

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

LINA GEDGAUDAITĖ

DARBO TARYBŲ TEISINIO STATUSO YPATUMAI

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas

Doc. dr. R. Krasauskas

VILNIUS, 2011

MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY
FACULTY OF LAW
DEPARTMENT OF LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY

LINA GEDGAUDAITĖ

THE FEATURES OF THE LEGAL STATUS OF WORKS
COUNCILS

The final work of master's degree

Supervisor

Assoc. Prof. dr. Rytis Krasauskas

VILNIUS, 2011

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

LINA GEDGAUDAITĖ

DARBO TARYBŲ TEISINIO STATUSO YPATUMAI

Teisės ir valdymo magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 62601S104

Vadovas

(parašas) Doc.dr. R. Krasauskas

2011 12

Recenzentas

(parašas)

2011 12

Atliko

TVmnv0 – 01 gr. stud.

(parašas) L. Gedgaudaitė

2011 12

VILNIUS, 2011

TURINYS

ĮVADAS.....	5
1. KOLEKTYVINIS DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS.....	8
1.1 Atstovavimas darbuotojams – viena iš darbuotojų dalyvavimo formų.....	8
1.2 Darbuotojų atstovų reglamentavimas tarptautinėje darbo teisėje.....	11
1.3 Darbuotojų interesų atstovavimo sistemos.....	16
2. DARBO TARYBA – VIENAS IŠ DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO KANALŲ.....	22
2.1 Darbo tarybos sąvoka.....	22
2.2 Darbo tarybų tipai.....	24
2.3 Argumentai „už“ ir „prieš“ darbo tarybas.....	28
3. DARBO TARYBŲ TEISINIO STATUSO YPATUMAI LIETUVOJE.....	31
3.1 Darbuotojų atstovavimo institutas Lietuvoje.....	31
3.2 Darbo tarybų teisinis statusas Lietuvoje.....	35
3.2.1 Darbo taryba – alternatyvi darbuotojų atstovavimo forma.....	35
3.2.2 Darbo tarybos sudarymas.....	40
3.2.3 Darbo tarybos veiklos organizavimas ir darbo tarybos nariui suteikiamos garantijos.....	51
3.2.4 Darbo tarybos teisės ir pareigos.....	56
3.2.5 Darbo tarybos santykiai su darbdaviu.....	61
3.2.6 Darbo taryba ir profesinė sąjunga.....	63
IŠVADOS.....	65
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	68
ANOTATION.....	76
SANTRAUKA.....	77
SUMMARY.....	79

IVADAS

Liberalus darbo santykių reguliavimas valstybėje sąlygoja ne tik palankias sąlygas verslui vystytis, bet ir sudaro galimybę darbdaviui, kuris laikomas stipresniąja darbo santykių šalimi, ir darbuotojui aktualius darbo ir socialinius klausimus spręsti tarpusavy įmonės ar aukštesniu lygmeniu. Kolektyviniai darbo santykiai, kai darbuotojai darbo santykiuose dalyvauja ne pavieniui, o per pasirinktus atstovus, darbo santykių sistemoje vaidina svarbų vaidmenį. Prie kolektyvinių darbo santykių skatinimo Lietuvoje svariai prisidėjo 2003 metais įsigaliojęs Darbo kodeksas, kurio nuostatos skatina derybas, informavimo ir konsultavimo procesus tarp darbdavio, darbuotojų ar net valstybės institucijų.

Darbuotojų teisė vienytis ar stoti į organizacijas garantuojama tarptautiniu mastu ir laikoma universalia darbuotojo teise. Ši teisė grindžiama asociacijų laisvės principu, kurio turinį ir sudaro darbuotojų teisė jungtis į organizacijas, kuriomis įvardijamos profesinės sąjungos, ir kiek vėliau Tarptautinės darbo organizacijos įtvirtinta teisė rinkti atstovus ir jiems perduoti atstovavimo funkcijas. Tarptautiniu lygmeniu įtvirtinta tik pati teisė, o renkamo darbuotojų atstovo teisinį statusą nustato pačios valstybės nacionaliniais teisės aktais. Dėl šios priežasties renkami darbuotojų atstovai skirtingose valstybėse įvardijami skirtingai: komitetais, neprofsąjunginiais atstovais, darbuotojų tarybomis ar darbo tarybomis, o jų sudarymo tvarka, sandara, joms suteikiamos teisės ir pareigos, santykiai su darbdaviu ir profesinėmis sąjungomis yra skirtingi. Nors Lietuvoje ir daugelyje Rytų ir Vidurio Europos valstybių renkami darbuotojų atstovai yra naujas reiškinys, tačiau Vakarų Europoje šis institutas sukaukęs beveik šimto metų patirtį, pavyzdžiui, Vokietijoje darbo tarybos pradėtos kurti XIX amžiuje, o teisiškai įtvirtintos dar 1920 metais¹, Ispanijoje 1921 metais, sekant Vokietijos pavyzdžiu, taip pat buvo bandyta įtvirtinti darbo tarybas, tačiau iniciatyva pasiekė tikslą 1931 metais².

Temos aktualumas. Lietuvoje iki naujojo Darbo kodekso priėmimo vienintelis subjektas, turėjęs įstatymais įtvirtintas teises atstovauti darbuotojams buvo profesinė sąjunga. Darbo kodekso rengėjai, vertindami darbuotojų atstovavimo vakuomo susidarymą ir todėl palyginti žemą kolektyvinių darbo santykių mastą, prisiėmė tarptautinius įsipareigojimus, Lietuvoje įteisino darbo tarybas, o tai lėmė naujos darbuotojų atstovavimo sistemos sukūrimą. Nors Darbo kodeksas įtvirtino darbo tarybas, tačiau teisinės prielaidos darbo tarybų veiklai atsirado tik 2004 metais priėmus darbo tarybų įstatymą, kuris įtvirtino

¹ Weiss M. Collective Representation in Labour Law in Germany// Managerial Law. 2004, Vol. 46, No. 4/5, P. 81// <http://www.emeraldinsight.com/search.htm?st1=Collective+representation+in+Labour+Law+in+Germany&ct=al1&ec=1&bf=1&go=Go>; prisijungimo laikas: 2011-11-11

² Escobaro M. Spain: Work Councils or Unions?// Work Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations: Conference date May 13-16, 1992 // <http://www.nber.org/chapters/c11559.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-11-11

darbo tarybų statusą, sudarymo tvarką, veiklą, bei veiklos pasibaigimo pagrindus, darbo tarybų ir jos narių teises ir pareigas, garantijas darbo tarybų nariams.³ Įstatymų leidėjui teko sunki užduotis – reikėjo sukurti visiškai naują, darbuotojams ir darbdaviams svetimą darbuotojų atstovų- darbo tarybą, todėl darbe bus nagrinėjama kokia darbo taryba buvo pasirinkta ir vertinami jos teisinio statuso ypatumai.

Temos naujumas. Darbo tarybos Lietuvoje, galima teigti, beveik nenagrinėtos. Su šia tema susijusių mokslo publikacijų suskaičiuojama visai nedaug. Didžiausias indėlis, be abejonės, D. Petrylaitės, atskirus darbo tarybų aspektus nagrinėjo N. Kasiliauskas, T. Davulis. Būtina paminėti Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2006 metais atliktą „Darbo tarybų steigimo ir plėtros perspektyvos“ tyrimą, kurio rezultatai atskleidė, jog praėjus dviems metams po darbo tarybų įstatymo priėmimo keturi procentai Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų darbuotojai buvo išsirinkę darbo tarybą ar darbuotojų atstovą⁴, o tai reiškia, kad darbo tarybos per gana trumpą gyvavimo laikotarpį sulaukė susidomėjimo iš darbuotojų ir darbdavių, ir tai kol kas vieninteliai duomenys, susiję su darbo tarybų institutu Lietuvoje.

Darbo tikslas. Atskleisti darbo tarybų teisinio statuso ypatumus Lietuvoje.

Darbo uždaviniai.

1. Aptarti darbuotojų atstovų tarptautines teises prielaidas.
2. Įvertinti darbo tarybų įvairovę Europos valstybėse.
3. Išanalizuoti darbo tarybų teisinio statuso ypatumus Lietuvoje, vertinant juos tarptautinės teisės normų ir užsienio valstybių kontekste.

Tyrimo metodai. Siekiant įgyvendinti darbe išsikelto tikslą, naudojamas pagrindinis metodas – lyginamasis. Lyginant Lietuvos ir kitų užsienio valstybių darbo tarybų teisinį statusą, bei, pasitelkiant sisteminės ir loginės analizės metodus, nuodugniai analizuojami darbo tarybų ypatumai, ieškoma panašumų ir skirtumų, vertinamas Lietuvos darbo tarybų teisinis statusas.

Magistrinio darbo struktūra. Pirmojoje darbo dalyje apibrėžiama kas laikoma kolektyvinių darbuotojų atstovavimu, trumpai aptariama darbuotojų atstovų atsiradimo istorija bei jų įtvirtinimas tarptautiniuose teisės aktuose: TDO konvencijose, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) bei Europos sąjungos teisės aktuose bei analizuojami valstybėse susidarę darbuotojų atstovavimo modeliai, išskiriant jų pagrindinius požymius. Antrojoje dalyje, vertinant užsienio ir Lietuvos mokslininkų pateikiamas darbo tarybų sąvokas, išskiriami pagrindiniai darbo tarybas apibūdinantys bruožai, o analizuojant ir sisteminant užsienio šalių įtvirtintus darbo tarybų institutus, darbo tarybos pasirinktais kriterijais skirstomos į tipus, tokiu būdu įrodant, kad darbo tarybų institutas kiekvienoje valstybėje yra savitas. Šioje dalyje taip pat

³ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972

⁴ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas. Trečiojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius, 2006. P. 14

aptariamoms mokslininkų pozicijoms darbo tarybų atžvilgiu, bei atlikti tyrimai. Trečiojoje dalyje atliekama Lietuvos atvejo analizė. Pirmiausia bendrai aptariamas įtvirtintas darbuotojų atstovavimo institutas ir pereinama prie įstatymų leidėjų pasirinkto darbo tarybų teisinio statuso. Darbo tarybų teisinio statuso ypatumai atskleidžiami išsamiai analizuojant darbo tarybų teisinį statusą ir lyginant jį su užsienio valstybių darbo tarybomis.

1. KOLEKTYVINIS DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS

Darbo santykių sistemoje svarbų vaidmenį užima tiek individualūs, tiek kolektyviniai darbo santykiai. Kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojai, kaip kolektyvas, dalyvauja ne tiesiogiai, o per atstovus, kuriems perduoda savo atstovavimo funkcijas. Darbuotojų atstovavimo funkcijos tradiciškai suteikiamos profesinėms sąjungoms arba nacionaliniais teisės aktais įtvirtintiems darbuotojų atstovams. Šiame darbo skyriuje apibrėžiama kolektyvinio darbuotojų atstovavimo sąvoka, apžvelgiami darbuotojų atstovavimą reglamentuojantys tarptautiniai teisės aktai ir valstybėse susiformavusios darbuotojų interesų atstovavimo sistemos.

1.1 Atstovavimas darbuotojams – viena iš darbuotojų dalyvavimo formų

Darbo santykiuose darbdavys beveik visada turi didesnę ekonominę ir socialinę galią lyginant su pavieniais darbuotojais. Pastarieji siekdami tapti lygiaverčiu partneriu darbdaviui – stipresniajai darbo santykių šaliai, privalo vienytis, nes tik veikdami kolektyviai, bendromis pastangomis gali prilygti darbdaviui savo galia.⁵ Susivieniję darbuotojai darbo santykiuose dalyvauja ne tiesiogiai, o per savo pasirinktus atstovus.

Pačia bendriausia prasme terminas „dalyvavimas“ darbo teisėje apima ne tik darbuotojų informavimo, konsultavimo sąlygas, kolektyvines derybas bet ir įmonės darbuotojų dalyvavimą įmonės sprendimų priėmimo procese. C. Barnard skiria tiesioginį ir netiesioginį darbuotojų dalyvavimą. Tiesioginio dalyvavimo atveju darbuotojas asmeniškai dalyvauja sprendimų priėmimo procese, o netiesioginis dalyvavimas apima kolektyvinio darbuotojų atstovavimo procedūras. Kaip pažymi C. Barnard, pastarosios dalyvavimo formos pagrindinis tikslas yra darbuotojų interesų atstovavimas.⁶ Netiesioginis arba atstovaujamas dalyvavimas dar įvardijamas kaip darbuotojų kolektyvo įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą įmonės lygiu per darbuotojų atstovus (tarybas, komitetus ir kitas formas), kurių pagrindinis tikslas yra ginti darbuotojų interesus santykiuose su darbdaviu.⁷ D. Zdanavičius

⁵ Deakin S., Morris G. S. Labour Law.- Oxford: Hart Publishing, 2005. 4th edition. P. 729

⁶ Barnard C. EC Employment Law.- New York : Oxford University Press, 2000. 2nd edition. P. 510-511

⁷ Baker J. et al./ editor R. Blanpain. Comperative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized market economies.- The Hague : Kluwer Law International, 2004. 8th and rev. ed. P. 433

atstovavimą darbuotojams apibūdina kaip netiesioginį arba institucinį darbuotojų dalyvavimą, kuris pasireiškia per darbuotojų organizacijų, darbuotojų ir darbdavių komitetų, darbo tarybų kūrimą įmonėse.⁸

Taigi, atstovavimas darbuotojams – tai viena iš darbuotojų dalyvavimo darbo santykiuose formų, apimanti kolektyvinio darbuotojų atstovavimo procedūras įmonės lygiu. Toks darbuotojų dalyvavimas pasireiškia įvairių darbuotojų atstovų (darbuotojų organizacijų, tarybų, komitetų) steigimu, kurių pagrindinė paskirtis – atstovauti ir ginti darbuotojų interesus santykiuose su darbdaviu.

Šiuolaikiniame darbo pasaulyje, kuris stipriai įtakojamas globalizacijos reiškinų tokių kaip: atviros rinkos, technologijų sklaida, konkurencingumo didėjimas ne tik tarp kapitalo savininkų, bet ir darbo jėgos, vis dažniau kalbama apie darbuotojų atstovavimo naudą. Štai Tarptautinė darbo organizacija akcentuoja, kad siekiant tinkamų darbo sąlygų vyrams ir moterims užtikrinimo, lygybės darbe, tinkamos dirbančiųjų apsaugos ir orių darbo sąlygų ypač svarbu yra darbuotojams sudaryti sąlygas išreikšti savo nuomonę darbo santykiuose su darbdaviu, o tai padaryti darbuotojai gali tik tada, kai yra tinkamai atstovaujami.⁹ Darbuotojų atstovai svarbūs ne tik įtvirtinant ir ginant pagrindines darbuotojų teises, bet jie yra vienas iš būtinų subjektų socialiniam dialogui vykti. Socialinis dialogas arba socialinė partnerystė apima darbuotojų ir darbdavių, o tam tikru lygiu ir valstybės institucijų bendradarbiavimą, kuris pasireiškia per kolektyvinių derybų, informavimo ir konsultavimo mechanizmus. Toks darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimas padeda pasiekti socialinį tarpusavio kompromisą, užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, išvengti socialinių konfliktų¹⁰, ar netgi, kaip pastebėjo M. Weiss, lengviau įveikti ekonominę krizę. Mat, mokslininko nuomone, šalims, kur egzistuoja bendrovių vadovybių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimas, geriau sekėsi kovoti su krizės padariniais.¹¹ Socialinių partnerių: darbuotojų atstovų ir darbdavių, bendradarbiavimas įmonės lygiu gali padėti įmonei lengviau prisitaikyti prie kintančios rinkos, didinti ne tik darbo produktyvumą, bet ir padidinti įmonės pelną, jei įmonėje dirbantys darbuotojai jausis saugiai, supras įmonėje vykstančius procesus ir laiku bus informuojami apie numatomus pokyčius.¹²

⁸ D. Zdanavičius. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme// Darbo teisė suvienytoje Europoje = Labour law in united Europe = Arbeitsrecht im vereinigten Europa : tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius. Vilnius : UAB "Forzacas", 2004. P.268

⁹ International Labour Organization. „Your voice at work“. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work , 2000. P.12// http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221115046_en.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-10-17

¹⁰ Krsauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.- Vilnius: Registrų centras, 2009. P. 120-121

¹¹ Weiss M. Corporate Social Responsibility: A concept for the 21st Century// Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos = Labour market of 21st century: looking for flexibility and security, tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys, Vilnius. Vilnius : Standartų spaustuvė, 2011. P. 30

¹² International Labour Organization. „Your voice at work“. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work , 2000. P.12// http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221115046_en.pdf; prisijungimo laikas: 2011-10-17

Matome, kad darbuotojų atstovų nauda – akivaizdi ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams. Darbuotojų atstovai prisideda prie pagrindinių darbuotojų teisių apsaugos, gynimo ir įgyvendinimo, būdami socialinio dialogo šalimi bendradarbiauja su darbdaviu ir realizuoja darbuotojų teisę į derybas, informavimą ir konsultavimą, o veikdami kartu su darbdaviu gali prisidėti ne tik prie įmonės klestėjimo, bet ir prie valstybės ekonominės gerovės.

Klasikiniu darbuotojų atstovu laikomos profesinės sąjungos. Profesinė sąjunga- istoriškai susiformavusi darbuotojų atstovavimo forma, kurios pagrindiniai uždaviniai buvo darbuotojų teisių ir interesų atstovavimas bei jų gynimas darbo teisinių santykių srityje. Pirmą kartą sukurtos XVIII a. viduryje Anglijoje, kai beveik septyni tūkstančiai siuvėjų susivienijo, siekdami išsireikalauti didesnę darbo užmokestį ir viena valanda sutrumpinti darbo laiką, o galutinai įteisintos XIX a. pabaigoje daugelyje Europos valstybių.¹³ Šių darbuotojų atstovų populiarumo mažėjimas XX a. antrojoje pusėje sąlygojo vis didesnę neatstovaujamos darbo jėgos dalį, o tai, anot J. Rogers ir W. Streeck, sukėlė susidomėjimą alternatyviais darbuotojų atstovavimo organais.¹⁴ Žinoma, būtina paminėti, kad profesinės sąjungos prarado savo populiarumą ne visose valstybėse. Pavyzdžiui, didžioji dalis (daugiau kaip pusė) dirbančiųjų ir šiuo metu priklauso profesinėms sąjungoms Suomijoje, Danijoje, Švedijoje.¹⁵ Vidurio ir Rytų Europos valstybėse situacija visiškai priešinga¹⁶, o tam įtakos turėjo šių valstybių pokomunistinė transformacija į rinkos ekonomiką, prisijungimas prie Europos Sąjungos. Prasidėjus politinėms ir ekonominėms permainoms profesinės sąjungos pradėjo tirpti, masiškai netekti narių, iš organizacijų, kuriose narystė buvo privaloma, jos virto savanoriškomis darbuotojų asociacijomis, o visuomenėje susiformavo neigiamas požiūris į jas.¹⁷ D. Petrylaitė ir I. Blažienė prie alternatyvių darbuotojų atstovų populiarumo priežasčių dar priskiria ekonomikos vystymosi bei globalizacijos procesus, kurie sąlygojo naujos formos darbo santykių poreikį.¹⁸ Nors apie alternatyvias darbuotojų atstovavimo formas aktyviai diskutuoti pradėta tik XXa. pabaigoje, alternatyva profesinėms sąjungoms tikrai nėra pastarojo amžiaus išradimas. Alternatyvūs darbuotojams atstovauti galintys organai įmonėse pradėti kurti dar XIX a. pradžioje, pirmiausia tose valstybėse, kur buvo stiprios darbuotojų atstovavimo idėjos, pramoninkai ir darbdaviai vengė profesinių sąjungų ir jų judėjimų, todėl aktyviai agitavo už alternatyvių profesinėms sąjungoms organų sudarymą

¹³ Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje: teisinio statuso problemos.- Vilnius: Teisės namai, 2008. P. 18

¹⁴ 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. P. 4// <http://www.nber.org/chapters/c11554.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-05-16

¹⁵ Trade union density// http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN ; prisijungimo laikas: 2011-11-08

¹⁶ Pavyzdžiui Estijoje profesinėms sąjungoms priklauso 8% dirbančiųjų, Lenkijoje- 15%. Žr.: Trade union density// http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN ; prisijungimo laikas: 2011-11-08

¹⁷ Bielskis A. Demokratija be darbuotojų judėjimo?.- Kaunas : Kitos knygos, 2009. P. 41

¹⁸ Petrylaitė D., Blažienė I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu// Verslo ir teisės aktualijos. 2009, T. 4. P. 211

(Vokietijoje 1870m.), o pramonės santykius integruojančia ir valstybių pripažinta darbuotojų atstovavimo forma tapo Antrajam pasauliniam karui pasibaigus.¹⁹ Šios valstybės gali būti laikomos „naujųjų“ darbuotojų atstovavimo formų pirmtakėmis. Paskutiniaisiais dešimtmečiais aktyvias diskusijas dėl alternatyvių darbuotojų formų paskatino Europos Sąjungos siekis skatinti socialinį dialogą ne tik Bendrijos, nacionaliniu bet ir pačiu žemiausiu – įmonės lygiu. Tai liūdi ir priimti teisės aktai kolektyvinio darbuotojų atstovavimo srityje, kuriuos aptarsime sekančiame šio skyriaus poskyryje, įpareigoję visas valstybes nares sukurti darbuotojų informavimo ir konsultavimo mechanizmus.

Taigi, skiriasi ne tik darbuotojų atstovavimo formų atsiradimo laikas, bet ir jų atsiradimo priežastys. Pažymėtina, kad profesinės sąjungos, turinčios ilgesnę istoriją darbuotojų atstovavimo srityje, atsirado dirbančiųjų iniciatyva, siekiant didesnių teisių ir garantijų darbuotojams. Alternatyvias profesinėms sąjungoms darbuotojų atstovavimo formas iniciavo darbdaviai arba valstybių valdžia. Vadinasi, jau vien istorinės kitų darbuotojų atstovavimo formų atsiradimo prielaidos rodo, kad šie darbuotojų atstovai buvo kuriami kaip alternatyva profesinėms sąjungoms.

1.2 Darbuotojų atstovų reglamentavimas tarptautinėje darbo teisėje

Darbuotojų teisė jungtis į organizacijas ar per renkamus atstovus ginti savo interesus, grindžiamas asociacijų laisvės principu. Asociacijų laisvė – viena pagrindinių žmogaus teisių, įtvirtinta tiek tarptautiniu mastu, tiek valstybių nacionaliniais teisės aktais. Siekiant išsiaiškinti darbuotojų atstovavimo tarptautines teises prielaidas, būtina aptarti Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) priimtas konvencijas ir rekomendacijas, Europos Tarybos priimtą Europos socialinę chartiją (pataisytą) ir Europos Sąjungos teisės aktus.

Asociacijos laisvė, darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje, visuotinio pripažinimo sulaukė tik po TDO įkūrimo 1919 metais.²⁰ Asociacijų laisvė, yra vienas pagrindinių šios organizacijos įtvirtintų tarptautinių darbo teisės standartų. Šis principas pirmiausia buvo įtvirtintas TDO Konstitucijoje priimtoje 1919m., kurios preambuleje kaip viena iš priemonių pasiekti socialinį teisingumą įvardijama asociacijų laisvė²¹. Šis principas dar kartą deklaruojamas 1944m. Filadelfijos deklaracijoje, kur pripažinta, jog asociacijų laisvė yra būtina socialinei pažangai²², o 1998 m. priimtoje Pagrindinių principų

¹⁹ Ten pat, P. 211-213

²⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika.- Vilnius: Justitia, 2005.T. I. P. 179

²¹ Constitution of International Labour Organization// <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm> ; prisijungimo laikas: 2011-05-18

²² International Labour Organization declaration of Philadelphia//http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-05-18

ir teisių darbe deklaracijoje buvo įtvirtintas visuotinis valstybių narių įsipareigojimas gerbti ir įgyvendinti asociacijų laisvės ir teisės į kolektyvines derybas principą.²³ TDO ne tik deklaruoja asociacijų laisvės principą, bet yra priėmusi ir nemažai instrumentų- konvencijų ir rekomendacijų, kuriais užtikrinama asociacijų laisvė bei darbuotojų teisė jungtis į organizacijas ir tokiu būdu ginti savo interesus darbo santykiuose. Svarbiausiems šiuo klausimu TDO teisės aktams priskiriamos: 1948m. konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės vienytis į organizacijas gynimo“; 1949m. konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“; 1971m. konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“ ir ją lydinti rekomendacija Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“.

TDO konvencija Nr. 87²⁴ – tai pamatinė konvencija garantuojanti darbdaviams ir darbuotojams teisę jungtis į organizacijas. Aptariamos konvencijos 2 straipsnyje įtvirtinta, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. Įtvirtintoje nuostatoje svarbūs keli momentai. Pirmiausia ši teisė garantuojama visiems darbuotojams ir darbdaviams „be jokių išimčių“ tai yra nepriklausomai nuo pasirinktos profesijos, lyties, rasės, įsitikinimų, tautybės, politinių pažiūrų ne tik darbuotojams ar darbdaviams privačiame sektoriuje, bet ir valstybės tarnautojams, o bet kokia diskriminacija pažeidžia šios konvencijos nuostatas.²⁵ Kitas svarbus momentas – šia teise pasinaudoti nereikalingi „išankstiniai leidimai“, o pastarųjų reikalavimas iš esmės pažeistų asociacijų laisvės principą, kuris tokiu atveju taptų bevertis ir neatliktų tikrosios savo funkcijos, žinoma, formalūs reikalavimai tokių organizacijų steigimui, įtvirtinti nacionaliniais teisės aktais, negali būti laikomi šio principo pažeidimu.²⁶ Konvencijos 2 straipsniu garantuojama darbuotojams ir darbdaviams „teisė pasirinkti“ kokiai organizacijai priklausyti ar kokią organizaciją steigti²⁷, o tokiomis organizacijomis, remiantis konvencijos 10 straipsniu, laikomos bet kokios darbuotojų ar darbdavių organizacijos, kurių pagrindinis tikslas yra įtvirtinti ir apginti darbuotojų arba darbdavių interesus. Nors šioje konvencijoje tiesiogiai neįvardijama, kad darbuotojų organizacijomis laikomos profesinės sąjungos tai tampa aišku iš 1949m. priimtos konvencijos Nr. 98²⁸, kuria įtvirtinamas draudimas diskriminuoti darbuotoją dėl jo priklausymo profesinei sąjungai (1 straipsnis) ir deklaruojamas darbuotojų atstovų nepriklausomumas nuo darbdavio ar valstybės institucijų uždraudžiant bet kokius

²³ Bagdanskis T., Bitinas A., Davulis T. ir kt./red. J. Usonis. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos : Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei.- Vilnius : Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010. P. 37

²⁴ TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653

²⁵ Rubin N. Code of International Labour Law. Law, Practice and Jurisprudence.Essentials of International Labour Law.- New York: Cambridge University Press, 2005. Vol I. P. 122-123

²⁶ Ibid, P.139

²⁷ Ibid, P.148

²⁸ TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-674

kišimosi veiksmus į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus (2 straipsnis). I. Mačernytės–Panomariovienės nuomone, pastarosios konvencijos leido susiformavusioms darbininkų klasėms vis aktyviau jungtis į tarptautines ir nacionalines profesines organizacijas, kad pareikštų savo teises dėl mažo darbo užmokesčio, blogų darbo sąlygų ir panašiai.²⁹ Vadinasi, vertinant dokumentų priėmimo laiką, TDO pirmiausia įtvirtino darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas, draudimą diskriminuoti darbuotoją dėl priklausymo profesinei sąjungai ir darbdavio ar valstybės institucijų kišimąsi į jų veiklą.

Tuo tarpu 1971m. priimtoje konvencijoje Nr. 135³⁰ „Dėl darbo atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“ jau kalbama ne tik apie profesines sąjungas, bet ir apie darbuotojų teisę atstovavimo funkcijas perduoti įmonėje išrinktiems atstovams. Šios konvencijos 3 straipsnyje įvardijami darbuotojų atstovais laikomi subjektai. Darbuotojų atstovais laikomi asmenys, kurie tokiais pripažinti vadovaujantis nacionaliniais įstatymais ir susiklosčiusia praktika. Jiems gali būti priskiriami profesinių sąjungų atstovai, kuriuos profesinės sąjungos išrenka arba paskiria, arba renkami atstovai, kurie atitinka konvencijoje įvardintus kriterijus: yra laisvai išrinkti įmonės darbuotojų; išrinkti vadovaujantis nacionalinių teisės normų ar kolektyvinių susitarimų nuostatomis; į jų funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų prerogatyva. Taip pat svarbu pažymėti, kad ši konvencija nustato valstybėms narėms teisę nacionaliniais teisės aktais reglamentuoti darbuotojų atstovų tipus, kuriems bus suteiktos konvencijoje deklaruojamos teisės (4 straipsnis) ir įtvirtinamas siekis skatinti profesinių sąjungų ir renkamų darbuotojų bendradarbiavimą (5 straipsnis). Aptariama konvencija įtvirtina ne tik darbuotojams galinčius atstovauti subjektus, bet ir deklaruoja, kad tokiems atstovams turi būti sudaromos galimybės operatyviai ir efektyviai vykdyti savo funkcijas įmonėje bei įtvirtinamos garantijos naudotis efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų kaip atstovų veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba kitas bendrai suderintas sąlygas (1 ir 2 straipsniai). Darbuotojų atstovų apsauga ir jų teisės dar labiau išplėstos ir detalizuotos buvo TDO priimtoje rekomendacijoje Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“³¹. Rekomendacijoje siūloma nustatyti tikslias darbuotojų atstovų atleidimo sąlygas; privalomas konsultacijas su nepriklausomu valstybiniu, privačiu ar pačiu darbuotojus atstovaujančiu organu, atleidžiant darbuotojų atstovą; įtvirtinti specialią tvarką, kuria pasinaudodamas

²⁹ Mačernytė-Panomariovienė I. TDO įtaka Lietuvos darbo teisės raidai// Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos : Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei.- Vilnius : Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010. P. 90

³⁰ TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“// Valstybės žinios, 1996, Nr.30-737

³¹ TDO rekomendacija Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“//<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R143>; prisijungimo laikas: 2011-05-21

atstovas galėtų apskusti sprendimą jį atleisti; nustatyti neteisėtai atleistų darbuotojų grąžinimo į darbą tvarką; numatyti darbuotojų atstovams pirmenybę likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius įmonėje (6 straipsnio 2 dalis). Rekomendacijoje nurodoma, kad darbuotojų atstovams turi būti suteikiamas laikas funkcijoms vykdyti, o už šį laiką mokamas atlygis (10 straipsnio 1 dalis), administracijai numatoma pareiga aprūpinti atstovus techninėmis-materialinėmis sąlygomis, bei teikti reikiamą informaciją funkcijų vykdymui (16 straipsnis).

