje veikiančios inspekcijos ar kitos institucijos galėtų vykdyti įstatymų ir kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę bei čia neminimas kitas darbuotojus atstovaujantis subjektas – darbo tarybos.

Žiūrint į darbuotojų atstovavimą iš darbdavių pozicijų, pasitaiko įvairių nuomonių. Kaip pažymi V. Dauskurdas, „[...] įmonėje susikūrus darbuotojams atstovaujančiai organizacijai, darbdavys bendrauja su šių organizacijų atstovais, kurie dažniausiai yra teisiškai išprusę ir visomis jėgomis atstovauja darbuotojų interesams. [...] darbdavys, kuris naudojasi eilinių darbuotojų teisės žinių stoka, [...] netenka galimybės pasinaudoti [...] neteisėtomis poveikio priemonėmis [...]. Kiti darbdaviai, priešingai, čia išvelgia didelį pranašumą. Bendrauti su darbuotojų atstovais, išmanančiais teisės aktus, žinančiais, ką darbdavys privalo padaryti, kokie jo veiksmai laikytini darbuotojų darbo ar socialinių sąlygų gerinimu, jiems yra kur kas palankiau, nei su visu darbo kolektyvu“²⁵. Pritartina pozicijai, jog įmonėje veikiant darbuotojų atstovams, tiek darbdaviai, tiek darbuotojai gauna daugiau naudos, nes atstovų teisinis išprusimas, manytina, mažina darbuotojų teisių pažeidimų skaičių, skatina ir pačius darbuotojus, ir darbdavius laikytis kolektyvinių sutarčių, taip pat darbuotojų atstovai teikia darbuotojams būtiną teisinę informaciją, pagalbą bei gina darbo teises. Darbdaviai neturėtų manyti, jog profesinės sąjungos ar darbo tarybos, suvienijusios darbuotojų kolektyvą siekiant geresnės socialinės ir ekonominės padėties darbovietėje, ekonomiškai sužlugdys darbdavį, greičiau, priešingai, darbuotojas jausdamasis saugus ir turėdamas „užnugarį“, bus dar lojalesnis darbdaviui. Be viso to, kolektyvinių santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis pagal DK labai skatinamas, o patiems darbuotojų atstovams suteikia nemažai garantijų. Kolektyvinėmis sutartimis gali būti nustatomi darbo sutarčių rūšių ypatumai, DK devintojo skyriaus reglamentavimas suteikia galimybę kolektyvinėmis sutartimis nustatyti palankesnę darbo ir poilsio laiko santykį, priedus, priemokas ar kitas darbo užmokesčio lengvatas, kitas socialines garantijas, DK 147 straipsnis numato

²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 18.

²⁵ Dauskurdas, V. *supra* note 4, p. 25-26.

pareigą įmonės administracijai darbo grafiką derinti su darbuotojų atstovais ar nustatyti kolektyvinėje sutartyje, o 230 straipsnis sukuria darbdaviui pareigą derinti su darbuotojų atstovais darbo tvarkos taisykles. Lietuvos Aukščiausiasis teismas (toliau – LAT) viename iš nutarimų konstatavo: „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 punktas, 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 punktas). Remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, darbdavys turi teisę patvirtinti darbo tvarkos taisykles“²⁶. Grupės darbuotojų atleidimo atveju 130(1) straipsnyje darbdaviui numatoma pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais. Taip pat darbuotojų atstovai privalomai dalyvauja ir darbo ginčų komisijose, nagrinėjant individualius darbo ginčus. Kalbant apie pačių darbuotojų, esančių atstovaujamuose organuose, garantijas, pažymėtina, jog be išankstinio profesinės sąjungos ar darbo tarybos sutikimo, tuo laikotarpiu, kuriam išrinkti, jie negali būti atleisti iš darbo bei tokiems darbuotojams be sutikimo negali būti skiriama drausminė nuobauda. Darbuotojų atstovai taip pat turi pirmenybės teisę būti palikti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Apibendrinant galima teigti, jog darbuotojų atstovų veikla bei jiems suteikti įgaliojimai naudingi ne tik darbuotojams, darbdaviams, bet ir darbo teisinių santykių reguliavimui. Darbuotojų atstovai gali inicijuoti ne tik įmonės darbuotojams naudingus darbo laiko, režimo, užmokesčio, darbo sutarčių ar kitų sąlygų pakeitimus, bet ir nacionaliniu lygiu reikšmingus darbo įstatymų nuostatų pakeitimus. Šiuo metu vis labiau skatinamas socialinių partnerių bendradarbiavimas, o galimybė sudaryti kolektyvinę sutartį padaro darbo santykius stabilesniais ir lankstesniais. Darbuotojų atstovų vaidmuo atsispindi DK straipsniuose, kuriuose numatomas privalomas darbo grafikų, darbo tvarkos taisyklių derinimas, konsultavimasis su darbuotojų atstovais ar numatytais atvejais jų sutikimas atleisti iš darbo darbuotojų atstovus ar skirti jiems drausmines nuobaudas. Iš viso to pritartina požiūriui, jog darbuotojų atstovavimo institutas teikia daugiau naudos nei žalos tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, nors reglamentavime pasitaiko ir tam tikrų neatitikimų.

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 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*. 2004, Nr. 21.

1.3. Atstovavimo modeliai

Pagal susiklosčiusias tradicijas, sampratas Europoje ir pasaulyje vyrauja skirtingas darbuotojų atstovavimas. Skiriasi ne tik paplitimas, bet ir patys atstovaujantys darbuotojus subjektai, kurie gali dalyvauti kolektyviniuose santykiuose ir sudaryti kolektyvines sutartis. Pagal pačių darbuotojų atstovų santykį bei valstybėse vyraujančią atstovavimo struktūrą, teisės doktrinoje išskiriami keli atstovavimo modeliai: „darbuotojų atstovavimas, kai profesinė sąjunga laikoma privilegijuotu darbuotojų atstovu (Airija, Anglija, Suomija, Švedija); darbuotojų atstovavimas per renkamus organus, kuris dažniausiai vadinamas darbo taryba, yra nepriklausomas nuo profesinių sąjungų ir veikia greta jų (Austrija, Ispanija, Vokietija ir kt.)“²⁷. Remiantis kitais užsienio šaltiniais N. Kasiliauskas²⁸ bei R. Krasauskas²⁹ apibūdina keturis darbuotojų atstovavimo modelius, atsižvelgiant į darbuotojų atstovų galimybę dalyvauti kolektyvinėse derybose, informavimo ir konsultavimo procesuose bei kitas jų teises. Pirmajai grupei priskiriamos valstybės, kuriose darbuotojų atstovavimas patikėtas tik profesinėms sąjungoms. Tokių valstybių iš ties yra mažai, o tokia sistema reiškia, jog tik profesinės sąjungos ar iš jų narių sudaryti komitetai gali įgyvendinti su darbuotojų informavimu, konsultavimu bei kolektyvinėmis derybomis susijusias teises bei pareigas. Kitai grupei priklauso valstybės, kuriose pagrindiniu darbuotojų atstovu laikomos profesinės sąjungos, tačiau tie darbuotojai, kurie nepriklauso profesinei sąjungai, gali rinkti savo atstovus, pavyzdžiui darbo tarybas, kurios gali veikti šalia. Paprastai šiai grupei priklausančioms valstybėms informavimo ir konsultavimo srityse vienodai atstovauja tiek profesinės sąjungos, tiek kiti atstovai, o kolektyvinių derybų teisė paliekama profesinių sąjungų prerogatyva. Trečiajai valstybių grupei, kuriai priklauso ir Lietuva, būdinga tai, jog profesinėms sąjungoms teikiama pirmenybė, kaip darbuotojų atstovui, o įmonėse, kuriose nėra profesinių sąjungų, numatoma galimybė rinkti papildomus, antraeilius darbuotojų atstovus. Paprastai ir šios grupės valstybėse profesinėms sąjungoms teikiama daugiau įgaliojimų ir tam tikrų išimtinių teisių nei kitiems išrinktiems atstovams. Paskutiniajai darbuotojų atstovavimo modelio grupei priskiriamos valstybės, kuriose darbuotojų atstovavimas grindžiamas tiek profesinėmis sąjungomis, tiek darbo tarybomis ar kitais renkamais atstovais, nė vienam iš jų neteikiant pirmenybės. Šie atstovai veikia kartu, ir gali veikti tik įmonės lygiu, todėl dažniausiai jų teisės ir pareigos yra paskirstomos. Profesinėms sąjungoms paliekama

²⁷ Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 192

(Cituota iš: Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R. *et al. Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 251).

²⁸ Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Supra* note 5, p. 55-56.

²⁹ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al.*, *op. cit.*, p. 251-253.

kolektyvinių derybų teisė bei kiekybiniai klausimai, o darbo taryboms tam tikri įmonės kokybiniai klausimai, įmonės darbuotojų informavimas ir konsultavimas.

Europos įmonių tyrimo ataskaitoje pateikiamas šiek tiek kitoks darbuotojų atstovavimo skirstymas, tačiau taip pat į keturias grupes. Teigiama, kad „kolektyviniai subjektai skirtingai geba inicijuoti tam tikros formos konsultacijas su darbdaviu darbuotojams svarbiais klausimais. Remiantis Europos įmonių tyrimo duomenimis, šalis pagal įmonės lygmeniu paplitusį atstovavimą galima suskirstyti į keturias kategorijas:

- vienintelė atstovavimo forma – darbo tarybos yra vienintelė teisėta atstovavimo darbuotojams struktūra (Austrija, Vokietija, Liuksemburgas ir Nyderlandai);
- dvejopas atstovavimas, kai galimi abu atstovavimo būdai, tačiau darbo taryboms tenka svarbesnis vaidmuo: Belgija, Prancūzija, Italija ir Ispanija. [...] Kai kuriose valstybėse narėse, kuriose veikia profesinėmis sąjungomis grindžiama sistema, neseniai atlikti teisės aktų pakeitimai, susiję su darbo tarybomis, paskatino steigti darbo tarybas: tai taikytina Estijai, Slovakijai, Vengrijai, Rumunijai, Latvijai, Lenkijai, Jungtinei Karalystei ir šiek tiek mažiau Airijai;
- dvejopas atstovavimas, kai profesinių sąjungų atstovams tenka svarbiausias vaidmuo: Danija, Suomija, Portugalija, Slovėnija ir Kroatija;
- vienintelė atstovavimo forma – profesinės sąjungos yra vienintelė atstovavimo darbuotojams struktūra: Kipras, Malta, Švedija, Buvusioji Jugoslavijos Respublika Makedonija ir Turkija³⁰.

Pastebėtina, jog paskutiniosios atstovavimo modelių klasifikacijos pateikiamos žiūrint iš skirtingų pozicijų į atstovus, ir, manytina, skirtingu laikotarpiu. Pirmesnė sudaryta kaip pagrindą pasirinkus profesines sąjungas, kur darbo taryboms lieka antraeilis vaidmuo. Taip atskleidžiama istorinė situacija, jog profesinės sąjungos kūrėsi žymiai anksčiau nei darbo tarybos ir buvo laikomos pagrindiniu ir vieninteliu darbuotojų atstovu, dažniausiai vienijančiu ne tik organizacijos, bet visos profesijos ar tam tikros srities darbuotojus. Kai bėgant metams vystėsi prekyba ir verslas, atsirado kur kas daugiau mažesnių bendrovių, kuriose paprastai tinkamesnė atstovavimo forma iš įmonėje renkamų atstovų, t.y. darbo taryba. Tose valstybėse, kur pirmiausiai darbuotojų atstovai kūrėsi į sąjungas, asociacijas, labiau paplitusios ir darbo tarybos, o kai kurios vėliau į ES įstojusios valstybės tik dėl įpareigojančių direktyvų atliko teisės aktų pakeitimus ir įtvirtino kitą atstovavimo formą. Darbo tarybos tose šalyse mažiau paplitusios, tačiau jų vaidmuo nuolat auga. Taigi, žvelgiant į antrąją atstovavimo modelių klasifikaciją, matyti, jog ši sudaryta pagrindu pasirinkus darbo tarybas. Taip pat čia išskiriamas modelis, kai darbo taryba iš esmės laikoma pirmaeilium darbuotojų atstovu. Ataskaitoje minimas ir dar vienas

³⁰ Ataskaita „Atstovavimas darbuotojams organizacijos lygmeniu Europoje“, *supra* note 17.

atstovavimo būdas: „Darbuotojams, kuriems nėra teisiškai atstovaujama organizacijos lygmeniu, vis vien gali būti teisėtai atstovaujama įmonės lygmeniu arba jiems gali atstovauti ad hoc organizacija. Šalys, kuriose gana paplitęs atstovavimo būdas ad hoc, paprastai yra tokios, kuriose darbo tarybos yra vienintelės organizacijos arba bent jau būdinga dvejopo atstovavimo sistema (pvz. Liuksemburge, Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose, Latvijoje, Airijoje ir Austrijoje)“³¹. Europoje atstovavimas ad hoc dažniau sutinkamas mažesnėse įmonėse.

Literatūroje taip pat sutinkamas Lietuvoje paplitęs profesinių sąjungų skirstymas į du struktūros modelius, atsižvelgiant į profesinių sąjungų teisinę veiklos formą. Tiesioginės narystės modelis „grindžiamas savarankiškų profesinių sąjungų įmonėse atsisakymu ir jų pakeitimu pirminėmis profesinių sąjungų organizacijomis. Šioje struktūroje darbuotojas tampa šakos ar teritorinės profesinės sąjungos nariu, o įmonėse veikia dinamiška pirminių organizacijų sistema“³². Susivienijimų modelis „grindžiamas savarankiškų profesinių sąjungų steigimu įmonėse ir jų jungimusi į šakos ar teritorines profesines sąjungas (susivienijimus, federacijas, konfederacijas ir pan.). [...] darbuotojas pereidamas dirbti į kitą įmonę automatiškai „iškrenta“ iš profesinės sąjungos, nes narystės santykiai jį sieja tik su įmonėje veikiančia profesine sąjunga, tačiau ne su šakos (teritorine) profesine sąjunga“³³.

Apibendrinant darbuotojų atstovavimo modelių įvairovę, matyti, jog valstybėse paplitusios įvairios struktūros, paprastai išskiriant keturias modelių rūšis. Vienur didesnė reikšmė ir pirmenybė teikiama profesinėms sąjungoms, kitose valstybėse nedraudžiama šalia profesinių sąjungų rinkti papildomus atstovus, o dar kitur darbo tarybos laikomos pagrindiniu subjektu, galinčiu atstovauti darbuotojams. Europos Sąjungos teisė skatina kuo platesnį darbuotojų atstovavimą visais lygmenimis bei kuo efektyvesnio darbuotojų informavimo ir konsultavimosi proceso įgyvendinimo, todėl Europos valstybių įmonėse vis labiau plinta naujesnė atstovavimo struktūra – darbo tarybos bei ad hoc atstovavimas. Lietuvoje taip pat dar išskiriamas profesinių sąjungų skirstymas į du struktūros modelius: tiesioginės narystės modelį bei susivienijimo modelį. Nepaisant to, kokios atstovavimo sampratos ir tradicijos susiklosčiusios konkrečioje valstybėje, svarbiausia, kad atstovavimas įgautų kuo didesnę paplitimą, teiktų naudą darbuotojams ir kad jis nebūtų dirbtinai primestas, o formuotųsi darbuotojų, jų atstovų bei kitų socialinių partnerių bendradarbiavimo kontekste.

³¹ Ataskaita „Atstovavimas darbuotojams organizacijos lygmeniu Europoje“, *supra* note 17.

³² Socialinių partnerių įtaka darbo rinkai. *Socialinės informacijos ir mokymų agentūra* [interaktyvus]. Vilnius, 2008 [žiūrėta 2014-10-03]. <<http://www.mature-project.eu/materials/Soc.partneriuitakadarborinkaiEQUAL5.pdf>>

³³ *Ibid.*

2. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ TEISINIO REGLAMENTAVIMO PROBLEMATIKA

2.1. Darbuotojų atstovų teisinio statuso reglamentavimas, trūkumai ir problemos

Lietuvoje darbuotojų atstovai reglamentuojami Lietuvos Respublikos Konstitucijoje³⁴ (toliau – Konstitucija), Darbo kodekse, Profesinių sąjungų įstatyme, Darbo tarybų įstatyme bei kituose teisės aktuose. Taip pat atsižvelgiama į nuostatas tarptautiniuose ir ES dokumentuose. Nors svarbiausiame šalies įstatyme – Konstitucijoje – minimos tik profesinės sąjungos (50 straipsnyje), pagal esamą teisinį reglamentavimą Lietuvoje darbuotojams gali atstovauti bei ginti jų teises ir kiti atstovai. Profesinių sąjungų įstatymo preambulėje reglamentuojama, jog „Profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams ir juos ginančios“³⁵. Profesinės sąjungos pagal teisinį statusą laikomos juridiniais asmenimis. Profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnyje bei Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.38 straipsnyje numatytos sąlygos profesinės sąjungos steigimui bei tapimui juridiniu asmeniu. „Profesinė sąjunga yra įsteigiama, jeigu ji turi ne mažiau kaip dvidešimt steigėjų arba jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje jie sudarytų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų (o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip trys darbuotojai), profesinės sąjungos susirinkime yra patvirtinti jos įstatai bei išrinkti valdymo organai“³⁶. Darbuotojai skatinami jungtis į profesines sąjungas ir ginti savo interesus, kadangi įmonėje nesant stiprių atstovų, galinčių lygiomis teisėmis dalyvauti derybose su darbdaviu, darbuotojai bus priversti sutikti su darbdavio nustatytais darbo sąlygomis ir turės mažiau galimybių išreikšti savo pasiūlymus ar nuomones nei pateikiant juos per darbuotojų atstovus. „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 [...]“³⁷. Profesinių sąjungų nariais gali būti darbuotojai, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais nustatytais pagrindais. Teisėtai dirbantys, reiškia, jog turi turėti darbinį teisingumą ir veiksnumą ir dirbti pagal darbo sutartį už atlyginimą, kaip numatyta DK 15 straipsnyje. Visos profesinių sąjungų narių teisės ir pareigos

³⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos Aidas*. 1992. Nr. 220 (1992-11-10); *Valstybės žinios*. 1992. Nr. 33-1014 (1992-11-30).

³⁵ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Supra* note 19.

³⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000. Nr. 74-2262.

³⁷ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al.*, *supra* note 8, p. 256.

bei įstojimo ir išstojimo tvarka turi būti numatyta profesinės sąjungos įstatuose ar statute. Pažymėtina, jog profesinių sąjungų, veikiančių ne įmonės ar jos struktūrinio padalinio lygiu, nariais gali būti ne tik įmonės darbuotojai: „Kiti profesinių sąjungų nariai turi visas profesinės sąjungos narių teises ir pareigas, nustatytas profesinių sąjungų įstatuose (statute), išskyrus teisę balsuoti priimant sprendimus dėl streiko skelbimo, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo bei dėl kitų klausimų, kurie gali turėti įtakos darbuotojų ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais dirbančių asmenų teisėms ir pareigoms“³⁸. Kadangi įstatymuose nedetalizuojama profesinių sąjungų valdymo organų sudarymo tvarka, kompetencija, visuotinio narių susirinkimo sušaukimo tvarka ar kt., nes visi šie klausimai taip pat nustatomi profesinių sąjungų įstatuose, manytina, jog valdymo organų nariais taip pat galėtų būti ne įmonės darbuotojai, tačiau šie neturėtų kai kurių teisių.

Profesinių sąjungų veikla skiriasi ir priklausomai nuo profesinės sąjungos lygmens. Pagal socialinės partnerystės lygius išskiriami ir profesinių sąjungų, kaip socialinių partnerių, lygiai: įmonės struktūrinio padalinio, įmonės, šakinis, tarpšakinis, teritorinis, centrinis (nacionalinis). Nacionaliniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos dalyvauja Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje ir derasi dėl klausimų, reikšmingų valstybiniu lygiu, tokių kaip darbo apmokėjimo, poilsio laiko, minimalių saugos ir sveikatos standartų ar pan. Šių profesinių sąjungų įgaliojimai plačiausi. Tuo tarpu įmonės ar jos struktūrinio padalinio lygiu veikiančios profesinės sąjungos socialinėse derybose gali susitarti tik dėl toje įmonėje ar struktūriniame padalinyje galiojančių sąlygų. Konstitucinė nuostata, jog visos profesinės sąjungos turi lygias teises, iš vienos pusės gali būti suprantama kaip bendra teisė ginti darbuotojų teises, kuri garantuojama visoms profesinėms sąjungoms, tačiau iš kitos pusės, jų teisės nėra lygios, kai profesinės sąjungos veikia skirtingais lygmenimis. Pažymėtina, jog nors Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio 4 dalyje, 15 straipsnyje, 18 straipsnio 1 dalyje ir kai kuriuose kituose straipsniuose reglamentuojama, jog profesinės sąjungos atstovauja ir gina savo narius, tačiau Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas savo nutarime konstatavo, jog toks reglamentavimas neprieštarauja Konstitucijos 50 straipsniui: „Ginčijamos Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio 4 dalies normos esmė yra ta, kad šia norma išreiškiama profesinių sąjungų priedermė ginti savo narių teises bei įstatymų saugomus interesus ir jiems atstovauti. Tačiau ši ginčijama norma vertintina viso Profesinių sąjungų įstatymo kontekste. Kaip jau buvo minėta, šio įstatymo 11 ir 12 straipsniai numato profesinėms sąjungoms galimybę atstovauti ir kitiems darbuotojams, todėl nėra pagrindo prielaidai, kad Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio 4 dalies norma paneigia galimybę ginti kitų darbuotojų teises. Atsižvelgiant į šiuos argumentus darytina išvada, kad Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio

³⁸ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Supra* note 19.