Iš aptartų konvencijų matyti, kad TDO pirmiausia įtvirtino darbuotojų teisę laisvai jungtis į jų interesus atstovaujančias ir ginančias organizacijas (Konvencija nr. 87). Tuo tarpu TDO konvencija Nr. 135 įmonės lygiu galinčių atstovauti subjektų ratą išplėtė. Darbuotojų atstovais įmonės lygiu įvardijami ne tik profesinių sąjungų atstovai, bet ir nacionaliniais įstatymais įtvirtinti renkami darbuotojų atstovai. Remiantis pastarosios konvencijos nuostatomis, profesinių sąjungų atstovai ir pagal nacionalinius teisės aktus įmonės darbuotojų išrinkti atstovai darbuotojų atstovavimo srityje laikomi lygiaverčiais, o profesinėms sąjungoms suteikiamas prioritetas tik tam tikrų, nacionaliniais teisės aktais kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva įtvirtintų, funkcijų atlikimo atžvilgiu.

Reikšmingas tarptautinis dokumentas darbuotojų atstovavimo srityje- Europos Tarybos 1996m. priimta Europos socialinė chartija (pataisyta) (toliau- Pataisyta chartija)³². Šioje chartijoje deklaruojama darbuotojų teisė jungtis ir stoti į vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas, siekiant apginti savo ekonominius ar socialinius interesus (5 straipsnis). Remiantis Europos socialinių teisių komiteto suformuota 5 straipsnio aiškinimo precedentine teise, įdomu yra tai, kad darbuotojams suteikiama teisė jungtis į profesines sąjungas³³, o kitokio tipo darbuotojų atstovų struktūros neįvardijamos. Tuo tarpu Pataisytos Chartijos 21 straipsniu suteikiama teisė darbuotojams tiesiogiai ar per atstovus įgyvendinti teisę į informaciją ir konsultacijas įmonės lygiu. Europos socialinių teisių komiteto suformuotose išvadose dėl 21 straipsnio išaiškinama, kad darbuotojų atstovas, kuris turi būti informuojamas visais su darbuotojais susijusiais klausimais, yra subjektas, tokiu pripažintas nacionaliniais teisės aktais ir praktika, o šiuo atveju tokiais subjektais įvardija ne tik profesines sąjungas, bet ir darbuotojų deleguotus atstovus, sveikatos ir saugos darbe atstovus bei darbo tarybas.³⁴

Vadinasi, remiantis Pataisytos chartijos ir Europos socialinių teisių komiteto chartijoje įtvirtintų teisių turinio aiškinimu, darbuotojų atstovais pripažįstamos profesinės sąjungos ir renkami darbuotojų atstovai, tačiau jiems suteikiamos funkcijos skiriasi. Darbuotojai teisę jungtis į organizacijas savo

³² Europos socialinė chartija (pataisyta)// Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704

³³ Council of Europe, Digest of the case law of the European Committee of Social Rights// http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-07-26

³⁴ Council of Europe, Digest of the case law of the European Committee of Social Rights// http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-07-26

ekonominiams ir socialiniams interesams ginti įgyvendina jungdamiesi į profesines sąjungas, o teisę į informavimą ir konsultavimą darbuotojai įgyvendina tiesiogiai arba per astovus, kuriais įvardijamos tiek profesinės sąjungos, tiek nacionaliniais teisės aktais įtvirtintus renkamus darbuotojų atstovus.

Europos Sąjungos priimti teisės aktai turėjo ypač svarbią reikšmę darbuotojų atstovavimo instituto plėtojimui. Pirmiausia, minėtinas Tarybos direktyvos dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo (94/45/EB)³⁵ priėmimas dar 1994 m., kurios priėmimas įvardijamas kaip svarbus žingsnis išplečiant darbuotojų dalyvavimą, informavimą ir konsultavimą tarptautiniu mastu veikiančiose įmonėse.³⁶ T. Davulis pažymi, kad ši direktyva padėjo pamatą kolektyvinių darbo santykių reguliavimo Europos Bendrijoje pradžiai.³⁷ Tačiau ši direktyva įtvirtino privalomą darbuotojų informavimą ir konsultavimą per darbuotojų atstovus tik bendrijos mastu veikiančiose įmonėse.

Kita svarbi direktyva Europos Parlamento ir Komisijos 2002m. kovo 11 d. priimta direktyva dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje (2002/14/EB)³⁸, kuri, anot N. Kasiliausko, įpareigojo Europos Sąjungos valstybes nares institucionalizuoti atstovavimo darbuotojams mechanizmą, leidžiantį visiems darbuotojams dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose.³⁹ Pagrindinis direktyvos tikslas, įtvirtintas 1 straipsnio 1 dalyje, yra sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Bendrijos įmonėse ir padaliniuose. Kaip pažymi T. Davulis, ši direktyva gali būti laikoma pamatine direktyva, nes nustato pagrindinius principus, tikslus ir bendrą sistemą, o valstybėms narėms paliekama daug erdvės užpildyti nurodomus rėmus pagal savo nacionalines tradicijas ir ypatybes.⁴⁰ Direktyva įtvirtina darbuotojų atstovų sąvoką ir jiems suteikiamas teises darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityje. Remiantis direktyvos 2 straipsniu, darbuotojų atstovais yra nacionalinės teisės aktuose ir (arba) nusistovėjusioje tvarkoje numatyti darbuotojų atstovai. Būtina pažymėti, kad direktyva neįtvirtino pareigos kiekvienoje įmonėje sudaryti darbuotojų atstovybes.⁴¹ Tai darbuotojų kolektyvo teisė į

³⁵ Tarybos direktyva 94/45/EB 1994 m. rugsėjo 22 d. dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo// http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok_priedas?p_id=11320 ; prisijungimo laikas: 2011-05-20

³⁶ Vanghan-Whitehead D. C. EU enlargement versus social Europe? : the uncertain future of the European social model.- Cheltenham : Edward Elgar, 2003. P. 280

³⁷ Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.- Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. P. 418

³⁸ Europos Parlamento ir Tarybos 2002m. kovo 1d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje// Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys/ sudarytojai T.Davulis, J. Usonis.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 634

³⁹ Kasiliauskas N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje//Teisė. 2008, Nr. 68. P.51

⁴⁰ Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.- Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. P. 400

⁴¹ Ten pat, P. 403

informavimą ir konsultavimą įmonės lygiu, o ne darbdavio prievolė informuoti ir konsultuoti darbuotojus. Nors direktyvoje kalbama apie darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą, tačiau šios teisės tenka būtent jų atstovams⁴² todėl ši direktyva ir paskatino darbuotojų atstovų įtvirtinimą nacionaliniuose teisės aktuose, siekiant direktyvą įgyvendinimo.

Taigi, tarptautiniais teisės aktais darbuotojams garantuojama teisė jungtis į organizacijas – profesines sąjungas arba rinkti savo atstovus įmonėse. Aiškiausiai šios darbuotojų teisės apibrėžtos TDO konvencijoje Nr. 135, kuri, galima teigti, yra vienintelis tarptautinis teisės aktas tiesiogiai įtvirtinantis darbuotojų teisę rinkti darbuotojų atstovą įmonės lygiu. Būtina pabrėžti, kad šioje konvencijoje profesinėms sąjungoms įtvirtintas prioritetas tik tam tikroms funkcijoms, o darbuotojų atstovavimo srityje abu darbuotojų atstovai laikomi lygiaverčiais ir skatinamas jų bendradarbiavimas. Taip pat svarbu pažymėti, kad tarptautiniai teisės aktai įvardija darbuotojų atstovavimo teisę turinčius subjektus, tačiau bendros sąvokos nepateikia, o tik nukreipia į valstybių nacionalinę teisę ir praktiką. Dėl šios priežasties renkami darbuotojų atstovai skirtingose šalyse įvardijami skirtingai, o, anot D. Petrylaitės ir I. Blažienės, dažniausiai tokie atstovai vadinami darbo tarybomis (Didžioji Britanija, Vokietija, Nyderlandai, Švedija, Prancūzija, Belgija, Vengrija, Estija, Lietuva ir kt.).⁴³

1.3 Darbuotojų interesų atstovavimo sistemos

Darbuotojų interesų atstovavimo sistema nusako darbuotojams galinčius atstovauti subjektus bei jų tarpusavio santykius. Nors renkamieji darbuotojų atstovai tarptautiniu mastu buvo įtvirtinti tik 1971 metais, valstybėse jau egzistavo skirtingos darbuotojų atstovavimo sistemos.

V. Tiažkijus, išskiria du darbuotojų atstovavimo modelius. Pirmasis modelis pagrįstas darbuotojų atstovavimu narystės pagrindu, kai profesinė sąjunga laikoma privilegijuotu darbuotojų atstovu (Švedija, Suomija, Airija, Anglija). Antrajam modeliui būdingas darbuotojų atstovavimas per renkamus organus, kuris dažniausiai vadinamas darbo taryba, yra nepriklausomas nuo profesinių sąjunga ir veikia greta jų (Vokietija, Austrija, Ispanija ir kt.).⁴⁴ Šie darbuotojų atstovavimo modeliai laikomi tradiciniais darbuotojų atstovavimo modeliais.⁴⁵

⁴² Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.- Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. P. 402

⁴³ Petrylaitė D., Blažienė I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu// Verslo ir teisės aktualijos. 2009, T.4. P. 214

⁴⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika.-Vilnius: Justitia, 2005. T I. P.192

⁴⁵ Kallaste E., Jaakson K., Eamets R. Two representatives but no representation: cases from Estonia// Employee Relations Vol. 30, No. 1, 2008. P. 86

Jau minėjome, kad darbuotojų atstovavimo institutui svarbią reikšmę turėjo Europos Sąjungos priimtos direktyvos darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityje. Direktyvų perkėlimas į nacionalines teisės sistemas sąlygojo pokyčius darbuotojų atstovavimo srityje: valstybės narės šalia tradicinių darbuotojų atstovų įgijo pareigą sukurti darbuotojų informavimo ir konsultavimo mechanizmus, o tai pareiklavo ir papildomų darbuotojams galinčių atstovauti subjektų institucionalizavimo. Galima teigti, kad dėl šios priežasties susiformavo skirtingos darbuotojų interesų atstovavimo sistemos valstybėse narėse.

A. Toth ir Y. Ghellab pagal pasirinktus ir nacionaliniais teisės aktais įtvirtintus darbuotojų informavimo ir konsultavimo subjektus ir jų tarpusavio santykius skiria keturis darbuotojų atstovavimo modelius.

1. Įtvirtintas vienas darbuotojų atstovavimo kanalas (angl. channel) – profesinės sąjungos. Šiuo atveju tik profesinėms sąjungoms yra suteiktos darbuotojų atstovavimo teisės visose srityse susijusiose su darbuotojų informavimu ir konsultavimu, bei kolektyvinių derybų vedimu. Toks darbuotojų atstovavimo modelis būdingas Kiprui, kur nustatyta, jog įmonės lygiu darbuotojams atstovauja darbuotojų komitetas, kurio nariais gali būti išrinkti tik profesinėms sąjungoms priklausantys asmenys.⁴⁶ Turkijos darbo įstatymai taip pat numato, kad įmonės darbuotojams atstovauja profesinių sąjungų išrinktas atstovas (-ai), kuris atstovauja ne tik profesinių sąjungų narius, bet visus darbuotojus santykiuose su darbdaviu.⁴⁷ Darbuotojų atstovavimo funkcijos išskirtinai suteikiamos profesinėms sąjungoms ir Suomijoje⁴⁸, Švedijoje⁴⁹. Norvegija iš kitų Europos valstybių išsiskiria įteisintų darbo tarybų paskirtimi. Šioje šalyje darbuotojai atstovaujami tik per profesines sąjungas, o darbo tarybos, kurių paskirtis yra gerinti įmonės efektyvumą ir našumą, kuriamos įmonėse, kur yra veikianti profesinė sąjunga, dirba ne mažiau kaip 100 darbuotojų.⁵⁰ Galimai, toks darbuotojų interesų atstovavimo modelis skandinavijos valstybėse susiformavo, nes šiose šalyse didžioji dalis dirbančiųjų yra atstovaujami profesinių sąjungų⁵¹, o tai

⁴⁶ Toth A., Ghellab Y. The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils Offer a Solution alongside Trade Union?// Prepared for Tripartite Conference The Right to Information and Consultation in Practice in an Enlarged European Union: Warsaw, 12-13 December 2003.- Budapest: International Labour Office, 2003. P.12// http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/works_councils.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-01-25

⁴⁷ Ibid. P. 12

⁴⁸ Workplace representation in Finland// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Finland/Workplace-Representation> ; prisijungimo laikas: 2011-12-08

⁴⁹ Workplace Representation in Sweden// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation> ; prisijungimo laikas: 2011-12-08

⁵⁰ Workplace Representation in Norway// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Norway/Workplace-Representation> ; prisijungimo laikas: 2012-11-24

⁵¹ Trade union density// http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN ; prisijungimo laikas: 2011-12-10

reiškia, kad papildomų darbuotojų atstovų institucionalizavimas nereikalingas. Taigi šiai darbuotojų interesų atstovavimo sistemai priskiriamos valstybės, kuriose darbuotojus įmonės lygiu atstovauja arba profesinės sąjungos atstovai, arba iš profesinių sąjungų narių suformuoti komitetai.

2. Įtvirtintas vienas darbuotojų atstovavimo kanalas – profesinės sąjungos, tačiau profesinėms sąjungoms nepriklausantys darbuotojai turi galimybę rinkti savo atstovus, kurie gali veikti greta profesinių sąjungų.⁵² Prie šios grupės A. Toth ir Y. Ghellab priskiria Estiją, Latviją ir Lenkiją. Estijos atveju darbuotojams, kurie priklauso profesinei sąjungai, atstovauja profesinės sąjungos išrinktas atstovas, o darbuotojams, kurie nepriklauso profesinėms sąjungoms, suteikiama teisė visuotiniame susirinkime išsirinkti savo atstovus (angl. Non – union employee representatives), kuriems suteikiamos tokios pat funkcijos kaip ir profesinėms sąjungoms. Vienintelė išlyga – neprofsąjunginiai atstovai, neturi teisės į kolektyvines derybas, jeigu įmonėje yra veikianti profesinė sąjunga.⁵³ Toks pats darbuotojų atstovavimo modelis įmonės lygmeniu pasirinktas ir Latvijoje, kur tiek profesinei sąjungai, tiek darbuotojų įgaliotiems atstovams (angl. Authorised workplace representatives) suteikiamos identiškios funkcijos, su tokia pačia išlyga kaip ir Estijoje, kolektyvinių derybų darbuotojų įgaliotas atstovas gali imtis tik įmonėje nesant profesinės sąjungos.⁵⁴ Lenkijos atveju profesinė sąjunga iki 2006 m. buvo vienintelis darbuotojų atstovas, tačiau priėmus „Darbuotojų informavimo ir konsultavimo įstatymą“ situacija pasikeitė. Šis įstatymas numatė, kad darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisė suteikiama darbo tarybai, kurią, įmonėje veikiant profesinei sąjungai, renka profesinių sąjungų nariai, o tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos – įmonės darbuotojai.⁵⁵ Estijoje ir Latvijoje darbuotojų atstovavimo modeliai, galima sakyti, identiški, štai Lenkijos patirtis kiek kitokia. Estijoje ir Latvijoje abu darbuotojų atstovai gali veikti įmonėje tuo pačiu metu, o jiems suteikiamos tokios pačios funkcijos, o esant abiems atstovams, kolektyvinių derybų atveju prioritetą teikiamas – profesinei sąjungai. Lenkijos įmonėse darbo tarybos ir profesinės sąjungos funkcijos diferencijuojamos. Remiantis šiose šalyse įtvirtintomis darbuotojų interesų atstovavimo sistemomis, darbo taryba gali veikti įmonėje kartu su profesine sąjunga, bet jos kompetencija apsiriboja tik darbuotojų, nepriklausančių profesinėms sąjungoms, informavimu ir konsultavimu.

⁵² Ibid. P. 5

⁵³ Kallaste E., Jaakson K., Eamets R. Two representatives but no representation: cases from Estonia// Employee Relations Vol. 30, No. 1, 2008. P. 86

⁵⁴ Workplace Representation in Latvia // <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Latvia/Workplace-Representation> ; prisijungimo laikas: 2011-06-17

⁵⁵ Kasiliauskas N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje// Teisė, 2008. Nr. 68. P. 56

3. Įtvirtintas pagrindinis atstovavimo kanalas – profesinės sąjungos, tačiau įstatymais numatoma galimybė rinkti papildomus darbuotojų atstovus įmonėse kur nėra veikiančios profesinės sąjungos.⁵⁶ Toks darbuotojų atstovavimo modelis institucionalizuotas Lietuvoje, Čekijoje ir Maltoje. Lietuvos darbuotojų atstovavimo modelį aptarsime trečiojoje darbo dalyje. Čekijoje ir Maltoje prioritetas darbuotojų atstovavimo srityje suteikiamas profesinėms sąjungoms, o alternatyvūs – renkamieji darbuotojų atstovai (Čekijoje angl. Works councils, Maltoje angl. Non – union representatives), gali veikti tik įmonėse, kuriose nėra veikiančių profesinių sąjungų.⁵⁷ Tokia profesinių sąjungų prerogatyva Čekijoje buvo panaikinta 2008 metais, kai Čekijos Konstitucinis teismas konstatavo, jog tokia įstatymu nustatyta tvarka prieštarauja Konstitucijai. Po Konstitucinio teismo išaiškinimo darbo tarybos ir profesinės sąjungos Čekijos įmonėse gali veikti kartu, tačiau profesinėms sąjungoms ir renkamiems darbuotojų atstovams suteikiamos teisės skiriasi.⁵⁸ Maltoje neprofsąjunginiai atstovai galimi tik tada, jeigu įmonėje nėra darbdavio pripažintos profesinės sąjungos. Renkamiems darbuotojų atstovams suteikiamos teisės į informavimą ir konsultavimą bendrais pagrindais, bei kolektyvinių atleidimų ir įmonės perleidimo atvejais.⁵⁹ Taigi, šiose šalyse renkamieji darbuotojų atstovai laikomi antraeiliais darbuotojų atstovais, o pagrindinė sąlyga jų išrinkimui: įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos. Šio darbuotojų atstovavimo sistemos pagrindinis bruožas – įstatymais garantuojamas profesinės sąjungos prioritetas darbuotojų atstovavimo srityje.
4. Įtvirtinti du darbuotojų atstovavimo kanalai, kai darbo tarybos veikia lygiagrečiai su profesinėmis sąjungomis.⁶⁰ Tokį darbuotojų atstovavimo modelį pasirinkusios yra Vengrija ir Slovėnija. Pastarųjų valstybių darbuotojų atstovavimo įmonės lygiu sistemoms įtaką turėjo Vokietijos

⁵⁶ Toth A., Ghellab Y. The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils Offer a Solution alongside Trade Union?// Prepared for Tripartite Conference The Right to Information and Consultation in Practice in an Enlarged European Union: Warsaw, 12-13 December 2003.- Budapest: International Labour Office, 2003. P.5// http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/works_councils.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-01-25

⁵⁷ Ibid. P. 12-13; 17

⁵⁸ Workplace Representation in Czech Republic// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-06-19

⁵⁹ Workplace Representation in Malta // <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Malta/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-06-19

⁶⁰ Toth A., Ghellab Y. The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils Offer a Solution alongside Trade Union?// Prepared for Tripartite Conference The Right to Information and Consultation in Practice in an Enlarged European Union: Warsaw, 12-13 December 2003.- Budapest: International Labour Office, 2003. P. 6 // http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/works_councils.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-01-25

darbuotojų atstovavimo instituto tradicijos.⁶¹ Šiose šalyse darbuotojų atstovai – darbo tarybos įstatymais įtvirtintos buvo atitinkamai 1992 ir 1993 metais tad patirtis šioje srityje pakankamai didelė. Slovėnijoje įmonių viduje profsąjungos, turinčios teisę derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, veikia kartu su darbuotojų tarybomis, kurioms įstatymais suteiktos informavimo, konsultavimo, bendro sprendimų priėmimo teisės, ir taip yra gaunamas dvejopas darbuotojų interesų atstovavimas.⁶² Vengrijoje profesinėms sąjungoms suteikiama monopolija dėl kolektyvinių derybų, o darbo taryboms paliekamos darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisės.⁶³ Pagrindinis šių šalių darbuotojų atstovavimo instituto bruožas įmonės lygiu: abu darbuotojų atstovai veikia kartu, tačiau jiems suteikiamos skirtingos funkcijos darbuotojų atstovavimo srityje. Taigi valstybėse susiformavusios darbuotojų interesų atstovavimo sistemos įmonėse labai įvairios. Pirmosios ir ketvirtosios grupės šalys – pasirinkusios tradicinius darbuotojų atstovavimo modelius, kai įmonėje veikia tik profesinė sąjunga arba, kai abu darbuotojų atstovai yra galimi, tačiau jų funkcijos yra skirtingos. Darbo taryboms dažniausiai suteikiamos darbuotojų informavimo ir konsultavimo funkcijos, o profesinėms sąjungoms paliekama kolektyvinių derybų teisė. Antrosios ir trečiosios grupės šalyse susiformavę tarpiniai modeliai, o darbuotojų atstovavimo sistema įmonėse gana paini. Šiose šalyse galimi abu darbuotojų atstovai. Pirmuoju atveju abu darbuotojų atstovai įmonėje atstovauja skirtingas darbuotojų grupes: profesinės sąjungos savo narius, o darbo tarybos profesinėms sąjungoms nepriklausančius darbuotojus. Trečioji šalių grupė darbo tarybas pasirenko kaip papildomą darbuotojų atstovą, kuris gali būti renkamas tik tose įmonėse, kuriose nėra veikiančios profesinės sąjungos.

C. Barnard skiria tris pagrindines kontinentines darbuotojų atstovavimo sistemas, kurias iliustruoja per Vokietijos, Prancūzijos ir Italijos pavyzdžius.

Vokietijos modelis įvardijamas kaip labiausiai išvystytas dvigubo darbuotojų atstovavimo modelis, kur profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencija yra atskirta. Darbo tarybos yra nepriklausomos nuo profesinių sąjungų, nors svarbu paminėti, kad didžiąją darbo tarybų narių dalį sudaro profesinių sąjungų nariai.⁶⁴ Iš esmės profesinės sąjungos dažniausiai yra atsakingos už kolektyvines derybas šakos ar nacionaliniu lygiu susijusias su kiekybiniais klausimais (pavyzdžiui darbo užmokestis, darbo valandos), o darbo tarybos atsakingos už kokybinius klausimus įmonės lygiu ir turi išskirtines teises atstovauti

⁶¹ Skledar Š. The development of new industrial relations in Slovenia// International conference: Institutions in transition: Portorož, Slovenia, June 23-24, 2000.P. 20// http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/konferencija/07/10_skledar.pdf; prisijungimo laikas: 2011-10-21

⁶² Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos. Darbo tarybų veiklos kai kuriose Europos Sąjungos šalyse situacijos analizė. Antrojo tyrimo ataskaita// Vilnius, 2006. P. 29

⁶³ Ten pat, P. 43

⁶⁴ Weiss M. Collective Representation in Labour Law in Germany// Managerial Law, 2004, vol. 46, Nr. 4/5. P. 82

darbuotojams įmonės lygiu.⁶⁵ Vokietija – klasikinis dualistinio darbuotojų interesų atstovavimo modelio pavyzdys.

Prancūziška darbuotojų atstovavimo sistema pasižymi darbuotojų atstovų įvairumu, kai įmonėje gali veikti keli darbuotojų atstovai (tiek darbuotojų skiriami, tiek profesinės sąjungos) ar jų susivienijimai vienu metu. Prancūzijos įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 11 darbuotojų – renkami darbuotojų atstovai (angl. employees delegates), kurių pagrindinė funkcija – spręsti darbuotojų kolektyvinius ir individualius skundus. Darbo tarybos (angl. Work Councils) renkamos įmonėse, kur dirba 50 ir daugiau darbuotojų. Tai jungtiniai organai, kuriuos sudaro darbdavys ar jo atstovai ir darbuotojų išrinkti atstovai. Tarybos pagrindinė funkcija – darbuotojų informavimas ir konsultavimas. Nors pastarųjų darbuotojų atstovų funkcijos yra skirtingos, tačiau abu organai gali būti sudaryti iš tų pačių atstovų, ar net darbdavio siūlymu, jeigu įmonėje dirba mažiau kaip 200 darbuotojų, gali būti sudaromas bendras darbuotojų atstovas (angl. single common representative body). Profesinės sąjungos savo atstovus skiria į įmones, kuriose dirba 50 ir daugiau darbuotojų, o 10 procentų darbuotojų palaiko profesinių sąjungų atstovų skyrimą.⁶⁶ Kolektyvinės derybos iki 2004 m. buvo išimtinė profesinių sąjungų funkcija, 2004m. Prancūzijos įstatymų leidėjas nustatė, kad tam tikrais atvejais kolektyvines derybas gali vesti ir renkamieji darbuotojų atstovai.⁶⁷ Taigi, Prancūzijos pasirinkta darbuotojų atstovavimo įmonėse sistema galime pavadinti pliuralistine: įmonėje tuo pačiu metu gali veikti net trys darbuotojų atstovai: profesinės sąjungos deleguotas atstovas, darbuotojų deleguoti atstovai, kurie sprendžia darbuotojų kolektyvinius ir individualius ginčus ir darbo tarybos, kurioms suteiktos darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisės.

Italijos darbuotojų atstovavimo sistemai būdingas vienas darbuotojų atstovas: įmonėje veikiančios profesinės sąjungos suformuota darbo taryba (ital. RSA – Representance Sindicali Aziendali) arba jungtinis įmonėje veikiančių profesinių sąjungų komitetas, kurį sudaro per bendrus įmonėje suorganizuotus rinkimus išrinkti įmonės darbuotojai (kurių kandidatūras teikia profesinė sąjunga) ir skiriami profesinių sąjungų nariai.⁶⁸ Vadinasi, tai realiai veikiantys profesinių sąjungų komitetai įmonėse, kuriuos išsirenka darbuotojai. Tokie jungtiniai komitetai dar vadinami RSU (ital. Rappresentanza

⁶⁵ Barnard C. EC Employment Law.- New York : Oxford Univ. Press, 2000. 2nd ed. P.513

⁶⁶ Workplace Representation in France// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation> ; prisijungimo laikas: 2011-10-05

⁶⁷ Verret Roussel I. Collective employee representation systems in Japan and France// <http://www.jil.go.jp/profile/documents/VERRET.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-10-22

⁶⁸ Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Italy// Law Firms: Cornell University ILR School, Paper 8, 2006. P. 36// <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/8/>; prisijungimo laikas: 2011-10-22

sindacale unitara)⁶⁹ Tiek RSA, tiek RSU – tai darbo tarybos, kurios viena nuo kitos skiriasi sudarymo procedūra, tačiau joms suteikiamos funkcijos – identiškos.

Taigi, Vokietijoje darbo taryboms suteikiama išskirtinė teisė atstovauti darbuotojus įmonės lygiu, Prancūzijos darbuotojų interesų atstovavimo sistema pasižymi darbuotojų atstovų, kuriems suteikiamos skirtingos funkcijos, įvairumu, o Italijoje darbuotojų atstovai išskirtinai formuojami profesinių sąjungų.

Nors autoriai pateikia skirtingas darbuotojų interesų atstovavimo sistemas, jų skirstymą, tačiau bendrais bruožais galima išskirti tris pagrindines: kai egzistuoja tik vienas darbuotojų atstovas – profesinė sąjunga ar jų paskirti atstovai, kai profesinėms sąjungoms teikiama pirmenybė, o darbo tarybos yra antrinės arba alternatyvios darbuotojų atstovės, ir kai vienu metu įmonėje veikia abu darbuotojų atstovavimo kanalai – profesinės sąjungos ir darbo tarybos.

Remiantis aptartomis darbuotojų interesų atstovavimo sistemomis, darbo taryboms suteikiamas skirtingas teisinis statusas. Vokietijoje darbo tarybos yra vienintelis darbuotojams galintis atstovauti subjektas įmonės lygiu, o jos ir profesinės sąjungos funkcijos yra atskirtos. Čekijoje iki 2008 metų ir Maltoje darbo tarybos įtvirtintos kaip papildomas darbuotojų atstovas, nes gali būti renkamos tik tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos. Vengrijoje, Slovėnijoje, Prancūzijoje darbo taryba – greta profesinės sąjungos veikiantis darbuotojų atstovas, o Estijos, Latvijos ir Lenkijos atveju – subjektas atstovaujantis profesinėms sąjungoms nepriklausančius darbuotojus.

2.DARBO TARYBA – VIENAS IŠ DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO KANALŲ

Tarptautiniai teisės aktai darbuotojų atstovais įvardija ne tik profesines sąjungas, bet ir renkamus darbuotojų atstovus, kurie Europos valstybėse dažniausiai vadinami darbo tarybomis. Dėl nacionalinių darbo teisės sistemų įvairovės skiriasi ne tik darbo taryboms suteikiamas teisinis statusas, bet ir jų rinkimo tvarka, sandara, suteikiamos teisės ir pareigos. Šiame darbo skyriuje išskiriami pagrindiniai darbo tarybų bruožai, pagal pasirinktus kriterijus darbo tarybos skirstomos į tipus ir pristatomos darbo tarybas nagrinėjusių mokslininkų nuomonės darbo tarybų atžvilgiu.

2.1 Darbo tarybos sąvoka

Tarptautiniai teisės aktai nepateikia bendro renkamų darbuotojų atstovų apibrėžimo, o tik nukreipia į nacionalinius teisės aktus, todėl vieno bendro darbuotojų atstovų, kurie dažniausiai įvardijami

⁶⁹ Workplace representation in Italy// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-10-22

darbo tarybomis, apibrėžimo nėra ir, tikriausiai, negali būti dėl skirtingo darbo tarybų reglamentavimo valstybėse. Vis dėlto darbo tarybas nagrinėję autoriai pateikia bendrus darbo tarybų apibrėžimus.

J. Rogers ir W. Streeck pateikia darbo tarybą įvardija kaip institucionalizuotą organą, kurio paskirtis atstovauti pavienius įmonės ar gamyklos darbuotojus (darbo jėgą) santykiuose su darbdaviu (administracija), o tokia plati darbo tarybų samprata, anot autorių, reikalinga, kad apimtų viską, kas skirtingose sistemose, skirtingu laiku laikoma tarybomis ir jų funkcijomis.⁷⁰ Anot D. G. Taras ir B. E. Kaufman, neprofsajunginiai darbuotojų atstovai (angl. Non-union employee representatives) tai vienas ar daugiau darbuotojų, kurie veikia visų darbuotojų vardu, kaip “agentai” ir atstovauja darbuotojus bendrų interesų srityse santykiuose su darbdaviu.⁷¹ R.B. Freeman, E.P. Lazear nuomone, darbo tarybos, kurios egzistuoja daugelyje vakarų Europos šalių, o Jungtinėse Amerikos Valstijose pirmiausia pradėtos steigti didžiosiose firmose dar 1920m., yra renkami darbuotojų organai, kuriems įstatymais suteikiamos darbuotojų informavimo, konsultavimo ir, tam tikrais atvejais, bendradarbiavimo su darbdaviu dėl darbuotojų darbo sąlygų įmonės lygiu, teisės.⁷² Vokietijos darbo tarybos dažnai įvardijamos kaip Europos šalių darbo tarybų prototipas. S. Mueller, nagrinėjęs pastarųjų ekonominį poveikį įmonės veiklai, darbo tarybą apibūdina kaip visus įmonės darbuotojus atstovaujantį renkamąjį organą, kuris yra nepriklausomas nuo profesinių sąjungų ir vykdo darbuotojų informavimo, konsultavimo funkcijas, o kai kuriais klausimais turi net veto teisę darbdavio priimtiems sprendimams.⁷³ D. Petrylaitė ir I. Blažienė darbo tarybą apibūdina kaip institucionalizuotą organą, skirtą padėti komunikuoti darbdaviui ir darbuotojų kolektyvui vienos įmonės ar įmonės struktūrinio padalinio lygmeniu.⁷⁴ 2006m. Darbo ir socialinių tyrimų institutas atliko tyrimą, kurio metu palyginęs penkiolikos Europos Sąjungos valstybių pateikiamus darbuotojų atstovų apibrėžimus, suformulavo bendrą darbo tarybų apibrėžimą, kuris, galima sakyti yra bene išsamiausiai darbo teisės šaltiniuose aptinkamas apibrėžimas: darbo tarybos- tai nuolatinės išrinktos darbuotojų atstovų struktūros, įteisintos įstatymiškai arba kolektyviniu susitarimu ir turinčios bendrą tikslą- skatinti abiem pusėms naudingą bendradarbiavimą tarp įmonės administracijos ir jos darbuotojų. Siekiant šio tikslo stengiamasi įmonėje sukurti ir išlaikyti geras ir stabilias užimtumo/darbo sąlygas, didinti darbuotojų

⁷⁰ 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.P. 6// <http://www.nber.org/chapters/c11554.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-05-16

⁷¹ Taras D. G.,Kaufman B. E. Non-union employee representation in North America: diversity, controversy and uncertain future// Industrial Relations Journal, 2006, Vol. 37(5). P. 515

⁷² Freeman R.B.,Lazear E.P. An Econometric Analysis of Works Councils// Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations: Conference date May 13-16, 1992.- Chicago: University of Chicago Press, 1995.P.27 // <http://www.nber.org/chapters/c11555.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-05-16

⁷³ Muller S. Works Councils and Firms Profits Revisited// British Journal of Industrial Relations, Vol. 49 (S1), 2011. P. 29

⁷⁴ Petrylaitė D.,Blažienė I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu// Verslo ir teisės aktualijos. 2009, T.4. P. 211

gerovę, saugumą bei padėti jiems suprasti įmonės vykdomus veiksmus, jos finansus bei konkurencines sąlygas.⁷⁵

Taigi, remiantis mokslininkų pateikiamais apibrėžimais, galima išskirti pagrindinius darbo tarybą apibūdinančius bruožus: įtvirtintos teisės aktais, renkamos darbuotojų, tik įmonės lygiu veikiančios ir atstovaujančios visų darbuotojų interesus bei ginančios jų teises santykiuose su darbdaviu.

2.2 Darbo tarybų tipai

Nors darbo tarybos visose šalyse kuriamos tam pačiam tikslui- darbuotojų atstovavimui santykiuose su darbdaviu, dėl darbuotojų atstovavimo sistemų įvairovės, dėl skirtingos valstybių taikomos praktikos pačias darbo tarybas galima klasifikuoti pagal įvairius požymius, pavyzdžiui, kokiose įmonėse darbo tarybos kuriamos, pagal tai kas turi iniciatyvos teisę darbo tarybų sukūrimui, kas įeina į jų sudėtį, kokie teisės aktai reglamentuoja jų veiklą, kokios funkcijos suteikiamos darbo taryboms.

J. Roggers ir W. Streeck, vertindami darbo tarybų steigimo tikslus, skiria tris idealius darbo tarybų tipus.

1. Paternalistinės arba globėjiškos tarybos kuriamos darbdavių arba valstybių iniciatyva, siekiant išvengti profesinių sąjungų ir apsisaugoti nuo nepriklausomo darbuotojų interesus atstovavimo. Dažnai į šių tarybų sudėtį įeina ar joms pirmininkauja pats darbdavys. Tokio pobūdžio tarybos atstovauja darbuotojus tiek, kiek tai yra reikalinga ir naudinga darbdaviui.
2. Konsultacinės darbo tarybos steigiamos išskirtinai ekonominiiais tikslais. Pagrindinė jų paskirtis – gerinti pasikeitimą informacija ir konsultacijas tarp darbdavių ir darbuotojų, tokiu būdu siekiant įmonės efektyvumo.
3. Atstovaujančios darbo tarybos, kuriamos siekiant suteikti visiems organizacijos darbuotojams „balso“ teisę santykiuose su darbdaviu. Tokio pobūdžio darbo taryboms suteikiamos teisės ne tik į informavimą ir konsultavimą, bet ir teisė į bendrų sprendimų priėmimą su darbdaviu. Šių darbo tarybų būtinumas grindžiamas tuo, kad su darbu susiję darbuotojų interesai nėra tinkamai atstovaujami per profesines sąjungas ir kolektyvines derybas.

Autoriai pažymi, kad tokie idealūs arba gryni darbuotojų atstovų tipai retai sutinkami praktikoje, ir akcentuoja, kad visos darbo tarybos atlieka reprezentacinę darbo jėgos funkciją bei tarnauja darbuotojų konsultavimo tikslais.⁷⁶

⁷⁵ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos. Darbo tarybų veiklos kai kuriose Europos Sąjungos šalyse situacijos analizė. Antrojo tyrimo ataskaita// Vilnius, 2006. P.7

D.G. Taras ir B.E. Kaufman, išnaginę Kanadoje ir Jungtinėse Amerikos Valstijose darbuotojų atstovavimo srityje susiklosčiusią situaciją, pažymėjo, kad šių valstybių darbuotojų atstovavimo sistema pasižymi darbuotojų atstovų įvairumu.⁷⁷ Autoriai Šiaurės Amerikoje susiformavusius neprofsąjunginius darbuotojų atstovus (angl. Non – union employee representatives) (toliau- NDA), remdamiesi jų tikslais, poveikiu įmonei ir darbuotojams, skiria keturis NDA „veidus“: evoliuciniai arba vystymosi, kurių tikslas palaipsniui gerinti darbuotojų ekonominę padėtį ir skatinti darbo vietų demokratizaciją; bendrų interesų NDA, kurie siekia sukurti darnias darbovietes, o darbuotojai laikomi vienu iš įmonės sėkmę lemiančiu veiksniais; darbuotojų atstovus, kurie steigiami įmonėje siekiant išvengti profesinių sąjungų; papildomi NDA, kurie steigiami šalia profesinių sąjungų, siekiant papildomos naudos darbuotojams.⁷⁸ Pabrėžtina, kad šiuo atveju kalbama ne apie vieną darbuotojų renkamą organą, kaip pavyzdžiui Vokietijoje įtvirtinta darbo taryba, o apie daugybę teisės aktais įtvirtintų renkamųjų atstovų, kurie skiriasi savo funkcijomis ir tikslais.

Remiantis Europos Sąjungos teisine baze, darbo tarybas galima suskirstyti į Europos darbo tarybas, kurios sudaromos bendrijos mastu veikiančiose įmonėse ir nacionalinėse įmonėse renkamas darbo tarybas. Vienas pagrindinių tikslų, kurio buvo siekiama Europos darbo tarybas reglamentuojančios direktyvos priėmimu, buvo siekis išplėsti darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą įgyvendinimo ribas.⁷⁹ Reikėtų atkreipti dėmesį, kad Europos darbo tarybos nėra tarptautinės darbuotojų organizacijos. Abiem atvejais darbo tarybos veikia įmonės lygiu, tačiau skiriasi pačios įmonės veikimo teritorija: Europos Sąjungos mastu veikiančios ir valstybės mastu veikiančios įmonės. Nacionalinėse įmonėse veikiančias darbo tarybas taip pat galime suskirstyti į grupes pagal tai kokiais teisės aktais jos yra įtvirtintos. Šiuo atžvilgiu darbo tarybos Austrijoje, Belgijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Liuksemburge, Olandijoje įtvirtintos įstatymais, o Danijoje ar Italijoje – nacionaliniais kolektyviniais susitarimais.⁸⁰

Vienas kriterijų, kuriuo remiantis galima klasifikuoti Europos valstybėse įtvirtintas darbo tarybas–darbo tarybų sudėtis. Nors darbo tarybų pagrindinė paskirtis atstovauti darbuotojų interesus, jų sudėtis šalyse nustatoma skirtinga. Darbo tarybos gali būti sudaromos vien tik iš darbuotojų. Tokia darbo tarybų

⁷⁶ 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.P. 10// <http://www.nber.org/chapters/c11554.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-05-16

⁷⁷ Taras D. G., Kaufman B. E. Non-union employee representation in North America: diversity, controversy and uncertain future// Industrial Relations Journal, 2006, Vol. 37(5). P. 516

⁷⁸ Ibid. P. 524

⁷⁹ Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.- Vilnius: Registru centras, 2008. P.416

⁸⁰ Carley M., Baradel A., Welz C. Works Councils. Workplace representation and participation structures// European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005. P. 10//<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/143/en/1/ef04143en.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-10-29

sudėtis yra Austrijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Ispanijoje.⁸¹ Darbo taryba, susidedanti iš darbuotojų ir darbdavio atstovų įtvirtinta Belgijoje, Danijoje, Prancūzijoje, Norvegijoje, Italijoje.⁸² O darbo tarybos į kurias profesinės sąjungos skiria savo atstovus yra gana retos. Tokios darbo tarybos pavyzdys – Airija.⁸³ Kalbant apie darbo tarybų sudėtį, būtina paminėti, jog kai kuriose šalyse nustatomas reikalavimas, kad į darbo tarybas išrinkti nariai turi proporcingai atstovauti įmonėje dirbančių darbuotojų grupes. Vokietijoje nuo 2001 metų įtvirtinta, kad vyrai ir moterys darbo tarybose yra atstovaujami proporcingai.⁸⁴ Belgijoje proporcingai darbo tarybose atstovaujami fizinį darbą dirbantys ir administracijos darbuotojai.⁸⁵ Štai Austrijoje netgi numatoma galimybė skirtingoms darbuotojų kategorijoms: paprastiems darbininkams ir tarnautojams, rinkti atskiras juos atstovaujančias darbo tarybas.⁸⁶ Remiantis aptartų valstybių patirtimi, darbo tarybos gali būti sudarytos tik iš darbuotojų išrinktų atstovų, darbuotojų ir darbdavių atstovų ar netgi į darbo tarybos sudėtį gali įeiti profesinių sąjungų atstovai.

Nagrinėdami tarptautinius teisės aktus pažymėjome, kad per renkamus darbuotojų atstovus dalyvauti kolektyviniuose darbo santykiuose yra darbuotojams garantuojama teisė, o ne darbdavių pareiga juos steigti. Valstybėse šiuo atžvilgiu susiklosčiusi gana įvairi praktika. Olandijoje nustatyta, kad darbdavys privalo kurti darbo tarybą įmonėje, jeigu joje dirba 50 ir daugiau darbuotojų.⁸⁷ Vokietijoje darbo taryba, remiantis įstatymais yra privaloma kiekvienoje įmonėje, kurioje dirba 5 darbuotojai. Tačiau, kaip pažymi M. Weiss, nors įstatymas reikalauja darbo tarybos sukūrimo, vis dėlto darbo tarybos rinkimas priklauso nuo darbuotojų valios. Pastariesiems nepareiškus noro sukurti darbo tarybą ji nėra renkama, o ir įstatymas nenumato sankcijų jei toks reikalavimas nėra įvykdytas.⁸⁸ Darbuotojų iniciatyva darbo tarybų rinkimams būtina Danijoje, Graikijoje, Italijoje, Ispanijoje.⁸⁹ JAV ir Kanadoje, remiantis B.E. Kaufman ir D.G. Taras atlikta analize, didžiosios dalies darbuotojų atstovų iniciatyvos teisę turi darbdavys, ir tik kai kurios darbuotojų atstovų formos yra kuriamos darbuotojų iniciatyva. Pastariesiems autoriai priskiria

⁸¹ Ibid. P.12

⁸² Ibid. P.12

⁸³ Workplace representation in Ireland.// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Ireland/>; prisijungimo laikas: 2011-10-30

⁸⁴ Weiss M. Collective Representation in Labour Law in Germany// Managerial Law, 2004, vol. 46, Nr. 4/5. P. 82-83

⁸⁵ Workplace Representation in Belgium// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Belgium/Workplace-Representation/>; prisijungimo laikas: 2011-10-30

⁸⁶ Workplace Representation in Austria//<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Workplace-Representation> ; prisijungimo laika: 2011-10-03

⁸⁷ Dutch Works Councils Act (Wet op de ondernemingsraden). Translated by SER in 2011//

http://www.ser.nl/~media/Files/Internet/Talen/Engels/2011/2011_WorksCouncilsAct.ashx; prisijungimo laikas: 2011-10-28

⁸⁸ Weiss M. Collective Representation in Labour Law in Germany// Managerial Law, 2004, vol. 46, Nr. 4/5. P. 82-83

⁸⁹ Carley M., Baradel A., Welz C. Works Councils. Workplace representation and participation structures// European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005. P. 15.//<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/143/en/1/ef04143en.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-10-29

tokius darbuotojų atstovus, kurie dažniausiai yra kuriami priklausomo tam tikrai grupei – tapatybės, pagrindu: moterų, mažumų, homoseksualų, vienos profesijos asmenų.⁹⁰ Profesinėms sąjungoms renkamų darbuotojų iniciatyvos teisė suteikiama Estijoje (sprendimas rinkti darbo tarybą priimamas visuotiniame susirinkime, kurį sušaukia profesinė sąjunga, o jeigu nėra profesinės sąjungos, reikalingas 10% darbuotojų pritarimas).⁹¹ Taigi, darbo tarybos pagal jų sudarymo iniciatyvos teises skirstomos į privalomas, kai darbo tarybos turi būti steigiamos kiekvienoje įmonėje, kuri atitinka įstatymuose nustatytus reikalavimus, ir kuriamas savanoriškai. Savanoriškai kuriamas darbo tarybas galima suskirstyti pagal iniciatyvos teisę į kuriamas darbuotojų, darbdavio ar profesinių sąjungų iniciatyva.

Vertinant darbo tarybų įvairumą, būtina apžvelgti ir joms suteikiamas funkcijas darbuotojų atstovavimo srityje. Pažymėtina, kad visose Europos Sąjungos valstybėse narėse, įteisintiems renkamiems darbuotojų atstovams- darbo taryboms suteikiamos teisės į darbuotojų informavimą ir konsultavimą. Žinoma, tokia situacija susiklostė dėl bendrijos mastu priimtų teisės aktų, kuriais buvo įtvirtinta pareiga sukurti darbuotojų informavimo ir konsultavimo mechanizmus. Vadinasi, informavimo ir konsultavimo funkcijos – europietiškomis darbo taryboms būdingas bruožas. Be darbuotojų informavimo ir konsultavimo funkcijų darbo taryboms suteikiama teisė vesti kolektyvines derybas su darbdaviu. Šia teise naudojasi Estijos, Prancūzijos bei Latvijos darbo tarybos, tačiau ją įgyvendina tik tuo atveju, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos. Vienintelė valstybė, kurioje darbo taryboms suteikiamos teisės į kolektyvines derybas nepriklausomai nuo profesinių sąjungų yra Ispanija.⁹² Vokietijos⁹³ ir Austrijos⁹⁴ darbo tarybų skiriamasis bruožas – tai joms suteikiama veto teisė darbdavio priimamiems sprendimams, įstatymų nustatytoje srityse. Taigi, darbo tarybos gali būti skirstomos į grupes, remiantis joms suteikiamomis teisėmis į informavimą, konsultavimą ir kolektyvines derybas: darbo tarybas, kurios turi įstatymais suteiktas teises tik į darbuotojų informavimą ir konsultavimą, darbo tarybas, kurios be informavimo ir konsultavimo, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, gali vesti kolektyvines derybas su darbdaviu, bei darbo tarybas, kurių kolektyvinių derybų teisė nepriklauso nuo profesinių sąjungų veikimo įmonėje.

Atsižvelgiant į aptartas darbo tarybų charakteristikas ir pirmajame šio skyriaus poskyryje išskirtus pagrindinius darbo tarybų bruožus: įtvirtintos teisės aktais, renkamos darbuotojų, atstovauja visiems

⁹⁰ Taras D. G., Kaufman B. E. Non-union employee representation in North America: diversity, controversy and uncertain future// Industrial Relations Journal, 2006, Vol. 37(5). P. 517

⁹¹ Workplace Representation in Estonia//<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Estonia/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-10-31

⁹² Workplace Representation in Estonia, France, Latvia, Spain// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries>; prisijungimo laikas: 2011-10-31

⁹³ Weiss M. Collective Representation in Labour Law in Germany// Managerial Law, 2004, vol. 46, Nr. 4/5. P. 89

⁹⁴ Workplace Representation in Austria// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-11-01

įmonės darbuotojams, matome, kad darbo tarybos, kaip darbuotojus atstovaujantis subjektas, pasižymi dideliu įvairumu. Pagrindiniai darbo tarybų bruožai galėtų būti detalizuojami. Pirma, darbo tarybos įtvirtinamos ne tik teisės aktuose, bet ir nacionaliniais kolektyviniais susitarimais. Antra, atstovauja visus įmonės darbuotojus, tačiau gali būti renkamos ir atskirų kategorijų darbuotojų interesams atstovauti. Trečia, renkamos įmonės darbuotojų, tačiau gali būti įstatymais įtvirtintos kaip privalomas darbuotojų atstovas įmonėse, atitinkančiose įstatymų numatytus reikalavimus. Nors renkamos darbuotojų, tačiau iniciatyvos teisė suteikiama darbuotojams, darbdaviams ar net profesinėms sąjungoms.

2.3 Argumentai „už“ ir „prieš“ darbo tarybas

Darbo tarybos kaip darbuotojų atstovas vertinamos skirtingai. Mokslininkai pateikia įvairių argumentų ir požiūrių darbo tarybų atžvilgiu. Vieni darbo tarybas vertina kaip instituciją, kuri vykdydama savo funkcijas prisideda prie darbuotojų ir įmonės gerovės, kiti mato tik neigiamą šių darbuotojų atstovų poveikį įmonės veiklai.

R.B. Freeman ir E.P. Lazear atlikę darbo tarybų ekonominę analizę, priėjo prie išvadų, kad darbo taryboms suteiktos informavimo, konsultavimo ir bendrų sprendimų priėmimo su darbdaviu teisės yra naudingos visai organizacijai. Mokslininkai teigia, jog darbo tarybos, kurioms suteikiamos informavimo teisės, padeda sušvelninti darbuotojų reikalavimus sunkmečiu, o tai sąlygoja mažesnius ekonominius nuostolius organizacijai. Teisė į konsultacijas padeda surasti naujus būdus spręsti problemas su kuriomis susiduria organizacija, o teisė dalyvauti sprendimų priėmime suteikia darbuotojams daugiau galių susijusių su darbo sąlygų nustatymu, padeda suprasti įmonės siekius ir perspektyvas.⁹⁵ U. J. Jirjahn ir S.C. Smith nuomone, darbo taryba, kaip darbuotojų kolektyvo balsas, prisideda prie bendradarbiavimu grįstų darbo santykių skatinimo gerindamos informacijos srautus tarp įmonės vadovų ir darbuotojų, supažindina įmonės vadovus su darbuotojų prioritetais, o teisė dalyvauti sprendimų priėmime yra vienintelis kelias apsaugoti darbuotojų interesus ir bendromis jėgomis realizuoti darbuotojų ir kapitalo savininkų interesus siekiant naudos.⁹⁶ D.G. Tara ir B.E. Kaufman taip pat akcentuoja darbo taryboms suteikiamos informavimo teisės naudą. Mokslininkų teigimu, renkami darbuotojų atstovai gali padėti įveikti milžinišką atotrūkį tarp aukščiausiųjų vadovų ir žemiausios grandies darbuotojų, užtikrindami, kad bendravimas yra

⁹⁵ Freeman R.B., Lazear E.P. An Econometric Analysis of Works Councils.// Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations: Conference date May 13-16, 1992.- Chicago: University of Chicago Press, 1995.P.28 // <http://www.nber.org/chapters/c11555.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-05-16

⁹⁶ Jirjahn U., Smith S. C. What factors Lead Management to support or Oppose Employee Participation- With and Without Work Councils? Hypothesis and Evidence from Germany// Industrial Relations Journal, Vol 45, No.4, 2006. P. 653

greitesnis, o informacija mažiau iškraipoma.⁹⁷ Štai J.T. Addison, T. Zwick, P. Teixeira atlikę tyrimą, kuriuo siekta išsiaiškinti darbo tarybų ir darbo užmokesčio priklausomybę Vokietijoje, priėjo išvadą, kad įmonėse, kur yra darbo tarybos, darbo užmokestis yra didesnis, darbuotojai tokiose įmonėse dirba ilgiau, o kolektyvinių sutarčių aprėptis yra ženkliai didesnė lyginant su įmonėmis, kur darbo tarybos neveikia.⁹⁸ D. Petrylaitė ir I. Blažienė, nagrinėdamos darbo tarybų institutą, išskyrė darbo tarybų privalumus: jos padeda pagerinti darbo santykius įmonėje, kelia darbo santykių kokybę bei gerina įmonės vidaus darbo funkcionavimą, be to, darbo tarybos linkusios daryti teigiamą įtaką vykdant ekonominę įmonės veiklą, didina įmonės produktyvumą.⁹⁹

Remiantis aptartų mokslininkų argumentais, galime išskirti šiuos pagrindinius renkamų darbuotojų atstovų privalumus: vykdydamos informavimo ir konsultavimo funkcijas skatina bendradarbiavimu grįstus darbo santykius tarp darbuotojų kolektyvo ir darbdavio, kurių tikslai yra priešingi, o įgyvendindamos teisę dalyvauti sprendimų priėmime apsaugo ir gina darbuotojų interesus. Mokslininkai akcentuoja ne tik naudą darbuotojams (pavyzdžiui: didesnis darbo užmokestis – darbo tarybos veiklos rezultatas), bet ir jos teigiamą poveikį visai organizacijai (pavyzdžiui: darbo tarybos pagalba tinkamai cirkuliuoja informacija įmonės viduje) .

Žinoma, yra ir tamsioji medalio pusė. Nagrinėdami darbo tarybų veiklą mokslininkai įvardija eilę trūkumų. Darbo tarybų kritikai teigia, kad ši darbuotojų atstovavimo forma lyginant su profesinėmis sąjungomis mažiau efektyvi, nes darbdaviai nelaiko darbo tarybų rimtais darbuotojų atstovais, patys darbuotojų atstovai stokoja įgūdžių ir patirties, jiems trūksta efektyvių galios svertų, taip pat tokie darbuotojų atstovai neturi juos palaikančių išorės organizacijų ir dažnai yra priklausomi nuo darbdavio, jiems trūksta autonomijos.¹⁰⁰ Pastariesiems argumentams pritaria ir E.B. Kaufman bei D.G. Taras, kurie šiuos darbuotojų atstovus mato kaip „mirtinai ydingus“, nes, nors tokiu būdu suteikia darbuotojams balso teisę, tačiau neturi „raumenų“ priversti darbdavį klausytis ir atsižvelgti į jų reikalavimus.¹⁰¹ Taip pat teigiama, kad darbo tarybos gali būti naudojamos manipuluoti darbuotojais, tokiomis institucijomis siekiama kurti klaidingą darbuotojų sąmoningumą, nes manoma, kad darbdaviai niekada nesutiks su

⁹⁷ Taras D.G., Kaufman B.E. Non-union employee representation in North America: diversity, controversy and uncertain future// *Industrial Relations Journal*, 2006, Vol. 37(5). P. 519

⁹⁸ Addison J.T., Zwick T., Teixeira P. Germans Works Councils and the Anatomy of Wages// *Industrial & Labor Relations Review*, Vol.63, No.2, 2010. p. 255

⁹⁹ Petrylaitė D., Blažienė I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu// *Verslo ir teisės aktualijos*, T. 4, 2009. P. 212

¹⁰⁰ Kallaste E., Jaakson K., Eamets R. Two representatives but no representation: cases from Estonia// *Employee Relations* Vol. 30, No. 1, 2008. P. 88

¹⁰¹ Taras D.G., Kaufman B.E. Non-union employee representation in North America: diversity, controversy and uncertain future// *Industrial Relations Journal*, 2006, Vol. 37(5). P. 522

darbuotojų atstovų sukūrimu, jeigu nematys iš to naudos savo įmonei.¹⁰² U. Jirjah, S.C. Smith įvardija šiuos darbo tarybų trūkumus: darbo tarybos apsunkina darbuotojų ir darbdavių konfliktus, nes joms suteikiama teisė dalyvauti sprendimų priėmime, sustiprina darbuotojų kolektyvinių derybų teisę, darbo tarybos ne tik didina įmonių produktyvumą, bet ir siekdamas naudos darbuotojams, tarkim didesnio darbo užmokesčio, mažina jų pelną.¹⁰³ R.B. Freeman ir E.P. Lazear teigia, kad įmonei kyla rizika, nes darbo tarybos gali siekti tik padidinti naudą darbuotojams siekdamas didesnio darbo užmokesčio, siekdamas išlaikyti darbo vietas, o tokios savanaudiškos paskatos gali vesti prie įmonės pelno mažėjimo, darbo tarybos sąlygoja darbdavio išlaidas, susijusias su prarandamomis darbo valandomis, kai darbo taryba yra renkama, darbo metu organizuojami darbo tarybos rinkimai, vyksta darbo tarybų narių susitikimai ir kt.¹⁰⁴

Vadinasi, darbo tarybos veikla ne tik turi teigiamą poveikį, bet gali sukelti ir neigiamas pasekmes įmonėje. Pagrindinis argumentas „prieš“ darbo tarybas – tai jų siekis didinti naudas darbuotojams, ypač šiuo klausimu akcentuojamas darbo užmokestis. Darbo tarybų priklausomybė nuo darbdavio, autonomijos stoka, įgūdžių stoka bei įstatymais suteikiamų galių paveikti darbdavio sprendimus trūkumas, laikomos vienomis esminių priežasčių kritiškai vertinti darbo tarybų institutą.

Iš aukščiau išdėstytų argumentų matome, kad mokslininkai akcentuoja darbo tarybų funkcijas, jų ekonominę naudą bei kaštus, kuriuos patiria darbdavys. Darbo tarybų srityje, vertingą tyrimą atliko jau ne kartą minėti mokslininkai U. Jirjahn ir S.C. Smith, kurie akcentavo darbo tarybų veiklos efektyvumo priklausomybę nuo vadovo požiūrio į darbo tarybą, nuo darbo jėgos kvalifikuotumo ir įmonės darbuotojų skaičiaus. Pastarųjų nuomone darbdavio požiūris į darbo tarybą gali būti tiek neigiamas, tiek teigiamas. Jeigu įmonėje yra veikianti darbo taryba, o darbdavio požiūris jos atžvilgiu yra teigiamas, tokiu atveju visi gali jausti tokio bendradarbiavimo teigiamus padarinius: iš darbuotojų pusės darbo tarybos dalyvavimas reiškia, kad jų interesai yra svarstomi aukščiausiam įmonės lygmenyje, o iš darbdavio pusės darbo tarybos pagalba pagerinamas informacijos perdavimas, kuris gali padėti sukurti tarpusavio pasitikėjimą. Jeigu darbo taryba veikia įmonėje, kur administracijos požiūris yra neigiamas, manoma, kad esant tokiai situacijai vadovai stengsis izoliuoti ar net ignoruoti darbo tarybas. Pastarosios tokiu atveju veiks kaip pasipriešinimo jėga, siekdamas apginti darbuotojų interesus, o tokių santykių pasekmė: daug sugaišto laiko diskusijose ir derybose. Mokslininkai pažymi, kad neigiamą darbdavio požiūrį gali išprovokuoti ir darbo tarybų siekis ne veikti vardan bendrų įmonės interesų, bet bandymas išsikovoti kaip įmanoma

¹⁰² Ibid. P. 522

¹⁰³ Jirjahn U., Smith S.C. What factors Lead Management to support or Oppose Employee Participation- With and Without Work Councils? Hypothesis and Evidence from Germany// Industrial Relations Journal, Vol 45, No.4, 2006. P. 653

¹⁰⁴ Freeman R.B., Lazear E.P. An Econometric Analysis of Works Councils.// Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations: Conference date May 13-16, 1992.- Chicago: University of Chicago Press, 1995.-P. 31// <http://www.nber.org/chapters/c11555.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-05-16

palankesnių sąlygų darbuotojams. Jeigu įmonėje dirba kvalifikuota darbo jėga, darbdavys yra labiau linkęs į bendradarbiavimą su darbuotojais, nes supranta, kad darbuotojai – tai vienas esminių įmonės gyvavimo elementų. Mokslininkai nustatė, kad įmonės dydis taip pat turi įtakos darbo tarybos efektyvumui. Prieita išvados, kad didelėse įmonėse darbo tarybos gali tinkamiau įgyvendinti savo funkcijas ne tik dėl to, kad dažnai pačių vadovų požiūris yra teigiamas, bet ir dėl to, kad daugiau darbuotojų reiškia didesnę jėgą, didesnę darbo tarybos palaikymą. Tuo tarpu mažose įmonėse darbdavys daro didesnę poveikį darbo tarybai, kuri dažnai yra priklausoma nuo darbdavio.¹⁰⁵

Taigi, darbo tarybos veikla priklauso ne tik nuo jai teisės aktais suteikiamų teisių, bet ir nuo darbdavio požiūrio į darbo tarybą, bei pačios darbo tarybos siekiamų tikslų, darbo jėgos išsilavinimo, bei įmonėje dirbančių darbuotojų skaičiaus.