4 dalis neprieštaruja Konstitucijai³⁹. Tokią pat išvadą Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas padarė ir kitų Profesinių sąjungų įstatymo straipsnių atžvilgiu.

Profesinės sąjungos pagal teisinį reglamentavimą skirstomos į profesines sąjungas, profesinių sąjungų pirmines organizacijas bei profesinių sąjungų susivienijimus⁴⁰. Visų rūšių profesinės sąjungos, net ir pirminės organizacijos, kurios neturi savarankiško teisinio statuso, laikomos pelno nesiekiančiomis organizacijomis. Tokį statusą nulemia darbuotojų atstovų veiklos esmė – darbuotojų teisių atstovavimas ir gynimas, o ne verslo kūrimas. Tai, jog profesinės sąjungos pagal teisinį statusą už pažeidimus atsako ribotai, reiškia, jog atsakomybė taikoma tik turimo turto ribose. Pagal profesinių sąjungų įstatymą, profesinėms sąjungoms ir jų susivienijimams gali priklausyti pastatai, kiti įrenginiai ar transporto priemonės, taip pat jų turtą sudaro narystės mokesčiai, įmonių, įstaigų įnašai ar kitos paaukotos lėšos. Jei profesinė sąjunga padarys žalą fiziniams, juridiniams asmenims ar valstybei, turės atlyginti iš savo turto. Tačiau kaip bus tuo atveju, jei profesinės sąjungos turto nepakaks? DK šiuo atveju reglamentuoja profesinių sąjungų atsakomybę tik dėl neteisėto streiko: „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“⁴¹. Taigi, šiuo atveju neaiškus reglamentavimas, kas atlygintų fiziniams, juridiniams asmenims ar valstybei padarytą žalą, jei ši nesusijusi su streiku ir ar reikėtų šiuo atveju taikyti įstatymo analogiją.

Autorės nuomone, galima įžvelgti kai kurių Profesinių sąjungų įstatymo nuostatų prieštaravimą. Antai aptariamo įstatymo 10 straipsnyje reglamentuojama: „Profesinės sąjungos yra nepriklausomos nuo darbdavio, jo įgaliotojo atstovo. [...] Darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui draudžiama organizuoti ir finansuoti organizacijas, siekiančias trukdyti profesinių sąjungų veiklą, ją nutraukti ar kontroliuoti. [...] Darbdavys gali pervesti profesinei sąjungai kolektyvinėje sutartyje nustatytą pinigų sumą“⁴². Nuostata, jog profesinės sąjungos yra nepriklausomos nuo darbdavio ar kitų jo atstovų, veikia laisvai ir savarankiškai, manytina, prieštarauja kitai to paties Profesinių sąjungų įstatymo straipsnio nuostatai, jog darbdavys gali pervesti profesinei sąjungai tam tikrą pinigų sumą. Profesinėms sąjungoms nedraudžiama gauti pinigų iš tam tikrų organizacijų, gauti tam tikrą sumą kaip aukas ar turėti nuosavybės teise tam tikrą turtą, be to, profesinėms sąjungoms mokami narystės mokesčiai, todėl darbdavio finansinis įsikišimas į profesinių sąjungų veiklą galėtų ją netiesiogiai paveikti. Juk darbdavys ir darbuotojų atstovai yra

³⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2000-01-20. Nr. 9-199.

⁴⁰ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al.*, *Supra* note 8, p. 257.

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Supra* note 18.

⁴² Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Supra* note 19.

socialiniai partneriai. Jie turi lygias teises, o visus susitarimus įgyvendina derybų ir susitarimų būdu. Kiekvienas socialinis partneris atstovauja savo šalies interesams, vadovaujasi savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus bei kitais principais. Tokiu atveju, pavyzdžiui, įmonėje veikianti profesinė sąjunga, didžia dalimi finansuojama darbdavio, suvoks, jog nesutikus su darbdavio reikalavimais, ateityje finansavimo gali nebegauti. O derybos tokiu atveju būtų formalios. Taigi, tokiu būdu, netiesiogiai gali būti paveikiamas profesinių sąjungų savarankiškumas ir nepriklausomumas. V. Dauskurdas pastebi: „[...] (kad ir kaip paradoksaliai atrodytų), nors darbdaviui draudžiama kaip nors paveikti darbuotojų atstovų veiklą, būtent jis privalo sudaryti šių atstovų veiklai tinkamas sąlygas“⁴³. Profesinių sąjungų tam tikrai veiklai finansuoti, pavyzdžiui, įstatyme numatyta leidybinei ar gamybinei-ūkinei veiklai, galėtų būti steigiami tam tikri valstybiniai fondai ar nevyriausybinės organizacijos. Profesinių sąjungų apsaugą nuo neigiamo poveikio bei draudimą darbdaviui finansuoti numato ir TDO Konvencijos Nr. 98 2 straipsnis: „Darbuotojų ir darbdavių organizacijos yra tinkamai ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus iš jų pačių, jų agentų arba narių pusės. Šiame straipsnyje kišimosi veiksmais yra laikomi 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“⁴⁴. Pagal šią nuostatą laikoma, jog darbdavys įgautų per didelę kontrolę jei finansiškai remtų profesines organizacijas, o apsaugą nuo kišimosi į darbuotojų ir darbdavių atstovų organizacijas turi užtikrinti valstybė.

Reglamentuojant profesinių sąjungų statusą, susiduriama ir su atstovaujančios profesinės sąjungos problema. Nors pagal esančius įstatymus darbuotojams negali vienu metu atstovauti ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba (išskyrus Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnio 1 dalyje numatytą išimtį), tačiau įmonėje gali veikti kelios profesinės sąjungos. „Atstovavimo statuso turėjimas taip pat gali, nors neprivalo, tapti kriterijumi, kuriuo remdamasis įstatymų leidėjas ar patys socialiniai partneriai diferencijuoja profesinių sąjungų teises ir pareigas“⁴⁵. N. Kasiliauskas pažymi, jog atstovaujančios profesinės sąjungos statusas svarbus, nes profesinei sąjungai suteikiami ypatingi įgaliojimai ginant darbuotojų teises ir užtikrinant atstovavimą sudarant kolektyvinę sutartį. Taip pat, pritartina autoriaus nuomonei, jog atstovaujančios profesinės sąjungos išskyrimas nepažeidžia profesinių sąjungų lygybės principo, kai valstybių nacionalinėje teisėje iš anksto numatomi objektyvūs kriterijai atstovaujančiai organizacijai ir

⁴³ Dauskurdas, V. *supra* note 4, p. 29.

⁴⁴ Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98. *Supra* note 11.

⁴⁵ Kasiliauskas, N. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Supra* note 2, p. 35

visos profesinės sąjungos turi vienodas galimybes siekti tapti atstovaujančiomis⁴⁶. Profesinių sąjungų veiklos reglamentavime iki šiol nėra profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo aukštesniu nei įmonės lygiu bei iš anksto nustatytų kriterijų, todėl profesinėms sąjungoms nesusitarus ar profesinei sąjungai nesusitarus su darbo taryba dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą atstovauti darbuotojams priima darbuotojų susirinkimas (konferencija).

Kalbant apie įmonėje veikiančios profesinės sąjungos veiklos pasibaigimą ar nutraukimą, atkreiptinas dėmesys, jog Profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnio 3 dalyje nustatyta: „Profesinių sąjungų veikla negali būti administracine tvarka nutraukta ar laikinai sustabdyta“⁴⁷, o 9 straipsnis kalba apie tai, jog „Profesinės sąjungos, jų susivienijimų veikla gali būti sustabdyta ir nutraukta: 1) jų įstatuose nustatyta tvarka; 2) teismo sprendimu“⁴⁸. Savo narių noru profesinė sąjunga gali bet kada nutraukti veiklą pagal įstatuose nustatytą tvarką, o teismas gali sustabdyti ar nutraukti veiklą už tam tikrus įstatymų pažeidimus. Tačiau šiuo atveju nekalbama apie įmonėje veikiančios profesinės sąjungos veiklos nutraukimą tuo atveju, jei įmonė nutrauktų veiklą (pasibaigtų juridinis asmuo). Profesinių sąjungų įstatuose numatoma tik veiklos nutraukimo tvarka, tačiau ne pagrindai. Susidaro situacija, jog profesinė sąjunga lyg ir neprivalėtų nutraukti savo veiklos pasibaigus juridiniam asmeniui, nors ji toje įmonėje nebeturėtų ką atstovauti. Darbo tarybų įstatymo 25 straipsnyje šiuo atveju numatytas veiklos pasibaigimo pagrindas, kai pasibaigia juridinis asmuo. Peršasi išvada, jog įmonėje veikiančių profesinių sąjungų veikla labiau saugoma nei darbo tarybų. Nepagrįstai išskiriant tik profesines sąjungas reglamentuoja ir DK 35 straipsnis 2 dalyje „Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Draudžiama kliudyti darbuotojams jungtis į profesines sąjungas ir trukdyti jų teisėtai veiklai“⁴⁹. Čia draudimas kliudyti numatomas tik profesinių sąjungų atžvilgiu, nors Darbo tarybų įstatymo 24 straipsnis numato draudimą darbdaviui kištis į darbo tarybos veiklą. Manytina, jog Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, kaip pagrindinis darbo teisinių santykių reglamentavimo įstatymas, turėtų numatyti bendrą draudimą kliudyti darbuotojams jungtis ne tik į profesines sąjungas, bet ir darbo tarybas. Taip būtų išvengta galimų nuostatų prieštaravimų ir užtikrintas vienodas įstatyminis reglamentavimas.

Palyginant profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisinį statusą, atkreiptinas dėmesys, jog nustatytas nevienodas narystės į šias atstovaujamas institucijas, amžius. Pagal DK 13 straipsnį fizinio asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui sukakus 16 metų, tačiau įstatymuose yra išimčių, kai darbuotojai gali dirbti nuo 14 metų. Darbo tarybų įstatymo 4

⁴⁶ Kasiliauskas, N. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Supra* note 2, p. 36.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Supra* note 19.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Supra* note 18.

straipsnio 3 dalyje numatyta, kad „Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę šešiolikos metų ir išdirbę įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius, išskyrus darbuotojus, dirbančius pagal trumpalaikę darbo sutartį. Darbuotojai, įmonėje išdirbę trumpiau kaip šešis mėnesius, darbo tarybos nariais gali būti renkami tik tuo atveju, kai įmonėje visi darbuotojai dirba trumpiau nei šešis mėnesius“⁵⁰. Tuo tarpu kai kurių profesinių sąjungų įstatuose numatyta, jog profesinių sąjungų nariais asmenys gali tapti nuo 14 metų⁵¹. Ši nuostata neprieštarauja įstatymams, tačiau iškyla profesinių sąjungų ir darbo tarybų atstovų amžiaus nesuderinamumo problema. Tokiu reglamentavimu įtvirtinama, jog darbo tarybų nariais negali būti dirbantys asmenys nuo 14 metų. Manytina, toks nevienodas traktavimas prieštarauja laisvam darbuotojų atstovų organizacijų kūrimuisi bei jų teisių ir pareigų vykdymui. Analizuojant darbuotojų atstovų reglamentavimą įstatymuose, pastebima, jog darbo taryba turi mažiau teisių kontroliuoti darbdavį. Kaip rašyta anksčiau, DK 33 straipsnis numato profesinių sąjungų teisę (ar pareigą) vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę. Tokia teisė numatyta ir Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnyje, tačiau neminima Darbo tarybų įstatyme. Taigi, darytina išvada, jog nevalstybinę įstatymų laikymosi kontrolę gali vykdyti tik profesinės sąjungos, todėl tai yra teisė, kuri pripažįstama profesinių sąjungų prerogatyva.

Darbo tarybų veikla grindžiama asociacijų laisvės principu ir yra reglamentuojama ne tik Darbo kodekse, Darbo tarybų įstatyme, tačiau tam tikrų nuostatų randama ir tarptautiniuose bei ES dokumentuose. Ypač svarbi darbo tarybų atsiradimui Europos parlamento ir tarybos Direktyva dėl informavimo ir konsultavimosi, kadangi siekiant kuo efektyvesnio darbuotojų informavimo ir konsultavimo, be profesinių sąjungų atsirado kiti atstovai. Kaip pažymi D. Petrylaitė ir I. Blažienė, „[...] atstovavimo [...] teisė atsirado vėliau nei asociacijų ir jungimosi į profesines sąjungas teisė ir formavosi dviem kryptimis: vienose valstybėse renkamieji darbuotojų atstovai buvo formuojami kaip atsvara, alternatyva profsąjunginiam darbuotojų atstovavimui, tuo tarpu kitose valstybėse šie darbuotojų atstovai pradėjo veikti greta profesinių sąjungų ir palaipsniui perėmė kai kurias atstovavimo darbuotojams funkcijas iš profesinių sąjungų“⁵². Darbo taryba pagal Darbo tarybų įstatymą yra darbuotojų atstovaujamoji institucija, ginanti darbuotojų darbo, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Darbo taryba yra antraeilis darbuotojų atstovas, kadangi tiek DK, tiek Darbo tarybų įstatymo nuostatos reglamentuoja, jog darbo taryba įmonėje sudaroma tik tais atvejais, kai nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojai atstovavimo funkcijos neperdavė ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. „Kitaip tariant, jei įmonėje veikia profesinė sąjunga, ji automatiškai

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Supra* note 20.

⁵¹ Kauno kolegijos darbuotojų profesinės sąjungos įstatai [interaktyvus]. Kaunas, 2008-11-18 [žiūrėta 2014-10-06]. <http://kaunokolegija.lt/wp-content/uploads/2012/04/profesines_sajungos_istatai.pdf>.

⁵² Petrylaitė, D; Blažienė I., *Supra* note 3, p. 214.

uzurpuoja teisę atstovauti visiems įmonės darbuotojams derybose su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sudarymo⁵³. Šios renkamos institucijos nariais gali būti tik įmonės darbuotojai, tuo tarpu profesinėms sąjungoms, kaip minėta, gali priklausyti ir kiti nariai. Darbo tarybų įstatymo 3 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog „įmonėje, neatsižvelgiant į tai, ar ji turi filialų, atstovybių bei kitų struktūrinių padalinių, gali būti sudaroma tik viena darbo taryba“⁵⁴. Būtent tai, jog darbo taryba gali veikti tik įmonės lygmeniu lemia jos teisių ribojimus dėl įstatymų pasiūlymų, nes pagal darbo tarybai suteikiamas teises, ji gali teikti pasiūlymus socialiniais, ekonominiais ar kitais svarbiais darbo teisiniais santykiams klausimais tik darbdaviui, o profesinės sąjungos gali teikti pasiūlymus ir valstybės ar savivaldybių institucijoms. Darbo taryba, kaip darbuotojams atstovaujanti renkama institucija, neturi juridinio asmens teisių. Priešingai nei profesinė sąjunga, ji neturi turto ir tuo turtu neatsako už pažeidimus. DK 85 straipsnio 3 dalyje reglamentuojama, jog „kai neteisėtą streiką organizavo darbo taryba, tokio streiko metu padarytiems nuostoliams atlyginti darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms [...] kompensacijoms“⁵⁵. Galima būtų svarstyti, ar neteisėto streiko atveju padaryta žala turi būti kompensuojama ir iš tiems darbuotojams skirtų priemokų ar kompensacijų, kurie nepalaikė ir nedalyvavo streike bei kaip būtų tuo atveju, jei darbdavys dėl sudėtingos finansinės situacijos nenumatė darbuotojams priemokų. Ar tai suteiktų teisę darbdaviui taikyti išskaitas iš atlyginimų ar jis turėtų padengti išlaidas iš įmonės turto? Iš esmės pagal esančias teisės nuostatas, už darbo tarybos pažeidimus atsiskaito darbdavys...

Analizuojant darbo tarybų reglamentavimą, teisės doktrinoje išskiriami darbo tarybų skirstymai remiantis įvairiais kriterijais. „Pagal darbo tarybų įsteigimo ir veiklos tikslus skiriamos: globėjiškos darbo tarybos [...], konsultacinės darbo tarybos [...], atstovaujančios darbo tarybos [...]“⁵⁶. Taip pat darbo tarybos dar skirstomas pagal tai kur jų statusas įtvirtintas, į darbo tarybas įtvirtintas įstatymais ir darbo tarybas, įtvirtintas kolektyvinėmis sutartimis bei pagal sudėtį: sudaromas tik iš darbuotojų ir sudaromas iš darbuotojų ir darbdavio atstovų⁵⁷. Lietuvoje šiais aspektais darbo tarybos veikia kaip atstovaujamoji institucija ir iš esmės joms suteikiamos tokios pat teisės kaip profesinei sąjungai, jų teisinis statusas įtvirtintas aukščiausiu – įstatyminiu lygiu, o siekiant įtvirtinti darbuotojų ir darbdavių savarankiškumą bei nepriklausomumą darbo tarybos sudaromos tik iš įmonės darbuotojų. Tiesa, darbo tarybų rinkimas ir sudarymas

⁵³ Dauskurdas, V. *supra* note 4, p. 29-30.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Supra* note 20.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Supra* note 18.

⁵⁶ 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.

(Cituota iš: Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al.*, *supra* note 8, p. 290-291).

⁵⁷ *Ibid*, p. 291.

Lietuvoje yra gana sudėtingas. Darbo tarybų įstatymas griežtai reglamentuoja kiekvieną žingsnį kaip renkamos darbo tarybos. Nustatytas minimalus darbuotojų skaičius rinkti darbo tarybai bei minimalus ir net maksimalus darbo tarybos narių skaičius. Taip pat Darbo tarybų įstatyme griežtai reglamentuojami terminai. Pavyzdžiui, šio įstatymo 6 straipsnyje numatyta: „Darbo tarybos rinkimus skelbia darbdavys, gavęs rašytinį ne mažiau kaip vieno dešimtadalio įmonės darbuotojų pasirašytą siūlymą dėl darbo tarybos sudarymo. Darbdavys darbo tarybos rinkimų komisiją privalo sudaryti ne vėliau kaip per septynias dienas nuo šio siūlymo gavimo dienos. Naujos darbo tarybos rinkimo procedūra pradedama likus ne mažiau kaip trimis mėnesiams iki darbo tarybos kadencijos pabaigos, taip pat atsiradus šio įstatymo 25 straipsnio 4 ir 6 punktuose nustatytiems darbo tarybos veiklos pasibaigimo pagrindams“⁵⁸. Paradoksalu, tačiau darbo tarybos rinkimų komisiją, kuri rinks darbo tarybos narius, atstovaujančius darbuotojų interesams, sudaro darbdavys ir apie komisijos sudėtį praneša darbuotojų kolektyvui. Detaliai reglamentuojamas ir kandidatų iškėlimas, darbo tarybos rinkimų tvarka, rezultatų skaičiavimas. Šiuo atžvilgiu norėtusi atkreipti dėmesį į kelias nuostatas. Darbo tarybų įstatymo 9 straipsnio 2 dalyje reglamentuojama, jog „Darbo tarybos rinkimuose gali dalyvauti ir balso teisę turi visi toje įmonėje dirbantys darbuotojai, išskyrus šio įstatymo 5 straipsnio 3 dalyje nurodytus asmenis“⁵⁹. Šie nurodyti asmenys, tai: darbuotojai, esantys vaiko priežiūros atostogose, atliekantys tikrąją krašto apsaugos tarnybą ar dirbantys pagal trumpalaikes darbo sutartis. Darbo tarybų įstatymo 9 straipsnio 5 dalyje nurodyta, jog turi būti sudarytos sąlygos darbo tarybų rinkimuose dalyvauti darbuotojams, kurių darbas kilnojamo pobūdžio, ar kurie, pavyzdžiui, yra išvykę. Įdomu tai, jog kai kuriems darbuotojams suteikiama daugiau teisių, todėl kritikuotina, kodėl darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros atostogose ar atliekantiems tarnybą, negalėtų būti suteiktos sąlygos dalyvauti rinkimuose net jei jie patys ir negalėtų būti renkami. Juk vėliau darbo tarybos pagal kompetenciją priimti sprendimai ar susitarimai su darbdaviu, galiotų ir šiems darbuotojams. Su darbuotojų skaičiaus problema renkant darbuotojų atstovus susiduria ir ES valstybės, perkeltant direktyvas į nacionalinę teisę. Vienoje iš bylų Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ETT) išaiškino, jog Prancūzijos nacionaliniai teisės aktai pažeidė ES reglamentavimą, kadangi direktyva dėl informavimo ir konsultavimosi nustato asmenų, į kuriuos reikia atsižvelgti skaičiuojant įmonės darbuotojų skaičių atstovaujančioms institucijoms steigti, ratą ir valstybės narės negali neįtraukti tam tikros asmenų (su kuriais pasirašytos specialios sutartys), iš pradžių priklausiusių šiam ratui, kategorijos⁶⁰.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Supra* note 20.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Byla C-176/12, *Association de médiation sociale prieš Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT)* [2014] ETA 00000.