3. DARBO TARYBŲ TEISINIO STATUSO YPATUMAI LIETUVOJE

Lietuvoje darbuotojų kolektyvo teisė į darbo tarybą arba darbuotojų atstovą įmonės lygiu įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir 2004 m. lapkričio 11 d. įsigaliojusiam Darbo tarybų įstatyme. Darbo tarybos – visiškai nauja darbuotojų atstovavimo forma, kuri buvo sukurta vadovaujantis tarptautinių teisės aktų nuostatomis ir užsienio valstybių patirtimi. Šiame darbo skyriuje trumpai aptariama Lietuvoje įtvirtinta darbuotojų interesų atstovavimo sistema ir analizuojamas darbo tarybų teisinis statusas.

3.1 Darbuotojų atstovavimo institutas Lietuvoje

Darbuotojų atstovavimo instituto teisinės prielaidos įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje¹⁰⁶ (toliau – Konstitucija), 2003 metais įsigaliojusiam Lietuvos Respublikos darbo kodekse¹⁰⁷ (toliau – LR DK), bei įstatymuose.

Konstitucijos 35 straipsnyje laiduojama asmens teisė su kitais asmenimis jungtis į visuomeninius susivienijimus, kuri apima keletą teisių: teisę steigti bendrijas, politines partijas ar asociacijas, teisę įstoti į jas ir dalyvauti jų veikloje, taip pat teisę nebūti bendrijų, politinių organizacijų ar asociacijų nariu bei

¹⁰⁵ Jirjahn U., Smith S. C. What factors Lead Management to support or Oppose Employee Participation- With and Without Work Councils? Hypothesis and Evidence from Germany// Industrial Relations Journal, Vol 45, No.4, 2006. P. 655-656

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

asmens teisę išstoti iš šių visuomeninių susivienijimų.¹⁰⁸ Viena iš asociacijų rūšių- profesinės sąjungos, detalizuojamos Konstitucijos 50 straipsnyje, kuriame deklaruojama, kad profesinės sąjungos yra savarankiškos organizacijos, kurios gina darbuotojų interesus. Asociacijų laisvės principas taip pat įtvirtintas ir LR DK, kurio 2 straipsnyje išvardinti kertiniai darbo teisės principai, kuriais vadovaujantis reglamentuojami darbo teisiniai santykiai. Šiame straipsnyje įtvirtintas asociacijų laisvės principas yra sudedamoji konstitucinio laisvės jungtis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas principo dalis.¹⁰⁹ K. Baronaitė pastebi, kad asociacijų laisvės principo įtvirtinimas nacionaliniuose teisės aktuose iš esmės atitinka tarptautinį reglamentavimą ir teigia, kad nors ir sukurta teisinė bazė, tačiau nepasiektas pats principo tikslas- veiksmingas darbuotojų gynimas.¹¹⁰

Kalbant apie darbuotojų atstovavimo institutą svarbu yra suprasti, kad darbuotojas ir darbuotojų kolektyvas yra du skirtingi darbo teisės subjektai. Pastarųjų sąvokos įtvirtintos atitinkamai LR DK 15 ir 17 straipsniuose. Pagal LR DK darbuotojo teisinį statusą turi asmuo, kuris atitinka šiuos kriterijus: tai fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį ir gaunantis už tai atlygį, o visi darbuotojai, susiję su vienu darbdaviu darbo teisiniais santykiais, taip pat yra darbo teisės subjektas- darbuotojų kolektyvas, kuriam suteiktos tam tikros teisės ir patikėta įgyvendinti tam tikras funkcijas.¹¹¹ Kaip pažymi D. Petrylaitė svarbiausias darbuotojų kolektyvo, kaip organizuotos grupės, požymis yra kolektyvinis darbuotojų interesas ir pabrėžia, kad darbuotojų kolektyvo teisinis subjektiškumas yra ne atskirų individų, sudarančių tą kolektyvą, teisių ir pareigų visuma, bet savarankiškas, atskiras teisinis subjektiškumas, įrodantis darbuotojų kolektyvo – darbo teisinių santykių subjekto – egzistavimą, apie kurio kompetenciją galima spręsti iš darbuotojų kolektyvo atstovams suteikiamų teisių. Taip pat mokslininkė atkreipia dėmesį, kad įstatymų leidėjas apibrėždamas darbuotojų kolektyvo sąvoką remiasi dviem pagrindiniais kriterijais: organizacinio darbuotojų vieningumo ir priklausymo vienam darbdaviui.¹¹²

Būtina atkreipti dėmesį, kad darbuotojų ir darbuotojų kolektyvo atstovavimo pagrindai yra skirtingi. Atstovavimo sąvokos LR DK nepateikia. Bendrąja prasme atstovas – tai asmuo atstovaujantis kieno nors interesams, veikiantis kieno vardu.¹¹³ Darbo teisėje atstovaujama tik darbo teisės subjektams, o atstovu gali būti tik toks teisės subjektas, kuriam suteiktos atstovavimo teisės.¹¹⁴ Atstovavimo pagrindus įtvirtina LR DK 18 straipsnio 1 dalis, kurioje deklaruojama, kad darbuotojai ir darbdaviai gali būti

¹⁰⁸ Dambrauskienė G., Davulis T., Jarašiūnas E.// Ats. red. K. Jovaišas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis.- Vilnius: Teisės institutas, K. Jovaišos PĮ, 2000. P.293

¹⁰⁹ Bužinskas G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I Tomas.-Vilnius: Justitia, 2003, P. 22

¹¹⁰ Baronaitė K. Asociacijų laisvės principas// Teisė, 2008, Nr. 66(2), P. 138

¹¹¹ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. I. Nekrošius. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.- Vilnius: Justitia, 2003. T. I. P. 82

¹¹² Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai.- Vilnius: Teisės informacijos centras, 2005. P. 89-90;93,

¹¹³ Lietuvių kalbos žodynas// <http://lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp> ; prisijungimo laikas: 2011-06-03

¹¹⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika.-Vilnius: Justitia, 2005. T. I. P. 188

atstovaujami tiek esant kolektyviniams darbo santykiams, tiek individualiems darbo santykiams ir nurodoma, kad atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams reglamentuoja šis kodeksas, o atstovavimą esant individualiems darbo santykiams – Civilinis kodeksas. Taigi, darbuotojas atstovavimo teise gali naudotis, remdamasis Civilinio kodekso nuostatomis, o kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojai, kaip kolektyvas, atstovaujami pagal LR DK. Svarbu yra tai kad, kaip numatyta LR DK 18 straipsnio 2 dalyje, kolektyvinio atstovavimo atveju laikomasi daugumos principo t.y. darbuotojų atstovų, atstovaujančių daugumos valiai, priimti įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, kurie patenka į įsipareigojimų veikimo sritį, nors ir neišreiškė savo atskiros valios atstovavimo klausimu.

Iki naujojo LR DK 2003 metais įsigaliojimo Lietuvoje buvo įtvirtintas monistinis darbuotojų atstovavimo modelis, kai profesinė sąjunga buvo vienintelis galimas darbuotojų atstovas. Rengiant LR DK projektą kilo daug diskusijų dėl rengėjų siekio, vadovaujantis Vakarų Europos valstybių pavyzdžiu, įtvirtinti naują darbuotojų atstovavimo įmonėje formą – darbo tarybas.¹¹⁵ Tokios iniciatyvos LR DK rengėjai ėmėsi dėl įvairių priežasčių. N. Kasiliausko teigimu, siekiant įteisinti darbo tarybų institutą, dažniausiai argumentuojama buvo Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimais dėl visa apimančios darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos įmonėse sukūrimo.¹¹⁶ D. Petrylaitė ir I. Blažienė taip pat išskiria Europos Sąjungos priimtų teisės aktų įtaką darbo tarybų įtvirtinimui Lietuvoje bei pabrėžia, kad svarų indėlį turėjo Lietuvos ratifikuota TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ ir ją lydinti rekomendacija Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“.¹¹⁷ V. Tiažkijus akcentuoja, kad išimtinių teisių atstovauti ir ginti darbuotojų teises ir interesus suteikimas profesinėms sąjungoms neužtikrino veiksmingo darbuotojų atstovavimo, pirmiausia dėl to, jog Lietuvoje ryški silpna narystės profesinėse sąjungose tendencija, profesinės sąjungos negausios ir neveikia vieningai, Lietuvoje vyrauja smulkios ir vidutinės įmonės, kuriose retai veikia profesinės sąjungos, o daugelis darbo santykių klausimų sprendžiami kolektyvinių derybų būdu, todėl dauguma darbuotojų lieka neatstovaujami ir negali įgyvendinti teisių susijusių su kolektyvinėmis derybomis.¹¹⁸ Visos įvardytos priežastys daugiau ar mažiau lėmė darbo tarybų atsiradimą Lietuvos darbo santykiuose.

¹¹⁵ Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje// Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006, gegužės 11-13, Vilnius. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 465

¹¹⁶ Kasiliauskas N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje// Teisė, 2008, Nr.68, P. 52

¹¹⁷ Petrylaitė D., Blažienė I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu// Verslo ir teisės aktualijos, 2009, T.4, P. 210

¹¹⁸ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika.-Vilnius: Justitia, 2005.T. I. P. 192

Socialiniai partneriai tokią iniciatyvą priėmė skirtingai. Valstybės pozicija, galima teigti, aiški: iniciatyva kurti darbo tarybas rodo, kad valdžia į tokią naujovę ne tik žiūri teigiamai, bet ir deda daug vilčių, tikėdamasi paskatinti kolektyvinius darbo santykius tarp darbuotojų ir darbdavių. Darbdaviai iniciatyvą palaikė ir argumentavo, kad dėl profesinių sąjungų silpnumo ir negausumo jie tiesiog neturi socialinio partnerio įmonėse.¹¹⁹ Tuo tarpu profesinės sąjungos buvo nusiteikusios priešiška, nes bijojo prarasti išimtinės atstovavimo teises ir įtaką, akcentavo darbuotojams pavojingą atstovų tarpusavio konkurenciją, susipriešinimą, galimybę darbdaviui manipuliuoti darbo tarybomis.¹²⁰ Vis dėlto bendros nuomonės buvo prieita: darbo taryba buvo įtvirtinta kaip darbuotojų atstovas, galintis atstovauti darbuotojams įmonės lygiu, o Lietuvoje susiformavo darbuotojų interesų atstovavimo sistema, anot T. Davulio, neturinti analogų išsivysčiusiose Vakarų Europos kolektyvinių darbo santykių sistemose.¹²¹

LR DK 19 straipsnis nurodo, kad darbuotojams atstovauti ir ginti jų interesus gali profesinė sąjunga arba darbo taryba, esant šioms sąlygoms: įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o įmonės darbuotojų kolektyvas neperdavė atstovavimo ir teisių gynimo funkcijos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Šis LR DK straipsnis įtvirtina dvi galimas darbuotojų atstovavimo formas Lietuvoje – profesines sąjungas ir darbo tarybas. Būtina atkreipti dėmesį, kad pastarieji yra laikomi ne darbo teisės subjektais, o jų, konkrečiai darbuotojų kolektyvo, atstovais. Tokia išvada darytina vien nagrinėjant LR DK įtvirtintus darbo teisės institutus: darbo teisės subjektais įvardijami darbuotojai, jų kolektyvas ir darbdaviai, tuo tarpu profesinės sąjungos ir darbo tarybos įtvirtintos trečiajame skyriuje, kurio nuostatos reglamentuoja mūsų nagrinėjamą darbuotojų atstovavimo institutą. Kaip pažymi D. Petrylaitė ir I. Blažienė, profesinėms sąjungoms suteikiamas prioritetas atstovauti darbuotojų interesams, o darbo tarybos įtvirtintos kaip alternatyvus kolektyviniuose santykiuose darbuotojus galintis atstovauti organas.¹²² Taigi, įstatymų leidėjas pasirinko darbuotojų atstovavimo modelį, kai įtvirtintas vienas pagrindinis darbuotojų atstovavimo kanalas – profesinė sąjunga, ir tik jos nesant, darbuotojams suteikiama galimybė rinkti darbo tarybą.

Kaip matome, LR DK 18 ir 19 straipsniai nustato bendrus darbuotojų atstovavimo pagrindus bei įvardija darbuotojų interesams galinčius atstovauti subjektus. Galime išskirti šiuos bendruosius darbuotojų atstovavimo instituto požymius: darbuotojai yra atstovaujami remiantis daugumos principu, profesinės

¹¹⁹ Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje// Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006, gegužės 11-13, Vilnius. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 465

¹²⁰ Ten pat, P. 465

¹²¹ Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.- Vilnius: Registrų centras, 2008, P. 406

¹²² Petrylaitė D., Blažienė I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu// Verslo ir teisės aktualijos. 2009, T. 4, P. 210

sąjungos – pagrindinis, o darbo tarybos alternatyvus atstovas, abu šie atstovai nelaikomi darbo teisės subjektais.

3.2 Darbo tarybų teisinis statusas Lietuvoje

Profesinės sąjungos ir darbo tarybos – dvi galimos darbuotojų atstovavimo formos, kurių teisinį statusą reglamentuoja atitinkamai LR DK 20 ir 21 straipsniai bei priimti įstatymai.

Statuso sąvoka įvairiuose šaltiniuose apibrėžiama skirtingai. Pagal Tarptautinių žodžių žodyną, statusas (lot. status – padėtis, būklė) – tai teisinė padėtis; asmens padėtis visuomenės grupėje arba grupės padėtis didesnėje visuomenėje.¹²³ Štai Black'o teisės žodyne statusas apibrėžiamas kaip visuma įstatymais suteiktų teisių, pareigų, įsipareigojimų ir kitų subjekto teisinių ryšių.¹²⁴ Taip pat statusą galime suvokti ir kaip asmens ar daikto padėtį ar būseną teisės atžvilgiu.¹²⁵ Galima daryti išvadą, kad statusas ir teisinė padėtis lygiareikšmės sąvokos, kurios nusako subjektui įstatymais suteiktas teises ir pareigas bei nurodo subjekto padėtį grupėje, visuomenėje ar teisės atžvilgiu. Šiuo atveju mums svarbus darbo tarybų teisinis statusas, todėl būtina aptarti šio subjekto tarptautines ir nacionalines teises prielaidas. Tarptautinius teisės aktus, kurie reglamentuoja darbuotojams teisę būti atstovaujamiems apžvelgėme pirmajame darbo skyriuje ir išsiaiškinome, kad tarptautiniai teisės aktai įtvirtina darbuotojams teisę jungtis į organizacijas ar savo interesus ginti per renkamus atstovus. Kokie subjektai atstovauja darbuotojams ir kokios jiems suteikiamos teisės bei pareigos nustato nacionaliniai teisės aktai.

LR DK 21 straipsnyje įtvirtinta, jog darbo tarybų teisinį statusą nustato įstatymas. Praėjus dvejiems metams nuo LR DK priėmimo, buvo priimtas Darbo tarybų įstatymas¹²⁶, kuris nustato darbo tarybų statusą, sudarymo tvarką, veiklą bei veiklos pasibaigimo pagrindus, darbo tarybų ir jos narių teises bei pareigas, garantijas darbo tarybų nariams. Taigi atsirado visos reikalingos teisinės prielaidos darbo taryboms rinkti.

3.2.1 Darbo taryba – alternatyvi darbuotojų atstovavimo forma

Renkami darbuotojų atstovai, vertinant tarptautiniu mastu, pasižymi dideliu įvairumu. Kiekvienoje valstybėje šis institutas yra savitas pradedant renkamo darbuotojo atstovo pavadinimu, sudarymo

¹²³ Bendorienė A. ir kt./Ats. red. Kinderys A. Tarptautinių žodžių žodynas 3-iasis pataisytas leidimas.- Vilnius: Alma littera, 2004

¹²⁴ Garner A. B. Black's law dictionary. 8th ed.- United States of America: West, a Thompson business, 2004

¹²⁵ FinLaw Legal Dictionary// <http://dictionary.findlaw.com/definition/status.html>; prisijungimo laikas: 2011-03-18;

¹²⁶ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004,Nr. 164- 5972.

procedūra, pačia sandara, suteikiamomis teisėmis ir pareigomis. Lietuvoje darbo tarybos – nauja darbuotojų atstovavimo forma, pasižyminti išskirtiniais bruožais lyginant su užsienio šalių praktika.

Remiantis LR DK nuostatomis, šiuo metu darbuotojų kolektyvui gali atstovauti profesinė sąjunga arba darbo taryba. Daugelis darbo teisės specialistų (D. Petrylaitė, I. Blažienė, N. Kasiliauskas) Lietuvos darbo tarybą įvardija kaip alternatyvų darbuotojams galintį atstovauti subjektą. Štai T. Davulis pastebi daugiau darbo tarybos subsidarumo t.y. papildomumo, o ne alternatyvumo požymių ir pateikia šiuos argumentus: darbo taryba gali būti renkama tik tuo atveju, kai nėra įmonėje veikiančios profesinės sąjungos, taip pat pažymi, kad pastaroji sąlyga reikalinga ir darbo tarybai įgyvendinant teisę į kolektyvinių sutarčių sudarymą.¹²⁷ Iš esmės abi darbo teisės specialistų pozicijos yra teisingos. Darbo taryba turi alternatyvaus atstovo požymių, nes joms suteikiamos analogiškos funkcijos darbuotojų atstovavimo srityje įmonės lygmeniu kaip ir profesinėms sąjungoms, o darbuotojams, nusprendus turėti atstovą darbo santykiuose su darbdaviu, suteikiama teisė pasirinkti: kurti įmonėje profesinę sąjungą, atstovavimo funkcijas perduoti ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai ar rinkti darbo tarybą, tiesa, rinkti ir svarstyti apie darbo tarybos sudarymą galima tik tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o tai reiškia, kad darbo taryba – papildomas, antraeilis atstovas įmonės darbuotojams. Taigi, darbo tarybą įvardinsime alternatyvia ar papildoma priklausau nuo to kokiu aspektu šį darbuotojų atstovą vertinsime. Šiame darbe laikysimės darbo tarybos kaip alternatyvaus darbuotojų atstovo požiūrio, nes mūsų nuomone, turi daugiau alternatyvumo požymių.

Europos sąjungos šalyse darbo tarybų įtvirtinimas kaip papildomo ar alternatyvaus darbuotojų atstovo – retas. Šiai grupei valstybių galima priskirti Rumuniją¹²⁸ ir Malta¹²⁹. Valstybėse narėse, kuriose įteisintas darbo tarybų institutas, įmonės lygiu dažniausiai veikia abu darbuotojų atstovai: profesinės sąjungos ir darbo tarybos (Prancūzija, Graikija, Vengrija, Čekija, Belgija, Bulgarija, Estija ir kt.) ir tam tikrais atvejais tik darbo tarybos (Austrija, Vokietija, Olandija, Ispanija). Vadinas, Lietuvos darbo tarybos alternatyvumas arba subsidarumas yra išskirtinis darbo tarybos bruožas užsienio valstybių atžvilgiu.

Aptardami darbuotojų interesų atstovavimo sistemas, minėjome, kad Čekija buvo pasirinkusi darbuotojų atstovavimo modelį, kai profesinė sąjunga- pagrindinis, o darbo taryba papildomas atstovas,

¹²⁷ Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje// Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos . Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006, gegužės 11-13, Vilnius. Vilnius : Teisinės informacijos centras, 2007. P. 468

¹²⁸ Toth A., Ghellab Y. The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils Offer a Solution alongside Trade Union?// Prepared for Tripartite Conference The Right to Information and Consultation in Practice in an Enlarged European Union: Warsaw, 12-13 December 2003.- Budapest: International Labour Office, 2003. P.18// http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/works_councils.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-01-25

¹²⁹ Workplace Representation in Malta// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Malta/Workplace-Representation> ; prisijungimo laikas: 2011-12-01

tačiau 2008 metais Čekijos Konstitucinis teismas tokį įtvirtintą atstovavimo modelį pripažino antikonstituciniu ir įtvirtino galimybę darbo tarybą rinkti nepriklausomai nuo profesinės sąjungos veikimo ar įsteigimo įmonėje.¹³⁰ Lietuvoje taip pat diskutuojamas darbo tarybos kaip alternatyvaus darbuotojų atstovo įtvirtinimas.¹³¹ Tokia įstatymo leidėjo pozicija prasilenkia su pačiu asociacijos laisvės principu įtvirtintu TDO konvencijoje Nr.87, kurioje deklaruojama, kad darbuotojai ir darbdaviai, be jokių išimčių, turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo, steigti ar stoti į asociacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis.¹³² TDO konvencijos Nr.135 prasme darbuotojų atstovais pripažįstami profesinių sąjungų ir renkamų darbuotojų atstovai. Profesinėms sąjungoms suteikiamas prioritetas tik tam tikrų funkcijų, valstybėse įtvirtintų kaip profesinių sąjungų prerogatyva, atlikimo atžvilgiu.¹³³ Todėl galima daryti išvadą, kad darbuotojams turėtų būti suteikta laisvė pasirinkti jiems galintį atstovauti subjektą, o ne įstatymu nurodoma, kokioms sąlygoms esant darbuotojai turi teisę rinkti darbo tarybą. Šiuo atžvilgiu, galimai, Lietuvoje įtvirtintos alternatyvios darbo tarybos neatitinka tarptautiniais teisės aktais įtvirtintos darbuotojų laisvės pasirinkti kam perduoti kolektyvinio atstovavimo funkcijas.

Kitas darbo tarybas apibūdinantis bruožas – darbo tarybos gali veikti tik įmonės lygmeniu. Darbo tarybos veikimo ribas įtvirtina LR DK 19 straipsnio 1dalis. Darbo tarybai suteikiama darbuotojų atstovavimo teisė tik įmonės, įstaigos ar organizacijos lygiu, kai profesinės sąjungos gali steigti profesiniu, pareiginiu, gamybiniu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais.¹³⁴ Tokias darbo tarybos veikimo ribas įtvirtina ir LR DK 60 straipsnio 4 dalis kurioje nurodyta, kad įmonėje nesant veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojams atstovavimo funkcijos neperdavus šakos profesinei sąjungai, įmonės kolektyvinė sutartis gali būti sudaryta tarp darbdavio ir darbo tarybos.¹³⁵ Toks įtvirtinimas atitinka tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintas nuostatas. Lingvistiškai aiškinant TDO konvencijoje Nr. 135 įtvirtintą renkamų darbuotojų atstovų kriterijų „įmonės darbuotojų išrinktas“ ir atsižvelgiant į pačios konvencijos tikslą – įtvirtinti nuostatas dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje,¹³⁶ galima teigti, kad renkami darbuotojų atstovai yra tik įmonės lygiu darbuotojus galintis atstovauti subjektas. Šiuo klausimu Darbo ir socialinių tyrimų instituto (toliau – Institutas) 2009 metais atliko „Darbo tarybų Lietuvoje veiklos plėtros šakos, teritoriniame bei nacionaliniame lygmenyse galimybių tyrimą“. Mokslininkų nuomone, darbo tarybų atstovaujamų

¹³⁰ Workplace Representation in Czech Republic// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-11-03

¹³¹ Čepas A., Ragauskas P., Jurka R. ir kt. Žmogaus teisės Lietuvoje.- Vilnius : Naujos sistemos, 2005, P.124

¹³² TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653

¹³³ TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“// Valstybės žinios. 1996, Nr.30-737

¹³⁴ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933

¹³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

¹³⁶ TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653

darbuotojų interesų atstovavimo perkėlimas į aukštesnį nei įmonės lygmenį galimas tik per profesines sąjungas, o šiuo tikslu turėtų būti skatinamas darbo tarybų ir profesinių sąjungų bendradarbiavimas.¹³⁷ Remiantis TDO konvencija ir Instituto atlikto tyrimo išvadomis, darbo tarybų įtvirtinimas kaip tik įmonės lygiu darbuotojus galinčio atstovauti subjekto ne tik atitinka tarptautinės darbo teisės nuostatas, bet šiuo lygmeniu tinkamiausiai atstovauja darbuotojų kolektyvą.

Svarbus darbuotojų atstovavimo institutą nusakantis požymis yra įtvirtintas LR DK 19 straipsnio 2 dalyje, kurioje garantuojamas darbuotojų atstovų ir darbdavio nepriklausomumas. Kaip pažymima Instituto atlikto tyrimo pirmojo etapo ataskaitoje, Lietuvoje pasirinktas nepriklausomas darbuotojų atstovų modelis, kai tas pats asmuo negali ginti darbuotojo ir darbdavio interesų.¹³⁸ Darbo tarybų nepriklausomumą akcentuoja ir jos sudėtis. Darbo tarybų įstatymo 4 straipsnio 4dalis nurodo, kad į darbo tarybos sudėtį negali įeiti darbdavys ar jo atstovai. Tokia darbo tarybos sudėtis vyrauja daugelyje Europos valstybių. Pavyzdžiui Vokietijos darbo tarybos yra sudarytos tik iš darbuotojų atstovų, kurie renkami slaptu balsavimu.¹³⁹ Tokios sudėties darbo tarybos renkamos ir Olandijoje, kurios Darbo tarybų įstatymo (angl. Works Councils Act) 6 straipsnyje deklaruojama, kad darbo tarybą sudaro tik darbuotojai.¹⁴⁰ Kitokia darbo tarybos sudėtis būtų sunkiai paaiškinama, turint galvoje, jos pagrindinį tikslą – atstovauti darbuotojų interesams. Kita vertus, galima pagalvoti ir apie tai, kad esant darbdavio ar jo atstovo teisei dalyvauti darbo tarybos veikloje, tarkim turint stebėtojo ar patariamąsias funkcijas, darbuotojų atstovai būtų priimtinesni ir rečiau vertinami neigiamai.

Pati darbo tarybos sąvoka įtvirtinta darbo tarybų įstatymo 2 straipsnyje. Čia nurodoma, kad darbo taryba – darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams.¹⁴¹ Teisiniu požiūriu svarbūs keli momentai. Pirmiausia, šioje sąvokoje nurodoma darbo tarybos paskirtis: atstovauti darbuotojų interesus ir ginti profesines, darbo, ekonomines ir socialines jų teises. Vadinasi, darbo taryba veikia tik vardan darbuotojų ir nėra nei politinis, nei ekonominis darinys.¹⁴² Turint galvoje LR DK įtvirtintą darbuotojų atstovavimo daugumos principą, būtina atkreipti dėmesį, kad darbo taryba atstovauja „darbuotojų“ interesams, o tai reiškia, kad atstovaujama ne pavieniams darbuotojams, o visiems įmonėje dirbantiems. Žinoma, atstovavimas

¹³⁷ Petrylaitė D. Darbo tarybų Lietuvoje veiklos plėtros šakos, teritoriniame bei nacionaliniame lygmenyse galimybių tyrimas// 2009 m. kovo 5d. vykusio seminaro „Europos darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo apžvalga. Darbo tarybų Lietuvoje veiklos plėtros šakos, teritoriniame bei nacionaliniame lygmenyse galimybių tyrimas“ dalomoji medžiaga// http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/DT_veiklos_tyrimas_2009.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-11-25

¹³⁸ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo tyrimas. Situacijos analizė. Pirmojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius, 2006. P. 14

¹³⁹ Weiss M. Collective Representation in Labour Law in Germany// Managerial Law, 2004, vol. 46, Nr. 4/5. P. 82

¹⁴⁰ Dutch Works Councils Act (Wet op de ondernemingsraden). Translated by SER in 2011// http://www.ser.nl/~media/Files/Internet/Talen/Engels/2011/2011_WorksCouncilsAct.ashx; prisijungimo laikas: 2011-10-28

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 164- 5972.

¹⁴² Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, Nr. 3(65), 2007. P. 42

darbuotojams – pagrindinis darbo tarybos tikslas, nors kai kuriose šalyse akcentuojami ne tik darbuotojų interesai, bet ir nauda darbdaviui. Olandijoje darbo tarybų pagrindinė paskirtis – užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovavimą ir konsultavimąsi su darbuotojais dirbančiais įmonėje, tačiau pažymima, kad vykdydama šias pagrindines funkcijas, darbo taryba siekia įmonės interesų ir pagrindinių tikslų.¹⁴³ Vokietijos darbo tarybų įstatyme deklaruojama, kad darbo taryba ir darbdavys turi dirbti kartu, pasitikėdami vienas kitu, siekdami naudos darbuotojams ir įmonei.¹⁴⁴ Šiuo atveju Lietuva pasirinko darbo tarybą kaip išskirtinai darbuotojų interesus ir teises atstovaujantį organą, o nauda darbdaviui neakcentuojama.

Kitas svarbus bruožas – darbo taryba yra organas. Teisės terminų žodyne nurodoma, kad organas – tai tam tikram laikui išrinkti ar paskirti asmenys, kuriems teises ir pareigas suteikia juos skiriantys ar renkantys atskiri individai ir pabrėžiama, kad pastarųjų teisinis subjektiškumas nesutampa su suformuoto organo teisėmis ir pareigomis.¹⁴⁵ Tokia teisinė darbo tarybos forma, kaip pažymi N. Kasiliauskas, reiškia, kad darbo taryba – tai ne organizacija, ne juridinis asmuo, o tik renkami darbuotojų atstovai per kuriuos darbuotojų kolektyvas įgyja teises ir pareigas.¹⁴⁶

Remiantis įvardintais darbo tarybos bruožais, darbo tarybą galime apibrėžti kaip alternatyvų arba papildomą nuo darbdavio nepriklausomą visus vienos įmonės darbuotojus atstovaujantį renkamąjį organą.

Darbo tarybą galime apibrėžti kaip alternatyvų darbuotojų atstovą, nes jai suteikiamos analogiškos kolektyvinio darbuotojų atstovavimo įmonės lygmeniu teisės kaip ir profesinei sąjungai. Analogiškų funkcijų suteikimas ypač sveikintinas, nes šiuo atžvilgiu abu darbuotojų atstovai gali vienodai gerai atstovauti darbuotojų kolektyvui įmonės lygiu. Darbo taryba gali būti įvardyta ir kaip subsidiarus darbuotojų atstovas, nes jos rinkimui yra būtina sąlyga – įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o darbuotojų kolektyvas atstovavimo funkcijų neperdavė ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Pastaroji nuostata „atima“ iš darbuotojų teisę laisvai pasirinkti, kuriam darbuotojų atstovui perduoti atstovavimo funkcijas. Todėl siūlytina keisti LR DK 19 straipsnio nuostatą ir nustatyti, kad darbuotojai nepriklausomai nuo profesinės sąjungos veikimo įmonėje galėtų rinkti darbo tarybą.

¹⁴³ Dutch Works Councils Act (Wet op de ondernemingsraden). Translated by SER in 2011// http://www.ser.nl/~media/Files/Internet/Talen/Engels/2011/2011_WorksCouncilsAct.ashx; prisijungimo laikas: 2011-10-28

¹⁴⁴ Works Constitution Act of Germany, amended by the Act of December 10, 2001// <http://hikwww1.fzk.de/br/content/worksConstitutionAct-BetrVG.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-10-28

¹⁴⁵ Curzon L. B. Dictionary of Law. 6th edition,- Pearson Longman, 2002

¹⁴⁶ Kasiliauskas N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje//Teisė. 2008, Nr. 68. P. 59

3.2.2 Darbo tarybos sudarymas

Darbo tarybos sudarymo prielaidas, darbo tarybos narių skaičių, tarybos iniciatyvos teisę ir pačią rinkimų procedūrą bei rezultatų skaičiavimo tvarką reglamentuoja Darbo tarybų įstatymo antrasis skirsnis.

Jau ne kartą akcentavome, jog norint įmonėje rinkti darbo tarybą turi būti išpildytos dvi sąlygos: nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė atstovavimo ir teisių gynimo funkcijos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Anot D. Petrylaitės, pastaroji sąlyga yra tarsi dar vienas „šansas“ darbuotojams pasinaudoti profesinių sąjungų atstovavimu, nes, nesant įmonėje veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojai savo susirinkime turi apsvarstyti galimybę atstovavimo funkcijas perduoti šakos profesinei sąjungai.¹⁴⁷ Galima teigti, kad tokiomis nuostatomis stengiamasi stiprinti profesinių sąjungų prioritetą darbo tarybų atžvilgiu bei užkertama galimybė abiem darbuotojų atstovams vienu metu veikti toje pačioje įmonėje.

Sąlygos susijusios su profesinių sąjungų veikimu nėra vienintelės. Kitas svarbus įstatymais nustatytas darbo tarybos steigimo reikalavimas – minimalus darbuotojų skaičius. Įmonėje, kurioje darbuotojai nori įsteigti darbo tarybą, turi dirbti ne mažiau kaip 20 darbuotojų. Nors LR DK įvardija tik darbo tarybas, tačiau įstatyme numatoma galimybė rinkti darbuotojų atstovą – vienasmenį organą, jeigu įmonės darbuotojų skaičius yra mažesnis kaip 20. Pastarajam, remiantis įstatymo 3 straipsnio 4 dalimi, yra suteikiamos visos darbo tarybos funkcijos. Darbuotojų atstovas renkamas darbuotojų susirinkime, o jis laikomas teisėtu tik tada, kai jame dalyvauja daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų.¹⁴⁸ Pabrėžtina, kad tai vienintelė darbuotojų atstovo rinkimų tvarką reglamentuojanti nuostata, o sprendžiant visus darbuotojų atstovo rinkimų klausimus, anot D. Petrylaitės, reikėtų vadovautis darbo tarybos nustatyta rinkimų procedūra.¹⁴⁹ Galimai tokią alternatyvą darbuotojų skaičiaus minimumo reikalavimui įstatymo leidėjas priėmė atsižvelgdamas į Lietuvos ūkio subjektų pasiskirstymą pagal dydį. Tiek Instituto 2006 m. atlikti tyrimai, tiek 2011 m. statistikos departamento pateikti duomenys rodo, kad didžiąją dalį ūkio subjektų sudaro mažiau negu dvidešimt darbuotojų.¹⁵⁰ Instituto atlikti tyrimai parodė, kad nors Lietuvoje dominuoja mažos įmonės, darbuotojų atstovavimo mastas įmonėje didėja augant įmonės darbuotojų skaičiui, mat mažoms įmonėms netikslinga turėti darbuotojų atstovą, nes darbuotojai dažnai turi galimybę betarpiškai bendrauti su įmonės vadovu, kartu spręsti kylančias problemas. Tuo tarpu, didžiosiose

¹⁴⁷ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, 2007, Nr. 3(65), P. 42

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 164- 5972

¹⁴⁹ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, 2007, Nr. 3(65). P. P. 44

¹⁵⁰ 2011 metais Lietuvoje iš viso veikė 86987 įvairaus statuso ūkio subjektų iš kurių net 76337 ūkio subjektų turi mažiau kaip dvidešimt darbuotojų. Žr.: Lietuvos statistikos departamentas// <http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectOut/PxSort.asp?file=5398&PLanguage=0&MainTable=M4010118&MainTablePretext=Veikian%C4%8Di%C5%B3%20%C5%ABkio%20subjekt%C5%B3%20skai%C4%8Dius%20met%C5%B3%20prad%C5%BEioje&potsize=517> ; prisijungimo laikas: 2011-04-05

įmonėse darbuotojų interesai yra geriau atstovaujami ne tik dėl išsirinktų darbo tarybų, bet ir dėl dažnesnės profesinių sąjungų veiklos.¹⁵¹ Vadinasi, tarp Lietuvos įmonių dažnesnis reiškinys yra darbo taryba, o ne darbuotojų atstovas.

Kalbant apie darbuotojų skaičiaus minimumo reikalavimą darbo tarybos įsteigimui, toks reikalavimas keliamas beveik visose šalyse, kuriose įtvirtintos darbo tarybos, tik reikalavimai darbuotojų skaičiui skiriasi. Pavyzdžiui, Vokietijoje darbo tarybos kuriamos kiekvienoje įmonėje, kur yra penki darbuotojai (Section 5)¹⁵², o štai Belgijoje įtvirtinta, kad darbo tarybos renkamos įmonėse, kur dirba 100 darbuotojų.¹⁵³ Darbo ir Socialinių tyrimų Institutas, atlikęs darbo tarybų užsienio šalyse analizę, pastebėjo, kad labiausiai paplitusi minimali dirbančiųjų riba yra 30-50 darbuotojų (Pavyzdžiui: Danijoje, Suomijoje, Graikijoje, Olandijoje).¹⁵⁴ Vertinant tarptautinius teisės aktus, vienintelis darbuotojų skaičiui bendras normas nustatantis tarptautinės teisės aktas- Europos sąjungos direktyva 2002/14/EB, kurios trečiajame straipsnyje įtvirtinta, kad valstybių narių pasirinkimu darbuotojų informavimo ir konsultavimo bendrosios nuostatos taikoma įmonėms, kuriose dirba mažiausiai 50 darbuotojų, bet kurioje iš valstybių narių arba padaliniams, kuriuose dirba mažiausiai 20 darbuotojų bet kurioje valstybėje narėje. Nors įtvirtintos aiškios ribos, direktyva nedraudžia nustatyti darbuotojams palankesnes sąlygas (direktyvos 2004/14/EB 18 konstatuojamoji dalis).¹⁵⁵ Taigi, šiuo atveju Lietuvoje nustatyta mažesnė nei Europos Sąjungos direktyva reikalauja darbuotojų skaičiaus riba, suteikia galimybę didesnei dirbančiųjų daliai įgyvendinti teisę į informavimą ir konsultavimą: galimos ne tik darbo tarybos, bet ir darbuotojų atstovas, jei darbuotojų skaičius yra mažesnis nei reikalaujamas darbo tarybos rinkimui įmonėje.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad nors deklaruojama, kad darbo taryba atstovauja visiems įmonės darbuotojams, darbuotojų skaičius, remiantis įstatymo 5 straipsniu, tai darbuotojų prašymo steigti darbo tarybą pateikimo dieną įmonėje dirbančių darbuotojų skaičius į kurį neįtraukiami darbuotojai, esantys vaiko iki trejų metų priežiūros atostogose, darbuotojai, kurie atlieka tikrąją krašto apsaugos tarnybą ir darbuotojai dirbantys pagal trumpalaikes darbo sutartis.

¹⁵¹ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas. Trečiojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius. 2006, P. 11, 15

¹⁵² Works Constitution Act of Germany, amended by the Act of December 10, 2001// <http://hikwww1.fzk.de/br/content/worksConstitutionAct-BetrVG.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-10-28

¹⁵³ Carley M., Baradel A., Welz C. Works Councils. Workplace representation and participation structures// European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005. P. 5.//<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/143/en/1/ef04143en.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-10-29

¹⁵⁴ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: Darbo tarybų veiklos kai kuriose Europos Sąjungos šalyse situacijos analizė// Vilnius. 2006, P. 11

¹⁵⁵ Europos Parlamento ir Tarybos 2002m. kovo 1d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje// Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys/sudarytojai T.Davulis, J. Usonis.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 647

Bendrijos mastu vėlgi vienintelis teisės aktas reglamentuojantis darbuotojų skaičiavimą įmonėse yra Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB. Valstybėms įtvirtinta laisvė pačioms pasirinkti metodus, kuriais vadovaujantis nustatomos įdarbintų darbuotojų ribos.¹⁵⁶ Nors nustatyta valstybių laisvė, Europos Teisingumo Teismas (toliau- ETT) šią direktyvos nuostatą aiškina taip: ji (3 straipsnio 1 dalis) draudžia nacionalinės teisės aktą, pagal kurį, apskaičiuojant darbuotojų skaičių, neatsižvelgiama, net jeigu tik laikinai, į tam tikrą darbuotojų kategoriją ir pabrėžia, kad nuostata yra susijusi su darbuotojų skaičiaus ribų nustatymu, o ne su pačios darbuotojo sąvokos apibrėžimu.¹⁵⁷ Vadinasi, Teisingumo teismas apribojo valstybių narių laisvę šioje srityje: suteikiama laisvė nustatyti darbuotojų skaičiavimo metodus, tačiau pats įstatymas negali siaurinti darbuotojo apibrėžimo. Manytina, kad Lietuvoje nustatyti darbuotojų skaičiavimo metodai atitinka aptartos direktyvos nuostatos. Darbuotojo sąvoka, remiantis nacionaliniais teisės aktais nėra siaurinama.

Į darbuotojų skaičių taip pat neįskaičiuojamas pats darbdavys ir jam pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus atstovaujantys asmenys. Ši nuostata išplaukia iš LR DK 19 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto darbuotojų atstovų nepriklausomumo principo, kuris reiškia, kad tas pats asmuo negali ginti darbdavio ir darbuotojų interesų. LR DK pateikia platesnę darbdavių atstovų sąvoką. Darbdavio atstovu laikomas ne tik pats vadovas, bet ir administracijos pareigūnai. Administracijos darbuotojais laikomi asmenys, kuriems įstatymais, įmonės steigimo dokumentais, darbdavio veiklos dokumentais suteikiama teisė duoti privalomus nurodymus ir atlieka operatyvųjį valdymą t.y. tiesiogiai vadovauja įmonei ir jos veiklai, užtikrina bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą, sprendžia kaip vykdyti įmonės funkcijas, siekiant įmonės tikslų.¹⁵⁸

Visi į darbo tarybų įstatyme nustatytas kategorijas patenkantys darbuotojai, kaip pažymi Instituto mokslininkai, neturi nei aktyvios, nei pasyvios rinkimų teisės, o tai reiškia, kad negali rinkti tarybos narių ar būti jais renkami.¹⁵⁹ Šių darbuotojų neįskaičiavimas grindžiamas tuo, kad juos įskaičiuojant būtų nepagrįstai didinamas bendras įmonės darbuotojų skaičius, nuo kurio priklauso renkamų tarybos narių skaičius.¹⁶⁰

Vokietijos darbo tarybų įstatyme taip pat nurodoma, kokie asmenys neįskaičiuojami, siekiant nustatyti įmonėje dirbančių skaičių. Darbuotojais, pripažįstami visi dirbantys už atlygį taip pat

¹⁵⁶ Europos Parlamento ir Tarybos 2002m. kovo 1d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje //Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys/ sudarytojai T.Davulis, J. Usonis.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 647

¹⁵⁷ Europos Teisingumo Teismo 2007m. sausio 17d. sprendimas byloje C-385/05 *Confederation generale du travail*// <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0385:LT:HTML> ; prisijungimo laikas: 2011-12-01

¹⁵⁸ Bužinskas G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I Tomas.-Vilnius: Justitia, 2003, P. 103

¹⁵⁹ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo tyrimas. Situacijos analizė. Pirmojo tyrimų etapo ataskaita//Vilnius. 2006, P. 17

¹⁶⁰ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, 2007, Nr. 3(65). P. P. 46

praktikantai, asmenys dirbantys nuotoliniu būdu (angl. telework) bei dirbantys namuose (section 5). Darbuotojais nelaikomi asmenys dirbantys vadovaujantį darbą (angl. executive staff).¹⁶¹ Olandijos darbo tarybų įstatyme taip pat nustatoma, koks asmuo yra laikomas darbuotoju. Šiuo atveju darbuotoju laikomas asmuo dirbantis pagal darbo sutartį su darbdaviu ir dirbantis ilgiau kaip 24 mėnesius (Article 1).¹⁶² Latvijos darbo kodekse deklaruojama, kad į įmonės darbuotojų skaičių, skaičiuojant su tikslu įvertinti, ar įmonė atitinka minimalius reikalavimus ir nustatyti kiek darbo tarybos narių reikės išrinkti, įtraukiami ir darbuotojai, kurie yra pasirašę terminuotas darbo sutartis (Section 10(5)).¹⁶³ Taigi, skirtingose šalyse darbuotojais, kuriems taikomi įstatymai reglamentuojantys darbo tarybų teisinį statusą, gali būti keliami specialūs reikalavimai.

Reikalavimai yra keliami ne tik įmonės darbuotojų skaičiui, bet įstatymas nustato ir kvotas darbo tarybos narių skaičiui. Narių skaičius, kuris gali kisti nuo 3 iki 15, tiesiogiai priklauso nuo įmonės darbuotojų skaičiaus. Jau minėjome, kad įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų renkamas darbuotojų atstovas, jei įmonėje dirba nuo 20 iki 50 darbuotojų, darbo tarybą sudaro 3 nariai, jei įmonėje dirba nuo 51 iki 100 darbuotojų – 5 darbo tarybos nariai; jei nuo 101 iki 200 darbuotojų – 7 darbo tarybos nariai; jei nuo 201 iki 300 darbuotojų – 9 darbo tarybos nariai; jei nuo 301 iki 500 darbuotojų – 11 darbo tarybos narių; jei nuo 501 iki 700 darbuotojų – 13 darbo tarybos narių; jei įmonėje dirba per 701 darbuotoją – 15 darbo tarybos narių (4 str. 1 d.). Nustatytas darbo tarybos narių skaičiaus minimumas (3 nariai) yra būtina sąlyga darbo tarybos veiklai, kitu atveju darbo tarybos veikla pasibaigia. Įstatymais reglamentuojamas darbo tarybų narių skaičius nėra išskirtis Lietuvos darbo tarybų instituto bruožas. Nustatytas darbuotojų atstovų skaičius, kuris priklauso nuo įmonėje dirbančių darbuotojų skaičiaus, šalyse yra gana skirtingas. Danijoje darbo tarybų narių skaičius svyruoja nuo 4 iki 12 didesnėse bendrovėse. Nyderlanduose darbo taryba gali susidėti iš 3 ar net 25 narių. Štai Graikijos atveju į darbo tarybas gali būti renkami nuo 3 iki 7 darbuotojų atstovų.¹⁶⁴ Taip pat svarbu pastebėti, kad kai kuriose valstybėse (Belgijoje, Danijoje, Vokietijoje) yra nustatomos ne tik darbuotojų atstovų kvotos, bet ir reikalavimai proporcingai atstovauti vyrus ir moteris darbo taryboje.¹⁶⁵ Nustatyti kiek narių turėtų sudaryti tarybą, kad ji tinkamai atstovautų darbuotojų interesams yra sunku pasakyti, o galų gale, atstovavimas darbuotojams priklauso ne

¹⁶¹ Works Constitution Act of Germany, amended by the Act of December 10, 2001// <http://hikwww1.fzk.de/br/content/worksConstitutionAct-BetrVG.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-10-28

¹⁶² Dutch Works Councils Act (Wet op de ondernemingsraden). Translated by SER in 2011// http://www.ser.nl/~media/Files/Internet/Talen/Engels/2011/2011_WorksCouncilsAct.ashx; prisijungimo laikas: 2011-10-28

¹⁶³ Labour Law of Latvia// Tulkošanas un terminoloģijas centrs, 2004// <http://webapps01.un.org/vawdatabase/uploads/Labour%20Law%202004.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-10-21

¹⁶⁴ Carley M., Baradel A., Welz C. Works Councils. Workplace representation and participation structures// European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005. P. 13.//<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/143/en/1/ef04143en.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-10-29

¹⁶⁵ Ibid, P.13

nuo darbo tarybos narių skaičiaus, o nuo to, kaip patys darbo tarybos nariai vykdys jiems suteiktus įgaliojimus.

Taigi, darbo taryba gali būti išrinkta bet kurioje Lietuvoje veikiančioje įmonėje, jei joje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 20, o darbuotojų atstovas, kuriam suteikiamos tokios pat teisės kaip ir darbo taryboms, renkamas tik tuo atveju, jeigu įmonės darbuotojų skaičius yra mažesnis kaip 20.

Vienoje įmonėje veiklą gali vykdyti tik viena darbo taryba, nepriklausomai nuo to, ar įmonė turi struktūrinių padalinių, ar filialų (3str. 2d.). Tokia įtvirtinta nuostata reiškia, kad įstatymų leidėjas pasisako prieš darbo tarybų pliuralizmą įmonėse.¹⁶⁶ Viena vertus tokia nuostata atrodo logiška, nes visi vienoje įmonėje dirbantys asmenys sudaro vieną bendrą darbuotojų kolektyvą, tačiau, įmonei turint padalinių ar filialų, kurie išsidėstę skirtinguose regionuose gali kilti problemų, siekiant sudaryti darbo tarybą. Instituto atliktas tyrimas parodė, kad įmonėje, kuri turi padalinių ar filialų, renkant darbo tarybą kilo nesutarimų dėl padalinių atstovavimo, padalinių atstovų kvotų, taip pat kilo problemų sušaukiant susirinkimus, renkant parašus ir koordinuojant darbo tarybos narių veiklą.¹⁶⁷ Būtina šiuo aspektu paminėti ir darbo tarybų įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtintą darbo tarybos teisę sudaryti įmonės filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį. Remiantis pastarąja darbo tarybų teise, įstatymų leidėjo pozicija gali būti vertinama prieštaringai. Jeigu įmonė turi filialą, iš kurio į darbo tarybą neišrinktas nei vienas darbuotojas, tokiu atveju abejotina ar tinkamai būtų atstovaujami struktūrinio padalinio darbuotojų interesai. Austrijoje, skirtingai negu Lietuvoje, jeigu įmonė turi struktūrinių padalinių, joje gali būti renkamos kelios darbo tarybos, kurios skiria savo atstovus į centrinę darbo tarybą. Toks reguliavimas yra įtvirtintas siekiant geriau atstovauti darbuotojų interesus didelėse įmonėse.¹⁶⁸ Vengrijoje taip pat nustatyta, kad darbo tarybos renkamos įmonėse, ar jų struktūriniuose padaliniuose, jeigu atitinka 50 darbuotojų minimumo reikalavimą.¹⁶⁹ Galima būtų pasekti užsienio valstybių pavyzdžiu ir tokiu būdu darbo tarybas padaryti efektyviomis, veikiančiomis „šalia“ darbuotojo.

Antrojoje darbo dalyje darbo tarybas pagal steigimo iniciatyvos teisę suskirstėme į steigiamas automatiškai, kai kiekvienoje įmonėje privalomai renkama darbo taryba, ir renkamas savanoriškai, o tokiu atveju darbo taryba gali būti inicijuojama darbdavio, darbuotojų ar net profesinių sąjungų. Vertinant šiuo požiūriu, Lietuvoje darbo tarybos yra steigiamos savanoriškai, o iniciatyvos teisė atiduota darbuotojams.

¹⁶⁶ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas. Trečiojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius. 2006, P. 43

¹⁶⁷ Ten pat, P. 30

¹⁶⁸ Workplace Representation in Austria// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-11-04

¹⁶⁹ Workplace Representation in Hungary// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-11-04

Pastarieji iniciatyvos teisę išreiškia darbdaviui teikdami rašytinį siūlymą dėl darbo tarybos sudarymo, kuri turi pasirašyti viena dešimtoji įmonės darbuotojų. Ši nuostata nuo įstatymo priėmimo buvo sušvelninta. Prieš tai galiojusi įstatymo redakcija numatė būtiną vieno penktadalio įmonės darbuotojų pritarimą darbo tarybos sudarymui.¹⁷⁰ Tokiu pakeitimu, kaip argumentavo pataisas siūliusi darbo grupė, buvo siekta palengvinti sąlygas inicijuoti darbo tarybos rinkimus tose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kur nėra veikiančios profesinės sąjungos.¹⁷¹ Taigi, po pakeitimų viena dešimtoji įmonės darbuotojų, remiantis įstatymo 6 straipsnio 1 dalimi, įgijo teisę inicijuoti, o darbdavys pareigą skelbti darbo tarybos rinkimus. Darbdavys savo ruožtu, gavęs rašytinį įmonės darbuotojų prašymą, taip pat privalo sudaryti ir darbo tarybos rinkimų komisiją per 7 dienas nuo prašymo gavimo dienos.

Nors oficialiai įteisinta tik darbuotojų iniciatyvos teisė, tačiau Instituto atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad daugumoje įmonių, kuriose išrinktos darbo tarybos, darbuotojai ne tik sužinojo apie alternatyvą profesinėms sąjungoms iš darbdavio, bet dažniausiai pats darbdavys ir inicijavo darbo tarybos steigimą. Kaip pažymi tyrimo rezultatus nagrinėję mokslininkai, iš vienos pusės toks darbdavių požiūris yra ypač sveikintinas, bet iš kitos pusės po darbdavio „geranoriškumu“ gali slėptis ir ketinimai darbo tarybas įmonėje sukurti, siekiant savo naudai liberalizuoti darbo sąlygas.¹⁷² Estijoje, atlikus dviejų įmonių atvejo analizę, tyrėjų rezultatai parodė, kad abiem atvejais darbo tarybos taip pat buvo išrinktos darbdavių iniciatyva, vienu atveju siekiant pasirašyti kolektyvinę sutartį, kitu atveju norint „išpildyti“ įstatymais nustatytus reikalavimus ir siekiant viso dirbančiųjų atstovavimo derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo.¹⁷³

Atsižvelgiant į Instituto tyrimo rezultatus ir žemą darbuotojų priklausymą profesinėms sąjungoms¹⁷⁴, galima daryti išvadą, kad darbuotojai šioje srityje yra pasyvūs. Tuo tarpu, siekiant skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas įmonėse, atsižvelgiant į LR DK įtvirtintų nuostatų skaičių, kurias

¹⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymas// Valstybės žinios. 2008 m. gegužės 13 d. Nr. X-1536// http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=321064; prisijungimo laikas: 2011-06-04

¹⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73, 74, 75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir kodekso papildymo 130¹ straipsniu įstatymo projekto, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 5² straipsnio įstatymo projekto ir Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas; // www.lps.lt/usr_img/AISKINAMASIS%20R.doc; prisijungimo laikas: 2011-08-22

¹⁷² Net 39,5 % respondentų į klausimą „Ar darbdavys palankiai priėmė iniciatyvą išrinkti įmonėje DT/darbuotojų atstovą?“ pasirinko atsakymą „Darbdavys pats inicijavo DT steigimą/ darbuotojų atstovo išrinkimą įmonėje. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Žr.: Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas. Trečiojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius. 2006, P. 22

¹⁷³ Kallaste E., Jaakson K., Eamets R. Two representatives but no representation: cases from Estonia// Employee Relations. 2008, Vol. 30, No. 1, P. 91

¹⁷⁴ 2010 m. duomenimis profesinėms sąjungoms priklausė 112,6 tūkst. asmenų. Žr.: Lietuvos statistikos departamentas// http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M_3190_201&PLanguage=0&TableStyle=&ButtonS=&PXSID=13431&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14; prisijungimo laikas: 2011-12-14

darbdavys gali įgyvendinti tik su darbuotojų atstovais per kolektyvines sutartis¹⁷⁵, galima pagalvoti apie darbdavio iniciatyvos teisę sudaryti įmonėje darbo tarybą. Tokio reguliavimo pavyzdžiu galima įvardinti Daniją. Čia bendradarbiavimo komitetas (angl. Cooperative committee) sudaromas darbdavio arba daugumos darbuotojų iniciatyva. Pastebėtina, kad šioje šalyje 70 procentų visų įmonių turi darbo tarybas.¹⁷⁶

Remiantis įstatymo 6 straipsnio 1 dalimi rašytinis darbuotojų prašymas steigti darbo tarybą reikalingas, kai įmonėje pirmą kartą sudaroma darbo taryba arba tai daroma po pertraukos, kurios metu nebuvo veikiančios profesinės sąjungos.¹⁷⁷ 6 straipsnio 2 dalyje nustatoma, kad tuo atveju, kai jau įmonėje yra veikianti darbo taryba, naujos darbo tarybos rinkimų procedūra pradedama likus ne mažiau kaip trims mėnesiams iki darbo tarybos kadencijos pabaigos, jeigu tarybos narių skaičius lieka mažesnis kaip trys nariai (25 str. 4d.) ir jeigu darbuotojų skaičius įmonėje padaugėja daugiau kaip penkiasdešimčia procentų (25str. 6d.). Kaip pastebi D. Petrylaitė, pastaraisiais atvejais įstatyme nenumatyta, kad reikalingas vienos dešimtosios darbuotojų iniciatyvinis raštas naujos darbo tarybos rinkimų inicijavimui. Nesant šio reikalavimo tampa neaišku kas turi inicijuoti rinkimus, iš kokių asmenų turėtų būti sudaroma darbo tarybos rinkimų komisija. Tokį reglamentavimą D. Petrylaitė įvardija kaip neabejotiną teisinio reglamentavimo spragą.¹⁷⁸ Taigi, įstatymas detaliai reglamentuoja darbo tarybos rinkimų procedūrą tik tuo atveju, kai darbo taryba renkama pirmąjį kartą, ar po tam tikro laiko pertraukos.

Gavus rašytinį darbuotojų prašymą sudaryti darbo tarybą, pradedama darbo tarybos sudarymo procedūra. Ši procedūra, anot Instituto mokslininkų, susideda iš keturių etapų:

1. darbo tarybos rinkimų komisijos sudarymo;
2. pasirengimo rinkimams;
3. darbo tarybos rinkimų;
4. rinkimų rezultatų suskaičiavimo ir paskelbimo.¹⁷⁹

Jau minėjome, kad darbo tarybų įstatymas darbdaviui nustato pareigą skelbti darbo tarybos rinkimus. Darbo tarybos rinkimų procedūra prasideda nuo darbo tarybos rinkimų komisijos sudarymo (toliau- rinkimų komisija). Rinkimų komisija, pagal darbo tarybų 7 straipsnį, organizuoja ir vykdo darbo tarybos rinkimus. Jos sudaryme svarbų vaidmenį atlieka darbdavys, kuris savo rašytiniu įsakymu sudaro

¹⁷⁵ Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos// <http://www.vdi.lt/index.php?-89587409> ; prisijungimo laikas: 2011-12-18

¹⁷⁶ Workplace Representation in Denmark// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-11-03

¹⁷⁷ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, 2007, Nr. 3(65). P. 47

¹⁷⁸ Ten pat, P. 47

¹⁷⁹ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo tyrimas. Situacijos analizė. Pirmojo tyrimų etapo ataskaita//Vilnius. 2006, P. 15

rinkimų komisiją (7str. 1d.) ir yra įpareigotas darbuotojų kolektyvui pranešti rinkimų komisijos sudėtį (7 str. 2 d.). Išleisdamas įsakymą, darbdavys suteikia rinkimų komisijai įgaliojimus, kurie pagal 7straipsnio 6 dalį pasibaigia išrinktai darbo tarybai susirinkus į pirmąjį posėdį.

Rinkimų komisijos nariais, kuriuos skiria darbdavys, skiriami didžiausių darbo stažą turintys asmenys, kurie pasirašė siūlymą sudaryti darbo tarybą. Toks rinkimų komisijos narių paskyrimas grindžiamas tuo, kad šie darbuotojai yra įnešę didžiausių indėlių į įmonę, be to, jie pakankamai gerai yra susipažinę su įmonės veikla, struktūra, žino, kur ir ką darbo santykiuose reikėtų tobulinti.¹⁸⁰ Taigi, pats rinkimų komisijos sudarymas visiškai atiduotas į darbdavio rankas. Toks reglamentavimas, viena vertus, gali būti suprantamas kaip darbdavio pagalba, sudarant darbo tarybą įmonėje, kita vertus, rinkimų komisija, atsakinga už rinkimų organizavimą, vykdymą ir turinti garantuoti šios procedūros skaidrumą, gali jausti darbdavio įtaką, pavyzdžiui, siūlant kandidatus, klastojant rinkimų rezultatus.