D. Petrylaitė ir I. Blažienė išskiria darbo tarybų veiklos problemas, susijusias su informacijos trūkumu bei mokymais. „Pirmasis blokas susijęs su informacijos tiek apie darbo tarybas/darbuotojų atstovus, tiek apskritai apie darbuotojų atstovavimo galimybes įmonių lygmeniu trūkumu. [...] Didelė dalis dirbančiųjų ne tik nežino šalyje galiojančių darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų, bet menkai įsivaizduoja savo, kaip darbuotojų, teises ir galimybes“⁶¹. „Antrasis blokas susijęs su labiau specializuotos informacijos teikimu potencialiems darbo tarybų nariams/darbuotojų atstovams bei įmonių darbuotojams ir darbdaviams. [...] Trečiasis blokas susijęs su jau išrinktų darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų (galbūt – ir kitų įmonės darbuotojų bei darbdavio, jo atstovų) mokymais. [...] išrinkus darbo tarybą ji dažnai nežino, kaip elgtis, ką daryti, kaip bendrauti su darbdaviu bei keistis informacija su darbuotojais [...]“⁶². Tikėtina, jog išsprendus šias su darbo tarybos veikla susijusias problemas, jų veiklos efektyvumas ir susikūrimo mastas padidėtų.

Manytina, profesinių sąjungų veiklai suteikiama daugiau laisvės, nei darbo tarybai, kadangi didžiąją dalį klausimų profesinė sąjunga gali reglamentuoti savo įstatuose, tuo tarpu darbo tarybos valdymo organų išrinkimas bei įgaliojimai, darbo tarybos posėdžių tvarka, narystės sąlygos ir pan. reglamentuojamos Darbo tarybų įstatyme ir tik tuos dalykus, kurie nesureglamentuoti įstatyme, leidžiama reguliuoti darbo tarybos reglamente. Taip pat profesinių sąjungų veiklos pastovumui suteikiamos geresnės įstatyminės sąlygos, kadangi veiklos nutraukimo pagrindų yra mažiau nei darbo tarybų atveju, o be to, darbo taryba renkama 3 metų kadencijai. Taip sudaromos sąlygos kas-kart nesusirinkus naujai darbo tarybai, galimai atstovavimo funkcijas perimti profesinei sąjungai. Profesinių sąjungų veiklos laikotarpis įstatymais nereguliuojamas, o numatomas pačių profesinių sąjungų įstatuose. Pastebėtina ir tai, jog skiriasi Profesinių sąjungų įstatyme ir Darbo tarybų įstatyme reglamentavimas darbuotojų atstovų santykių su darbdaviu dėl kvalifikacijos kėlimo ir švietimo. Profesinių sąjungų įstatymo 13 straipsnio 3 dalis numato, jog darbdavys suteikia iki 3 dienų atostogų per metus darbuotojų atstovų švietimui ir kvalifikacijos kėlimui to darbuotojo ir profesinės sąjungos prašymu. Darbo tarybų įstatymas 18 straipsnyje 2 dalyje taip pat numato, jog darbdavys turi skirti ne mažiau kaip 3 dienas kelti kvalifikacijai, tačiau konkrečios sąlygos nustatomos darbo tarybos ir darbdavio susitarime ar kolektyvinėje sutartyje. Manytina, šiuo atveju profesinių sąjungų nariams sudaromos galimybės paprasčiau kelti kvalifikaciją – vos tik parašius prašymą, o darbo tarybos nariai dar turi tartis su darbdaviu ar numatyti tai kolektyvinėje sutartyje, t.y., pavyzdžiui, inicijuoti procedūrą dėl kolektyvinės sutarties papildymo. Nepaisant kai kurių barjerų darbo tarybos sėkmingam veikimui, jos atsiranda ir veikia įmonėse, kai kuriose ES šalyse įgauna ir

⁶¹ Petrylaitė, D; Blažienė I., *Supra* note 3, p. 225

⁶² *Ibid.*

didesnę reikšmę nei profesinės sąjungos. Europos įmonių tyrimo ataskaitoje pateikiama, jog: „Paprastai profesinės sąjungos siekia steigti atstovaujamas struktūras didesnėse įmonėse ir taip atstovauti didesnei daliai dirbančiųjų, o darbo tarybos (kaip atskiri organai) taip pat paplitusios ir mažesnėse organizacijose. Tai įdomu, nes daugelyje šalių būtinieji profesinės sąjungos steigimo reikalavimai įmonės lygmeniu yra nedideli arba jų apskritai nėra, o būtinieji reikalavimai darbo taryboms paprastai yra griežtesni. [...] daugelyje valstybių narių, kuriose tradiciškai vyrauja profesinės sąjungos, veikia ir nemažai darbo tarybų, paprastai kartu su profesinėmis sąjungomis, bet kai kuriose šalyse jos veikia ir kaip atskiri organai. [...] kai kuriose naujosiose valstybėse narėse [...] tyrimo duomenys rodo, kad darbo tarybų – kaip atskirų atstovavimo formų – paplitimas yra gerokai didesnis nei nurodomas nacionalinėse ataskaitose“⁶³.

Tačiau apskritai vertinant darbuotojų atstovų teisinio statuso reglamentavimą, įmonės lygiu yra mažai galimybių įsteigti tiek profesinę sąjungą, tiek išrinkti darbo tarybą. Jei įmonėje dirba 10 darbuotojų, tai pagal profesinių sąjungų įstatymą tokioje įmonėje negalima steigti profesinės sąjungos (1/10 dalies nesudaro 3 darbuotojai), o pagal darbo tarybų įstatymą – rinkti darbo tarybos (nes tai mažiau nei 20 darbuotojų) ir tokiu būdu įmonėje darbuotojams galėtų atstovauti tik vienas darbuotojas ir ne daugiau. Lygiai taip pat atrodo problematiška tai, jog įmonėje, kurioje dirba, sakysime 19 darbuotojų, ir visi dirba pagal neterminuotas darbo sutartis ir turi nemažą darbo stažą toje darbovietėje, negalėtų išsirinkti tam darbuotojų kolektyvui tinkamą darbo tarybą. Taigi, svarstyti, ar kai kurie reguliavimo aspektai įstatymuose ne per griežti ir ar jie nevaržo asociacijų laisvės principo. Galbūt įstatymų leidėjui reikėtų ne taip imperatyviai reguliuoti šiuos teisinius santykius ir sumažinti minimalaus darbuotojų skaičiaus reikalavimą darbuotojų atstovų institucijos susikūrimui.

Trečioji darbuotojų atstovavimo galimybė Lietuvoje – darbuotojų atstovas. Darbuotojų atstovo teisinis statusas mažiausiai aiškus, nes sąvokos ir įgaliojimų įstatymai detaliam nereglamentuoja. Tai fizinis asmuo, įmonėje atstovaujantis darbuotojų interesams ir turintis darbo tarybai suteikiamas teises bei įgaliojimus. Pirmiausia pastebėtina, jog darbuotojų atstovo, kaip instituto, nemini ne tik Konstitucija (kuri deklaruoja vieninteliu atstovu darbuotojams esant profesinę sąjungą), bet ir Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Darbuotojų atstovas reglamentuojamas tik Darbo tarybų įstatymo 3 straipsnio 4 dalyje: „Įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Darbuotojų atstovui taikomos visos šio ir kitų įstatymų, norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir

⁶³ Ataskaita „Atstovavimas darbuotojams organizacijos lygmeniu Europoje“, *supra* note 17.

jos narių teises, pareigas ir garantijas⁶⁴. Kadangi daugiau detalesnių nuostatų apie darbuotojų atstovą minėtame įstatyme nėra, ganėtinai sudėtingai atrodo galimybė pritaikyti kai kurias nuostatas darbuotojų atstovo atžvilgiu. Darbo tarybos rinkimų komisiją sudaro ir pačius darbo tarybos rinkimus skelbia darbdavys, taigi ar tokiu atveju galima konstatuoti, jog darbuotojų kolektyvo susirinkimą taip pat turi sušaukti darbdavys. Taip pat praktikoje įmonėms renkant darbuotojų atstovą gali būti neaišku kaip toliau vyks jo veiklos organizavimas. Darbo tarybos atveju griežtai reglamentuoti posėdžiai, darbo tarybos valdymo organai – pirmininkas, jo pavaduotojas ir sekretorius. Šiuo atveju darbuotojų atstovas yra vienas ir jam ši tvarka netiktų, be to, nesant reglamentavimo, neaišku ar jis turėtų teisę paskirti savo pavaduotoją ir turėti savo veiklos dokumentą (nuostatus/reglamentą). Darbuotojo atstovo veikla, manytina, turėtų būti įgyvendinama priimant tam tikrus sprendimus. Kitos darbo tarybos bei darbo tarybos narių teisės ir pareigos iš esmės galėtų būti pritaikytos darbuotojų atstovui. Atkreiptinas dėmesys tik į tai, jog pagal DK 60 straipsnio reglamentavimą, darbuotojų atstovas neturi teisės pasirašyti kolektyvinę sutartį, o tai yra viena iš svarbiausių darbuotojų atstovams suteikiamų teisių. Pagal minėtą straipsnį darbuotojų kolektyvui pasirašant su darbdaviu įmonės kolektyvinę sutartį atstovauja profesinė sąjunga arba darbo taryba. Darbuotojų atstovas straipsnyje neminimas. Lygiai toks pats reglamentavimas, kuriame neminimas darbuotojų atstovas, numatytas ir streiko skelbimo atveju (DK 77 straipsnio 1 dalis). LAT šiuo atžvilgiu taip pat konstatavo, jog „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“⁶⁵. Kitoje vėlesnėje byloje LAT laikosi tokios pat pozicijos, tik dar užsimena apie darbo tarybą: „[...] teisės normoje aiškiai įvardyta, kad 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

⁶⁴ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Supra* note 20.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-597/2003.

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, prerogatyva⁶⁶. Netgi jei darbuotojų atstovui taikysime Darbo tarybų įstatymą bei jame esančias nuostatas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, teisingumo požiūriu gali būti abejotina vieno darbuotojų atstovo teisė derėtis ir pasirašyti visai įmonei taikomą kolektyvinę sutartį. Taigi, siekiant darbuotojų atstovo, kaip darbo teisės instituto, praktinio veiksmingumo įmonėse bei jo veiklos efektyvumo, siūlytina priimti atskirą darbuotojų atstovo teisinį statusą reglamentuojantį teisės aktą, kuriame aiškiai būtų įvardytos jo teisės ir pareigos bei neliktų neaiškaus reglamentavimo dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ar kitų teisių.

Apibendrinant darbuotojų atstovų reglamentavimą, pastebima, jog jis turi tam tikrų trūkumų bei problemų. Tarkime, Konstitucijoje, kaip darbuotojų atstovas, minimos tik profesinės sąjungos, o DK visiškai neminimas darbuotojų atstovo institutas. Taip pat įstatymai neaiškiai reglamentuoja darbuotojų atstovų atsakomybės klausimus, išskyrus neteisėtų streikų skelbimo atvejį, todėl, manytina, jog kitais atvejais atstovų atsakomybei būtų taikoma įstatymo analogija. Profesinių Sąjungų įstatymo nuostata, jog darbdavys gali finansiškai remti profesines sąjungas, prieštarauja asociacijų laisvės principui, TDO Konvencijai Nr. 98 bei kitai įstatymo nuostatai, jog darbuotojų atstovai veikia laisvai, savarankiškai ir nepriklausomai nuo darbdavio, todėl jų veiklai paremti galėtų būti steigiami valstybiniai fondai ar nevyriausybinės organizacijos. Profesinės sąjungos susiduria ir su iki šiol teisiškai neregamentuota atstovaujančios profesinės sąjungos problema, kuriai išspręsti turėtų būti iš anksto numatyti kriterijai tapti atstovaujančia profesine sąjunga. Nors pagal įstatymus darbo tarybai suteikiamos tokios pat atstovavimo teisės, kaip ir profesinėms sąjungoms (pagrindinis skirtumas, jog darbo taryba neturi atstovavimo teisių aukštesniu nei įmonės lygiu), tačiau daugelyje nuostatų pastebimas profesinių sąjungų pranašumas. DK trūksta bendro draudimo kliudyti darbuotojams jungtis ne tik į profesines sąjungas, bet ir darbo tarybas. Pastebimas nesuderinamumas dėl minimalaus darbuotojų atstovų amžiaus ir pagal esamą reglamentavimą profesinių sąjungų nariais lyg ir galėtų būti jaunesni asmenys nei darbo tarybos nariais, o tai prieštarautų laisvam darbuotojų atstovų organizacijų kūrimuisi. Darbo taryba yra antraeilis darbuotojų atstovas, kadangi tiek DK, tiek Darbo tarybų įstatymo nuostatos reglamentuoja, jog darbo taryba įmonėje sudaroma tik tais atvejais, kai nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojai atstovavimo funkcijos neperdavė ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Ji turi mažiau teisių kontroliuoti darbdavį, nes nevalstybinė darbo įstatymų kontrolė numatyta tik kaip profesinių sąjungų teisė. Taigi, profesinėms sąjungoms daugeliu atveju suteikiama daugiau laisvės, o jų veikla, atrodytų, labiau saugoma, nes

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

darbo tarybų susikūrimas ir veikla griežtai reglamentuota, veiklos laikotarpis ribotas, o jos rinkimus, be to, skelbia darbdavys. Taip pat darbo tarybos savo veikloje susiduria su informacijos trūkumu bei mokymų problema. Pažymėtina, jog siekiant didesnio darbuotojų atstovo, kaip darbo teisės instituto, praktinio veiksmingumo įmonėse bei jo veiklos efektyvumo bei esant sunkumams priderinti kai kurias darbo tarybai skirtas nuostatas, siūlytina priimti atskirą darbuotojų atstovo teisinį statusą reglamentuojantį teisės aktą, kuriame aiškiai būtų įvardytos jo teisės ir pareigos. Apskritai įvertinus darbuotojų atstovų teisinio statuso reglamentavimą, įmonės lygiu yra mažai galimybių įsteigti tiek profesinę sąjungą, tiek išrinkti darbo tarybą.

2.2. Lietuvoje veikiančio darbuotojų atstovavimo modelio problematika

Pagal ES teisę ir Lietuvos teisės doktrinoje išskiriamus darbuotojų atstovavimo modelius, matyti, jog Lietuva priskiriama tai valstybių grupei, kurioje pirmenybė, kaip darbuotojų atstovui, teikiama profesinėms sąjungoms, o darbo taryba gali būti renkama kaip antraeilis atstovas tik tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ar darbuotojų kolektyvas atstovavimo nepatikėjo šakos profesinei sąjungai. Šiuo atžvilgiu pasitaiko kritiškų nuomonių: „Ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga neturi turėti tokių pačių teisių kaip įmonėje veikianti profesinė sąjunga: lankytis įmonėse, gauti įvairią informaciją apie jiems svetimų įmonių veiklą, dalyvauti derybose dėl labai individualių konkretaus kolektyvo ir įmonės susitarimų. Realiai praktikoje įgyvendinus šią nuostatą konkurentams būtų žymiai lengviau sužlugdyti kitų įmonių, o ypač smulkiųjų, verslą. Profesinių sąjungų susivienijimams (šakinėms organizacijoms) ir jų renkamesiems organams negali būti suteikiamos visos įmonių profesinių organizacijų teisės, kadangi susivienijimas skirtas atstovauti ir ginti profesinių sąjungų organizacijų, o ne profesinių sąjungų narių interesus“⁶⁷. Šakos profesinė sąjunga įmonėje gali veikti kaip atstovas, tik jei darbuotojų kolektyvas jai suteikia tokią teisę: „[...] norint Jungtinę profesinę sąjungą pripažinti darbuotojų atstovu pareiškėjo įmonėje, būtinas pareiškėjo darbuotojų kolektyvo pritarimas dėl atstovavimo, nes ši profesinė sąjunga yra šakinė profesinė sąjunga. Kadangi Jungtinė profesinė sąjunga neturi pareiškėjų darbuotojų kolektyvo pritarimo dėl atstovavimo, todėl ji negali būti laikoma pareiškėjo darbuotojų atstovu Darbo kodekso 19 straipsnio prasme“⁶⁸. Plačiau nagrinėjant profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykį, pastebėtina, jog tai, kad Lietuvoje šiuo metu veikia būtent toks darbuotojų atstovavimo modelis, nestebina, nes darbo tarybų institutas Lietuvoje, kaip ir daugelyje Europos valstybių, atsirado dėl ES

⁶⁷ Analizė. Dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo. Lietuvos laisvosios rinkos institutas [interaktyvus]. Vilnius, 2009-11-05 [žiūrėta 2014-10-08]. <<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/darbo-santykiai/analize-del-kolektyviniu-darbo-santykiu-ir-darbuotoju-atstovavimo/lrinka>>.

⁶⁸ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2006 m. liepos 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr.A² - 1177 - 06.

teisinio reglamentavimo. „Europos Sąjungos direktyvų dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo perkėlimas lėmė institucinį darbo teisinių santykių sistemų pakeitimą, greta tradicinio informavimo ir konsultavimo subjekto – profesinių sąjungų – įteisinant ir papildomą atstovavimo subjektą – darbo tarybas“⁶⁹. Buvo siekiama, kad darbuotojai kuo labiau ir įvairiais lygmenimis būtų atstovaujami ir informuojami apie įmonės reikalus, o visi jų informavimo, rinkimo klausimai palikti reguliuoti valstybių nacionalinėms teisėms. Jei apskritai darbuotojų atstovais būtų pripažįstamos tik profesinės sąjungos, tai tose įmonėse, kur jos nebūtų renkamos, darbuotojų atstovai liktų neatstovaujami. Tais atvejais, kai įmonės atstovams – profesinėms sąjungoms suteikiama pirmenybė, o kiti atstovai gali veikti ne greta, bet tik nesant pirmųjų, tuomet dalis darbuotojų taip pat gali likti neatstovaujami ir taip paprasčiausiai būtų pažeidžiama darbuotojų teisė laisvai pasirinkti savo atstovus. Būtent todėl, manytina, Lietuvoje, kurioje darbuotojų atstovavimo institucijos apskritai nėra tokios populiarios, kaip kitose ES šalyse⁷⁰, turėtų veikti kitoks darbuotojų atstovavimo modelis. Pagal esamą teisinį reglamentavimą, kuomet, kaip minėta, profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms suteikiamos tokios pačios darbuotojų atstovavimo teisės ir pareigos, neteisinga, jog kažkuriam iš atstovų teikiamas prioritetas. Lietuvoje galėtų būti įteisintas dualistinis atstovavimo modelis, kai įmonėse galėtų veikti tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos. Be to, išrinkus profesinę sąjungą, darbo taryba galėtų nenutraukti veiklos pasibaigus kadencijai, o veikti toliau (arba iš naujo būti renkama, arba veikti neribotą laikotarpį), tačiau tuomet šių dviejų atstovų teisės ir pareigos darbuotojų atžvilgiu turėtų skirtis. Tokia praktika taikoma nemažai ES valstybių, kuriose veikia abu šie atstovai, darbo taryboms paprastai įgyvendinant informavimą ir konsultavimą, o profesinėms sąjungoms derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo⁷¹. Žinoma, veikiant ir profesinėms sąjungoms, ir darbo taryboms, jos galėtų įgyvendinti ir tas pačias darbuotojų atstovavimo teises bei pareigas sudarydamos jungtinę atstovybę, arba nesusitarus dėl atstovybės, sprendimą kas atstovaus darbuotojus tam tikru klausimu leisti priimti darbuotojų kolektyvui, t.y. palikti tokį reglamentavimą, koks yra šiuo metu. Taigi, Lietuvos įmonėse kaip vienas iš variantų, galėtų veikti toks dualistinis darbuotojų atstovavimo modelis.

Manytina, kad ieškant geriausio darbuotojų atstovavimo modelio, taip galėtų būti pritaikomas ir toks, kai įmonės lygiu darbo taryboms būtų teikiamas prioritetas, nors veiktų tiek profesinės sąjungos, tiek darbo taryba. Tokia pozicija siūlytina dėl to, jog darbo taryba yra specializuota institucija, skirta būtent įmonės lygio atstovavimui. Ji yra „arčiau“ darbuotojų, darbo tarybos nariai renkami tik iš darbuotojų kolektyvo (tos įmonės darbuotojų), be to, gali

⁶⁹ Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Supra* note 5, p. 52.

⁷⁰ Atstovavimo darbuotojams indeksas Lietuvoje žemiausias. *Profesinių sąjungų naujienos* [interaktyvus]. 2013-04-12 [žiūrėta 2014-09-12]. <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=4465>>.