Rinkimų komisijos narių skaičius turi būti lygus renkamos darbo tarybos narių skaičiui, kuris yra nustatomas remiantis darbuotojų skaičiavimo taisyklėmis, kurias nustato Darbo tarybų įstatymas. Darbdaviui oficialiai paskelbus rinkimų komisijos sudėtį, komisija turi susirinkti į pirmąjį posėdį ir pradėti rinkimų organizavimą ne vėliau kaip per 7 dienas nuo jos sudarymo. Kas inicijuoja rinkimų komisijos susirinkimą į pirmąjį posėdį įstatyme nenustatyta. D. Petrylaitės nuomone iniciatyvos gali imtis tiek į komisiją išrinkti darbuotojai, tiek darbdavys, jei mato, kad išrinkta rinkimų komisija nesėkmingai veikia.¹⁸¹ Šiuo atveju, vėlgi galima ne tik darbuotojų, bet ir darbdavio iniciatyva.

Rinkimų komisijos paskirtis, kaip jau aptarėme, organizuoti ir vykdyti darbo tarybos rinkimus, kurį įgyvendina atlikdama šias funkcijas: nustato rinkimų datą, kuri negali būti vėlesnė kaip du mėnesiai nuo rinkimų komisijos sudarymo; skelbia kandidatų į darbo tarybos narius datą ir nustato registracijos pabaigos datą, registruoja kandidatus ir sudaro galutinį kandidatų sąrašą; organizuoja rinkimų biuletenių rengimą ir spausdinimą; sudaro darbuotojų, kurie gali dalyvauti rinkimuose sąrašą; organizuoja ir vykdo rinkimus; skaičiuoja rezultatus, kuriuos turi paskelbti per tris dienas po rinkimų; atlieka kitas darbo tarybos išrinkimui būtinas funkcijas (7 str. 4 d.).

Įstatyme nustatytos komisijos nario atleidimo iš darbo ir apmokėjimo už sugaištą laiką šioms pareigoms eiti garantijos. Pirmuoju atveju, darbdavys savo iniciatyva negali atleisti darbuotojo, kuris yra paskirtas į komisiją, jeigu nėra jo kaltės, o antruoju atveju darbdavys yra įpareigotas darbuotojui mokėti vidutinį darbo užmokestį už sugaištą laiką organizuojant ir vykdamas rinkimus (7 str. 5 d.). Taigi, tokios rinkimų komisijos nario garantijos turėtų tik skatinti darbo tarybų steigimąsi įmonėse žvelgiant iš darbuotojų pusės, nes darbuotojai apsaugomi nuo darbdavio „represijų“.

¹⁸⁰ Ten pat, P. 16

¹⁸¹ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, 2007, Nr. 3 (65). P. 4

Remiantis darbo tarybų įstatymu, rinkimų komisijos sudarymo momentas – darbdavio rašytinis įsakymas sudaryti rinkimų komisiją, kuri oficialiai savo veiklą pradeda nuo pirmojo posėdžio, o veiklą baigia išrinktiems darbo tarybos nariams susirinkus į pirmąjį posėdį. Įdomu yra tai, kad nėra įtvirtinta galimybė darbuotojams nepritarti rinkimų komisijos sudėčiai. Svarbu paminėti, kad rinkimų komisija neįgyja jokių darbuotojams atstovaujančio subjekto funkcijų ir negali būti laikoma darbuotojams atstovaujančiu subjektu.¹⁸² Galima daryti išvadą kad, rinkimų komisijos nariams taikomos tik darbo tarybų įstatyme numatytos garantijos, LR DK įtvirtintomis garantijomis rinkimų komisijos nariai nesinaudoja.

Darbo tarybos sudarymo antrasis etapas – pasirengimas darbo tarybos rinkimams, kai rinkimų komisija pirmiausia sudaro kandidatų sąrašą, nustato datą iki kurios gali būti keliami kandidatai bei rengia balsavimo biuletenius. Vadovaujantis įstatymu, darbo tarybos nariais gali būti renkami darbuotojai atitinkantys šiuos kriterijus: sulaukę šešiolikos metų; išdirbę įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius (yra išimčių); dirbantys pagal neterminuotą darbo sutartį (4 str. 3 d.). Šešių mėnesių stažas, neterminuota sutartis – suprantami reikalavimai, tačiau diskutuotinas darbuotojo amžiaus reikalavimas, pirmiausia dėl to, kad tokio amžiaus asmuo, vertinant turimo išsilavinimo atžvilgiu, abejotina ar tokio amžiaus darbo tarybos narys turėtų tinkamų įgūdžių ir patirties atlikti darbo tarybos nario funkcijas. Įstatymo 8 straipsnis nustato reikalavimus kandidatų į darbo tarybą iškėlimui. Kandidatų sąrašo sudaryme gali dalyvauti kiekvienas aktyvią balsavimo teisę turintis įmonės darbuotojas. Įmonės darbuotojas raštiškai kreipdamasis į sudarytą rinkimų komisiją gali siūlyti vieną kandidatą, kurį nori matyti darbo tarybos sudėtyje, kartu pateikdamas ir siūlomo kandidato raštišką sutikimą būti renkamu į darbo tarybą (8 str. 1 d.). Instituto atlikta darbo tarybų steigimo analizė parodė, kad tokia kandidatų iškėlimo tvarka yra viena iš problemų su kuriomis susiduria darbuotojai rinkdami darbo tarybą.¹⁸³ Reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kad galimybė iškelti savo kandidatūrą įstatyme tiesiogiai neįvardijama, tačiau draudimo tai padaryti taip pat nėra.

Darbo tarybų įstatymo 8 straipsnio 2 dalyje nustatytas kandidatų skaičius ir jų iškėlimo terminas. Kandidatų sąrašas turi būti sudarytas ne vėliau kaip likus keturiolikai dienų iki darbo tarybos rinkimo, o kandidatų sąrašė turi būti bent vienu kandidatu daugiau negu turi būti išrinkta į darbo tarybą. Šio reikalavimo neįvykdžius, 8 straipsnio 3 dalis numato, kad rinkimų komisija nustato papildomą septynių dienų laikotarpį, kurio metu darbuotojai dar gali siūlyti kandidatus į darbo tarybą. Tokiu atveju darbuotojams jau kartą pateikusiems kandidatūrą suteikiama galimybė siūlyti dar vieną kandidatą. Per papildomai skirtas septynias dienas nesurinkus reikiamo kandidatų skaičiaus rinkimų komisija surašo

¹⁸² Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, 2007, Nr. 3(65). P. 49

¹⁸³ 11,6% respondentų turėjo nusiskundimų dėl darbo tarybos sudarymo procedūros iš kurių maždaug 5% teigė, kad procedūrą apsunkino reikalavimas turėti raštišką darbuotojo sutikimą siūlant jį kandidatą į darbo tarybos narius. Žr.: Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas. Trečiojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius. 2006, P. 29.

protokolą, kuriuo darbo tarybos rinkimai skelbiami neįvykusiais, o darbuotojai darbo tarybą gali rinkti tik praėjus trimis mėnesiams. Tokia tvarka gali būti įvardijama kaip vienas iš darbo tarybos sudarymo procedūrinių trūkumų. Siūlytina, tuo atveju, kai iškeltų kandidatų skaičius atitinka renkamų narių skaičių, galima būtų sušaukti visuotinį darbuotojų susirinkimą, kuriame darbuotojai balsuodami pritaria darbo tarybos sudėčiai. To pasekoje darbo tarybos sudarymas nebūtų vilkinamas, o darbdavys patirtų mažesnes su rinkimais susijusias išlaidas.

Sudarius kandidatų sąrašą, rinkimų komisija parengia balsavimo biuletenius (8 str. 4 d.). Balsavimo biuletenio pavyzdžio įstatymo leidėjas nepateikia, tačiau nustato pačius bendriausius standartus: kandidatų pavardės surašomos abėcėlės tvarka taip pat privaloma nurodyti balsavimo pavyzdį, renkamų narių skaičių, o kiekvienas biuletenis turi būti pasirašytas rinkimų komisijos pirmininko ir sekretoriaus. Žinoma, biuletenių skaičius turi būti lygus galinčių balsuoti darbuotojų skaičiui.

Trečiasis darbo tarybos sudarymo etapas- tai darbo tarybos rinkimai. Darbo tarybų įstatymo 9 straipsnyje įtvirtinti darbo tarybų rinkimų principai. Darbo taryba renkama remiantis visuotine ir lygia rinkimų teise, o tai reiškia, kad visiems darbuotojams, turintiems teisę rinkti darbo tarybą, suteikiamos vienodos teisės kelti savo kandidatus, vienodas balsų skaičius ir vienodos sąlygos išreikšti savo nuomonę dėl darbo tarybos sudėties. D. Petrylaitė pažymi, kad niekas iš darbuotojų negali būti verčiamas jėga prieš savo valią dalyvauti šiuose rinkimuose, kaip lygiai taip pat niekam negali būti trukdoma ar neleidžiama išreikšti savo valios darbo tarybos rinkimuose.¹⁸⁴ Rinkėjai savo balsus atiduoda tiesioginiuose rinkimuose, kurie vyksta įmonėje darbo metu, balsuodami už pasirinktus kandidatus slapta. Kiekvienam rinkėjui suteikiamas toks balsų skaičius, kiek darbo tarybos narių turi būti išrinkta, o už kiekvieną kandidatą galima atiduoti tik po vieną balsą tai pažymint balsavimo biuletenyje (9 str. 4 d.). Šioje rinkimų organizavimo stadijoje darbdaviui nustatoma pareiga ne tik darbuotojams sudaryti visas sąlygas dalyvauti rinkimuose, o už šį laiką mokėti vidutinį darbo užmokestį (9 str. 3 d.), bet ir suteikti materialinį techninį aprūpinimą darbo tarybų rinkimams vykdyti (9 str. 12 d.). Kas įeina į materialinį techninį aprūpinimą įstatymas nedetalizuoja, manytina tai gali būti patalpos, būtinos balsavimui priemonės: balsadėžė, stalai, balsavimo kabina, kanceliariškos priemonės.

Pasibaigus rinkimams, darbo tarybos rinkimų rezultatai skaičiuojami taikant daugumos principą- išrinktais laikomi tie, kurie surinko daugiausia rinkėjų balsų, jei keli kandidatai surinko vienodą balsų skaičių vadovaujamosi darbo stažo kriterijumi. Laimėjusiu laikomas tas, kurio darbo stažas yra didesnis (9 str. 9 d.). Vykdydama savo įgaliojimus, rinkimų komisija, suskaičiavusi rezultatus, rinkimus oficialiai

¹⁸⁴ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras//Justitia, 2007, Nr. 3(65). P.51

įformina surašydama tarybos rinkimų protokolą, kurį turi pasirašyti visi rinkimų komisijos nariai, ir viešai paskelbia per tris dienas nuo rinkimų dienos ir įteikia protokolo kopiją darbdaviui.

Darbo tarybos rinkimai laikomi įvykusiais, jeigu juose dalyvavo daugiau kaip pusė visų galinčių balsuoti darbuotojų, jei ši sąlyga neišpildoma, per artimiausias septynias dienas turi būti surengti pakartotiniai rinkimai, kurie laikomi įvykusiais, jeigu juose dalyvavo vienas ketvirtadalis rinkėjų (9 str. 8 d.).

Pabrėžtina, kad teisė apskusti rinkimų rezultatus suteikiama ne tik darbuotojui ar grupei darbuotojų, bet ir darbdaviui ar jo atstovui. Tokia teise pastarieji subjektai gali pasinaudoti per 5 dienas nuo rinkimų rezultatų paskelbimo. Rezultatai apskundžiami pirmiausia raštu kreipiantis į rinkimų komisiją. Komisija, išnagrinėjusi prašymą, per tris dienas paskelbia savo sprendimą, kurį per 5 dienų terminą galima apskusti teismui. Teismas gali priimti tokius sprendimus: uždrausti sušaukti tarybą, kol bus išsiaiškintos visos aplinkybės; panaikinti rinkimų rezultatus, jei buvo šiurkščiai pažeistos įstatymo normos ar suklastoti dokumentai.

Galima daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas detalčiai reglamentuoja rinkimų procedūrą. Tokios nuomonės laikosi ir Instituto organizuoto tyrimo respondentai iš kurių daugiau negu trečdalis išreiškė nuomonę, kad rinkimų procedūra yra pernelyg detalizuojama.¹⁸⁵ Kita vertus, tinkamas darbuotojų atstovavimas pirmiausia ir prasideda nuo teisingos darbuotojo atstovo rinkimo procedūros, juk darbuotojų kolektyvas išreiškdamas savo nuomonę balsavimu darbo tarybai atiduoda dalį savo teisių, kurias darbo taryba, įgyvendindama savo funkcijas, turi ginti bei tinkamai joms atstovauti. Norint turėti nepriklausomą atstovą būtina skaidri rinkimų procedūra, o ji galima turint detalčiai apibrėžtą rinkimų procedūrą, nors detali procedūra gali stabdyti darbo tarybų rinkimą įmonėse.

Lyginant su Vokietijoje¹⁸⁶ ir Olandijoje¹⁸⁷ įtvirtintomis darbo tarybų rinkimų procedūromis, darbdavys darbo tarybų rinkimuose visiškai nedalyvauja, jam tik numatoma pareiga užtikrinti materialinį – techninį aprūpinimą, bei pareiga sudaryti darbuotojams sąlygas dalyvauti tokiuose rinkimuose. Latvijos darbo kodekse nustatyta, kad įgalioti darbuotojų atstovai renkami paprastos daugumos principu įmonės darbuotojų susirinkime, kuris laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų

¹⁸⁵ Respondentų atsakymai į klausimą „Ar, Jūsų nuomone, DT įstatymas pernelyg detalčiai reglamentuoja DT/DA rinkimo, veiklos bei veiklos pasibaigimo tvarką?“ atsakymai pasiskirstė taip: 35,7% respondentų pasirinko atsakymą „Nežinau/neturiu nuomonės“, 38,1% pažymėjo atsakymą „Taip“, o 26,2% manė, kad reglamentavimas yra tinkamas. Žr.: Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas. Trečiojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius. 2006, P. 32

¹⁸⁶ Works Constitution Act of Germany, amended by the Act of December 10, 2001// <http://hikwww1.fzk.de/br/content/worksConstitutionAct-BetrVG.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-10-28

¹⁸⁷ Dutch Works Councils Act (Wet op de ondernemingsraden). Translated by SER in 2011//

http://www.ser.nl/~media/Files/Internet/Talen/Engels/2011/2011_WorksCouncilsAct.ashx; prisijungimo laikas: 2011-10-28

(Section 10(2)).¹⁸⁸ Šiuo atveju Latvijos nustatyta darbuotojų atstovų rinkimo procedūra atrodo paprasta, prieinama, neužtrunkanti daug laiko.

Taigi, kiekvienoje Lietuvoje veiklą vykdančioje įmonėje darbuotojams suteikiama teisė rinkti atstovą. Priklausomai nuo įmonėje dirbančių darbuotojų skaičiaus, darbuotojai renka darbuotojų atstovą – vienasmenį organą, arba darbo tarybą (jeigu įmonėje dirba 20 ir daugiau darbuotojų). Pažymėtina, kad Lietuvoje draudžiamas darbo tarybų pliuralizmas t.y. vienoje įmonėje gali veikti tik viena darbo taryba. Toks reglamentavimas gali būti diskutuotinas, kai įmonė yra didelė ir turi struktūrinių padalinių. Siūlytina, pasekti užsienio valstybių (pvz. Austrija, Vengrija) pavyzdžiu ir įmonės struktūriniuose padaliniuose, priklausomai nuo dirbančiųjų skaičiaus, įtvirtinti galimybę rinkti darbuotojų atstovą ar darbo tarybą.

Inicijuoti darbo tarybos rinkimus gali tik darbuotojai. Darbuotojai, atsižvelgiant į Instituto atlikto tyrimo rezultatus (dauguma darbo tarybų buvo išrinktos darbdavių iniciatyva) ir žemą darbuotojų narystės profesinėse sąjungose lygį, pasyviai naudojasi jiems suteikiama teise savo interesus ir teises ginti per atstovus. Siekiant skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas įmonėse, siūlytina darbo tarybos sudarymo iniciatyvos teisę suteikti ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams.

Nors darbo tarybos sudarymo iniciatyvos teisė priklauso tik įmonės darbuotojams, tačiau, pagal aptartą procedūrą, darbo tarybos rinkimai yra neįmanomi be darbdavio, kuriam kyla eilė pareigų darbo tarybos rinkimų eigoje: darbo tarybos rinkimų paskelbimas, rinkimų komisijos sudarymas, oficialus rinkimų komisijos sudėties paskelbimas, įmonės darbuotojų skaičiavimas, vidutinio darbo užmokesčio rinkimų komisijos nariams mokėjimas, visų reikiamų sąlygų darbuotojams dalyvauti rinkimuose sudarymas, rinkimų materialinis techninis aprūpinimas. Galima teigti, kad tuo atveju, jeigu darbdavio požiūris- teigiamas, jis mato naudą darbo tarybos sukūrimu, ar netgi pats ją inicijuoja, darbuotojų atstovų rinkimas turėtų būti sklandus, tuo tarpu, darbdaviui neigiamai žiūrint į tokią iniciatyvą darbo tarybos rinkimai gali užtrukti, o darbuotojų iniciatyva nuslopinta.

3.2.3 Darbo tarybos veiklos organizavimas ir darbo tarybos nariui suteikiamos garantijos

Darbuotojas išrinktas į darbo tarybą tampa darbo tarybos nariu ir įgyja darbuotojų atstovų teisinį statusą. Darbo taryba savo veiklą vykdo vadovaudamasi darbo tarybų įstatymu ir LR DK nuostatomis.

Pasibaigus rinkimų procedūrai, rinkimų komisijos pirmininkui yra nustatyta pareiga ne anksčiau kaip per penkias ir ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo rinkimų rezultatų paskelbimo sušaukti pirmąjį darbo tarybos posėdį. Pirmasis posėdis, yra darbo tarybai suteikiamų įgaliojimų pradžia (11 str. 1 d.) ir

¹⁸⁸ Labour Law of Latvia// Tulkošanas un terminoloģijas centrs, 2004// <http://webapps01.un.org/vawdatabase/uploads/Labour%20Law%202004.pdf>; prisijungimo laikas: 2011-10-21

rinkimų komisijos įgaliojimų pabaiga. Išrinkti darbo tarybos nariai susirinkę į pirmąjį posėdį išsirenka pirmininką, pirmininko pavaduotoją ir sekretorių. Pirmajam darbo tarybos posėdžiui vadovauja rinkimų komisijos pirmininkas, kuris, išrinkus darbo tarybos pirmininką, perduoda pastarajam visus dokumentus, susijusius su darbo tarybos rinkimais, ir nuo šio pirmojo posėdžio momento rinkimų komisija nebetenka savo įgaliojimų.¹⁸⁹ Įvardinti darbo tarybos valdymo organai renkami paprastos daugumos principu. Įstatymo 12 straipsnyje nurodytos pirmininko ir sekretoriaus funkcijos/teisės. Pirmininkas šaukia darbo tarybos posėdžius ir jiems pirmininkauja; atstovauja darbo tarybai teisme, santykiuose su darbuotojais, darbdaviu ir trečiaisiais asmenimis; rengia darbo tarybos veiklos ataskaitas ir turi kitas įstatymo ar darbo tarybos veiklos reglamente nustatytas teises. Pirmininkui negalint eiti savo pareigų, jas įgyvendina jo pavaduotojas. Pastarojo funkcijos darbo taryboje detaliau nenustatomos. Sekretorius atsakingas už darbo tarybos veiklos organizavimą, dokumentaciją.

Taigi, darbo taryba darbuotojų atstovavimo funkciją įgyja nuo to momento, kai išrenkamas darbo tarybos pirmininkas ir jam rinkimų komisijos pirmininkas perduoda dokumentus, susijusius su darbo tarybos rinkimu.

Darbo tarybos veiklos forma- posėdžiai. Įstatymo 13 straipsnyje įtvirtinti posėdžiams keliami reikalavimai. Posėdžiai turi vykti ne rečiau kaip kartą per mėnesį darbo metu, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip. D. Petrylaitės teigimu, tokiu reikalavimu siekiama sudrausminti tarybos narius, paskatinti aktyviai juos veikti, kad darbo taryba netaptų tik formaliai egzistuojančiu organu, kuris ištikrųjų nevykdo praktinės savo veiklos.¹⁹⁰ Kad ši nuostata įgyvendinama praktiškai įrodo instituto atliktas tyrimas, kurio rezultatai atskleidė, jog daugelyje įmonių darbo tarybų posėdžiai šaukiami kartą per mėnesį arba rečiau.¹⁹¹ Darbo tarybos posėdžiai šaukiami pirmininko iniciatyva; juose turi dalyvauti daugiau kaip du trečdaliai tarybos narių; sprendimai priimami dalyvaujančiųjų balsų dauguma; posėdžiai turi būti protokoluojami. Taip pat 13 straipsnyje darbo tarybai numatoma pareiga prieš tris darbo dienas informuoti darbdavį apie posėdžio laiką ir vietą. Toks reikalavimas, atsižvelgiant į tai, kad posėdžiai vyksta darbo metu, įtvirtintas, kad nenukentėtų darbdavio interesai: jis galėtų tinkamai organizuoti darbo procesus, kol darbuotojai dėl užimamų pareigų negali eiti savo tiesioginių pareigų.¹⁹² Reikalavimai informavimo formai, ar tai turi būti padaryta raštu, ar žodžiu, nenustatyti, o ir darbdavio pritarimas numatytai posėdžio datai, remiantis šia įstatymo nuostata, nereikalingas. Įstatymo 13 straipsnio 6 dalyje įtvirtinta, kad darbdavys ar jo atstovas darbo tarybos posėdžiuose gali dalyvauti tik gavęs darbo tarybos kvietimą, šia

¹⁸⁹ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras.// Justitia, 2007, 4(66). P. 56

¹⁹⁰ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras.// Justitia, 2007, 4(66). P. 57

¹⁹¹ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas. Trečiojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius. 2006, P. 33

¹⁹² Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras.//Justitia, 2007, 4 (66). P 58

nuostata dar kartą patvirtinamas įstatymų leidėjo pasirinktas darbo tarybos neprikalusomumo nuo darbdavio principas.

Išrinktas į darbo tarybą darbuotojas tampa darbo tarybos nariu. Darbo tarybos nario įgaliojimus darbuotojas įgyja nuo rinkimų rezultatų paskelbimo arba nuo darbo tarybos sprendimo priėmimo, jeigu tarybos nariu tampa ne iškart po rinkimų, o užimant narystę taryboje baigusiojo vietą. Darbuotojas tapęs darbo tarybos nariu įgyja specialų darbo tarybos-darbuotojų atstovo, nario teisinį statusą ir įgyja teises bei prisiima pareigų, kurias nustato įstatymo ketvirtasis skirsnis.

Remiantis įstatymo 16 straipsniu tarybos narys turi teisę dalyvauti darbo tarybos posėdžiuose ir balsuoti visais juose svarstomais klausimais. Pastaroji teisė gali būti ribojama tik tuo atveju, jeigu nagrinėjamas klausimas yra susijęs su juo pačiu ar jo šeimos nariais. Tokia nuostata siekiama užkirsti tarybos nariui kelią piktnaudžiauti įgaliojimais ir gerinti savo ar šeimos narių padėtį sprendžiamais klausimais įmonėje. Taip pat tarybos nariui suteikiama teisė susipažinti su visais darbo tarybos dokumentais, teisė teikti informaciją ir pasiūlymus dėl įmonės kolektyvinės sutarties projektų, darbdavio priimtų sprendimų ir kitų darbuotojams aktualių ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, teisė atsistatydinti iš darbo tarybos nario pareigų bei teisė atlikti kitus veiksmus, kuriuos nustato darbo tarybos veiklos reglamentas.

Darbuotojas tapęs darbo tarybos nariu vadovaujantis 17 straipsniu prisiima pareigą atlikti tarybos pavestas funkcijas bei sprendimus, informuoti tarybą apie jų atlikimą, saugoti svarbią informaciją (darbuotojų asmeninius duomenis; informaciją, kuri pripažįstama kaip valstybinė, tarnybinė, profesinė, komercinė ar gamybinė paslaptis) ir naudoti ją savo funkcijoms atlikti, informuoti darbuotojus apie savo veiklą. Taigi, matome, kad tarybos narys už savo veiklą yra atskaitingas ne tik darbo tarybai, bet ir jį išrinkusiems įmonės darbuotojams. Pareiga saugoti tarybos nariui suteiktą informaciją ne tik einant tarybos nario pareigas, bet ir nutraukus darbo santykius su darbdaviu kartu yra ir darbdavio apsaugos garantas.

Darbuotojui, išrinktam darbo tarybos nariu, ne tik suteikiami įgaliojimai, bet ir garantijos, kurias užtikrinti yra darbdavio pareiga. Garantijos, anot I. Mačernytės-Panomariovienės, tai galimybių ir sąlygų, kurioms esant įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos, sistema.¹⁹³ Garantijos sampratą darbo teisėje pateikia V. Tiažkijus: Garantijos-apsauginės priemonės (darbo vietos, vidutinio darbo užmokesčio išsaugojimas), taikomos tais atvejais, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių (pavyzdžiui, valstybės ir visuomenės interesų tenkinimo) negalėjo

¹⁹³ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais.- Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011, P.23

atlikti savo darbo pareigų.¹⁹⁴ Vadinasi, garantija- tai tam tikra darbuotojo apsauga nuo darbdavio galimų veiksmų.

Įstatymo 18 straipsnyje nustatyta, kad tarybos nario funkcijoms įgyvendinti darbdavys tarybos nari nuo tiesioginių pareigų turi atleisti ne mažiau kaip 60 valandų per metus (jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip), o už visą sugaištą laiką mokėti vidutinį darbo užmokestį (18 str. 1 d.). Darbdavys yra įpareigojamas kelti darbo tarybos narių kvalifikaciją, o šiam tikslui skirti ne mažiau kaip 3 dienas per metus. Kokiomis sąlygomis ir terminais kvalifikacija keliama darbdavys ir darbo taryba nustato atskiruose susitarimuose arba kolektyvinėje sutartyje (18str. 2d.). Taip pat įstatyme nurodoma, kad tarybos nariams suteikiamos visos DK darbuotojų atstovams numatytos garantijos.

DK 134 straipsnyje įtvirtintos garantijos darbuotojų atstovams, kurios suteikiamos darbuotojams, kurie pripažinti darbuotojų atstovais, yra išrinkti į atstovaujамąjį organą, o garantijos suteikiamos pareigų ėjimo laikotarpiui.¹⁹⁵ Straipsnyje nurodoma, kad tokiais organais laikomi darbuotojų atstovai įtvirtinti DK 19 straipsnyje, vadinasi, garantijos yra vienodos tiek į profesinių sąjungų organus, tiek į darbo tarybą išrinktiems darbuotojams. Remiantis kodekso nuostata, tokie darbuotojai negali būti atleisti darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, be išankstinio to organo sutikimo, o darbuotojų atstovaujamojo organo pirmininkas negali būti atleistas iš darbo be organo sutikimo ir tuo atveju, jeigu jis nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, o per paskutinius dvylika mėnesių jam jau buvo taikytos drausminės nuobaudos (DK 136 str. 3d. 1p.). Atstovaujамasis organas savo atsakymą darbdaviui turi pateikti per 14 dienų, jeigu darbdavys mano, kad organo duotas neigiamas atsakymas pažeidžia jo interesus, turi teisę kreiptis į teismą ir, jeigu įrodo, kad toks sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus teismas panaikina atstovaujamojo organo priimtą sprendimą. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarką nustato DK 240 straipsnis, kurio 2 dalyje įtvirtinama, kad įstatymų nustatytais atvejais prieš skiriant drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. Darbo tarybos įstatymas pastarosios garantijos darbo tarybos nariams nenustato, nors D. Petrylaitė pažymi, kad skiriant drausmines nuobaudas darbo tarybos nariams, taip pat turi būti gautas darbo tarybos sutikimas, tačiau nepažymi, ar skiriant pačią griežčiausią nuobaudą toks sutikimas reikalingas.¹⁹⁶

Kita garantija numatoma DK yra įtvirtinta 135 straipsnio 1 dalies 6 punkte, kur nustatyta, kad darbuotojams išrinktiems į darbuotojų atstovaujамuosius organus garantuojama pirmenybė būti likti darbe, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų

¹⁹⁴ Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P.324

¹⁹⁵ Bužinskas G. ir kt./ vad. I. Nekrošius. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, P. 149

¹⁹⁶ Petrylaitė D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje// Kaunas : Aušra ; Jonava : Akcinės bendrovės „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008.P. 24

mažinamas darbuotojų skaičius. Ši garantija vienodai taikoma tiek profesinių sąjungų renkamojo organo, tiek darbo tarybos nariams.

Darbuotojams suteikiamas garantijas reglamentuoja ir tarptautiniai teisės aktai. Pirmiausia TDO konvencija Nr. 135 įtvirtina bendrą draudimą diskriminuoti darbuotojų atstovus dėl jų užimamų pareigų, vykdomų funkcijų ir teisę į efektyvią gynybą nuo bet kokių veiksmų galinčių padaryti jiems žalą.¹⁹⁷ Šią konvenciją lydinti TDO rekomendacija daug išsamesnė ir siūlo konkrečias garantijas darbuotojų atstovų apsaugai: atitinkamo organo leidimas atleidžiant darbuotojų atstovą, pirmenybė likti darbe, laiko vykdyti funkcijoms skyrimas ir apmokėjimas už jį.¹⁹⁸ Tuo tarpu Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB 7 straipsnis nedetalizuoja darbuotojams suteikiamų garantijų, tik įtvirtina valstybėms bendrą pareigą užtikrinti darbuotojų atstovų apsaugą ir garantijas.