⁷¹ Kasiliauskas, N. *op. cit.*, p. 57.

atrodyti, jog tai yra paprastesnis institutas, kuris neturi juridinio asmens teisių, jo nereikia registruoti VĮ Juridinių asmenų registre, ne tokia didelė atsakomybė ir pan. „[...] įmonės darbo taryba gali jungti žymiai didesnę įmonės darbuotojų dalį nei nedidelė profesinė sąjunga. Tarkime, 3000 įmonės darbuotojų pasisakė už darbo tarybos įkūrimą jų įmonėje ir išrinko darbo tarybos narius. Išrinkta darbo taryba dirba gerai, kartu su darbdaviu dialogo keliu pasiekia kompromisų ir rezultatų, kartu sprendžia išskylančius klausimus, turi darbuotojų kolektyvo pasitikėjimą. Jei tuo metu įmonėje įkuriamą profesinę sąjungą, vienijančią 30 narių, nėra jokio loginio ir moralinio pagrindo, išskyrus grupelės profesinės sąjungos narių ambicijas, automatiškai panaikinti darbo tarybą“⁷². Pritartina šiai nuomonei, jog vien tik dėl to, jog profesinėms sąjungoms Lietuvoje teikiama pirmenybė, kartais gali nukentėti darbuotojai. Žinoma, siūlymas darbo taryboms suteikti prioritetą įmonėse, nereiškia, jog turi būti atimtos kažkokios teisės iš profesinių sąjungų. Darbo tarybos iš esmės niekada neturės visiškai vienodo teisinio statuso, kaip profesinės sąjungos, nes tai nėra organizacija, turinti juridinio asmens statusą, turtą bei visas iš to išplaukiančias teises bei pareigas. Darbo taryba gali įgyvendinti socialinę partnerystę tik įmonėje ir tik bendradarbiaudama su darbdaviu. Tuo tarpu profesinės sąjungos gali veikti ir kitais lygmenimis bei dalyvauti trišalėje socialinėje partnerystėje. Taigi, kitais lygmenimis neabejotinai profesinėms sąjungoms teikiamas prioritetas, nes tai vienintelė galima darbuotojams atstovaujanti organizacija, todėl nepažeidžiamos tarptautinės teisės nuostatos profesinių sąjungų apsaugos atžvilgiu bei jų prerogatyva tam tikruose teisiniuose santykiuose, o įmonės lygmeniu galėtų veikti profesinės sąjungos kartu su darbo taryba, arba darbo tarybai netgi galėtų būti teikiamas prioritetas, jei šiam atstovui pirmenybę suteiktų darbuotojų kolektyvas. Lygiai taip pat sėkmingai Lietuvoje galėtų veikti ir toks darbuotojų atstovavimo modelis, kai nė vienam iš darbuotojų atstovų nebūtų teikiamas prioritetas, o būtų reglamentuojama, jog darbuotojų socialinėms, ekonominėms, darbo teisėms ir interesams įmonėje atstovauja ir juos gina profesinė sąjunga arba darbo taryba. Kuri darbuotojų atstovaujamoji institucija veiks įmonėje, sprendžia darbuotojų kolektyvas. Tokiu būdu darbuotojų atstovaujamoji institucija Lietuvos įmonėse galėtų padaugėti.

Apibendrinant darbuotojų atstovavimo modelį Lietuvoje, galima teigti, jog šiuo metu atstovų paplitimui bei jų aktyvumui trukdo esamas reglamentavimas. Padėtis, kai darbo taryboms teikiama antraeilė pozicija, galėtų būti pakeista į kitus atstovavimo modelius. Siūlytina Lietuvoje taikyti dualistinį atstovavimo modelį, kai įmonėse galėtų veikti tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos, atskiriant jų įgaliojimus ir šiems veikiant sudarius jungtinę atstovybę ar atstovą tam tikriems klausimams pasirinkus darbuotojų kolektyvui. Kita siūlytina išeitis – įmonės lygiu darbo taryboms taikyti pirmenybę dėl paprastesnio teisinio statuso ir galimybės būti „arčiau“

⁷² Analizė. Dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo. *Supra* note 67.

žmonių, tačiau apskritai veikiant ir profesinėms sąjungoms, ir darbo taryboms. Paskutinis galimas pritaikyti Lietuvos įmonėse darbuotojų atstovavimo modelis galėtų būti, kai nė vienam iš darbuotojų atstovų nebūtų teikiamas prioritetas, o būtų reglamentuojama, jog darbuotojų socialinėms, ekonominėms, darbo teisėms ir interesams įmonėje atstovauja ir juos gina profesinė sąjunga arba darbo taryba. Pasirinkimas čia vėlgi priklausytų darbuotojų kolektyvui.

2.3. Darbuotojų atstovų teisinio statuso reikšmė įgyvendinant atstovavimo teises bei pareigas

Darbuotojų atstovai turi įvairias jiems numatytas teises, pareigas, įgaliojimus bei tam tikras garantijas. Kaip pažymi N. Kasiliauskas, „darbuotojų atstovams suteikiamų teisių ir pareigų šaltiniu yra ne patys darbo teisiniai santykiai, kokie yra tarp darbuotojo ir darbdavio, o darbuotojams suteikiama teisė susiburti į organizacijas“⁷³. Svarbiausios teisės ir pareigos reglamentuojamos DK, Profesinių sąjungų įstatyme bei Darbo tarybų įstatyme. DK bendrai apibrėžia darbuotojų atstovų kolektyvinio atstovavimo teises 22 straipsnyje:

- „1) sudaryti kolektyvines sutartis, kontroliuoti jų vykdymą;
- 2) teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje;
- 3) organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę;
- 4) teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms;
- 5) vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę;
- 6) saugoti darbuotojų teises ir interesus darbdaviui priimant sprendimus dėl grupės darbuotojų atleidimo, įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbuotojų teisei padėčiai;
- 7) gauti informaciją ir konsultotis su darbdaviais dėl dabartinės ir būsimos įmonės (struktūrinio padalinio) veiklos, ekonominės padėties bei darbo santykių būklės, taip pat prieš priimant sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai;

8) skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises“⁷⁴.

Derybos dėl kolektyvinės sutarties, jos pasirašymas kolektyvo vardu bei laikymosi kontrolė yra viena iš esminių darbuotojų atstovų teisių. Ši kolektyvinė teisė įgyvendinama per socialinę partnerystę, kurios pagrindai numatyti DK. Socialinė partnerystė kolektyvinių darbo santykių

⁷³ Kasiliauskas, N. *Problemy pravosubektivnosti professionalnykh sojuzov v trudovykh otnoshenijakh*. [Problems Legal Personality of Trade Unions in Labor Relations] Teoreticheskie problemy covremennogo trudovogo prava i prava socialnogo obespechenija: mezhdunarodnye i nacionalnye aspekty. Materialy mezhdunarodnoj naychnoj konferencii, g. Vilnius, 26-27 ijunja 2009. Vilnius: Justitia, 2009, p. 177.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 18.

požiūriu yra priemonė reguliuoti darbo teisinius santykius tarp darbuotojų ir darbdavių. Socialinių partnerių derybų metu priimti sprendimai ar norminiai aktai (kolektyvinė sutartis), skatina jų labiau laikytis nei griežtų valstybės nustatytų teisės normų bei gerina darbuotojų padėtį, todėl socialinė partnerystė ypač darbo teisinių santykių sferoje vertinama labai pozityviai. Be to, ji mažina darbdavių bei darbuotojų konfliktus ir apskritai yra naudinga ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams.

Kolektyvinių darbo sutarčių atsiradimui turėjo reikšmę tai, jog daugelyje DK nuostatų numatyta, jog tam tikru klausimu gali būti susitarta ir kolektyvinėje sutartyje (dėl darbo sutarties sąlygų, darbo ar poilsio laiko, paskyrimo į renkamąsias pareigas ir kt.), o kai kuriais atvejais DK klausimo nereglamentuoja ir nukreipia susitarti kolektyvinėje sutartyje (esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų padidinto apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse arba nemokamų atostogų suteikimas dėl kitų priežasčių, kurios nenumatytos DK, nustatomas kolektyvinėse sutartyse). Kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarką, derybų terminus, eigą nustato pačios sutarties šalys. Aukštesniu nei įmonės lygiu kolektyvinių sutarčių sudarymo atveju pasireiškia profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų, prerogatyva. Iš vienos pusės, nacionalinių, šakos, teritorinių kolektyvinių sutarčių nauda pasireiškia tuo, jog galiojimo teritorija didesnė – galioja visoje valstybėje, tam tikroje ūkio šakoje ar teritorijoje, taigi galioja ir didesniai skaičiui darbuotojų, tačiau, iš kitos pusės, įmonės kolektyvinę sutartį pasirašyti lengviau dėl mažesnio derybų masto ir nesusiduriama su skirtingo įmonių ekonominio išsivystymo lygio problema. „[...] įmonės kolektyvinė sutartis Lietuvoje yra populiareesnė nei nacionalinė, šakinė ar teritorinė kolektyvinė sutartis“⁷⁵. Įmonės kolektyvinę sutartį apibrėžia DK 59 straipsnis: „Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose“⁷⁶. Be to, kolektyvinė sutartis laikoma ir darbo teisės šaltiniu: „Kolektyvinei sutarčiai, kaip teisei kategorijai, būdingas dvilypumas. Viena vertus, kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis. Kaip sutartinis aktas kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse 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

⁷⁵ Šavareikienė, D. Kolektyvinių santykių valdymo plėtra įmonių konkurencingumo stiprinimui. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2012. 1 (25), p. 33.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 18.

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 teisėkūra⁷⁷. Matyti, jog kolektyvinės sutartys turi socialinę ir teisinę reikšmę reguliuojant darbo santykius. Įmonės kolektyvinės sutarties turinyje yra įpareigojančių sąlygų, nes tiek darbuotojai, tiek darbdaviai įsipareigoja laikytis kolektyvinės sutarties nuostatų, o darbdavys įsipareigoja pagerinti darbuotojų darbo sąlygas. Taip pat yra ir normatyvinių nuostatų – tai tos nustatytos taisyklės, kurios tampa teisės norma sutarties šalims. Šių taisyklių turi laikytis abi sutarties šalys visą kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpį. Kolektyvinėje sutartyje taip pat numatomos sąlygos jos keitimui bei galimų kylančių ginčų reguliavimo nuostatos.

Analizuojant kolektyvinių sutarčių galiojimą, pastebimi kai kurie reglamentavimo trūkumai ir problemos. Pagal DK 59 straipsnio antros dalies nuostatą, įmonės kolektyvinė sutartis galioja visiems tos įmonės darbuotojams. Ši nuostata ne kartą buvo kritikuojama kaip varžanti darbuotojų laisvę ir teisę nebūti atstovaujamiems, taip pat ir teisę nesivadovauti kolektyvine sutartimi, tačiau ši priverstinai galioja. Teisingumo požiūriu atrodytų neteisinga, jog 1/10 profesinės sąjungos narių (mažiausiai 3 darbuotojai) ar pagal Darbo tarybų įstatymą mažiausiai 3 darbo tarybos nariai gali pasirašyti visiems taikomą kolektyvinę sutartį. Šią teisinę padėtį kritikuoja ir V. Dauskurdas: „Nepaisant to, tokiose derybose suderinta ir pasirašyta kolektyvinė sutartis galioja visiems be išimties įmonės darbuotojams. Net ir tiems, kurie nėra profesinės sąjungos nariai ir kuriems nebuvo atstovauta derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. [...] likusioji dalis darbuotojų, kurie nėra profesinės sąjungos nariai, pretenzijų, kad jiems nebuvo atstovauta ar buvo atstovauta netinkamai sudarant kolektyvinę sutartį, neturėtų reikšti. [...] nes tokį reglamentavimą įtvirtina LR teisės aktai. [...] darbdavys, norėdamas išvengti galimų nesutarimų tarp darbuotojų, pretenzijų ir dalies darbuotojų siekio atsiriboti nuo tokios kolektyvinės sutarties, galėtų dar derybų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo metu imtis prevencinių priemonių – pakviesti likusią dalį darbuotojų išsirinkti savo atstovus ir juos kviešti dalyvauti sudarant sutartį ir ją pasirašant“⁷⁸. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų atžvilgiu neturėtų būti didelių įstatyminių varžymų tiek šiems darbuotojų atstovams susikurti, tiek ir dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties, tačiau pritartina nuomonei, jog ši neturėtų galioti visiems be išimties įmonės darbuotojams. Įstatymai lyg ir nedraudžia kelių kolektyvinių

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-156/2013.

⁷⁸ Dauskurdas, V. *supra* note 4, p. 30.

sutarčių galiojimo įmonėje (DK 52 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog jei įmonėje galioja kelios kolektyvinės sutartys, taikomos tos nuostatos, kurios palankesnės darbuotojams), taigi svarstyti, kodėl dalis darbuotojų, kurie, tarkime, nepriklauso šakos profesinei sąjungai ar kitai kokiai sąjungai, negalėtų, išsirinkus savo atstovus įmonėje, pasirašyti su darbdaviu kitą kolektyvinę sutartį, kuri jiems galėtų, o kilę prieštaravimai vėlgi galėtų būti sprendžiami darbuotojų naudai. Įmonės kolektyvinių sutarčių galiojimo visiems darbuotojams nuostata ydinga ir dėl to, jog, visų pirma kolektyvinės sutartys įmonėse nėra privalomos ir dėl jų derybų šalys tariasi laisva valia, todėl įmonėje gali galioti ir individualios sutartys, nesant kolektyvinės. Antra, tokiu būdu varžoma individuali darbuotojų galimybė derėtis su darbdaviu dėl darbo sąlygų⁷⁹. Dar galima būtų pridurti, jog nepaisant kolektyvinių sutarčių teikiamos naudos tiek darbuotojams dėl lankstesnių darbo sąlygų, tiek darbdaviams dėl galimybės derėtis su atstovais, o ne visu kolektyvu, nelankstumo kolektyvinėms sutartims suteikia jų ganėtinai griežtai reglamentuota derybų tvarka bei numatyti terminai. Dėl to jų pasirašoma mažiau, nei galėtų būti esant liberalesniam reguliavimui. Pastebėtina, jog tik įmonės kolektyvinei sutarčiai turi pritarti darbuotojų kolektyvas, o nacionalinė, šakos ar teritorinė kolektyvinė sutartis priimama socialinių partnerių. Kalbant apie kolektyvinių sutarčių nutraukimo terminus, galima išvelgti prieštaravimus tarp sutarčių laisvės, laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo principų bei nuostatos, jog draudžiama nutraukti įmonės kolektyvinę sutartį anksčiau nei po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo. Tokiu reglamentavimu, viena vertus, neterminuota kolektyvinė sutartis galioja iki kitos kolektyvinės sutarties pasirašymo, tačiau, kita vertus, draudžiama tą kitą sutartį pasirašyti anksčiau nei po šešių mėnesių nuo pirmesnės įsigaliojimo.

Siekiant, kad kolektyvinėmis sutartimis būtų kuo plačiau reglamentuojami darbo teisiniai santykiai, DK įtvirtina ne galutinį sąlygų, dėl kurių gali būti tariamasi kolektyvinėse sutartyse, sąrašą, tačiau tam, kad tos kolektyvinės sutartys būtų kuo labiau savarankiškos ir neatkartotų daugelio DK nuostatų, jos yra valstybėse skatinamos:

1. „Didinant socialinių partnerių (visų pirma – darbuotojų atstovų) savarankiškumą ir derybines galias;
2. Sudarant prielaidas kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamam teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius“⁸⁰.

Skatinant kolektyvines derybas valstybės įsikišimas į kolektyvinius teisinius santykius turi būti proporcingas – jei kolektyvinių derybų šalys pačios nepajėgios išspręsti problemų, tai valstybės pagalba būtina, tačiau jei socialiniai partneriai ir patys puikiausiai sugeba priimti reikiamus sprendimus, valstybės įsikišimas turi būti mažinamas. Taip pat, kaip vienas iš skatinimo būdų,

⁷⁹ Analizė. Dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo. *Supra* note 67.

⁸⁰ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al.*, *supra* note 8, p. 359.

siūlytinas kuo platesnis visuomenės informavimas visose prieinamose priemonėse apie darbuotojų atstovus bei jų teises, kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties. „Mokslininkai patvirtino nuostatą, kad kolektyvinę sutartį galima įvardyti kaip individualų įmonės kodeksą, kuriame surašytos visos taisyklės, sąlygos, reglamentuojančios darbdavių ir darbuotojų santykius, darbo tvarką. Tokia sutartis labiau asocijuojasi ne su apribojimais, o su galimybėmis, nes naudos iš jos gauna abi pasirašiusios pusės, nes valdymo procese naudojančios kolektyvinę sutartį įmonės teisingai suvokia žmogiškųjų išteklių reikšmę veiklos rezultatyvumui. Taip išlaisvinamas žmogiškųjų išteklių potencialas, sudaroma identifikacijos galimybė atskiram individo indėliui kuriant bendrą produktą“⁸¹. Taigi, skatinant kolektyvines derybas bei išnaudojant visas kolektyvinės sutarties teikiamas galimybes, manytina, padidės ne tik atskirų įmonių veiklos rezultatyvumas, tačiau ir šalies ekonominė padėtis.

Be kolektyvinės sutarties pasirašymo darbuotojų atstovams suteikiamos ir kitos reikšmingos teisės. Darbo teisės įstatymai detaliai reglamentuoja teisę į informaciją, darbuotojų informavimą ir konsultavimą. Pagal DK reglamentavimą, įmonės darbuotojai ir jų atstovai turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma įmonės komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi. Tokios informacijos suteikimas darbuotojų atstovams vertintinas kaip jų veiklos reikšmingumo ir savarankiško teisinio statuso pripažinimas. Šią informaciją galima gauti tik pateikus rašytinį pasižadėjimą jos neatskleisti, o suteikiama ji tuomet, jei būtina darbuotojų atstovų ar darbuotojo pareigoms atlikti. Manytina, informacijos, laikomos komercine (gamybine) paslaptimi, suteikimas darbuotojų atstovams gali paskatinti sėkmingas kolektyvines derybas ir sukurti abipusį socialinių partnerių pasitikėjimą. Taip pat darbuotojų atstovams suteikta teisė dėl reikalingos jų pareigoms atlikti informacijos kreiptis į valstybės ar savivaldybių institucijas. DK 47 straipsnyje reglamentuojama informavimo ir konsultavimo tvarka. „Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas“⁸². Darbuotojų atstovų teisė į informavimą ir konsultavimą, o darbdavių pareiga vykdyti informavimą ir konsultavimą, įtvirtinta tiek tarptautinėje, tiek ES teisėje. Darbdaviui DK numato griežtą terminą, jog šis turi vykdyti pareigą reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus ir nėra numatyta galimybė kolektyvinėje sutartyje susitarti kitaip. Darbuotojų atstovų (jų nesant – darbuotojų) informavimas ir konsultavimas numatytas tam, kad įmonės darbuotojai būtų lojalūs darbdaviui, žinotų, jog šis linkęs pasitikėti kolektyvu ar išrinktais atstovais ir su jais bendradarbiauti. Taip pat, kad galėtų iš anksto įspėti apie gresiančias permainas ar atleidimus ir darbuotojai galėtų ieškotis darbo. Galiausiai, informavimas ir

⁸¹ Šavareikienė, D. *Supra* note 75, p. 34.

⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 18.

konsultavimas turėtų suteikti įmonėms stabilumo. Šiems tikslams pasiekti darbdavys įpareigojamas informuoti ir konsultuotis:

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 pasekmes⁸³.

Darbdaviui ES teisės aktų pagrindu sukurta pareiga informuoti darbuotojus ir konsultuotis su jais grupės darbuotojų atleidimo atveju ar įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo atveju, siekiant sušvelninti neigiamus padarinius. Visoms šioms teisėms ir pareigoms, susijusioms su darbuotojų informavimu ir konsultavimu, reikiamas teisinės sąlygas turi sudaryti valstybė, tačiau į jų įgyvendinimą neturi kištis.

Dar viena reikšminga darbuotojų atstovams suteikiama teisė – teisė skelbti streiką. Ši teisė priklauso nuo darbuotojų valios, tačiau ji įgyvendinama ir organizuojama per darbuotojų atstovus. Streikas – neišspręsto kolektyvinio ginčo pasekmė. Teisė skelbti streiką pirmiausiai suteikiama profesinėms sąjungoms, o darbo taryba šia teise gali pasinaudoti tik kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvas neperdavė atstovavimo ir gynimo funkcijos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Streiko skelbimas pakankamai detaliam reglamentuotas nustatant jo sąlygas, iniciatorių skaičių, šalis, pasekmes, kadangi jis tarptautiniu požiūriu vertinamas kaip kraštutinė priemonė ginti darbuotojų teises, todėl pirmiausia skatinama kilusius nesutarimus spręsti taikiomis derybomis. Numatytos tokios streiko skelbimo 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 pritarė nustatyta darbuotojų dauguma. [...] darytina išvada, kad profesinė sąjunga turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką ir dar nesant [...] išreikštos darbuotojų valios [...] tačiau [...] streikas gali būti skelbiamas tik tada, jeigu sprendimui skelbti streiką slaptu balsavimu pritarė nustatyta darbuotojų dauguma“⁸⁴. Streiko skelbimo teisė reikšminga tuo, jog ji realizuojama tik per darbuotojų atstovus.

⁸³ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al.*, *supra* note 8, p. 204-205.

⁸⁴ *Ibid*, p. 485.

Nei Profesinių sąjungų įstatymas, nei DK detaliai nereglamentuoja darbuotojų atstovų pareigų, todėl jas galima analizuoti vadovaujantis Darbo tarybų įstatymu. Profesinių sąjungų ar darbo tarybų nariai turi atlikti jiems, kaip darbuotojų atstovams, pavestas funkcijas, vadovautis darbo tvarkos reglamentu ar įstatais, neatskleisti jiems patikėtos informacijos, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, informuoti valdymo organus bei atstovaujamus darbuotojus apie atliktas funkcijas. Profesinės sąjungos (darbo tarybos) pagrindinė pareiga atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams, laikytis kolektyvinės sutarties, įstatų (reglamento) ar kitų susitarimų su darbdaviu, atstovauti darbuotojams jų nediskriminuojant, informuoti apie savo veiklą, laikytis įstatymuose numatytų teisės principų⁸⁵. Pastebėtina, jog įstatymai nereglamentuoja darbo tarybos ar profesinių sąjungų narių atsakomybės už jiems numatytų pareigų nesilaikymą ar, pavyzdžiui, jei narys pažeidžia kolektyvinės sutarties nuostatas. Ar atsakomybė taikoma individualiai, ar darbuotojų atstovai atsako už savo narius, taip, kaip ir gina savo narius? Šiuo atveju teisinga būtų, jei darbuotojams atstovaujančios institucijos narys pats atsakytų už pažeidimus. Minėta atsakomybės problema iš dalies susijusi su darbuotojų atstovams taikomomis garantijomis.

Garantijos darbuotojams atstovaujantiems subjektams numatytos tarptautiniuose ir ES teisės aktuose, kurių reguliavimas perkeltas ir į Lietuvos nacionalinę teisę. Garantijos darbuotojams paprastai skirstomos į darbuotojams atstovaujančių institucijų veiklos garantijas ir darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantijas⁸⁶. Veiklos garantijos susijusios su valstybių pareiga užtikrinti tinkamas sąlygas darbuotojų atstovų veiklai, jų nepriklausomumui ir laisvei susikurti. Kritikuotinos kai kurios darbuotojams atstovaujančių institucijų narių garantijos. Pagal Profesinių sąjungų įstatymą ir Darbo tarybų įstatymą darbuotojų atstovams taikomos garantijos atleidžiant iš darbo. Tuo laikotarpiu, kol eina savo pareigas jie negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės be išankstinio profesinės sąjungos ar darbo tarybos sutikimo. Taip pat jiems tokia garantija taikoma ir drausminių nuobaudų skyrimo atveju (išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo). Pritartina, jog darbuotojus atstovaujančioms institucijoms bei jų nariams turi būti taikomos tam tikros įstatyminės ar kolektyvinėse sutartyse numatytos garantijos, tačiau iš kitos pusės, įmonėje veikiančios profesinės sąjungos nariai ar darbo tarybos nariai yra darbuotojai – „[...] organizacijos darbuotojas, išrinktas į tos įmonės, įstaigos, organizacijos profesinės sąjungos atstovajamuosius ir (arba) valdymo organus ir dėl to nutraukęs darbo santykius, prilyginamas tos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojui“⁸⁷. Jiems, kaip ir kitiems darbuotojams, priskirtos tam tikros teisės bei pareigos darbe, taigi ir atsakomybė. Svarstyta, ar darbuotojams atstovaujančių institucijų

⁸⁵ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Supra* note 20.

⁸⁶ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kirslienė, R., *et al.*, *supra* note 8, p. 304.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Supra* note 19.

nariams turi būti teikiamos privilegijos atleidžiant juos iš darbo ar skiriant drausmines nuobaudas. ETT vienoje iš bylų išaiškino, jog „Direktyvos 2002/14 7 straipsnis turi būti aiškinamas kaip nereikalaujantis, kad darbuotojų atstovams būtų suteikta sustiprinta apsauga nuo atleidimo. Tačiau bet kokia šiai direktyvai perkelti priimta priemonė, nesvarbu, ar ji numatyta įstatyme, ar kolektyvinėje sutartyje, turi atitikti minėtame 7 straipsnyje nustatytą minimalų apsaugos lygį“⁸⁸. Darbuotojo atsakomybė už drausminę nuobaudą yra individuali atsakomybė už pažeidimus, todėl, manytina, darbo tarybos ar profesinės sąjungos narys už pažeidimą turėtų atsakyti kaip ir kitas darbuotojas, lygiai taip atleidžiant iš darbo turėtų būti taikomos tokios pat sąlygos kaip ir atleidžiant kitus darbuotojus. Ypač tai pasakytina apie profesinių sąjungų narius, kurie gali dalyvauti profesinės sąjungos veikloje ir nebūdami įmonės ar organizacijos darbuotojais, t.y. būdami atleisti iš darbo. Taip pat socialiai neteisinga atrodo ir DK 135 straipsnio 2 dalies nuostata, pagal kurią darbuotojų atstovai turi pirmenybės teisę likti darbe kai mažinamas darbuotojų skaičius net jei jų kvalifikacija yra žemesnė nei kitų darbuotojų, kuriems taikomos garantijos. Manytina, šiuo atveju turėtų būti vertinama visų darbuotojų, patenkančių į minėto straipsnio reguliavimo sritį, kvalifikacija sprendžiant kam suteikti pirmenybės teisę likti darbe. Darbuotojų atstovų nariai turi vykdyti savo teises ir pareigas, naudotis tam tikromis garantijomis, tačiau darbdavys bei įmonės efektyvumas dėl to neturi nukentėti. Pritartina tokioms teikiams garantijoms kaip vidutinis darbo užmokestis už darbo metu vykdomas pareigas, kvalifikacijos kėlimui skiriamas laikas ir lėšos, pirmesnio darbo (pareigų) suteikimas pasibaigus narystei atstovaujamos institucijose ar lygiaverčio darbo suteikimas. Taigi, įstatymų leidėjas turėtų peržiūrėti ar visos darbuotojų atstovams teikiamos garantijos iš tiesų yra pagrįstos ir teisingos kitų darbuotojų atžvilgiu. Pritartina nuomonei, jog pačios darbuotojams atstovaujančios institucijos turi skatinti savo narių atsiradimą ir teikti garantijas. „[...] garantijos ir privilegijos galėtų būti numatytos konkrečių įmonių kolektyvinėse sutartyse, atsižvelgiant į šių įmonių specifiką ir finansinę padėtį“⁸⁹.

Apibendrinant darbuotojų atstovų teises bei pareigas, pasakytina, jog jiems suteiktas teisinis statusas leidžia jas įgyvendinti tiek įmonės lygmeniu, tiek aukštesniu lygiu (profesinėms sąjungoms) ir siekti sėkmingų derybų, kurios vyksta per socialinę partnerystę. Darbuotojų atstovai dalyvauja sutartinės teisėkūros procese, kurios metu pasirašyta kolektyvinė sutartis ar priimti kiti susitarimai su darbdaviu vertintini teigiamai darbo teisiniuose santykiuose. Nepaisant to, ydinga nuostata dėl kolektyvinės sutarties privalomumo visiems darbuotojams, nes, apskritai kolektyvinės sutartys įmonėse nėra privalomos ir dėl jų derybų šalys tariaisi laisva valia, todėl įmonėje gali galioti ir individualios sutartys, nesant kolektyvinės. Taip pat, tokiu būdu varžoma

⁸⁸ Byla C-405/08 *Ingeniørforeningen i Danmark, veikianti Bertram Holst vardu prieš Dansk Arbejdsgiverforening, veikiančią Babcock & Wilcox Vølund ApS vardu* [2010] ETA I-985.

⁸⁹ Analizė. Dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo. *Supra* note 67.

individuali darbuotojų galimybė derėtis su darbdaviu dėl darbo sąlygų. Nelankstumo kolektyvinėms sutartims suteikia ir jų ganėtinai griežtai reglamentuota derybų tvarka bei numatytas reguliavimas, jog neterminuota kolektyvinė sutartis galioja iki kitos kolektyvinės sutarties pasirašymo, nors, kita vertus, draudžiama tą kitą sutartį pasirašyti anksčiau nei po šešių mėnesių nuo pirmsnės įsigaliojimo. Valstybės įvairiais būdais skatina kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių, kadangi šios teikia daug galimybių, naudą tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, taip pat prisideda prie įmonių veiklos rezultatyvumo. Darbuotojų atstovams suteiktos ir kitos reikšmingos teisės, tokios kaip kolektyvinių sutarčių laikymosi priežiūra, dalyvavimas socialiniame dialoge, informavimo ir konsultavimosi bei streiko skelbimo teisė. Streiko skelbimo teisė realizuojama tik per darbuotojų atstovus. Pastebėtina, jog įstatymai detalai nereglamentuoja darbuotojų atstovų pareigų bei atstovaujančių institucijų narių atsakomybės už jiems numatytų pareigų nesilaikymą, todėl gali iškilti klausimas ar taikytina individuali atsakomybė, ar atsakomybė atstovaujančiai institucijai. Darbuotojų atstovams teikiama ir nemažai garantijų, bet kai kurios iš jų kritikuotinos. Manytina, darbo tarybos ar profesinės sąjungos narys (kuris pagal Profesinių sąjungų įstatymą prilyginamas darbuotojui) už pažeidimą, dėl kurio skiriama drausminė nuobauda, turėtų atsakyti kaip ir kitas darbuotojas, lygiai taip atleidžiant iš darbo turėtų būti taikomos tokios pat sąlygos kaip ir atleidžiant kitus darbuotojus. Socialiai neteisinga atrodo ir nuostata, pagal kurią darbuotojų atstovai turi pirmenybės teisę likti darbe kai mažinamas darbuotojų skaičius net jei jų kvalifikacija yra žemesnė nei kitų darbuotojų, kuriems taip pat taikomos garantijos. Manytina, šiuo atveju turėtų būti vertinama visų darbuotojų, patenkančių į minėto straipsnio reguliavimo sritį, kvalifikacija. Pritartina tokioms teikiamoms garantijoms kaip vidutinis darbo užmokestis už darbo metu vykdomas pareigas, kvalifikacijos kėlimui skiriamas laikas ir lėšos, pirmsnio darbo (pareigų) suteikimas pasibaigus narystei atstovaujamos institucijose ar lygiaverčio darbo suteikimas.

2.4. Valstybės tarnautojų atstovavimas

Tarptautinės teisės aktai – TDO konvencijos, EŽTK, Europos socialinė chartija, darbo teisinių santykių srityje skelbia asociacijų laisvės principą, tačiau beveik visuose juose numatytos išskirtinės sąlygos policijos pareigūnams, ginkluotosioms pareigoms ar kitiems valdymo pareigūnams, kurias turi numatyti valstybių nacionalinė teisė. Pavyzdžiui, TDO Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės bei teisės jungtis į organizacijas gynimo“ nurodo, jog kaip numatytos garantijos taikomos ginkluotosioms pareigoms ir policijai, nustato nacionaliniai

įstatymai ir kiti norminiai aktai⁹⁰. Atsižvelgiant į tarptautinius teisės aktus Profesinių sąjungų įstatyme numatyta, jog „įstatymo taikymo ypatumai krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose gali būti nustatyti šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose“⁹¹. Panaši nuostata numatyta ir DK. Valstybės tarnautojų atstovavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas) 16 straipsnis, kuris numato valstybės tarnautojų teisę „būti profesinių sąjungų, organizacijų ar susivienijimų nariais, taip pat politinių partijų ar organizacijų nariais, ne tarnybos (darbo) laiku, išskyrus valstybės tarnautojus, atliekančius savivaldybės tarybos nario pareigas, dalyvauti politinėje veikloje“⁹². Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 7 dalyje numatytos valstybės tarnautojų, esančių profesinės sąjungos nariais, teisės. Jie „turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 10 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis“⁹³. Šis įstatymas taip pat reglamentuoja ir kolektyvines sutartis 5(1) straipsnyje, kuris numato galimybę valstybės tarnyboje pasirašyti nacionalinę, šakos ar įstaigos kolektyvinę sutartį. Atsižvelgiant į specialaus valstybės tarnautojams skirtą įstatymo reguliavimą, darytina išvada, jog atstovaujanti institucija – tokia kaip darbo taryba, šiuose valstybės tarnybos santykiuose negali būti kuriama: „[...] nustatyta tik valstybės tarnautojų teisė būti profesinių sąjungų nariais. [...] Valstybės tarnybos įstatyme apibrėžiami subjektai, galintys atstovauti valstybės tarnautojų darbo, socialiniams ir ekonominiams interesams“⁹⁴. Pažymėtina ir tai, kad esant specialiajam teisės aktui, kiti įstatymai taikomi tik tiek, kiek tam tikra sritis neregamentuota specialiajame įstatyme. Dėl tokio teisinio reguliavimo valstybės tarnautojai, dalyvaujantys profesinių sąjungų veikloje, turi mažiau garantijų ir teisių nei kitų profesinių sąjungų nariai, veikiantys ne valstybiniame sektoriuje. Valstybės tarnautojų kaip profesinių sąjungų narių teisės ir garantijos numatytos keliuose minėtuose straipsniuose, taigi negalima sakyti, jog šie klausimai neregamentuoti, tačiau nieko nesakoma apie teisę organizuoti savo veiklą, rinkti valdymo organus, parengti įstatus ir pan. Susidaro padėtis, jog profesinės sąjungos neturi lygių teisių vykdyti savo veiklą. Įstatymas neregamentuoja ir tokių klausimų, kaip kilusių ginčų dėl kolektyvinės sutarties sprendimas. Taigi, sprendžiant tokius ginčus, vadovaujamosi DK numatytais būdais. „[...] galima konstatuoti, jog Lietuvoje Valstybės tarnybos ar kiti specialūs įstatymai nenumato jokių ypatumų

⁹⁰ Dėl asociacijų laisvės bei teisės jungtis į organizacijas gynimo: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 27-653.

⁹¹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Supra* note 19.

⁹² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999. Nr. 66-2130.

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Supra* note 5, p. 61.

taikinimui ir tarpininkavimui valstybės tarnyboje. Be to, kol kas Lietuvoje šie metodai visų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo praktikoje apskritai dar nėra įgavę pagreičio. Todėl reikėtų stiprinti tarpininkavimo metodą ir skatinti, kad jis būtų taikomas ne tik privačiame sektoriuje, bet ir siekti, kad ir valstybės tarnybos srityje jis taptų įprastinis. Tikslinga būtų sudaryti atskirą sąrašą tarpininkų, kurie spręstų kolektyvinius darbo ginčus, kilusius valstybės tarnyboje, taip pat nustatyti kuo trumpesnius tokių ginčų sprendimo terminus. [...] siūlymą sąlygoja valstybės tarnautojų, ypač teisėsaugos pareigūnų atliekamų pareigų svarba, nes kolektyviniai darbo ginčai, kilę valstybės tarnyboje, gali skaudžiai atsiliiepti viešiesiems interesams [...]“⁹⁵.

Analizuojant kai kurias atstovavimo teises valstybės tarnyboje, pastebėtina, jog jų įgyvendinimas problematiškas. Kolektyvinėje sutartyje įprasta tartis su darbdaviu dėl geresnių socialinių garantijų bei darbo užmokesčio. Valstybės tarnautojams pareiginiai atlygiai ir priedai nustatomi įstatymais, todėl kyla problema valstybės tarnautojų kolektyvinėje sutartyje susitarti dėl finansinių klausimų. „[...] valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, socialinių garantijų ir poilsio laiko klausimai detalčiai reglamentuoti Valstybės tarnybos įstatyme bei statute. Todėl kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje šalys neturi galimybių dėl šių klausimų derėtis. Jos beveik neturi galimybių derėtis ir dėl kitų su finansiniais ištekliais susijusių klausimų. Pavyzdžiui, dėl darbo laiko sutrumpinimo ar atostogų trukmės pailginimo, nes darbo užmokestis ir kitos finansinė potekstę turinčios valstybės tarnautojų įdarbinimo sąlygos turi būti numatytos valstybės biudžete, kuris grįstas šalies ekonomine padėtimi ir visuotiniu interesu“⁹⁶. Taip pat kalbant apie asociacijų principą, kuris pagal tarptautinę teisę pilna apimtimi negarantuojamas valstybės tarnybos institucijose veikiančioms profesinėms sąjungoms, galima pastebėti jo suvaržymus ir Lietuvos teisiniame reglamentavime. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 43 straipsniu (3 dalis) varžoma profesinių sąjungų veikla, nurodant: „Profesinių sąjungų veikla vidaus reikalų įstaigoje šios vidaus reikalų įstaigos vadovo teikimu įstatymų nustatyta tvarka gali būti sustabdyta ar nutraukta, jeigu jos vykdoma veikla prieštarauja įstatymams ir trukdo įgyvendinti funkcijas siekiant užtikrinti žmogaus teises ir viešąjį saugumą“⁹⁷. Šio įstatymo 45 straipsnyje numatomas draudimas vidaus reikalų įstaigoje veikiančioms profesinėms sąjungoms streikuoti ar organizuoti streikus, piketus, mitingus⁹⁸. Tokiu reglamentavimu varžomas asociacijų laisvės principas. Valstybės tarnautojams varžoma teisė į streiką ir kituose įstatymuose ar statute. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatymo 16

⁹⁵ Petrylaitė, D. Kolektyvinės teisėsaugos pareigūnų teisės: asociacijų laisvė ir jos įgyvendinimas. *Verslo ir teisės aktualijos*. 2008, t. 2, p. 101-102.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 99-100.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003. Nr. 42-1927.

⁹⁸ *Ibid.*

straipsnio 1 dalies 6 punktas draudžia streikuoti valstybės tarnautojams, einantiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas⁹⁹. Varžant streiko teisę pareigūnams, keliamas klausimas: „ar statutiniams valstybės tarnautojams, neturintiems teisės streikuoti, pagrįstai atimama teisė naudotis kitomis kolektyvinio poveikio priemonėmis (piketais, mitingais, eitynėmis, demonstracijomis ir kitais taikiais susirinkimais), ar toks draudimas nepažeidžia visuotinai priimto proporcingumo principo. Manytina, kad teisė pasinaudoti įvairiomis protesto akcijomis, visų pirma, kaip tik turėtų būti pripažįstama tiems tarnautojams, kuriems nesuteikta teisė streikuoti“¹⁰⁰. Pagal tarptautinius teisės aktus, teisės streikuoti ribojimai gali būti taikomi, tačiau jie turi būti pagrįsti ir negali absoliučiai suvaržyti šios teisės valstybės tarnautojams.

Apibendrinant valstybės tarnautojų atstovavimą, pastebėtina, jog tarptautinė teisė numato valstybės pareigūnų teisinio statuso ypatumus, kuriuos reguliuoti patikėta nacionalinėms teisėms. Pagal Lietuvos teisės aktus valstybės tarnautojams suteikta teisė būti profesinių sąjungų nariais, pasirašyti kolektyvines sutartis bei kitos teisės, tačiau nenumatyta galimybė rinkti tokius atstovus, kaip darbo taryba, nes Valstybės tarnybos įstatymas numato tik profesinių sąjungų veiklos galimybes. Profesinės sąjungos valstybinėse institucijose neturi lygių teisių su kitomis profesinėmis sąjungomis, nes jų teisės ir garantijos žymiai kuklesnės Valstybės tarnybos įstatyme, palyginus su DK, tačiau šiuo atveju turi būti taikomas specialusis teisės aktas. DK taikomas tiems teisiniams santykiams, kurie nesureguliuoti, pavyzdžiui, ginčams dėl kolektyvinės sutarties ir jų sprendimo būdams. Valstybės tarnautojai, kaip profesinių sąjungų nariai, susiduria su asociacijos laisvės principo varžymais. Tai lemia nuostatos, jog profesinių sąjungų veikla gali būti sustabdyta jei jos vykdoma veikla prieštarauja įstatymams, neužtikrina žmogaus teisių ar viešo saugumo. Taip pat nuostata, draudžianti vidaus reikalų įstaigoje veikiančioms profesinėms sąjungoms streikuoti ar organizuoti streikus, piketus, mitingus bei streikuoti valstybės tarnautojams, einantiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas. Todėl, atsižvelgiant į streiko teisės ribojimus, svarstyтина, ar pagrįstai atimta teisė naudotis kitomis priemonėmis – piketais, mitingais ar įvairiomis protesto akcijomis bei pabrėžiama, jog ribojimai galimi, tačiau jie turi būti pagrįsti ir negali absoliučiai suvaržyti šios teisės valstybės tarnautojams.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Supra* note 92.

¹⁰⁰ Petrylaitė, D. *Supra* note 95, p. 103.

3. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS PAGAL EUROPOS SĄJUNGOS TEISĘ. ATSTOVAVIMO PERSPEKTYVOS ATEITYJE

3.1. Darbuotojų atstovų reglamentavimas Europos Sąjungoje

Europos Sąjungos teisės sistema socialinių bei darbo santykių sferoje bei kitose srityse grindžiama socialine partneryste bei socialiniu dialogu. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 152 straipsnyje nustatyta, kad „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“¹⁰¹. Socialinė partnerystė plėtojosi palaipsniui, kadangi darbo santykiai ir socialiniai klausimai nebuvo prioritetiniai, o pati sąjunga labiau koncentravosi į ekonominius reikalus. Socialinių partnerių vaidmuo plėtėsi nuo patariamąsios teisės iki teisėkūros. Pirmiausia buvo skatinamas bendradarbiavimas socialinėje sferoje, susijusioje su darbo sąlygomis ir įdarbinimu, įkurtas Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, kurio tikslas atstovauti samdomiems darbuotojams, darbdaviams bei kitoms interesų grupėms (nevyriausybinėms organizacijoms) ir patarti ES institucijoms su šiomis interesų grupėmis susijusiais klausimais. Vėliau buvo įtvirtintos teisės normos, apsaugančios kolektyvines darbuotojų teises – grupinio atleidimo ir įmonių, verslo perdavimo atveju, o darbdavys įpareigotas informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais ar darbuotojais. Dar vėlesniu laikotarpiu profesinės sąjungos ir darbdavių atstovai ES institucijų buvo skatinami inicijuoti socialinį dialogą ir plėtoti partnerystę ES lygiu. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija tapo darbo teisės normų aiškinimo priemone. Taip pat ES lygiu įteisinta galimybė perkelti direktyvas į nacionalinę teisę ne tik įstatymais, bet ir nacionalinių socialinių partnerių susitarimais. Šis laikmetis ypač reikšmingas dėl susitarimo dėl socialinės politikos perkėlimo į ES steigimo sutartis, o socialiniai partneriai įgavo teisę dalyvauti teisėkūros procese. Nuo 1996 metų ES lygiu veikiančių socialinių partnerių susitarimų pagrindu priimtos reikšmingos socialinėje srityje valstybėms narėms privalomos direktyvos. Tuo laikotarpiu socialinis dialogas vystomas Europos sektorių komitetuose, kuriuose dalyvauja socialiniai partneriai, atitinkantys Europos lygmens socialiniams partneriams keliamus kriterijus. Buvo priimta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, svarbi socialinei partnerystei ir įtvirtinusi profesinių sąjungų teises, socialinius ir darbo principus. Tiesa, dėl kai

¹⁰¹ Europos Sąjungos oficialusis leidinys. C 326, 2012 10 26.

kurių nuostatų, kaip peržengiančių ES kompetencijos ribas, kilo prieštaravimų, kadangi valstybės narės turi savo darbo teisės ir darbuotojų atstovų veiklos tradicijas¹⁰².