Galima teigti, kad Lietuvoje įtvirtintos darbuotojų atstovų garantijos atitinka tarptautinės darbo teisės reikalavimus. Kaip ir užsienio šalyse (Austrija, Belgija, Čekija, Estija, Vokietija, Olandija ir kt.) Lietuvoje draudžiama diskriminacija dėl darbuotojų atstovavimo funkcijų vykdymo, didesnės garantijos atleidimo iš darbo atvejais bei suteikiamų garantijų, kad būtų tinkamai vykdomos pareigos (atleidžiama nuo tiesioginių pareigų ir mokamas atlygis už sugaištą laiką, darbdavio lėšomis organizuojami mokymai).

Darbo tarybų įstatyme įtvirtinti narystės taryboje pasibaigimo pagrindai. Narystė baigiasi darbo tarybos nariui mirus; nutraukus darbo santykius, išskyrus atvejus, kai atleistas darbo tarybos narys įsiteisėjusiu teismo sprendimu grąžinamas į darbą; darbo tarybos nariui, kurio įgaliojimai buvo patvirtinti vietoj atleisto iš darbo tarybos nario,- įsiteisėjus teismo sprendimui, kuriuo atleistas iš darbo tarybos narys grąžinamas į darbą; atsistatydinus iš darbo tarybos narių; įsiteisėjus teismo sprendimui, kuriuo darbo tarybos nario išrinkimas į darbo tarybą pripažintas neteisėtu ir pasibaigus darbo tarybos veiklai (15 str. 2d.). Pateiktas narystės pasibaigimo pagrindų sąrašas yra baigtinis, o tai reiškia, kad tik esant bent vienai iš šių priežasčių narytė taryboje baigiasi. Įdomu yra tai, kad narystė darbo taryboje gali baigtis dėl objektyvių priežasčių (tarybos nariui mirus, pasibaigus darbo tarybos veiklai), pačio tarybos nario iniciatyva (nutraukus darbo santykius, atsistatydinus) ar darbdavio iniciatyva (jeigu buvo apskūsta rinkimų procedūra ir pripažinta neteisėta). Jau minėjome, kad tarybos narys yra atskaitingas jį išrinkusiems darbuotojams ir darbo tarybai, tačiau pastariesiems teisė atstatydinti tarybos narį dėl, pavyzdžiui, netinkamai vykdomų funkcijų, nesuteikiama.

¹⁹⁷ 1 ir 2 straipsniai// TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“// Valstybės žinios, 1996, Nr.30-737

¹⁹⁸ TDO rekomendacija Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“//

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R143>; prisijungimo laikas: 2011-05-21

Narystė taryboje ir darbo tarybos pasibaigimo pagrindai nėra tie patys. Darbo tarybos kadencija trunka tris metus, tačiau darbo tarybos veikla gali baigtis ir atsiradus įstatymo numatytiems pagrindams. Pastaruosius D. Petrylaitė siūlo skirstyti į dvi grupes: teisinius pagrindus, kurie susiję su darbdavio veiklos pabaiga ir teisinius pagrindus, kurie susiję su darbo tarybos veikla ir jos statusu.¹⁹⁹ Pirmajai grupei priskiriami šie darbo tarybos veiklos pasibaigimo pagrindai: kai darbdavys, kuris yra juridinis asmuo, pasibaigia; kai nutraukiama darbdavio, kuris yra fizinis asmuo, veikla; mirus darbdaviui, kai nėra jo teisių perėmėjo. Antrajai grupei priskiriami pasibaigimo pagrindai: kai darbo taryboje lieka mažiau kaip trys darbo tarybos nariai; kai pasibaigia darbo tarybos kadencija; kai įmonės darbuotojų skaičius padidėja penkiasdešimt procentų. Išvardintų darbo tarybos veiklos pasibaigimo pagrindų sąrašas yra baigtinis.

Taigi, darbo tarybos nariams įstatymai suteikia garantijas ne tik atleidimo iš darbo ar drausminės nuobaudos skyrimo atvejais, bet ir garantijas tarybos nario funkcijų vykdymui, kurias užtikrinti yra įpareigotas darbdavys. Nors aptartomis apsauginėmis priemonėmis, siekiama apsaugoti darbo tarybos narį, tačiau privilegijų suteikimas gali būti vertinamas ir kaip diskriminacija dėl užimamų pareigų ypač įtvirtinant teisę į pirmenybę likti darbe. Kitas neigiamas garantijų bruožas- darbuotojas gali išvengti pagrįstos drausminės atsakomybės ir taip piktnaudžiauti savo padėtimi. Iš darbdavio pusės – jo pareiga atleisti darbo tarybos narį nuo tiesioginių pareigų, bei mokėti darbo užmokestį už sugaištą laiką gali būti vertinami kaip darbdavio patiriami nuostoliai. Žinoma, reikėtų įvertinti kiek būtų sugaišta laiko ir jėgų, pavyzdžiui, siekiant konsultuotis aktualių klausimų su darbuotojų kolektyvu ar pavieniais darbuotojais, taip pat kokią naudą atneša kolektyvinės sutarties sudarymas.

3.2.4 Darbo tarybos teisės ir pareigos

Lietuvą, remiantis darbo taryboms suteiktų teisių apimtimi, galime priskirti prie nedaugelio šalių, kai darbo tarybos ir profesinės sąjungos, kaip darbuotojus atstovaujančių subjektų, teisės įmonės lygiu visiškai sutampa.

Darbo tarybos teisės ir pareigos yra įtvirtintos LR DK ir Darbo tarybų įstatymo penktajame skirsnyje. Kad būtų visiškai aišku, reikia atkreipti dėmesį, kad darbo tarybos nario ir darbo tarybos kaip darbuotojus atstovaujančio organo teisės ir pareigos nėra tapačios. Kad darbo taryba galėtų tinkamai įgyvendinti pagrindinį savo tikslą- atstovauti darbuotojams ir ginti jų teises, darbo tarybai įstatymų leidėjas suteikia plačias teises darbuotojų atstovavimo srityje.

¹⁹⁹ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, Nr. 4 (66), 2007. P. 65

LR DK 21 straipsnio 2 dalyje²⁰⁰ įtvirtinta, kad darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises. Kolektyvinio atstovavimo teisėmis darbo taryba gali naudotis tik tuo atveju, jeigu įmonės darbuotojai nėra atstovaujami profesinės sąjungos. To paties straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva. Tokia darbo taryboms suteikiamų kolektyvinio atstovavimo subjektų išimtis yra grindžiama tuo, jog darbo tarybų veikla apsiriboja tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų atstovavimu, o profesinės sąjungos veikia gerokai plačiau.²⁰¹ Nors, nei LR DK, nei Profesinių sąjungų įstatymas ar darbo tarybų įstatymas išimtinių profesinių sąjungų funkcijų neapibrėžia, tačiau tokioms profesinių sąjungų išimtinėms funkcijoms galima priskirti profesinių sąjungų teisę sudaryti kolektyvines sutartis aukštesniu nei įmonės lygiu. Kalbant apie įmonės darbuotojų atstovavimą, vienareikšmiškai galima teigti, kad abiejų darbuotojų atstovų: profesinės sąjungos ir darbo tarybos, teisės yra identiškos.

Darbo tarybai, remiantis įstatymu, suteikiamos šios pagrindinės teisės, kuriomis naudojasi atstovaudama darbuotojams: dalyvauti informavimo, konsultavimo procedūrose; derinti darbdavio sprendimus; sudaryti su darbdaviu įmonės, įmonės filialo ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį; įgalioti darbo tarybos narį patekti į bet kurias įmonės patalpas, kuriose dirba darbuotojai ir tokiu būdu susipažinti su jų darbo sąlygomis; gauti iš darbdavio, tam tikrais atvejais iš valstybės ar savivaldybės institucijų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti; teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių, ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo; kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo; kreiptis į teismą dėl darbo taryboms suteiktų teisių gynimo; esant būtinybei, sušaukti visuotinį darbuotojų kolektyvo susirinkimą, suderinus laiką ir vietą su darbdaviu; priimti sprendimą skelbti streiką ir jam vadovauti, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai ir kt.²⁰² Darbo tarybai suteiktų teisių sąrašas nėra baigtinis. Funkcijos taip pat gali būti nustatomos kolektyvinėse sutartyse arba darbdavio ir tarybos tarpusavio susitarimuose.

Pagrindinėmis darbo tarybos teisėmis galima įvardinti teisę dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose, teisę sudaryti kolektyvinę sutartį, o teisę priimti sprendimą skelbti streiką ir

²⁰⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

²⁰¹ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.- Justitia: Vilnius, 2003. T. I. P. 92

²⁰² Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 164- 5972

jam vadovauti – išskirtine Lietuvos darbo tarybų teisinį statusą nusakančia teise. Informavimas ir konsultavimas yra esminės darbo tarybos teisės, kurios tokiomis pripažįstamos ne tik Lietuvoje, bet ir užsienio šalyse. Žinoma, tai sąlygojo ir ES priimtos direktyvos darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityje, kurios ir paskatino ne tik Lietuvą, bet ir kitas ES valstybes nares (pavyzdžiui: Estiją, Latviją, Lenkiją) įteisinti papildomus darbuotojų atstovus skirtus darbuotojų informavimui ir konsultavimui įmonės lygiu.

Darbuotojų atstovų teisės į informavimą ir konsultavimą įtvirtintos LR DK 47 straipsnyje. Šiame straipsnyje nurodoma, kad informavimas – tai informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme, o konsultavimas – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.²⁰³ Koku būdu darbo taryba turi būti informuojama nustato darbo tarybų įstatymo 21 straipsnis. Žinoma, tokia darbo tarybos teisė yra ne kas kita kaip darbdavio pareiga nemokamai raštu ir laiku teikti darbo tarybai informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla.²⁰⁴ Darbo tarybos teisė dalyvauti konsultavimo procedūrose labiau panaši į darbdavio pareigą, priimant svarbius sprendimus iš anksto pateikti savo sprendimo motyvuotą paaiškinimą ir gauti darbo tarybos nuomonę/pritarimą. Atvejai, kai būtina konsultuotis su darbuotojų atstovu yra įtvirtinti LR DK 47 straipsnyje: grupės darbuotojų atleidimas; įmonės reorganizavimas; ir kitų sprendimų, galinčių turėti esminės įtakos darbo organizavimui ar darbuotojų teisei padėčiai priėmimas.²⁰⁵ Konsultacijos turi vykti laiku, o jomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo priėmimo kaip LR DK įvardijama „sušvelninti padarinius“ arba „jų visiškai išvengti“. Nors ši darbo tarybos atžvilgiu teisė, o iš darbdavio pusės pareiga, yra deklaruojama tiek LR DK, tiek priimtame įstatyme, tačiau kas nutinka tuo atveju, jeigu darbuotojų atstovai nepritaria darbdaviui ar jiems nepavyksta prieiti bendro sprendimo neregamentuojama.

Viena iš darbo tarybai suteiktų teisių – kolektyvinių derybų su darbdaviu vedimas ir kolektyvinės sutarties su juo pasirašymas. Jau ne kartą akcentavome, kad viena iš priežasčių, nulėmusių darbo tarybos instituto įtvirtinimą, buvo siekis paskatinti kolektyvinius santykius ir sudaryti sąlygas kolektyvinių sutarčių sudarymui, kurių pagalba darbuotojai ir darbdaviai gali susitarti dėl lankstesnių darbo sąlygų. Darbo tarybų įstatymas nenustato kaip vyksta kolektyvinės derybos tarp darbuotojų ir darbdavių. Šią darbuotojų kolektyvo teisę reglamentuoja LR DK. Pastarajame nurodyta, kad kolektyvinės sutarties šalimis yra laikomi darbdavys ir darbuotojų kolektyvas²⁰⁶. Darbuotojų kolektyvas teisę sudaryti įmonės

²⁰³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

²⁰⁴ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 164- 5972

²⁰⁵ 47str. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

²⁰⁶ 60str. 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

kolektyvinę sutartį gali perduoti darbo tarybai, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos. Vėlgi darbo tarybos teisė sudaryti kolektyvinę sutartį priklauso nuo profesinės sąjungos veikimo įmonėje fakto. Kaip pažymi R. Krasauskas, darbo tarybų dalyvavimas kolektyvinėse derybose yra veikiau išimtis nei taisyklė.²⁰⁷ Šią poziciją galima pagrįsti vertinant darbo tarybų teisę dalyvauti kolektyvinėse derybose užsienio šalių mastu. Vienintelė Europos Sąjungos valstybė, kurioje darbo tarybai suteikiama teisė į kolektyvines derybas darbo užmokesčio, darbo laiko ir kitais darbo klausimais įmonės lygiu, neatsižvelgiant į profesines sąjungas, yra Ispanija.²⁰⁸ Estijoje darbo tarybos taip pat turi teisę į kolektyvines derybas su darbdaviu, tačiau su išlyga: jeigu įmonėje yra veikianti profesinė sąjunga, kolektyvinių derybų teisė priklauso profesinei sąjungai.²⁰⁹ Latvijoje kolektyvinių derybų teisė taip pat suteikiama renkamiems darbuotojų atstovams (angl. authorised employee representatives), bet tik tuo atveju jeigu nėra veikiančios profesinės sąjungos.²¹⁰ Prancūzijoje darbo taryboms arba darbuotojų deleguotiems atstovams 2004 metais taip pat buvo suteikta teisė į kolektyvines derybas, bet tik tam tikromis sąlygomis, kurias nustato įstatymai.²¹¹ Taigi, daugumoje valstybių, kuriose įteisinti renkami darbuotojų atstovai, kolektyvinių derybų teisė išskirtinai priklauso profesinėms sąjungoms.

Lietuvos atveju tokia teisės aktais įtvirtinta nuostata kritikuotina. Pirmiausia darbuotojų atstovo įsteigimo/ išrinkimo atžvilgiu. Profesinei sąjungai įsteigti pakanka 1/10 (ne mažiau kaip trys) įmonės darbuotojų.²¹² Tokiu atveju profesinė sąjunga gali priklausyti tik mažoji dalis įmonės darbuotojų, pavyzdžiui, jeigu įmonėje dirba šimtas darbuotojų, pakanka dešimties darbuotojų, kad būtų įsteigta profesinė sąjunga, o darbo taryba prarastų teisę vesti kolektyvines derybas. Kitas svarbus aspektas- profesinės sąjungos steigėjais gali būti nebūtinai vienoje įmonėje dirbantys darbuotojai, o tai reikštų, kad įmonės darbuotojų interesams atstovautų „svetimi“ darbuotojai, o iš darbuotojų tarpo išrinkti atstovai savo veiklą turėtų nutraukti. Tuo tarpu darbo tarybai reikalinga taip pat 1/10 įmonės darbuotojų iniciatyva, o darbo tarybų rinkimai laikomi įvykusiais, jeigu juose sudalyvauja daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų,

²⁰⁷ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas Kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius: Valstybinė įmonė registrų centras, 2009. P.141

²⁰⁸ Escobar M. Spain: Works Councils or Unions?// Work Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations: Conference date May 13-16, 1992.- Chicago: University of Chicago Press, 1995. P. 169// <http://www.nber.org/chapters/c11559.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-10-29

²⁰⁹ Kallaste E., Jaakson K., Eamets R. Two representatives but no representation: cases from Estonia// Employee Relations. 2008, Vol. 30, No. 1,P. 89

²¹⁰ Toth A., Ghellab Y. The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils Offer a Solution alongside Trade Union?// Prepared for Tripartite Conference The Right to Information and Consultation in Practice in an Enlarged European Union: Warsaw, 12-13 December 2003.- Budapest: International Labour Office, 2003. P.15// http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/works_councils.pdf ; prisijungimo laikas: 2011-01-25

²¹¹ Workplace Representation in France// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-11-07

²¹² Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933

tai reiškia, kad santykinai daugiau darbuotojų išreiškia norą atstovavimo funkcijas perduoti darbo tarybai. Manytina, kad kolektyvinėse derybose turėtų būti akcentuojamas darbuotojų kaip kolektyvo pasirinkimas, o ne pavienių darbuotojų iniciatyva. Antra, profesinė sąjunga yra narystės pagrindu veikianti organizacija, kuri pirmiausia atstovauja savo narių interesus ir, kaip pažymėjo Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas, atsižvelgdama į darbuotojų interesus, tam tikrais įstatymų nustatytais atvejais (pavyzdžiui kolektyvinių derybų), gali veikti visų jų labui.²¹³ Darbo taryba atstovauja ne pavienius darbuotojus, o visą kolektyvą, neskirstydama darbuotojų jų priklausymo profesinei sąjungai atžvilgiu. Remiantis pastaraisiais pastebėjimais, siūlytina kolektyvinių derybų su darbdaviu atveju vertinti profesinės sąjungos atstovaujamo darbuotojų dalį įmonėje.

Darbo tarybai suteikiama „galia“ paveikti darbdavio sprendimus – teisė skelbti streiką. Teisė skelbti streiką iš pradžių buvo laikoma profesinių sąjungų prerogatyva. Po DK pakeitimų 2005 metais darbo tarybai ši teisė buvo suteikta, su sąlyga, kad įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o darbuotojai savo atstovavimo teisės neperdavė atitinkamos šakos profesinei sąjungai.²¹⁴ Teisė skelbti streiką ir jam vadovauti- išskirtinis darbo tarybos bruožas, lyginant su užsienio valstybių praktika. Be Lietuvos šia teise naudojasi Estijos ir Ispanijos darbo tarybos. Estijoje tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos gali skelbti streiką ir jam vadovauti streikui, jeigu nepavyksta kolektyviai susitarti su darbdaviu.²¹⁵ Ispanijoje darbo tarybos teisę į streiką dažnai naudoja kolektyvinių derybų metu, konfliktų, kurie kyla dėl kolektyvinių sutarčių nuostatų aiškinimo, atvejais ar siekdamos daryti spaudimą darbdavio priimamiems sprendimams, kurių nereglamentuoja įstatymai ar kolektyviniai susitarimai.²¹⁶

Darbo taryba, kaip darbuotojus atstovaujantis subjektas, turi ne tik teises, bet ir jai priskiriamas pareigas. Įstatymo 20 straipsnis nustato, kad darbo taryba savo veiklą privalo vykdyti remdamasi įstatymais, poįstatyminiais teisės aktais, kolektyvinės sutarties ar susitarimų su darbdaviu nuostatomis. Savo veikloje darbo taryba privalo atsižvelgti į visų įmonės darbuotojų teises ir interesus, bei draudžiama bet kokia darbuotojų ar jų grupių diskriminacija. Kitas svarbus momentas: darbo taryba privalo kasmet informuoti įmonės darbuotojus apie savo veiklą – tai parodo, kad darbo taryba yra tiesiogiai atskaitinga įmonės darbuotojams. Nors darbo taryba yra tiesiogiai atskaitinga darbuotojų kolektyvui, įdomu yra tai,

²¹³ 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. 1999, Nr. 9-199

²¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 19 ir 23 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas// Valstybės žinios. 2005, Nr. 142-5111

²¹⁵ Kallaste E., Jaakson K., Eamets R. Two representatives but no representation: cases from Estonia// Employee Relations. 2008, Vol. 30, No.1, P. 89

²¹⁶ Escobar M. Spain: Works Councils or Unions?// Work Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations: Conference date May 13-16, 1992.- Chicago: University of Chicago Press, 1995. P. 164// <http://www.nber.org/chapters/c11559.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-10-29

kad įstatymas nenustato darbuotojų kolektyvui teisės atstatydinti darbo tarybą, jeigu jie yra nepatenkinti jos veikla. Darbo tarybai 20 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta pareiga savo veikloje laikytis geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems darbdavio interesams principų.

Lietuvos darbo taryboms suteikiama teisė dalyvauti darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrose. Pastarąja teise naudojasi visi tokio pobūdžio darbuotojų atstovai Europos šalyse. Darbo tarybų ypatumu galime įvardinti joms suteiktą teisę į kolektyvines derybas įmonės lygiu, kuri nėra taip plačiai paplitusi užsienio šalyse, ir, žinoma, teisę skelbti streiką ir jam vadovauti.

3.2.5 Darbo tarybos santykiai su darbdaviu

Anot D. Petrylaitės, svarbiausias darbo tarybos ir darbdavio santykius apibūdinantis principas – darbo tarybos nepriklausomumas nuo darbdavio.²¹⁷ Šis principas yra būtina sąlyga, kad darbo taryba galėtų tinkamai atstovauti darbuotojų interesams bei juos ginti.

Darbuotojų atstovų nepriklausomumas deklaruojamas DK 19 straipsnio 2 dalyje, kur nustatyta, kad tas pats atstovas negali atstovauti darbuotojams ir darbdaviams.²¹⁸ Tokia nuostata nulemia, kaip jau kalbėta, ne tik darbo tarybos sudėtį, bet ir siekį, kad darbo taryba būtų nepriklausoma. Darbo tarybos nepriklausomumas, remiantis įstatymu, reiškia, kad darbdavys negali kištis į darbo tarybos veiklą ar daryti įtakos darbo tarybos priimamiems sprendimams, tačiau darbo tarybos veikla būtų neįmanoma be darbdavio. Pavyzdžiui, darbo tarybos rinkimuose darbdavys privalo suskaičiuoti įmonės darbuotojus ir pateikti jų sąrašą, paskelbti darbo tarybos rinkimus, sudaryti rinkimų komisiją ir jos sudėtį pranešti darbuotojams, rinkimų komisijos nariams mokėti vidutinį darbo užmokestį už sugaištą laiką, darbuotojams sudaryti visas būtinas sąlygas dalyvauti rinkimuose, suteikti techninį-materialinį aprūpinimą rinkimams įvykdyti. Matome, kad darbdavys viena pagrindinių „figūrų“ darbo tarybos rinkimų procese, o tai reiškia, kad darbdaviui nepalaikant darbo tarybos iniciatyvos, galimai būtų sunku ją išrinkti. Kas susiję su darbo tarybos veikla, tai darbdavys privalo atleisti darbuotojus nuo tiesioginių pareigų ne mažiau kaip 60 valandų per metus, kelti tarybos narių kvalifikaciją savo lėšomis, privalo nemokamai ir raštu teikti informaciją, laiku konsultuotis su darbuotojų atstovais, o kad pastarieji galėtų įgyvendinti savo funkcijas suteikti visas sąlygas veiklai vykdyti, o tarybos posėdžiuose gali dalyvauti tik tuo atveju, jeigu gauna išankstinį darbo tarybos leidimą. Matome, kad tokios darbuotojų atstovams nustatytos garantijos ir darbdavio pareigos atitinka TDO rekomendacijoje Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų

²¹⁷ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, Nr. 4(66), 2007. P.64

²¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ įtvirtintas nuostatas, kurias aptarėme šio darbo pirmojoje dalyje.

Šalia eilės pareigų, kylančių, tiek renkant darbo tarybą, tiek darbo tarybai vykdant savo veiklą, darbdaviui suteikiama teisė kreiptis į teismą dėl rinkimų rezultatų užginčijimo ir prašymo nutraukti neteisėtus darbo tarybos veiksmus. Tai vienintelės darbdavio teisės tiesiogiai įvardijamos darbo tarybų įstatyme.

Vokietijoje darbdavys nors ir nedalyvauja darbo tarybos rinkimų procedūroje, jam suteikiama teisė ginčyti rinkimų rezultatus, jeigu jis galvoja, kad buvo padaryti esminiai pažeidimai.²¹⁹ Vokietijoje taip pat kaip ir Lietuvoje numatomos darbdaviui pareigos apmokėti darbo tarybos rinkimų išlaidas, suteikti techninį-materialinį aprūpinimą ne tik darbo tarybos rinkimams, bet ir darbo tarybos einamajai veiklai, susirinkimams, padengti bet kokias darbo tarybos išlaidas susijusias su darbo tarybos veikla, atleisti darbuotojus nuo jų tiesioginių pareigų ir už sugaištą laiką mokėti atlyginimą, pareiga tinkamu laiku informuoti ir konsultuotis su darbo tarybomis (Sections 20(3);39(3);40(1); 40(2); 44; 90(2)).²²⁰ Panašūs santykiai ir Olandijoje. Čia darbdavys taip pat privalo užtikrinti materialinį-techninį aprūpinimą, apmokėti darbo tarybos išlaidas, atleisti darbuotojus nuo tiesioginių pareigų, mokėti atlyginimą už sugaištą laiką, savo lėšomis kelti darbuotojų kvalifikaciją siunčiant juos į mokymus, laiku informuoti ir konsultuoti su darbuotojų atstovais.²²¹ Austrijoje darbdaviui nustatomos tokios pačios pareigos, kas yra įdomu ir neįprasta kitų šalių darbo tarybų institutams, tai kad darbo tarybą finansiniais ištekliais aprūpina darbdavys, bet darbo taryba gali imti mokesčius iš darbuotojų ir turėti savo fondus, jeigu darbuotojai su tuo sutinka.²²²

Iš esmės tiek Lietuvoje, tiek kitose užsienio valstybėse darbdavio pareigos darbo tarybos atžvilgiu yra panašios. Galimai tai sąlygoja tarptautiniai teisės aktai, tiek TDO konvencijos, tiek ES priimtos direktyvos darbuotojų atstovavimo ir konsultavimo srityje. Pats ryškiausias Lietuvos darbo tarybų ir darbdavio santykių bruožas, kuris išryškėja lyginant su užsienio šalimis – tai , kad darbdaviui numatoma gana daug pareigų darbo tarybos rinkimų procedūroje.

²¹⁹ Section 20. Works Constitution Act of Germany, amended by the Act of December 10, 2001// <http://hikwww1.fzk.de/br/content/worksConstitutionAct-BetrVG.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-10-28

²²⁰ Works Constitution Act of Germany, amended by the Act of December 10, 2001// <http://hikwww1.fzk.de/br/content/worksConstitutionAct-BetrVG.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011-10-28

²²¹ Articles: 17; 18; 22. Dutch Works Councils Act (Wet op de ondernemingsraden). Translated by SER in 2011// http://www.ser.nl/~media/Files/Internet/Talen/Engels/2011/2011_WorksCouncilsAct.ashx; prisijungimo laikas: 2011-10-28

²²² Workplace Representation in Austria//<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-11-05

3.2.6 Darbo taryba ir profesinė sąjunga

Lietuvos pasirinktas darbuotojų interesų atstovavimo modelis įmonės lygiu pagrindiniu darbuotojų atstovu laiko profesines sąjungas, o darbo tarybos galimos tik tuo atveju, jeigu įmonės darbuotojai savo atstovavimo teisių neperdavė įmonės ar šakos profesinei sąjungai.

LR DK pirmenybę atstovauti darbuotojams teikia profesinei sąjungai, tačiau priimtame darbo tarybų įstatyme pasirinktas kompromisinis šių darbuotojų atstovų veikimo variantas, kuris prieštarauja LR DK įtvirtintoms nuostatomis. Įstatymo 27 straipsnyje²²³ nustatyta, kad tuo atveju, kai nepasibaigus darbo tarybos kadencijai yra įsteigiama ir pradeda veikti profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo funkciją perdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba tęsia savo veiklą, o įmonėje veikiant abiem darbuotojų atstovams, darbuotojų atstovų funkcijas vykdo jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Abiems darbuotojų atstovams nepavykus susitarti dėl jungtinės atstovybės, darbuotojams suteikiama teisė rinktis, kam patiks atstovavimo teises: profesinei sąjungai ar darbo tarybai. Kaip pastebi D. Petrylaitė, tokia pasirinkta koncepcija neturi analogų kitose valstybėse ir pažymi, kad tokios koncepcijos susiformavimui didelę įtaką turėjo tai, kad šiuo klausimu kilo daug diskusijų tarp socialinių partnerių: vieni griežtai palaikė idėją, kad įmonėje įsteigus profesinę sąjungą ar atstovavimo funkcijas perdavus šakos profesinei sąjungai, turi būti nutraukta darbo tarybos veikla, o kiti siūlė, remtis užsienio valstybių praktika, kai abu atstovai veikia įmonėje vienu metu, tačiau griežtai atribojamos jų funkcijos.²²⁴ Kaip matėme įstatymų leidėjas pasirinko tarpinį variantą: darbo taryba ir profesinė sąjungą veiklą vykdo kartu, susijungdamos į vieną bendrą atstovybę. Pasirinkus tokį darbo tarybos ir profesinės sąjungos santykių modelį, kaip pastebi T. Davulis, nei LR DK, nei pačiame įstatyme nebuvo apibrėžtas tokios jungtinės atstovybės subjektiškumas, sudarymo tvarka, kiek ir kurie nariai bus skiriami į jungtinę atstovybę ir būtent dėl tokios susidariusios „spragos“ galima teigti, kad naujas darbo teisės subjektas- jungtinė darbo tarybos ir profesinės sąjungos atstovybė- nėra ir negali būti sukuriamas.²²⁵ Vadinasi, nustatytas darbo tarybos ir profesinės sąjungos santykių reglamentavimas ne tik prieštarauja LR DK nuostatomis, bet realiai šios nuostatos negali būti įgyvendintos, nes įstatymų leidėjas nenustato kaip tai padaryti.

Kalbant apie darbo tarybų ir profesinių sąjungų tarpusavio ryšį, tai yra vienintelė įstatymų leidėjo reglamentuojama situacija, kai abu kolektyvinio atstovavimo teises turintys atstovai „susitinka“

²²³ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 164- 5972

²²⁴ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// Justitia, Nr. 4(66), 2007. P. 66

²²⁵ Davulis T., Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje// Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos . Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006, gegužės 11-13, Vilnius. Vilnius : Teisinės informacijos centras, 2007.P. 469

vykdydami savo veiklą. Daugiau papildomų sąlygų, kai profesinė sąjunga galėtų daryti įtaką darbo tarybai, įstatymų leidėjas nenustato, tai reiškia, kad darbo taryba ir profesinės sąjungos yra du visiškai atskiri darbuotojus atstovaujantys subjektai.