Svarbiausi ES teisės aktai kolektyviniuose santykiuose ir atstovavimo santykiuose yra Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, direktyva dėl informavimo ir konsultavimosi, Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (toliau – direktyva dėl Europos darbo tarybos), Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo ir kt. ES pagrindinių teisių chartija tapo įpareigojančiu dokumentu jai suteikus sutarčių galią ir joje dar kartą įtvirtintos darbuotojų atstovų teisės – teisė į informavimą ir konsultavimą, asociacijų laisvė, teisė į kolektyvines derybas. Aukščiau minėtos direktyvos, galima sakyti, konkretizuoja Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos nuostatas, nors nė vienas teisės aktas negali numatyti detalių šių teisių įgyvendinimo sąlygų. Direktyva dėl informavimo ir konsultavimosi siekiama sukurti „minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Bendrijos įmonėse ir padaliniuose. Praktiniai susitarimai dėl informavimo ir konsultavimosi apibrėžiami ir įgyvendinami pagal konkrečios valstybės narės nacionalinės teisės aktus“¹⁰³. Pažymėtina, jog kaip nustatyta SESV 153 straipsnio 5 dalyje, ES neturi kompetencijos reguliuoti darbo užmokesčio, teisės jungtis į asociacijas, teisės streikuoti ar imtis lokautų, klausimų ir valstybės čia nusistato savo reguliavimą, o ES institucijos gali tik pateikti nuomones. Būtent dėl to pritartina nuomonei, jog „sukurti bendros darbuotojų atstovavimo sistemos Europos Sąjungoje yra teisiškai neįmanoma, ką jau kalbėti apie istorines priežastis“¹⁰⁴. Taigi, ES lygmeniu plėtojama socialinė partnerystė, kuriami minimalūs standartai ir reikalavimai, siekiant kuo labiau suvienodinti darbuotojų atstovų teises bei paskatinti juos imtis reguliavimo, informuoti, tačiau dėl skirtingų tradicijų ir valstybių narių ekonominio išsivystymo neįmanoma sukurti vieningos tobulos socialinės partnerystės bei darbuotojų atstovavimo sistemos.

ES teisė be darbuotojų informavimo ir konsultavimo taip pat reglamentuoja ir darbuotojų dalyvavimą įmonės valdyje. Visos šios darbuotojams ar jų atstovams suteikiamos teisės yra labai svarbios bendrovių ir darbdavių atžvilgiu, kadangi darbuotojai yra įmonių verslo sėkmės vienas iš esminių elementų. Dėl to darbdaviai turėtų būti suinteresuoti siekti gerų

¹⁰² Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al.*, *supra* note 8, p. 156-167.

¹⁰³ Europos parlamento ir tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. *Supra* note 1.

¹⁰⁴ Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Supra* note 5, p. 53.

santykių su darbuotojų atstovais ir įtraukti juos bent iš dalies į įmonių valdymą. Darbuotojų informavimas pagal Europos bendrovės reglamentą papildančios direktyvą reiškia kompetentingo Europos bendrovės organo informacijos pateikimą darbuotojams atstovaujančiam organui ar darbuotojų atstovams su Europos bendrove ar jai pavaldžioms įmonėms susijusiais klausimais. Konsultavimas reiškia dialogo užmezgimą ir pasikeitimą nuomonėmis tarp darbuotojų atstovų ar darbuotojams atstovaujančio organo ir kompetentingo Europos bendrovės organo. Dalyvavimas priimant sprendimus pagal minėtą direktyvą reiškia atskiro darbuotojams atstovaujančio organo ar darbuotojų atstovų įtaką Europos bendrovės veiklai, kuri pasireiškia rekomendavimo teise ar, pavyzdžiui, teise išrinkti bendrovės priežiūros organus. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę pagal ES teisę reiškia visas šias teises – informavimą, konsultavimą, dalyvavimą priimant sprendimus. Siekiant įgyvendinti šias darbuotojų teises, ES priimtos direktyvos, skatinančios pasirinkti darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę modelius ir įtvirtinti juos nacionaliniuose įstatymuose¹⁰⁵. Pažymėtina, jog nepaisant siekio sukurti ES kiek įmanoma vienodą sistemą dėl pagrindinių darbuotojų teisių, valstybės narės įgyvendindamos direktyvas gali susidurti su sunkumais, nes valstybėse veikia labai skirtingo dydžio įmonės ir kai kuriose valstybėse darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos ar darbo tarybos nerenkami arba jų aktyvumas labai mažas. Gali būti susiduriama ir su „negatyvaus“ socialinio dialogo problema, kurią reikia spręsti [...] pakeičiant „pozityviu“ . Tai reiškia, kad socialiniai partneriai turi būti įtraukti į visą sprendimų priėmimo ir jų vykdymo procesą, o ne pasitelkti socialinius partnerius tik tada, kai reikia įgyvendinti valdžios jau priimtus sprendimus¹⁰⁶.

Kaip minėta anksčiau, kadangi Europos valstybėse darbuotojams atstovauja tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos ar kiti renkami atstovai, ES teisės aktai neapibūdina darbuotojų atstovų sąvokos bei jų rinkimo ar susikūrimo tvarkos, paliekant tai valstybių nacionalinėms teisėms. Atsižvelgiant į ES teisės aktų analizę, darytina išvada, jog ES lygiu kaip darbuotojų atstovas pripažįstamos profesinės sąjungos, kadangi socialinių partnerių susitarimuose dalyvauja Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), o Europos darbo tarybos veikia Europos įmonių lygmenyje ir atsirado kaip siekis Europos mastu pagerinti darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi. „Darbuotojų atstovų įgaliojimai nėra bendri, o susiję su konkrečiomis situacijomis, pavyzdžiui, įmonių perleidimu, kolektyviniais atleidimais iš darbo [...]. Kitaip tariant, darbuotojų atstovų įgaliojimai nėra nuolatiniai ir apima darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisę tam tikrais teisės aktų numatytais atvejais“¹⁰⁷. Pritartina tokiam reguliavimui, kadangi nacionaliniams darbuotojų atstovams įgaliojimus turi nustatyti

¹⁰⁵ Vėgėlė, I. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme Europos Sąjungos teisėje. *Jurisprudencija*. 2004. t. 58(50). p. 107-111.

¹⁰⁶ Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*. 2005. t. 74(66). p. 18.

¹⁰⁷ Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Supra* note 5, p. 54.

valstybės narės, o ES lygiu socialiniame dialoge dalyvaujantys socialiniai partneriai ar įmonių darbuotojų atstovai patys jaučia socialinio reguliavimo tam tikroje srityje poreikį, o teisinis reguliavimas leidžia derybų būdu priimti teisės aktus savo nuožiūra. ES socialinio dialogo sistema leidžia kurti valstybėms lankstesnius darbo teisinius santykius, įvairias darbuotojų atstovavimo struktūras, suteikia galimybę privalomus ES teisės aktus įgyvendinti per kolektyvines sutartis. ES institucijos kartu su socialiniais partneriais sukūrė platų teorinį pagrindą socialinio dialogo būdu įgyvendinti teisėkūrą darbo teisėje ar darbuotojų atstovų teises, tačiau tai, kaip valstybės narės praktikoje įgyvendins ES teisės aktus, užtikrins darbuotojų atstovų realias veikimo sąlygas, lems visų Europos darbuotojų darbo sąlygas ir ES ekonominę padėtį. „Darbuotojų informavimas, konsultavimas plačiuoju požiūriu – per institucionalizuotus modelius ar kolektyvines derybas, per profesines sąjungas ar renkamus darbuotojų atstovus (darbo tarybas) – yra bendras visos Bendrijos bruožas“¹⁰⁸.

Apibendrinant pasakytina, jog darbuotojų atstovų reglamentavimas ES grindžiamas socialinės partnerystės sistema ir socialiniu dialogu. Darbuotojų atstovams suteikiamos teisės plėtojosi palaipsniui: nuo darbuotojams atstovaujamosios ir ES institucijoms patariamąsios teisės, vėliau dalyvavimo informavimo ir konsultavimosi procedūrose bei privalomo ES institucijų konsultavimosi su darbuotojų atstovais, teisės, iki teisėkūros, kuri įgyvendinama socialinių partnerių susitarimų pagrindu priimant privalomas direktyvas bei vėliau jas perkeltiant į nacionalinę teisę darbuotojų atstovų kolektyvinėmis sutartimis (turinčiomis direktyvų galią). ES priimta daugelis teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų bei jų atstovų teises, pavyzdžiui, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Europos parlamento ir Tarybos direktyva dėl informavimo ir konsultavimosi, Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo, Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo ir kt. Šie dokumentai nustato minimalius reikalavimus valstybėms narėms bei tam tikros srities darbuotojų atstovų įgaliojimus, nes detalias šių teisių bei įgaliojimų įgyvendinimo sąlygas nusistato valstybės narės. ES lygmeniu kuriami minimalūs standartai ir reikalavimai, siekiant kuo labiau suvienodinti darbuotojų atstovų teises bei paskatinti juos imtis reguliavimo, tačiau dėl skirtingų tradicijų ir valstybių narių ekonominio išsivystymo neįmanoma sukurti vieningos tobulos socialinės partnerystės bei darbuotojų atstovavimo sistemos. ES teisė reglamentuoja taip pat ir darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę, kuris apima informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą priimant sprendimus. Čia susiduriama su sunkumais, jog valstybėse

¹⁰⁸ Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Supra* note 5, p. 55.

veikia labai skirtingo dydžio įmonės ir kai kuriose valstybėse darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos ar darbo tarybos nerenkami arba jų aktyvumas labai mažas. Taip pat susiduriama su „negatyviu“ požiūriu į darbuotojų atstovus – socialiniai partneriai turi būti įtraukti į visą sprendimų priėmimo procesą, o ne tik tada, kai jau reikia įgyvendinti priimtus sprendimus. ES socialinio dialogo sistema leidžia kurti valstybėms lankstesnius darbo teisinius santykius, įvairias darbuotojų atstovavimo struktūras, suteikia galimybę privalomus ES teisės aktus įgyvendinti per kolektyvines sutartis. ES institucijos kartu su socialiniais partneriais sukūrė platų įstatyminį pagrindą socialinio dialogo būdu įgyvendinti teisėkūrą darbo teisėje ar darbuotojų atstovų teises, tačiau tai, kaip valstybės narės praktikoje įgyvendins ES teisės aktus, užtikrins darbuotojų atstovų realias veikimo sąlygas, lems visų Europos darbuotojų darbo sąlygas ir ES ekonominę padėtį.

3.2. Europos darbo tarybos ir jų veikimo Lietuvoje problematika

Europos darbo tarybos kūrėsi ES lygiu siekiant įgyvendinti tarpvalstybinį Bendrijos įmonių darbuotojų informavimą ir konsultavimą. Reikšmingiausias šiuo metu aktualus teisės aktas ES yra direktyva dėl Europos darbo tarybų, kuri įgyvendinta Lietuvoje priėmus Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymą (toliau – Europos darbo tarybų įstatymas). „Europos darbo taryba – ES įmonės arba jų grupės 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“¹⁰⁹. Šis darbuotojų atstovas, kaip ir darbo tarybos Lietuvoje, veikia įmonės lygiu, tačiau skiriasi įmonių apimtis, veiklos teritorija ir kai kurios teisės. „Labai svarbu atskirti Europos darbo tarybas nuo darbo tarybų, kurioms numatytos darbuotojų atstovų funkcijos ne tik informavimo ir konsultavimo, bet ir kitose srityse. Pažymėtina, kad Europos darbo tarybos steigiamos tarptautinėse įmonėse, ir pagrindinė jų atliekama funkcija – tarpininkavimas darbdaviui ir darbuotojams, siekiant informuoti darbuotojus apie įmonės ekonominę ir finansinę padėtį, numatomus veiklos pokyčius, naujų technologijų diegimą ir pateikti kitą informaciją, tuo tarpu darbo taryboms numatytos darbuotojų atstovo funkcijos Lietuvos įmonėse, įstaigose ir organizacijose“¹¹⁰. Analizuojant direktyvą dėl Europos darbo tarybų, matyti, jog ši gana detalai apibūdina Bendrovės įmonių, įmonių grupės, centrinės vadovybės, informavimo ir konsultavimo bei kitas sąvokas, paliekant valstybėms narėms teisę kai kurias detalijas nustatyti pagal nacionalinę teisę. Pažymėtina, jog pradedant derybas dėl Europos darbo tarybos sudarymo,

¹⁰⁹ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al.*, *supra* note 8, p. 298.

¹¹⁰ Dambrauskienė, G. *Supra* note 106, p. 16.

direktyva įpareigoja valstybėse narėse sudaryti specialų derybų organą, tačiau kokiu būdu jis bus renkamas ar skiriamas – nustato pačios valstybės. Laikantis asociacijų laisvės principo, centrinei administracijai ir specialiajam derybų organui paliekama laisvė susitarti dėl Europos darbo tarybos kompetencijos, funkcijų, darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos bei kitais klausimais. Atkreipiamas dėmesys, jog „Centrinė administracija ir specialus derybų organas gali raštu nuspręsti vietoj Europos darbo tarybos nustatyti vieną ar daugiau informavimo bei konsultavimosi tvarką“¹¹¹. Ši nuostata reiškia, jog Europos įmonėse ar jų grupėse nebūtinai turi būti steigiami Europos darbo taryba, gali būti tiesiog nustatyta suderinta darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarka, tačiau bet kuriuo atveju turi būti užtikrintas deramas darbuotojų informavimas ir konsultavimas, o tai yra centrinės ar kito lygmens vadovybės pareiga. Šiuo atžvilgiu ETT byloje dėl Europos darbų tarybos steigimo vienoje iš Vokietijos įmonių aiškino teisės gauti informaciją pagal direktyvą dėl Europos darbo tarybų steigimo, aspektus (dar galiojo Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo). Iškilo klausimas ar centrinė administracija (preziumuojama centrinė administracija), kuri yra ne Vokietijoje, privalo Vokietijos įmonės, priklausančios tai pačiai įmonių grupei, darbuotojų atstovams suteikti informaciją (apie įmones, padalinius, struktūrą, vidutinį darbuotojų skaičių) siekiant įkurti Europos darbo tarybą. ETT direktyvą aiškino plečiamai, jog valstybės narės privalo įpareigoti jos teritorijoje įsteigtas įmones, pagal direktyvą laikomas (preziumuojamas) centrine administracija, pateikti kitoje valstybėje narėje įsteigtai tos pačios grupės įmonei jos darbuotojų atstovų prašomą informaciją, kai pastaroji tokios informacijos neturi ir kai ji būtina siekiant pradėti derybas dėl Europos darbo tarybos steigimo¹¹². Kaip ir darbuotojų atstovams, veikiantiems Lietuvoje, taip ir Europos darbo tarybos nariams numatyta galimybė susipažinti su įmonių konfidencialia informacija bei jiems taikomos nacionaliniuose teisės aktuose numatytos garantijos, pavyzdžiui, darbo užmokestis už laikotarpį, kurio metu reikėjo vykdyti atstovavimo funkcijas, kvalifikacijos kėlimo galimybė. Valstybės privalo užtikrinti direktyvos laikymąsi numatytomis įvairiomis administracinėmis ir teisminėmis priemonėmis. Įgyvendindamos informavimo ir konsultavimosi pareigą, Europos darbo tarybos bendradarbiauja bei sudaro susitarimus su nacionaliniais darbuotojų atstovais. Darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarka, jau nustatyta pagal nacionalinius teisės aktus, negali būti bloginama įgyvendinant direktyvą. Taip pat paliekamas iki naujosios direktyvos įsigaliojimo įsisteigusią Europos darbo tarybų veiklos

¹¹¹ Europos parlamento ir Tarybos 2009 m. gegužės 6 d. direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. [2009] OL L 122/36.

¹¹² Byla C-349/01 *ADS Anker GmbH darbo tarybos prieš ADS Anker GmbH* [2004] ETA 2004 I-06803.

tęstinumas. Kaip minėta, klausimai, kurie priklauso Europos darbo tarybos kompetencijai, yra tarpvalstybiniai. „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. Elementai, į kuriuos galima atsižvelgti nustatant, ar klausimas yra „tarpvalstybinis“, - tai atitinkamų valstybių narių skaičius, administracijos lygmuo arba klausimų svarba Europos darbo jėgai dėl galimo jų poveikio apimties“¹¹³. Svarbūs klausimai visai Europos darbo jėgai, atsižvelgiant į teisės aktų analizę – įmonių ekonominė ir finansinė padėtis, struktūriniai pertvarkymai, grupės darbuotojų atleidimas, užimtumo srities padėtis bei galimi pasikeitimai, naujų darbo metodų ir technologijų diegimas darbo sferoje, įmonės, jos dalies ar verslo perkėlimas, taip pat įmonių pertvarkymas, pirkimas-pardavimas ir kt.¹¹⁴. Atstovauti darbuotojams ES įmonės ar ES įmonių grupės lygiu, gali: specialusis derybų komitetas, Europos darbo taryba, Europos darbo tarybos komitetas, kuris atsako už Europos darbo tarybos funkcijų atlikimą tarp Europos darbo tarybos posėdžių arba darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkoje numatyti kiti darbuotojams atstovaujantys asmenys¹¹⁵.

Lietuvoje priėmus Europos darbo tarybų įstatymą, pastebėtina, jog direktyva perkelta labai detalai, įgyvendinant kiekvieną nuostatą. Nepaisant to, tiek Lietuvoje, tiek ir kitose šalyse iki šiol susiduriama su kai kuriais sunkumais praktikoje įgyvendinant Europos darbo tarybų steigimą ir veikimą. Analizuojant Europos darbo tarybų įstatymo 25 straipsnį, matyti, jog didžiąja dalimi Europos darbo tarybos sudarymas priklauso nuo darbuotojų valios ar iniciatyvos. O šios iniciatyvos trūkumas ir yra pagrindinė silpno Europos darbo tarybų įsisteigimo priežastis. „Atlikus EDT veiklos analizę, išryškėjo ir tam tikros silpnos vietos, iš kurių akivaizdžiausia – dar santykinai nedidelis įsteigtų EDT skaičius palyginti su įmonių skaičiumi, kuriose jas steigti privaloma, remiantis direktyva, numatančia, kad EDT gali būti įsteigta bent dviejų valstybių narių įmonių ar darbuotojų iniciatyva. Viena iš priežasčių, paaiškinančių nepakankamą direktyvos taikymą – darbuotojų iniciatyvos stoka. Iniciatyvos trūksta todėl, kad kai kuriose šalyse nėra įstatymų, saugančių profesinių sąjungų įmonėse teises“¹¹⁶. Praktikoje kyla problemos ir dėl darbuotojų bei darbdavių menko informuotumo apie Europos darbo tarybas. Pavyzdžiui, per darbo ir socialinių tyrimų instituto „atliktą apklausą nustatyta, jog apie tai, kad pagrindinėje įmonėje yra veikianti EDT, žinojo tik apie 30 proc. apklaustų įmonių vadovų bei kiek daugiau

¹¹³ Europos Komisija. Naujos taisyklės Europos darbo taryboms – įžvalga į Direktyvą 2009/38/EB. *Leidinių katalogas*. [interaktyvus] 2011-03-17 [žiūrėta 2014-10-21].

<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lt&pubId=624&type=2&furtherPubs=no>>.

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004. Nr. 39-1271.

¹¹⁵ Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., et al., *supra* note 8, p. 301.

¹¹⁶ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Europos darbų tarybos: naujas vaidmuo skatinant Europos integraciją. Briuselis, 2006 09 21 d.

nei 10 proc. apklaustų įmonių darbuotojų. Pagrindinė priežastis, kodėl nebuvo rinktas/skirtas Lietuvos darbuotojams atstovaujantis EDT narys – „niekas neinicijavo tokių rinkimų/skyrimo“. Už tai, kad būtų sudarytos sąlygos ir sukurtos priemonės, būtinos steigiant Europos darbo tarybą, yra atsakinga įmonės centrinė administracija. Be to, 2008 m. Lietuvoje veikė 37 įmonės ar įmonių grupės, veikiančios Europos Bendrijoje, kurių pagrindinė buveinė yra Lietuvoje. Iš jų tik įmonės – UAB „Vilniaus prekyba“, AB „Bankas Snoras“ ir UAB „Koncernas MG Baltic“ – preliminariais duomenimis, galėtų atitikti EB įmonės/įmonių grupės apibrėžimą, tačiau EDT jose nebuvo įsteigtos¹¹⁷. Taip pat Europos darbo tarybų įstatyme galima pastebėti, jog daugelis nuostatų įgyvendinama per darbuotojų atstovus, pavyzdžiui, 16 straipsnyje numatyta: „Jeigu Europos Sąjungos įmonės padalinys veikia Lietuvos Respublikoje arba Lietuvos Respublikoje yra Europos Sąjungos įmonės ar Europos Sąjungos įmonių grupės įmonės buveinė, specialiojo derybų komiteto narį iš Lietuvos Respublikos skiria atitinkamai tos įmonės padalinio ar tos įmonės darbuotojų atstovas. Jeigu Lietuvos Respublikoje veikia keli Europos Sąjungos įmonės padaliniai ar buveinę turi kelios Europos Sąjungos įmonių grupės įmonės, specialiojo derybų komiteto narį bendru sutarimu skiria tų padalinių ar įmonių darbuotojų atstovai. Tokia pačia tvarka skiriami nauji specialiojo derybų komiteto nariai“¹¹⁸. Tik jei nėra atstovų, visuotinį darbuotojų susirinkimą sušaukia padalinio ar įmonės vadovas. Žinoma, Europos darbo tarybai patogiau bendradarbiauti su įmonių darbuotojų atstovais nei su visu darbuotojų kolektyvu, todėl jiems teikiama pirmenybė bei tokiu reguliavimu skatinamas darbuotojams atstovaujančių institucijų atsiradimas bei veikimas, tačiau, kaip rašyta anksčiau, Lietuvoje darbuotojų atstovų aktyvumas žymiai mažesnis nei kitose Europos valstybėse. Dar viena Lietuvai aktuali priežastis dėl Europos darbo tarybų menko steigimosi yra tai, jog čia didžioji dalis veikiančių įmonių yra nedidelės ir neatitinka įstatyminio Europos Sąjungos įmonės ar įmonių grupės apibūdinimo. Taip pat Lietuvoje nėra daug įmonių, kurias galima būtų vadinti kontroliuojančiomis ir kurių buveinė būtų Lietuvos Respublikoje.

Apibendrinant Europos darbo tarybų institutą, pasakytina, jog ES sukurtas paremtas direktyvomis pagrindas Europos darbo tarybų rinkimui ir veikimui, siekiant įgyvendinti tarpvalstybinį darbuotojų informavimą ir konsultavimą Europos valstybių įmonėse. Itin svarbiais tarpvalstybiniais klausimais laikoma įmonių ekonominė ir finansinė padėtis, struktūriniai pertvarkymai, grupės darbuotojų atleidimas ir pan. Direktyva dėl Europos darbo tarybų pakankamai detaliai apibūdina sąvokas ir griežtai nustato kai kuriuos reikalavimus, tačiau valstybėms narėms paliekama laisvė dėl kai kurių sąvokų, garantijų, specialaus derybų organo rinkimo ir veikimo sąlygų nustatymo, direktyvos laikymosi užtikrinimo administracinių ir

¹¹⁷ Europos darbo tarybos – vis dar naujiena Lietuvoje. *Profesajungų naujienos* [interaktyvus]. 2010-06-04 [žiūrėta 2014-10-22]. < <http://www.lprofesajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=3523> >.

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. *Supra* note 114.

teisminių priemonių bei kt. Svarbiausia, jog būtų užtikrintas tinkamas ES įmonių ar įmonių grupės darbuotojų informavimas ir konsultavimas, paprastai įgyvendinamas per darbuotojų atstovus, nepaisant to, ar bus renkama Europos darbo taryba, ar nustatoma informavimo ir konsultavimosi tvarka. Tinkamų sąlygų sudarymo pareiga tenka centrinei vadovybei. Atstovauti darbuotojams ES įmonės (įmonių grupės) lygiu gali specialus derybų komitetas, Europos darbo taryba, Europos darbo tarybos komitetas ar kiti atstovaujantys asmenys, kai Europos darbo taryba nesudaroma, kartu veikiant ir darbuotojų atstovams pagal nacionalinius teisės aktus. Lietuvos nacionalinėje teisėje Europos darbo tarybų įstatymas detaliai įgyvendina direktyvos nuostatas, tačiau praktikoje ir Lietuva ir kitos ES šalys susiduria su sunkumais. Pagal atliktą Europos darbo tarybų veiklos analizę, matyti, jog viena iš nepakankamo direktyvos taikymo priežasčių yra pačių darbuotojų iniciatyvos stoka kurti šią instituciją, o kaip matyti iš Europos darbo tarybų įstatymo 25 straipsnio, didžia dalimi šios institucijos atsiradimas įmonėje priklauso nuo darbuotojų. Taip pat tiek darbuotojai, tiek darbdaviai yra menkai informuoti apie Europos darbo tarybų steigimo galimybes, o kai kuriose šalyse nėra tinkamai užtikrintas darbuotojų atstovų statusas, o dėl to ir iniciatyvos dėl Europos darbo tarybų. Kalbant apie Lietuvą, čia susiduriama su problema, jog daugelis Europos darbo tarybų įstatymo nuostatų įgyvendinama per darbuotojų atstovus, šiems teikiant pirmenybę (o ne darbuotojams), skatinant jų atsiradimą ir paprasčiausiai dėl to, jog su jais paprasčiau bendradarbiauti nei su visu darbuotojų kolektyvu, tačiau Lietuvoje darbuotojų atstovavimas yra žymiai mažesnis nei kitose ES valstybėse. Dar viena Lietuvai aktuali problema dėl Europos darbo tarybų menko steigimosi yra tai, jog čia didžioji dalis veikiančių įmonių yra nedidelės ir neatitinka įstatyminio Europos Sąjungos įmonės ar įmonių grupės apibūdinimo. Taip pat Lietuvoje nėra daug įmonių, kurias galima būtų vadinti kontroliuojančiomis ir kurių buveinė būtų Lietuvos Respublikoje.

3.3. Darbuotojų atstovavimo dabartis ir ateities perspektyvos

Analizuojant darbuotojų atstovavimą Lietuvoje ir kai kuriose kitose vidurio ir rytų Europos šalyse, galima pastebėti, jog jis nėra pakankamas ir netgi paskutiniaisiais keliais metais mažėjo. Europa susirūpinusi dėl silpno socialinio dialogo kai kuriose šalyse, todėl nuolat stengiasi pagerinti šią padėtį, sustiprinti socialines darbo sąlygas, o kartu ir ekonomiką. „Darbo santykių tendencijos naujosiose ES valstybėse narėse, išskyrus Slovėniją, yra panašios: čia silpnos trišalės institucijos, fragmentiškos derybos ir nevienoda profsąjungų gausa. Be to, profsąjungos Vidurio ir Rytų Europos valstybėse narėse silpnesnės nei ES senbuvėse, ir jų skaičius smarkiai mažėja. Lietuvoje socialinių partnerių įtraukimas į nedarbo ir pensijų sistemos klausimų sprendimą tebėra silpnas, nes ir toliau dominuoja vyriausybė. [...] Norėdami išbristi iš

šios krizės ir išsaugoti Europos socialinio modelio privalumus, turime stiprinti socialinių partnerių vaidmenį visais lygiais. Be to, norint spręsti kylančias demografines problemas ir užtikrinti geresnes darbo sąlygas bei socialinę sanglaudą, būtina pasirinkti tinkamą socialinio dialogo formą. Socialinį dialogą reikia stiprinti Vidurio ir Rytų Europos valstybėse narėse – čia jis kol kas gerokai šlubuoja¹¹⁹. Viena iš silpno darbuotojams atstovaujančių institucijų kūrimosi priežasčių, kaip minėta ankstesnėje mokslinio darbo dalyje, yra tai, jog teisės aktai Lietuvoje griežtai reglamentuoja šių institucijų susikūrimo galimybę, pavyzdžiui, jei įmonėje dirba mažiau nei 20 darbuotojų, tai nei darbo taryba gali būti renkama, nei profesinė sąjunga, nes 1/10 visų darbuotojų nesudaro minimalaus reikalaujamo 3 darbuotojų skaičiaus. Remiantis 2014 metų pradžios statistiniais duomenimis, Lietuvoje daugiausia yra nedidelių įmonių, kuriose dirba iki 10 darbuotojų ir jos sudaro 79% nuo visų veikiančių įmonių¹²⁰. Dėl to ir profesinių sąjungų bei darbo tarybų nėra tiek daug įmonėse, o jų dalyvavimo indeksas pagal ES duomenis yra žemiausias tarp ES valstybių – 0,11, o, pavyzdžiui, Švedijoje, – 0,82¹²¹. Darbo santykių krizė Europoje jaučiama jau senokai, todėl įvairiomis priemonėmis skatinama pagerinti šią padėtį, įpareigojant valstybes įtraukti į sprendimų priėmimo dėl darbo sąlygų, darbo užmokesčio ir kt. procesus socialinius partnerius. Darbo santykių apžvalgoje 2012 metais taip pat akcentuojamas silpnas vidurio ir rytų Europos valstybių darbuotojų atstovavimas: „Nors įvairiose šalyse padėtis yra labai skirtinga, VRE šalių darbo santykių institucijos ir dalyviai išlieka silpni ir susiskaidę, ir šiuo atžvilgiu kai kurie pokyčiai kelia nerimą, ypač tuomet, kai vykdomos reformos kenkia sutarimui, būtinam siekiant socialinių partnerių veiksmingo dalyvavimo prisitaikant prie pokyčių: daugelyje šių šalių atsakas į krizę kuria vis labiau konfliktiškus darbo santykius. [...] Ekonominė krizė šiose šalyse taip pat išprovokavo socialinių partnerių atsaką [...] Nors kai kurios iš jų susitarė dėl atsako į krizę pasitelkusios socialines sutartis ir įtvirtinusios kolektyvines derybas, likusiose šalyse ir kitais atvejais darbo santykiai tapo labiau konfliktiški [...]“¹²². Pagal ES vykstančias analizes ir rengiamas ataskaitas galima matyti, kokių priemonių valstybių darbuotojų atstovai imasi dėl savo teisinio statuso gerinimo. „[...] daugelyje Europos šalių profesinių sąjungų narių skaičius ir šių sąjungų gausa pastaraisiais metais laipsniškai mažėjo. Tačiau neatrodo, kad institucinis profesinių sąjungų pripažinimas ir jų vaidmuo reguliuojant darbo rinką ir ekonomiką silpnėtų. Siekiamos išlaikyti ir didinti narių skaičių, profesinės sąjungos kuria daug iniciatyvų. [...]

¹¹⁹ Atstovavimo darbuotojams indeksas Lietuvoje žemiausias. *Supra* note 70.

¹²⁰ Kokio dydžio įmonės veikia Lietuvoje. Šaltinis: *Statistikos departamentas*. [interaktyvus] [žiūrėta 2014-10-25]. <<http://www.easystart.lt/kategorijos/idomu/statistika/kokio-dydzio-imonės-veikia-lietuvoje.html>>.

¹²¹ Atstovavimo darbuotojams indeksas Lietuvoje žemiausias. *Op. cit.*

¹²² Darbo santykiai Europoje 2012 metais. Liuksemburgas: *Europos Sąjungos leidinių biuras*. 2013. ISSN 1831-2926. p. 6.

- Profesinės sąjungos sugalvoja įvairių naujoviškų būdų skatinti įstoti naujus narius, pavyzdžiui, mažesnius įstojimo mokesčius (Suomijoje), išskirtines paslaugas ar privilegijas tik profesinių sąjungų nariams (Liuksemburge, Slovakijoje, Slovėnijoje) ir premijas tiems nariams, kurie telkia naujus narius.
- Į svarbius socialinės apsaugos aspektus – nuo sveikatos priežiūros planų iki pensijų sistemų – taip pat buvo atkreiptas dėmesys. Pavyzdžiui, Nyderlandų profesinės sąjungos teikia tokią apsaugą savarankiškai dirbantiems asmenims, pripažindamos, kad daugelis jų anksčiau buvo darbuotojais ir dėl įmonių restruktūrizavimo ir užsakomųjų paslaugų dabar priverstinai atsidūrė tokioje padėtyje, ypač statybos sektoriuje. [...]
- Inicijavoms, kuriomis siekiama didinti profesinių sąjungų narių skaičių, paprastai reikia investuoti didelius organizacinius ir finansinius išteklius. [...] Vyriausybės remiamos programos, skirtos bendram atstovavimui stiprinti, yra priemonės šiai problemai spręsti.
- Išteklių kaupimas yra dar vienas būdas padėti profesinėms sąjungoms didinti savo narių skaičių. Pavyzdžiui, Maltoje profesinės sąjungos migruojančių darbuotojų klausimą sprendė padedamos Italijos konfederacijos, o kai kurios Vidurio ir Rytų Europos šalys bando sujungti tarptautines bendroves, dažnai gaudamos paramą iš įmonės buveinės šalies profesinių sąjungų ar iš Europos darbų tarybos¹²³.

Profesinės sąjungos siekia pritraukti narius, steigdamos specializuotus padalinius, pavyzdžiui, moterims, jaunimui, taip pat ieško naujų narių darbovietėse, kuriose jau yra veikiančios profesinės sąjungos ir įvairiais kitais būdais skatina asmeninę motyvaciją stoti į profesines sąjungas¹²⁴.

Aptariamos darbuotojų atstovų susilpnėjimo sąlygos aktualios Lietuvoje bei Europoje ir dabar. Dar 2013 metų pabaigoje ES lygiu darbuotojams atstovaujantis socialinis partneris – Europos profesinių sąjungų konfederacija, kuri aktyviai dalyvauja socialinėse derybose ES lygiu bei rūpinasi darbuotojų padėtimi, skelbė investicijų planą, gerinti socialinei ir ekonominei padėčiai. „Mūsų planas bus naudingas ES šalims, nes suteiks papildomą impulsą augimui ir užimtumui, ir jos galės juo pasinaudoti gerokai padidindamos tiesiogines ir netiesiogines mokestines pajamas [...] Išlaidos investicijoms į naujos švietimo, mokymo, mokslinių tyrimų, sveikatos apsaugos ir kitų paslaugų infrastruktūros kūrimą galės daryti ilgalaikį reikšmingą poveikį tik tuomet, jei šiuo metu yra skiriama lėšų būtinam personalui įdarbinti. Kokybiškų darbo vietų kūrimui prieštarauja griežto taupymo politika, nes daugeliu atveju dėl viešųjų išlaidų

¹²³ Ataskaita „Profesinių sąjungų metodai, kuriais siekiama telkti naujų darbuotojų grupes“. Santrauka. [interaktyvus] < <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm> >.

¹²⁴ *Ibid.*

mažinimo buvo paskatinta emigracija ir protų nutekėjimas¹²⁵. Lietuvoje profesinių sąjungų pasyvumas reiškiasi tuo, kad „profesinių sąjungų vadovai pamiršo apie pagrindinį profsąjungų tikslą – ginti darbuotojų interesus ir teises. Jos paskendo profsąjungoms priklausiusio turto dalybose ir nesibaigiančiuose tarpusavio konfliktuose.[...] būtent tai sudavė rimtą smūgį visų profsąjungų reputacijai“¹²⁶. Todėl remiantis ES iniciatyvomis ir kitų valstybių, kuriose darbuotojų atstovai veikia aktyviai, patirtimi, reikėtų plėtoti visuomenėje požiūrį į darbuotojų atstovus, kaip lygiaverčius partnerius bei suteikti visuomenei daugiau informacijos apie profesinių sąjungų ir darbo tarybų teikiamą naudą, pritraukti naujus narius mažinant narystės mokesčius, steigti atstovaujančias institucijas, atitinkančias netipiškų darbuotojų poreikius bei kitaip motyvuoti.

Atsižvelgiant į nagrinėtas darbuotojų atstovavimo problemas ir ES teikiamus pasiūlymus darbo sąlygų gerinimui bei darbuotojų atstovų narių telkimui, valstybės narės, manytina, ateityje pasieks geresnių rezultatų socialinės partnerystės srityje šviesdamos visuomenę, darbuotojams atstovaujančios institucijos kursis aktyviau ir turės dar daugiau įtakos priimant darbuotojams aktualius sprendimus. Pasak J. Bernatonio „pastaruoju metu į profesines sąjungas ateina nemažai jaunų žmonių su nauju mąstymu, norinčių ir galinčių skiepyti Lietuvoje Skandinavijos profesinių sąjungų veiklos metodus“¹²⁷. Taip pat tobulėjant informacinėms technologijoms ir atsirandant naujoms darbo teisinių santykių formoms, pavyzdžiui, nuotoliniam darbui, darbuotojų atstovai turėtų deramai ginti ir šių darbuotojų interesus, o tokiems darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos rinkti darbuotojų atstovus. Nuotolinio darbo ypatumai reikalauja „sudaryti vienodas sąlygas darbuotojams bendradarbiauti su kitais įmonėje dirbančiais darbuotojais, jų atstovais, gauti iš įmonės informaciją ir informuoti darbuotojų atstovus apie nuotolinius darbuotojus“¹²⁸. Ateityje taip pat daugės ir tokių darbuotojų, kurie daugiausiai dirba kitose šalyse ilgalaikėse komandiruotėse arba dirbančių ne vienoje valstybėje dėl informacinių technologijų teikiamų galimybių. Tokiais atvejais, kai darbuotojas oficialiai dirba keliose valstybėse, jo darbo teisių apsauga reikalauja darbuotojų atstovų dėmesio, nes darbuotojas gali detalai nežinoti svetimos valstybės darbo teisės sistemos. Taigi, vis dažniau darbuotojų atstovai turės atstovauti ir ginti ne tik įprastai įmonėse dirbančius darbuotojus, bet ir atsižvelgti į pažeidžiamų bei „netipiškų“ darbuotojų darbo sąlygas ir užtikrinti jų atstovavimo galimybes.

¹²⁵ Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) investicijų, tvaraus augimo ir kokybiškų darbo vietų planas. *Naujasis Europos kelias*. [interaktyvus] 2013-11-07 [žiūrėta 2014-10-26].

<http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/LT-Naujasis_Europos_kelias.pdf> p. 5-6.

¹²⁶ Bernatonis, J. Turime padėti profesinėms sąjungoms sustiprėti. *Delfi* [interaktyvus]. 2014-10-15 [žiūrėta 2014-10-26]. <<http://www.delfi.lt/news/ringas/politics/j-bernatonis-turime-padeti-profesinems-sajungoms-sustipreti.d?id=66125026>>.

¹²⁷ *Ibid.*

¹²⁸ Tamašauskaitė, G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*. 2013. Nr. 89. ISSN 1392-1274. p. 198.

Kaip šias pareigas galės įgyvendinti darbuotojų atstovai, priklausys ir nuo valstybės nustatyto jiems teisinio statuso.

Apibendrinant darbuotojų atstovavimo tendencijas Europoje, pastebėtina, jog ypač Vidurio ir Rytų Europos šalyse darbuotojų atstovų sąjungos bei socialinis dialogas yra silpni, todėl ES visais būdais stengiasi gerinti socialines darbo sąlygas. Lietuva susiduria ir su tokia darbuotojams atstovaujančių institucijų menko kūrimosi priežastimi, jog pagal teisinį reglamentavimą, pavyzdžiui, jei įmonėje dirba mažiau nei 20 darbuotojų, tai nei darbo taryba gali būti renkama, nei profesinė sąjunga, nes 1/10 visų darbuotojų nesudaro minimalaus reikalaujamo 3 darbuotojų skaičiaus, o pagal statistinius duomenis Lietuvoje vyrauja mažos įmonės, kuriose dirba iki 10 darbuotojų ir šios įmonės sudaro apie 79 proc. visų įmonių. Taip pat kai kurios profesinės sąjungos buvo pamiršusios esminę pareigą – atstovauti darbuotojų interesams ir buvo paskendusios profsąjunginio turto dalybose. Europos valstybėse jaučiama jau kelerius metus trunkanti socialinė ir ekonominė krizė, kuri labai stipriai paveikė ypač Rytų ir Vidurio Europos valstybes, todėl socialinio dialogo dalyviai iki šiol silpni ir susiskaldę, nors kai kurie kaip atsaką pasitelkė socialines ir kolektyvines sutartis. ES lygiu vienoje iš ataskaitų pateikiamos profesinių sąjungų iniciatyvos telkti narius: mažinant narystės mokesčius, teikiant apsaugą savarankiškai dirbantiems asmenims, kurie anksčiau buvo darbuotojais, naudojantis sukauptais finansiniais ištekliais ir įvairiomis Vyriausybės remiamomis programomis, taip pat steigiant specializuotus padalinius moterims, jaunimui ar ieškant naujų narių įmonėse, kuriose jau veikia profesinės sąjungos ir kt. Socialinės darbo santykių padėties pablogėjimas jaučiamas iki šiol, todėl Europos profesinių sąjungų konfederacija, rūpindamasi darbuotojų padėtimi, siūlo investicijų planą švietimo, mokymo sąlygų gerinimui, užimtumo plėtrai, atsisakant griežto taupymo kuriant darbo vietas. Remiantis ES iniciatyvomis ir kitų valstybių, kuriose darbuotojų atstovai veikia aktyviai, patirtimi, reikėtų plėtoti visuomenėje požiūrį į darbuotojų atstovus, kaip lygiaverčius partnerius bei suteikti visuomenei daugiau informacijos apie profesinių sąjungų ir darbo tarybų teikiamą naudą. Ateityje darbuotojams atstovaujančios institucijos kursis aktyviau ir turės dar daugiau įtakos priimant darbuotojams aktualius sprendimus. Jau dabar į sąjungas stoja žmonės su nauju mąstymu, galinčiu įdiegti Skandinaviškus darbuotojų atstovų veiklos metodus. Pabrėžtina ir tai, jog plečiantis informacinėms technologijoms, nuotolinio darbo formai, darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos bendradarbiauti su kitais darbuotojais, rinkti darbuotojų atstovus ar patiems būti renkamiems. Taip pat daugėjant darbuotojų, kurie dirba ilgalaikėse komandiruotėse, keliose valstybėse ar kitomis netipiškomis sąlygomis bei gali nežinoti kiekvienos valstybės darbo teisės sistemos, jų darbo teisių apsauga reikalauja darbuotojų atstovų dėmesio. Tai, kaip darbuotojų atstovai įgyvendins savo pareigas, priklausys ir nuo valstybės jiems suteikto teisinio statuso.