Šiuo aspektu Europos valstybių praktika taip pat yra skirtinga. Pavyzdžiui, Italijoje darbo tarybos yra grynai profesinių sąjungų sudaryti organai, nors ir renkami visų įmonės darbuotojų, tačiau tik profesinės sąjungos dalyvauja darbuotojų atstovų skyrime į darbo tarybas (1/3 iš karto paskiria, o 2/3 teikia atstovų kandidatūras).²²⁶ Įdomi situacija yra ir Vokietijoje. Nors šioje šalyje darbo tarybos yra nepriklausomos, atskiros nuo profesinių sąjungų institucijos, M. Weiss, teigimu jas sieja glaudūs ryšiai, nes didžioji dalis darbo tarybos narių kartu yra ir profesinių sąjungų nariai.²²⁷ Galimai, tokiai darbo tarybų „priklausomybei“ įtakos turi būtent Vokietijos darbuotojų atstovavimo modelis. Vokietijoje įmonės lygiu darbuotojams atstovauja tik darbo tarybos, o profesinės sąjungos norėdamos didinti savo galią tokiu būdu per darbo tarybas vykdo savo veiklą ir įmonių lygiu.

Lyginant su pateiktais užsienio valstybių pavyzdžiais, Lietuvos darbo tarybos, remiantis įstatymais, yra visiškai nepriklausomos nuo profesinės sąjungos. Profesinė sąjunga nedalyvauja nei darbo tarybos sudarymo, nei darbo tarybos veikloje. Nors, ar egzistuoja kokie nors neformalūs ryšiai tarp darbo tarybos narių ir profesinių sąjungų, kaip pavyzdžiui Vokietijoje, pasakyti sunku. Šiuo klausimu tyrimu Lietuvoje nedaryta.

²²⁶ Workplace Representation in Italy// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011-11-06

²²⁷ Weiss M. Collective Representation in Labour Law in Germany// Managerial Law, 2004, vol. 46, Nr. 4/5. P. 82-83

IŠVADOS

1. Istoriskai profesinės sąjungos atsirado dirbančiųjų iniciatyva. Darbo tarybos imtos kurti darbdavių ar valstybės iniciatyva, siekiant apriboti profesinių sąjungų įtaką ir tuo pačiu užtikrinti darbuotojų atstovavimą. Tai rodo, kad darbo tarybos atsirado kaip alternatyva profesinėms sąjungoms.
2. TDO teisės aktai įmonės lygiu įtvirtina dvi lygiavertes atstovų formas: profesinę sąjungą ir renkamus darbuotojų atstovus, o profesinėms sąjungoms suteikiamas prioritetas tik tam tikrų funkcijų, valstybėse pripažintų kaip profesinių sąjungų prerogatyva, atlikimo atžvilgiu.
3. Pagal Europos socialinę chartiją (pataisytą), darbuotojų atstovais laikomi nacionaliniais teisės aktais ar praktika pripažinti darbuotojų atstovai. Remiantis Europos socialinių teisių komiteto išvadomis dėl Pataisytos chartijos 5 ir 21 straipsnių turinio, darbuotojai teisę jungtis į organizacijas savo ekonominiams ir socialiniams interesams ginti įgyvendina jungdamiesi ar steigdami profesinę sąjungą, o teisę į informavimą ir konsultavimą, tiek per renkamus darbuotojų atstovus, tiek per profesinių sąjungų atstovus įmonėje.
4. Europos Sąjungos direktyvoje 2002/14/EB įtvirtintos bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo mechanizmo nuostatos, lėmė renkamų darbuotojų atstovų institucionalizavimą valstybėse narėse.
5. Remiantis valstybėse susiformavusiomis darbuotojų interesų atstovavimo sistemomis, darbo taryboms suteikiamas skirtingas teisinis statusas. Darbo tarybos įtvirtintos kaip vienintelis darbuotojus įmonės lygiu galintis atstovauti subjektas (pvz. Vokietija), kaip papildomas darbuotojų atstovas, nes renkamas tik tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos (pvz. Malta), kaip greta profesinės sąjungos veikiantis darbuotojų atstovas vykdamas informavimo ir konsultavimo funkcijas (pvz. Vengrija), kaip profesinėms sąjungoms nepriklausančių darbuotojų atstovas (pvz. Estija).
6. Teisės teorijoje paprastai išskiriami trys pagrindiniai darbo tarybų bruožai: įtvirtintos teisės aktais, renkamos darbuotojų, atstovauja visiems įmonės darbuotojams. Įvertinus aptartų valstybių patirtį, šie bruožai gali būti detalizuojami, nes darbo tarybos įtvirtinamos ne tik įstatymais, bet ir nacionalinėmis kolektyvinėmis sutartimis; renkamos darbuotojų, tačiau iniciatyvos teisė suteikiama darbuotojams, darbdaviams, profesinėms sąjungoms; darbo tarybos gali būti renkamos ir skirtingų kategorijų (administracijos ir paprastų darbininkų) darbuotojų interesams atstovauti.
7. Lietuvos darbo tarybos lyginant jas su profesinėmis sąjungomis turi tiek alternatyvaus, tiek subsidaraus atstovo požymių. Viena vertus, įmonės lygmeniu joms suteikiamos analogiškos

funkcijos kaip ir profesinėms sąjungoms, o darbuotojai turi teisę pasirinkti: kurti profesinę sąjungą įmonėje, atstovavimo funkcijas perduoti atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai ar rinkti darbo tarybą. Kita vertus, sudaryti darbo tarybą galima tik tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o darbuotojų kolektyvas atstovavimo funkcijos neperdavė ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, tokiu būdu ribojant darbuotojų teisę laisvai pasirinkti darbuotojų atstovą.

8. Europos Sąjungos direktyvos 2002/14/EB nuostatos taikomos įmonėms ir jų padaliniams, kuriuose atitinkamai dirba 50 ir 20 darbuotojų. Lietuvoje nustatytas 20 darbuotojų minimumo reikalavimas ir galimybė rinkti darbuotojų atstovą, kai įmonė neatitinka darbuotojų skaičiaus minimumo, suteikia galimybę didesnei dirbančiųjų daliai įgyvendinti teisę į informavimą ir konsultavimą įmonėse.
9. Darbuotojas, išrinktas darbo tarybos nariu, įgyja darbuotojo atstovo teisinį statusą t.y. tarybos nariui įstatymais suteikiamos garantijos (darbo tarybos narys atleidžiamas nuo tiesioginių pareigų, už sugaištą laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis, darbdavys savo lėšomis kelia darbuotojo kvalifikaciją, norint atleisti darbo tarybos narį reikalingas darbo tarybos pritarimas, mažinant darbuotojų skaičių suteikiama pirmenybės teisė likti darbe), kurios atitinka tarptautinės darbo teisės reikalavimus.
10. Lietuvoje (kaip ir Estijoje, Latvijoje, Ispanijoje) darbo tarybos turi teisę dalyvauti kolektyvinėse derybose ir skelbti streiką, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos arba darbuotojų kolektyvas atstovavimo teisių neperdavė ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Pažymėtina, kad daugumoje aptartų valstybių šios teisės išskirtinai suteikiamos profesinėms sąjungoms.
11. Lietuvoje draudžiamas darbo tarybų pliuralizmas įmonės lygiu. Remiantis Instituto atlikto tyrimo išvadomis (įmonėse kurios turi struktūrinių padalinių, renkant darbo tarybas kilo nesutarimų dėl padalinių atstovavimo, padalinių atstovų kvotų, koordinuojant darbo tarybos narių veiklą), įtvirtinta darbo tarybos teise sudaryti įmonės struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį, Europos Sąjungos direktyvos 2002/14/EB nuostatomis ir užsienio šalių patirtimi (pvz. Austrija, Vengrija), siūlytina įstatymu įtvirtinti galimybę darbo tarybą rinkti juridinio asmens struktūriniuose padaliniuose. Tikėtina, kad darbo taryba būtų efektyvesnė, tinkamai atstovautų darbuotojų interesus didelėse įmonėse, būtų išvengta nesutarimų darbo tarybų rinkimuose.
12. Darbo tarybų iniciatyvos teisė suteikiama darbuotojams. Darbuotojai (atsižvelgiant į Instituto atlikto tyrimo rezultatus, žemą darbuotojų narystės profesinėse sąjungose lygį) kolektyvinių darbo

santykių srityje yra pasyvūs. Siekiant skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas įmonėse, atsižvelgiant į LR DK įtvirtintų nuostatų skaičių, kurias darbdavys gali įgyvendinti tik su darbuotojų atstovais per kolektyvines sutartis, siūlytina darbo tarybos sudarymo iniciatyvos teisę suteikti ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TEISĖS AKTAI:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33 – 1014
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569
3. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 164 – 5972
4. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymas// Valstybės žinios. 2008, Nr. X-1536. http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=321064; prisijungimo laikas: 2011 – 06 – 04
5. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 19 ir 23 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas// Valstybės žinios. 2005, Nr. 142 – 5111
6. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 34 – 933
7. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB 2002 m. kovo 11 d. dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje // Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys/ sudarytojai T.Davulis, J. Usonis.– Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.– ISBN 9955-557-47-8
8. Europos socialinė chartija (pataisyta)// Valstybės žinios. 2001, Nr. 49 – 1704
9. Europos Teisingumo Teismo 2007m. sausio 17d. sprendimas byloje C-385/05 Confederation generale du travail// [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX: 620 05 CJ 0385:LT:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0385:LT:HTML) ; prisijungimo laikas: 2011 – 12 – 01
10. Tarybos direktyva 94/45/EB 1994 m. rugsėjo 22 d. dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo// http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok_priedas?p_id=11320; prisijungimo laikas: 2011 – 05 – 20
11. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo”// Valstybės žinios. 1996, Nr. 27 – 653
12. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo”// Valstybės žinios. 1996, Nr. 28 – 674
13. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje”// Valstybės žinios, 1996, Nr.30 – 737
14. TDO rekomendacija Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje”// <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R143>; prisijungimo laikas: 2011 – 05 – 21

15. 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. 1999, Nr. 9– 199
16. Constitution of International Labour Organization// <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>; prisijungimo laikas: 2011 – 05 – 18
17. Dutch Works Councils Act (Wet op de ondernemingsraden). Translated by SER in 2011//http://www.ser.nl/~media/Files/Internet/Talen/Engels/2011/2011_WorksCouncilsAct.ashx; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 28
18. International Labour Organization Declaration of Philadelphia// http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf ; prisijungimo laikas: 2011 – 05 – 18
19. Labour Law of Latvia// Tulkošanas un terminoloģijas centrs , 2004// <http://webapps01.un.org/vawdatabase/uploads/Labour%20Law%202004.pdf>; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 21
20. Works Constitution Act of Germany, amended by the Act of December 10, 2001// <http://hikww1.fzk.de/br/content/worksConstitutionAct-BetrVG.pdf>; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 28

KNYGOS, MONOGRAFIJOS, ŽODYNAI

21. Bagdanskis T. ir kt. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos : Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei : kolektyvinė monografija.– Vilnius : Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.– ISBN 978 – 9955 – 19 – 193 – 3
22. Baker J. et al./ editor R. Blanpain. Comperative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized market economies.8th and rev. ed.– The Hague : Kluwer Law International, 2004.– ISBN 90 – 411 – 2289 – 3
23. Barnard C. EC Employment Law. 2nd ed.– New York : Oxford Univ. Press, 2000.– ISBN 0 – 19 – 876565 – 7
24. Bendorienė A. ir kt./Ats. red. Kinderys A. Tarptautinių žodžių žodynas 3iasis pataisytas leidimas.– Vilnius: Alma littera, 2004.– ISBN 9955 – 08 – 100 – 7
25. Bielskis A. Demokratija be darbuotojų judėjimo?.– Kaunas : Kitos knygos, 2009.– ISBN 978 – 9955 – 640 – 86 – 8
26. Bužinskas G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I Tomas.– Vilnius: Justitia, 2003.– ISBN 9986 – 567 – 86 – 6
27. Bužinskas G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas.– Vilnius: Justitia, 2004.– ISBN 9955 – 616 – 00 – 8

28. Curzon L. B. Dictionary of Law. 6th edition.– Pearson Longman, 2002.– ISBN 0 – 582 – 43809 – 8
29. Čepas A., Ragauskas P., Jurka R. ir kt. Žmogaus teisės Lietuvoje.– Vilnius : Naujos sistemos, 2005.– ISBN 9955 – 9821 – 2 – 8
30. Dambrauskienė G., Davulis T., Jarašiūnas E. ir kt.// Ats. red. K. Jovaišas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras.– Vilnius: Teisės institutas, K.Jovaišos Pl, 2000.– ISBN 9955 – 9346 – 1 – 1
31. Deakin S., Morris G.S. Labour Law. Fourth edition.– Oxford and Ortlund, Oregon: Hart Publishing, 2005.– ISBN 13: 978 – 1 – 84113 – 560 – 1
32. Garner A. B. Black's law dictionary. 8th ed.– United States of America: West, a Thompson business, 2004.– ISBN 0 – 314 – 15199– 0
33. Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos: monografija.– Vilnius: Teisės namai, 2008.– ISBN 978 – 609 – 95028 – 0 – 9
34. Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas Kolektyvinėmis sutartimis: monografija.– Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009.– ISBN 978 – 9955 – 30 – 048 – 9
35. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais: monografija.– Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.– ISBN 978 – 9955 – 19 – 323 – 4
36. Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė.– Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.– ISBN 978 – 9955 – 30 – 027 – 4
37. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai: monografija.– Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.– ISBN 9955 – 557 – 69 – 9
38. Petrylaitė D. ir kt. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija.– Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.– ISBN 978 – 9955 – 30 – 043 – 4
39. Petrylaitė D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje// Kaunas : Aušra; Jonava : Akcinės bendrovės "Achema" darbuotojų profesinė sąjunga, 2008.– ISBN 978 – 9955 – 532 – 84 – 2
40. Rubin N. Code of International Labour Law. Law, Practice and Jurisprudence. Vol. I Essentials of International Labour Law.– New York: Cambridge University Press, 2005.– ISBN 13 978 – 0 – 521 – 8474072
41. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I Tomas.– Vilnius: Justitia, 2005.– ISBN 9986 – 616 – 13 – X

42. Vanghan – Whitehead D. C. EU enlargement versus social Europe : the uncertain future of the European social model.– Cheltenham : Edward Elgar, 2003.– ISBN 1 – 84064 – 645 – 4

MOKSLINIAI STRAIPSNIAI

43. Addison J.T., Zwick T.,Teixeira P. Germans Works Councils and the Anatomy of Wages// Industrial & Labor Relations Review, Vol.63, No.2, 2010. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol63/iss2/4/>; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 28
44. Baker &Mckenzie. Breaking New Ground in Italy// Law Firms: Cornell University ILR School, Paper 8, 2006. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/8/>; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 22
45. Baronaitė K. Asociacijų laisvės principas// Teisė: mokslo darbai.– Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, Nr. 66(2),– ISSN 1392 – 1274
46. Carley M., Baradel A., Welz C. Works Councils. Workplace representation and participation structures// European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/works%20councils_final.pdf; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 29
47. Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje// Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos . Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006, gegužės 11 – 13, Vilnius. Vilnius : Teisinės informacijos centras, 2007,– ISBN 978 – 9955 – 30 – 022 – 9
48. Escobar M. Spain: Works Councils or Unions?// Work Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations: Conference date May 13 –16, 1992.– Chicago: University of Chicago Press, 1995.– ISBN 0 – 226 – 72376 – 3.– URL: <http://www.nber.org/chapters/c11559.pdf>; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 29
49. Freeman R.B., Lazear E. P. An Econometric Analysis of Works Councils// Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations: Conference date May 13 – 16, 1992.– Chicago: University of Chicago Press, 1995.– ISBN 0 – 226 – 72376 – 3.– URL: <http://www.nber.org/chapters/c11555.pdf>; prisijungimo laikas: 2011 – 05 – 16
50. Heery E. The representation gap and the future of worker representation// Industrial Relations Journal, 2009, Vol. 44(4),– ISSN 0019 – 8692
51. Jirjahn U., Smith S.C. What factors Lead Management to support or Oppose Employee Participation– With and Without Work Councils? Hypothesis and Evidence from Germany// Industrial Relations Journal, 2006, Vol.45, No.4.

52. Kallaste E., Jaakson K., Eamets R. Two representatives but no representation: cases from Estonia// *Employee Relations*, 2008, Vol.30, No.1,– ISSN 0142 – 5455
53. Kasiliauskas N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje//*Teisė: mokslo darbai*.– Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, Nr. 68,– ISSN 1392 – 1274
54. Muller S. Works Councils and Firms Profits Revisited// *British Journal of Industrial Relations*, 2011,Vol. 49 (S1) ,– ISSN 1467 – 8543
55. Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// *Justitia: teisės mokslo ir praktikos žurnalas*.– Vilnius: leidykla UAB “Justitia”, 2007, Nr. 3(65), ISSN 1392– 5709
56. Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras// *Justitia: teisės mokslo ir praktikos žurnalas*.– Vilnius: leidykla UAB “Justitia”, 2007, Nr. 4(66), ISSN 1392– 5709
57. Petrylaitė D., Blažienė I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu// *Verslo ir teisės aktualijos: mokslo darbai*.– Vilnius: Tarptautinės teisės ir verslo aukštoji mokykla, 2009, T. 4,– ISSN 1822 – 9530
58. Poole M., Lansberry R., Wailes N. A Comparative Analysis of Developments in Industrial Democracy// *Industrial Relations*, Vol. 40, Nr. 3, 2001. P. 491// <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0019-8676.00221/pdf>; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 24
59. Rogers J., Streeck W. The study of Works Councils: Concepts and Problems// *Work Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations: Conference date May 13 – 16, 1992*. – Chicago: University of Chicago Press, 1995.– ISBN 0 – 226 – 72376 – 3. – URL: <http://www.nber.org/chapters/c11554.pdf> ; Prisijungimo laikas: 2011 – 05 – 16
60. Skledar Š. The development of new industrial relations in Slovenia// *International conference: Institutions in transition: Portorož, Slovenia, June 23 – 24, 2000*. http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/konference/07/10_skledar.pdf ; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 21
61. Taras D.G., Kaufman B.E. Non – union employee representation in North America: diversity, controversy and uncertain future// *Industrial Relations Journal*, 2006, Vol.37, No. 5,– ISSN 0019 – 8692
62. Toth A., Ghellab Y. The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils Offer a Solution alongside Trade Union?// Prepared for Tripartite Conference The Right to Information and Consultation in Practice in an Enlarged European Union: Warsaw, 12-13 December 2003.- Budapest: International Labour

Office, 2003. http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/works_councils.pdf ; prisijungimo laikas: 2011 – 01 – 25

63. Verret Roussel I. Collective employee representation systems in Japan and France// <http://www.jil.go.jp/profile/documents/VERRET.pdf> ; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 22

64. Zdanavičius D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme// Darbo teisė suvienytoje Europoje = Labour law in united Europe = Arbeitsrecht im vereinigten Europa : tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius. Vilnius : UAB "Forzacas", 2004, ISBN 9955 – 9702 – 0 – 0

65. Weiss M. Collective Representation in Labour Law in Germany// Managerial Law, 2004, vol. 46, Nr. 4/5,– ISSN 0309 – 0558

66. Weiss M. Corporate Social Responsibility: A concept for the 21st Century// Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos = Labour market of 21st century: looking for flexibility and security, tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys, Vilnius. Vilnius : Standartų spaustuvė, 2011, ISBN 978 – 9955 – 488 – 50 – 7

NEPUBLIKUOTI LEIDINIAI:

67. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo tyrimas. Situacijos analizė. Pirmojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius, 2006

68. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos. Darbo tarybų veiklos kai kuriose Europos Sąjungos šalyse situacijos analizė. Antrojo tyrimo ataskaita// Vilnius, 2006

69. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos: darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas. Trečiojo tyrimų etapo ataskaita// Vilnius, 2006.

INTERNETINIAI ŠALTINIAI:

70. Council of Europe, Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2008// http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf ; prisijungimo laikas: 2011 – 07 – 26

71. FindLaw Legal Dictionary// <http://dictionary.findlaw.com/definition/status.html>; prisijungimo laikas: 2011 – 03 – 18;

72. International Labour Organization. „Your voice at work”. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work , 2000// <http://www.ilo.org/wc>

- msp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents /publication/ wcms_publ_922_111_5046_en.pdf; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 17
73. Lietuvių kalbos žodynas// <http://lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp>; prisijungimo laikas: 2011 – 06 – 03
74. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73, 74, 75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir kodekso papildymo 130¹ straipsniu įstatymo projekto, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 5² straipsnio įstatymo projekto ir Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas; www.lps.lt/usr_img/AISKINAMASIS%20R.doc; prisijungimo laikas: 2011 – 08 – 22
75. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos// <http://www.vdi.lt/index.php?-89587409> ; prisijungimo laikas: 2011-12-18
76. Lietuvos statistikos departamentas// <http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectOut/PxSort.asp?file=5398&PLanguage=0&MainTable=M4010118&MainTablePretext=Veikian%C4%8Di%C5%B3%20%C5%ABkio%20subjekt%C5%B3%20skai%C4%8Dius%20met%C5%B3%20prad%C5%BEioj e&potsize=517>; prisijungimo laikas: 2011 – 04 – 05
77. Lietuvos statistikos departamentas// http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M_3190_201&PLanguage=0&Table Style=&Buttons=&PXSID=1343_1&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14; prisijungimo laikas: 2011-12-14
78. Petrylaitė D. Darbo tarybų Lietuvoje veiklos plėtros šakos, teritoriniame bei nacionaliniame lygmenyse galimybių tyrimas// 2009 m. kovo 5d. vykusio seminaro „Europos darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo apžvalga. Darbo tarybų Lietuvoje veiklos plėtros šakos, teritoriniame bei nacionaliniame lygmenyse galimybių tyrimas“ dalomoji medžiaga// http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/DT_veiklos_tyrimas_2009.pdf ; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 25
79. Poole M., Lansberry R., Wailes N. A Comparative Analysis of Developments in Industrial Democracy// Industrial Relations, Vol. 40, Nr. 3, 2001// <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0019-8676.00221/pdf>; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 24
80. Trade union density// http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN ; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 08

81. Workplace Representation in Austria// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 05
82. Workplace Representation in Belgium// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Belgium/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 30
83. Workplace Representation in Czech Republic// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 03
84. Workplace Representation in Estonia// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Estonia/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 31
85. Workplace Representation in Estonia, France, Latvia, Spain// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries> ; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 31
86. Workplace Representation in Finland// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Finland/Workplace-Representation> ; prisijungimo laikas: 2011 – 12 - 08
87. Workplace Representation in France// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 07
88. Workplace Representation in Hungary//<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary/Workplace-Representation>;prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 04
89. Workplace representation in Ireland// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Ireland> ; prisijungimo laikas: 2011 – 10 – 30
90. Workplace representaion in Italy// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 06
91. Workplace Representation in Latvia// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Latvia/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011 – 06 – 17
92. Workplace Representation in Malta//<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Malta/Workplace-Representation>; prisijungimo laikas: 2011 – 12 – 01
93. Workplace Representation in Norway// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Norway/Workplace-Representation> ; prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 24
94. Workplace Representation in Sweden// <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation> ; prisijungimo laikas: 2011 – 12 - 08

Gedgaudaitė L. The features of the legal status of works councils/ Master's Work in Law and Management. Supervisor Assoc. Prof. dr. Rytis Krasauskas.- Vilnius: Faculty of Law, Mykolas Romeris University, 2011.- 81 p.

ANOTATION

Master's thesis analysis the legal status of works councils enshrined in international law, foreign states and Lithuania. The first section defines the concept of employee representation, distinguish the causes of worker's representatives. Also the representation of employees covered by international regulations and employee representation systems in different countries are discussed. In the second section, on the basis of labor law theory, the main features of the works councils are identified. According to the main features the works councils of the different countries are compared and different opinions towards works councils are presented. The third section presents the employee representation system in Lithuania and examines the legal status of works councils. Works Councils are examined in respect of international regulation and the experience in foreign states.

Key words: employee representation system, works council, trade union, informing and consulting, collective bargaining.

Gedgaudaitė L. Darbo tarybų teisinio statuso ypatumai/ Teisės ir valdymo magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. R. Krasauskas.- Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, Teisės fakultetas, 2011.- 81 p.

SANTRAUKA

Magistro baigiamojo darbo tikslas, atskleisti Lietuvos darbo tarybų teisinio statuso ypatumus. Šio tikslo siekiama aptariant darbuotojų atstovavimo tarptautines teises prielaidas, vertinant užsienio valstybių praktiką ir analizuojant Lietuvoje įtvirtintų darbo tarybų teisinį statusą.

Tarptautiniai darbo teisės aktai renkamų darbuotojų atstovų sąvokos nepateikia, o tik nukreipia į nacionalinius teisės aktus. Dėl šios priežasties renkami darbuotojų atstovai Europos valstybėse įvardijami skirtingai: komitetais, neprofsajunginiais atstovais, bet dažniausiai darbo tarybomis. Darbo taryboms suteikiamas skirtingas teisinis statusas (pvz. Vokietijoje darbo tarybos – vienintelis darbuotojus įmonės lygiu galintis atstovauti organas, Maltoje – papildomas darbuotojų atstovas, renkamas kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, Vengrijoje – darbuotojų atstovas, kuriam suteikiamos darbuotojų informavimo ir konsultavimo funkcijos), skiriasi jų rinkimo tvarka, sandara, suteikiamos teisės ir pareigos.

Darbo tarybos – nauja Lietuvoje įtvirtinta darbuotojų atstovavimo forma. Iki naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimo vienintelis subjektas, galėjęs atstovauti darbuotojus buvo profesinės sąjungos. Darbo kodekso rengėjai, vertindami darbuotojų atstovavimo vakuumo susidarymą, žemą kolektyvinių darbo santykių mastą, priištus tarptautinius įsipareigojimus, Lietuvoje įteisino darbo tarybas, o tai lėmė naujos darbuotojų interesų atstovavimo sistemos susikūrimą. Įstatymų leidėjui teko sunki užduotis – reikėjo sukurti visiškai naują, darbuotojams ir darbdaviams svetimą darbuotojų atstovą – darbo tarybą.

Lietuvos darbo taryba – visus vienos įmonės darbuotojus atstovaujantis organas turintis kolektyvinio atstovavimo subjektų teises. Darbo taryba lyginant su profesine sąjunga pasižymi tiek alternatyvaus, tiek subsidiaraus darbuotojų atstovo požymiais. Viena vertus, įmonės lygmeniu joms suteikiamos analogiškos funkcijos kaip ir profesinėms sąjungoms, o darbuotojai turi teisę pasirinkti: kurti profesinę sąjungą įmonėje, atstovavimo funkcijas perduoti atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai ar rinkti darbo tarybą. Kita vertus, sudaryti darbo tarybą galima tik tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o darbuotojų kolektyvas atstovavimo funkcijas neperdavė ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Pastaruoju darbo tarybų rinkimui keliamu reikalavimu ribojama darbuotojų laisvė pasirinkti kuriam darbuotojų atstovui patikėti atstovavimo funkcijas. Siūlytina darbo tarybas leisti rinkti ir tuo atveju, kai įmonėje yra veikianti profesinė sąjunga. Darbo tarybos rinkimų

iniciatyvos teisė suteikiama išskirtinai tik darbuotojams. Atsižvelgiant į darbuotojų pasyvumą kolektyvinių darbo santykių srityje galima pagalvoti ne tik apie darbuotojų, bet ir darbdavio iniciatyvos teisę rinkti darbo tarybą. Lietuvoje draudžiamas darbo tarybų pliuralizmas. Toks reglamentavimas sukelia problemų ne tik renkant darbo tarybą, bet ir koordinuojant darbo tarybos narių veiklą įmonėse, kurios turi atstovybių ar filialų. Ryškiausias Lietuvos darbo tarybų teisinio statuso ypatumas – tai joms suteikiama teisė vesti kolektyvines derybas ir skelbti streiką, kai daugumoje užsienio valstybių darbo tarybų kompetencija apsiriboja darbuotojų informavimo ir konsultavimo funkcijomis.

Gedgaudaitė L. The features of the legal status of works councils/ Master's Work in Law and Management. Supervisor Assoc. Prof. dr. Rytis Krasauskas.- Vilnius: Faculty of Law, Mykolas Romeris University, 2011.- XX p.

SUMMARY

The goal of the work is to open all the features of the legal status of works councils in Lithuania. The goal is reached by talking about the representation of workers in international law and rating the experience of other countries.

The international labour law do not give us any concept of works councils, but points us to national law. Because of that there are a different concept of works councils in whole Europe. Works councils gain different legal status in countries. For example, works councils are the only one which can stand for the rights of workers in organization in Germany. In Malta councils are an extra option in organization, in case if there is no trade union. In Hungary works councils are bodies provided with a right of information and consultations. Also works councils differ in order of election, structure, rights and duties.

Works councils are completely new form of workers representation in Lithuania. Till the new Labour Code of Lithuania was initiated, the only body which had the rights of collective representation of workers were the trade unions. Works councils have been established because of exisiting gap in workers representation, low rate of collective labour relations in countrie and acquired international commitments. Due to the establishment of works councils the new system of workers representation was created. The hardest task was taken to legislators because they had to make fully new system of works councils.

Works councils in Lithuania represent all workers in one enterprise and possess all rights of the entities of collective representation. Works councils compared with trade unions can be considered as alternative or additional representative of employees in organization. On the one hand, works councils have the same functions as trade unions in the organization. Also workers have the right to decide whether elect work council or establish trade union. On the other hand, works councils can be elected if there is no functioning trade union in the enterprise, agency or organisation and the staff meeting has not transferred the function of employee representation and protection to the trade union of the appropriate sector of economic activity. This requirement restricts the right of workers to choose the representative in enterprise. It is suggested to change the regulation and to let the elections of the works council in any enterprise regardless to the functioning of the trade union. The right to initiate elections to the works councils is granted to employees of the undertaking. Considering employees attitude towards participation

in collective labour relations it is worth thinking of employers right to initiate elections of the works councils. Only one works council may be set up in an undertaking. The prohibition of pluralism causes some problems not only in the election of works councils but also coordinating the functions of works councils in large companies that have structural units. The right to conclude collective agreements and the right to call a strike can be defined as one of the most characteristic features of the legal status of the works councils in Lithuania. While works councils possess the right of information and consultations in most countries and the right of collective bargaining is recognised as the prerogative of trade unions.

Gedgaudaitė L. Darbo tarybų teisinio statuso ypatumai/ Teisės ir valdymo magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. R. Krasauskas.- Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, Teisės fakultetas, 2011.

Darbas pristatytas:

El. paštas: lina_gedgaudaite@yahoo.com