IŠVADOS

1. Valstybėse nėra vieningos darbuotojų atstovų sampratos, tačiau visos jos remiasi asociacijų laisvės principu. Išanalizavus darbuotojų atstovavimo modelių įvairovę, galima teigti, jog jos formuojamos žiūrint iš skirtingų pozicijų į darbuotojų atstovus: iš pradžių modeliai buvo formuojami kaip pagrindą pasirinkus profesines sąjungas, o vėliau formavimo pagrindu tapo darbo tarybas. Darbuotojų atstovų vaidmuo atsiskleidžia DK nuostatose, įpareigojančiose privalomai konsultuotis su darbuotojų atstovais įvairiais darbo tvarkos klausimais, suteikiančiose teisę vykdyti nevalstybinę įstatymų bei kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę bei galimybėje susitarti dėl lankstesnių ir suteikiančių stabilumo, sąlygų.
2. Darbuotojų atstovų reglamentavimas turi tam tikrų trūkumų bei problemų: nesuderintas atstovų reglamentavimas skirtinguose įstatymuose, nevienodas minimalus darbuotojų atstovų amžius, sudėtingas streiko skelbimas, neaiškūs atsakomybės bei atstovaujančios profesinės sąjungos klausimai, TDO konvencijai ir kitiems įstatymams prieštaraujanti nuostata, leidžianti darbdaviui finansiškai remti profesines sąjungas ir kt. Darbuotojo atsakomybė už drausminę nuobaudą yra individuali, todėl, manytina, darbo tarybos ar profesinės sąjungos narys už pažeidimą turėtų atsakyti kaip ir kitas darbuotojas, netaikant papildomų garantijų. Pirmenybė darbuotojų atstovams likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius turėtų būti vertinama atsižvelgiant į visų darbuotojų, patenkančių į aptariamo straipsnio reguliavimo sritį, kvalifikaciją.
3. Dabartinis teisinis statusas profesinėms sąjungoms teikia pirmenybę prieš darbo tarybas, kadangi darbo tarybų rinkimas, veikla griežtai reglamentuojama įstatyme, be to, jos susiformavime aktyviai dalyvauja darbdavys, o profesinės sąjungos daugelį klausimų gali susireguliuoti įstatuose; įstatymuose nenurodomas draudimas kliudyti kurtis darbo taryboms bei ribojamas jų veiklos laikotarpis; nesuteikiamos kai kurios teisės. Darbuotojų atstovo institutui sunku priderinti kai kurias Darbo tarybų įstatymo nuostatas, todėl reikalingas atskiras jo teisinį statusą reglamentuojantis įstatymas. Apskritai įvertinus darbuotojų atstovų teisinio statuso reglamentavimą, įmonės lygiu yra mažai galimybių įsteigti tiek profesinę sąjungą, tiek išrinkti darbo tarybą.
4. Netinkamas darbuotojų atstovavimo modelis trukdo atstovų paplitimui bei jų aktyvumui Lietuvoje, todėl siūlytina taikyti dualistinį atstovavimo modelį, kai įmonėse galėtų veikti

tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos arba įmonės lygiu darbo taryboms taikyti pirmenybę dėl galimybės būti „arčiau“ žmonių, arba leisti pasirinkti darbuotojų kolektyvui, kas atstovaus darbo teisėms ir interesams įmonėje. Valstybės tarnautojų asociacijos laisvė varžoma galimybe būti atstovaujamiems tik profesinių sąjungų, kurių veikla gali būti sustabdyta, draudžiant ne tik streikuoti, bet ir atimant teisę naudotis piketais, mitingais.

5. Išsikeltas ginamasis teiginys pasitvirtino, todėl atlikus tyrimą galima konstatuoti, jog sukurtas Europinis ir tarptautinis įstatyminis pagrindas leistų darbuotojų atstovams sėkmingai veikti ir įgyvendinti socialinį dialogą, tačiau nacionaliniai reglamentavimo trūkumai mažoms įmonėms, valstybės nustatytas teisinis statusas teisių ir pareigų įgyvendinimui bei pačių socialinių partnerių pasyvumas, tiesiogiai lemia silpną darbuotojų atstovavimą Lietuvoje. Europos darbo tarybų veikimas problematiškas dėl informacijos apie jas trūkumo, darbuotojų iniciatyvos stokos bei mažų įmonių, neatitinkančių ES įmonės ar įmonių grupės apibūdinimo. Valstybės užtikrintas teisinis statusas, ES iniciatyvos bei Skandinavijos valstybių teigiama patirtis ateityje leis aktyviau kurtis darbuotojams atstovaujančioms institucijoms.

PASIŪLYMAI

1. Darbo kodekse nustatyti kaip bus atlyginama fiziniams, juridiniams asmenims ar valstybei darbuotojų atstovų padaryta žala, kai ši nesusijusi su streiku.
2. Panaikinti nuostatą, leidžiančią darbdaviui finansuoti profesinių sąjungų veiklą ir įstatyme numatyti jų leidybinei ar gamybinei-ūkinei veiklai paremti galimybę steigti tam tikrus valstybinius fondus ar nevyriausybinės organizacijas.
3. Įstatymuose iš anksto numatyti objektyvius atstovaujančios profesinės sąjungos kriterijus, kuriuos pasiekti turėtų lygias teises bet kuri profesinė sąjunga.
4. Pakeisti Darbo kodekso 35 straipsnio 2 dalies antrą sakinį ir suformuluoti taip:
„2. [...] <Draudžiama kliudyti darbuotojams jungtis į darbuotojus atstovaujančias institucijas ir trukdyti jų teisėtai veiklai>“.
5. Peržiūrėti Darbo tarybų įstatymo 5 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus ir siūlytina juos panaikinti.
6. Įstatymuose sumažinti minimalaus dvidešimties darbuotojų skaičiaus reikalavimą darbuotojų atstovų institucijos rinkimui įmonėse iki dešimties arba esamam reikalavimui taikyti skaičiaus išimtis, atsižvelgiant į darbuotojų kolektyviškumą.
7. Siūlytina priimti atskirą darbuotojų atstovo teisinį statusą reglamentuojantį teisės aktą, kuriame aiškiai būtų įvardytos jo teisės, pareigos ir darbo tvarka.
8. Suvienodinti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Darbo Kodekse ir kituose darbuotojų atstovus reglamentuojančiuose įstatymuose įvardijamas visas galinčias atstovauti darbuotojų atstovų rūšis arba apibūdinti bendru terminu „darbuotojų atstovų institucijos“.
9. Siūlytina Lietuvoje taikyti dualistinį darbuotojų atstovavimo modelį, kai įmonėse galėtų veikti tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos arba įmonės lygiu darbo taryboms taikyti pirmenybę, arba nustatyti reglamentavimą, jog darbuotojų kolektyvas sprendžia ar juos gina profesinė sąjunga, ar darbo taryba.

10. Pakeisti Darbo kodekso 59 straipsnio 2 dalies pirmą sakinį ir suformuluoti taip:
„2. <Įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma prie jos prisijungusiems tos įmonės darbuotojams> [...]“.
11. Darbo kodekso 65 straipsnį suformuluoti taip:
„<Įmonės kolektyvinę sutartį joje nustatytais atvejais ir tvarka gali nutraukti bet kuri šalis, perspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius>“.
12. Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalį papildyti:
„2. <Šio straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 5 ir 6 punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją>“.
13. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo 45 straipsnio 2 punktą panaikinti ir straipsnį išdėstyti taip:
„<Vidaus reikalų įstaigoje veikiančioms profesinėms sąjungoms draudžiama:
1) organizuoti streikus ir juose dalyvauti;
2) organizuoti (vadovauti) profesinių sąjungų narių susirinkimus darbo laiku, naudoti profesinių sąjungų veiklai tarnybines patalpas, ryšio ir transporto priemones be vidaus reikalų įstaigos vadovo sutikimo>“.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Monografijos ir vadovėliai:

1. Krasauskas, R.; Bagdanskis, T.; Guobaitė-Kiršlienė, R., *et al. Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

Moksliniai straipsniai:

2. Baronaitė, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*. 2008. Nr. 66 (2).
3. Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*. 2005. t. 74(66).
4. Dauskurdas, V. Tai, ką reikėtų žinoti apie darbuotojų atstovus, arba profesinės sąjungos ir darbo tarybos iš arčiau. *Juristas*. 2011 spalio. Nr. 10.
5. Kasiliauskas, N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*. 2008. Nr. 8 (110).
6. Kasiliauskas, N. *Problemy pravosubjektivnosti professionalnykh sojuzov v trudovykh otnoshenijakh*. [Problems Legal Personality of Trade Unions in Labor Relations] Teoreticheskie problemy sovremennogo trudovogo prava i prava socialnogo obespechenija: mezhdunarodnye i nacionalnye aspekty. Materialy mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii, g. Vilnius, 26-27 iyunja 2009. Vilnius: Justitia, 2009.
7. Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Teisė*. 2008 Nr. 68. ISSN 1392-1274.
8. Petrylaitė, D; Blažienė, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*. 2009, t. 4, ISSN 1822-9530.
9. Petrylaitė, D. Kolektyvinės teisėsaugos pareigūnų teisės: asociacijų laisvė ir jos įgyvendinimas. *Verslo ir teisės aktualijos*. 2008, t. 2.
10. Šavareikienė, D. Kolektyvinių santykių valdymo plėtra įmonių konkurencingumo stiprinimui. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2012. 1 (25).
11. Tamašauskaitė, G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*. 2013. Nr. 89. ISSN 1392-1274.
12. Vėgėlė, I. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme Europos Sąjungos teisėje. *Jurisprudencija*. 2004. t. 58(50).

Elektroniniai leidiniai:

13. Analizė. Dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo. Lietuvos laisvosios rinkos institutas [interaktyvus]. Vilnius, 2009-11-05 [žiūrėta 2014-10-08]. <<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/darbo-santykiai/analize-del-kolektyviniu-darbo-santykiu-ir-darbuotoju-atstovavimo/lrinka>>.
14. Ataskaita „Atstovavimas darbuotojams organizacijos lygmeniu Europoje“. [interaktyvus] [žiūrėta 2014-09-29] <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>>.
15. Ataskaita „Profesinių sąjungų metodai, kuriais siekiama telkti naujų darbuotojų grupes“. Santrauka. [interaktyvus] <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>>.
16. Atstovavimo darbuotojams indeksas Lietuvoje žemiausias. *Profesijų naujienos* [interaktyvus]. 2013-04-12 [žiūrėta 2014-09-12]. <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=4465>>.
17. Bernatonis, J. Turime padėti profesinėms sąjungoms sustiprėti. *Delfi* [interaktyvus]. 2014-10-15 [žiūrėta 2014-10-26]. <<http://www.delfi.lt/news/ringas/politics/j-bernatonis-turime-padeti-profesinems-sajungoms-sustipreti.d?id=66125026>>.
18. Europos darbo tarybos – vis dar naujiena Lietuvoje. *Profesijų naujienos* [interaktyvus]. 2010-06-04 [žiūrėta 2014-10-22]. <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=3523>>.
19. Kauno kolegijos darbuotojų profesinės sąjungos įstatai [interaktyvus]. Kaunas, 2008-11-18 [žiūrėta 2014-10-06]. <http://kaunokolegija.lt/wp-content/uploads/2012/04/profesines_sajungos_istatai.pdf>.
20. Kokio dydžio įmonės veikia Lietuvoje. Šaltinis: *Statistikos departamentas*. [interaktyvus] [žiūrėta 2014-10-25]. <<http://www.easystart.lt/lt/kategorijos/idomu/statistika/kokio-dydzio-imonės-veikia-lietuvoje.html>>.
21. Socialinių partnerių įtaka darbo rinkai. *Socialinės informacijos ir mokymų agentūra* [interaktyvus]. Vilnius, 2008 [žiūrėta 2014-10-03]. <<http://www.mature-project.eu/materials/Soc.partneriuitakadarborinkaiEQUAL5.pdf>>.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

22. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000. Nr. 74-2262.
23. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569.

24. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004. Nr. 164-5972.
25. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004. Nr. 39-1271.
26. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos Aidas*. 1992. Nr. 220 (1992-11-10); *Valstybės žinios*. 1992. Nr. 33-1014 (1992-11-30).
27. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991. Nr. 34-933.
28. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999. Nr. 66-2130.
29. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003. Nr. 42-1927.

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje *K. B., R. K. ir V. T. v. SJ „Vilniaus miesto būstas“* (byla Nr. 3K-7-156/2013).
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje *Dmitrijus Polianskis v. AB „Lietuvos geležinkeliai“* (byla Nr. 3K-3-597/2003).
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. Š. v. J. S.* (byla Nr. 3K-3-210/2007).
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė* (byla Nr. 3K-3-81/2012).
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 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*. 2004, Nr. 21.
35. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2000-01-20. Nr. 9-199.

36. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2006 m. liepos 20 d. nutartis administracinėje byloje *UAB „Lukoil Baltija“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius* (byla Nr.A²- 1177 – 06).

Tarptautinės sutartys ir kiti dokumentai:

37. Dėl asociacijų laisvės bei teisės jungtis į organizacijas gynimo: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 27-653.
38. Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 30-37.
39. Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 28-674.
40. Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001. Nr. 49-1704.
41. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*. 1995. Nr. 40-987.
42. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*. 2006. Nr. 68-2497.

Europos Sąjungos teisės aktai:

43. Darbo santykiai Europoje 2012 metais. Liuksemburgas: *Europos Sąjungos leidinių biuras*. 2013. ISSN 1831-2926.
44. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Europos darbų tarybos: naujas vaidmuo skatinant Europos integraciją. Briuselis, 2006 09 21 d.
45. Europos Komisija. Naujos taisyklės Europos darbo taryboms – išvalga į Direktyvą 2009/38/EB. *Leidinių katalogas*. [interaktyvus] 2011-03-17 [žiūrėta 2014-10-21]. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lt&pubId=624&type=2&furtherPubs=no>>.
46. Europos parlamento ir tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. *2004 Specialusis leidimas*. 2004-12-30. Nr. 1.
47. Europos parlamento ir Tarybos 2009 m. gegužės 6 d. direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. [2009] OL L 122/36.

48. Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) investicijų, tvaraus augimo ir kokybiškų darbo vietų planas. *Naujasis Europos kelias*. [interaktyvus] 2013-11-07 [žiūrėta 2014-10-26]. <http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/LT-Naujasis_Europos_kelias.pdf>
49. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. C 326, 2012 10 26.

Europos Teisingumo Teismo sprendimai:

50. Byla C-176/12, *Association de médiation sociale prieš Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT)* [2014] ETA 00000.
51. Byla C-349/01 *ADS Anker GmbH darbo tarybos prieš ADS Anker GmbH* [2004] ETA 2004 I-06803.
52. Byla C-405/08 *Ingeniørforeningen i Danmark, veikianti Bertram Holst vardu prieš Dansk Arbejdsgiverforening, veikiančią Babcock & Wilcox Vølund ApS vardu* [2010] ETA I-985.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe analizuojamas darbuotojų atstovų teisinis statusas Lietuvoje, tarptautinio ir Europinio reguliavimo aspektai, reglamentavimo trūkumai, su kuriais susiduria darbuotojus atstovaujanti institucijos bei pateikiami pasiūlymai esančių problemų sprendimui. Atlikta analizė parodė, jog pastaraisiais metais darbuotojų atstovavimas Lietuvoje ir kai kuriose Europos šalyse nebuvo pakankamas, o darbuotojų atstovų reikšmė socialinio dialogo plėtojimui neabejotina, todėl įvairiomis iniciatyvomis bei pozityviais kitų šalių pavyzdžiais valstybės skatinamos užtikrinti reikiamą teisinį statusą aktyvesniam šių institucijų kūrimuisi. Tikėtina, jog ateityje darbuotojus atstovaujanti institucijos kursis aktyviau.

Reikšminiai žodžiai: darbuotojų atstovai, teisinis statusas, Darbo kodeksas, profesinės sąjungos, Europos Sąjunga.

ANNOTATION

In this master thesis the legal status of employee representatives in Lithuania, some aspects of international and European regulation, regulatory drawbacks faced by employee representative institutions, have been analyzed. Some proposals for the solution of existing problems have also been made. The performed analysis has shown that representation of employees in Lithuania and some other European countries in recent years was not sufficient, while importance of the employee representatives for the development of social dialogue is undoubted, that is why with the help of various initiatives and positive examples from other states, countries are encouraged to ensure the appropriate legal status for more active establishment of these institutions. It is likely that in the future employee representative institutions will be setting up more actively.

Key words: employee representatives, legal status, labor law, trade unions, European Union

SANTRAUKA

DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ TEISINIO STATUSO PROBLEMOS

Skirtingos valstybių tradicijų nulemtos darbuotojų atstovų sampratos bei atstovavimo modeliai suformavo skirtingas galimybes darbuotojų atstovams įgyvendinti atstovavimo teises bei pareigas. Darbuotojų atstovams suteikti reikšmingi įgaliojimai bendradarbiauti su darbdaviu ir pasirašyti abipusiai naudingą kolektyvinę sutartį, susitarti dėl kitų darbo reguliavimo aspektų.

Ištyrus profesinių sąjungų, darbo tarybų bei darbuotojų atstovo teisinius statusus, matyti, jog jie nėra vienodi ir kiekvienas iš šių institutų susiduria su tam tikrais reglamentavimo trūkumais. Pastebimi įstatymų trūkumai ir prieštaravimai, neaiškiai reglamentuojami darbuotojų atstovų atsakomybės bei minimalaus atstovų amžiaus klausimai, profesinės sąjungos susiduria su teisiškai nereglementuota atstovaujančios profesinės sąjungos problema, o įstatymo nuostata dėl darbdavio paramos profesinei sąjungai prieštarauja tarptautinei teisei. Darbo taryboms suteikiamas antraeilis vaidmuo, griežtai reglamentuojant jų veiklą, o tai, manytina, trukdo darbuotojų atstovų paplitimui bei jų aktyvumui Lietuvoje, todėl siūlytina taikyti dualistinį atstovavimo modelį, kai įmonėse galėtų veikti tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos arba įmonės lygiu darbo taryboms taikyti pirmenybę dėl galimybės būti „arčiau“ žmonių, arba leisti pasirinkti darbuotojų kolektyvui, kas atstovaus darbuotojams. Siekiant darbuotojų atstovo instituto veiklos efektyvumo bei esant sunkumams priderinti kai kurias darbo tarybai skirtas nuostatas, siūlytina priimti atskirą jo teisinį statusą reglamentuojantį teisės aktą. Valstybės tarnautojų asociacijos laisvė varžoma galimybe būti atstovaujamiems tik profesinių sąjungų bei draudžiant streikuoti. Apskritai įvertinus darbuotojų atstovų teisinio statuso reglamentavimą, įmonės lygiu yra mažai galimybių įsteigti tiek profesinę sąjungą, tiek išrinkti darbo tarybą.

ES lygmeniu plėtojama socialinė partnerystė, kuriami minimalūs standartai, siekiant kuo labiau suvienodinti darbuotojų atstovų teises, tačiau dėl skirtingų tradicijų ir valstybių narių ekonominio išsivystymo, neįmanoma sukurti vieningos tobulos socialinės partnerystės bei darbuotojų atstovavimo sistemos. Europos darbo tarybų veikimas problematiškas dėl informacijos apie jas trūkumo, darbuotojų iniciatyvos stokos bei dėl teisinio statuso trūkumų Lietuvoje. Pastarųjų metų krizė, netobulas darbuotojų atstovų teisinis statusas lėmė silpną socialinį dialogą bei nepakankamą darbuotojų atstovavimą. Valstybės garantuojamas teisinis statusas, ES iniciatyvos, pozityvus visuomenės požiūris bei kitų valstybių teigiama patirtis ateityje leis aktyviau kurtis darbuotojams atstovaujančioms institucijoms.

SUMMARY

THE PROBLEMS OF LEGAL STATUS OF EMPLOYEE REPRESENTATIVES

Diverse traditions in various countries determine different understanding of employee representation and models of representation, which make different possibilities for employee representatives to implement the rights and responsibilities of representation. Employee representatives have significant powers to cooperate with employer and to sign a mutually beneficial collective agreement, to negotiate other aspects of labor regulation.

The investigation of legal status of trade unions, labor councils and employee representatives has shown that there are differences between them and each institution faces with certain regulatory shortcomings. There are drawbacks and contradictions in the law, unclearly governed responsibilities of employee representatives and their minimal age. Trade unions face a problem of legally unregulated representing trade unions, while provision of law about the support of trade union by employer contradicts the international law. Labor councils are given a secondary role, their activities are strictly regulated, which appear to hamper the prevalence and activity of employee representatives in Lithuania, therefore it is advisable to apply a dualistic representation model, so both trade unions and labor councils could operate in the company, or the preference at the company level would be given to labor councils, as they are „closer“ to people, or allow the employees collective to choose themselves, who should represent employees. In order for employee representation institute to work effectively, while there are difficulties in adapting some provisions intended for labor councils, it is advisable to enact a separate legislation, regulating its legal status. The freedom of Civil Servants Association is restricted by the possibility to be represented only by trade unions and by strike prohibition. In general, the assessment of employee representatives legal status regulation has shown that on the company level there are few opportunities both to establish a trade union and to elect a labor council.

At EU level the social partnership is being developed, the minimal standards are being created in order to achieve greater uniformity of employee representatives' rights, however, due to the diverse traditions and differing economic development of Member States, it is impossible to create a single perfect system of social partnership and employee representation. Operation of European Labor Councils is problematic because of lack of information about them, lack of employee initiative and drawbacks of legal status regulation in Lithuania. The crisis of recent years, shortcomings of employee representatives' legal status has led to the weak social dialogue and insufficient employee representation. The state-guaranteed legal status, EU initiatives,

positive public attitude and positive experience of other countries should lead to more active setting up of employee representative institutions in the future.

