

## ATSTOVAUJANČIOS PROFESINĖS SĄJUNGOS STATUSO PROBLEMOS

Nerijus Kasiliauskas \*

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedra  
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-2054 Vilnius  
Telefonas (8 5) 260 3772  
Elektroninis paštas nerijus@advokatas.net

Pateikta 2008 m. birželio 4 d., parengta spausdinti 2008 m. rugpjūčio 26 d.

**Santrauka.** Straipsnyje analizuojamas atstovaujančios profesinės sąjungos statusas. Tiek Tarptautinės darbo organizacijos konstitucijoje, tiek konvencijose vartojama „atstovaujančios organizacijos“ sąvoka. Aptariamuose TDO teisės aktuose nepaaiškintas atstovaujančių profesinių sąjungų ir lygybės principo santykis. Tačiau iš to, kad abi šios sąvokos vartojamos tuose pačiuose teisės aktuose, galima daryti išvadą, kad jos viena kitos nepaneigia, netgi priešingai – papildo. Tuo tarpu atlikus užsienio valstybių praktikos analizę galima daryti išvadą, kad atstovaujančios profesinės sąjungos institutas – tai savotiškos kolizinės taisyklės, kurios leidžia nustatyti kompetentingą profesinę sąjungą, galinčią veikti darbuotojų visumos vardu. Užsienio šalyse galima išskirti keletą atstovavimo kriterijų įtvirtinimo būdų. Pirma, atstovavimo kriterijai gali būti įtvirtinti įstatyme. Antra, atstovavimo klausimas gali būti reglamentuotas ir ne teisės aktu, t. y. trišaliu (profesinės sąjungos – darbdavių organizacijos – Vyriausybė) generaliniu susitarimu arba dvišaliu susitarimu, kurį sudaro tik socialiniai partneriai. Atstovaujančios profesinės sąjungos statusas galioja tik kolektyviniuose darbo santykiuose. Ypatingas tokios profesinės sąjungos statusas grindžiamas tam tikrais šios profesinės sąjungos bruožais, kurie išskiria ją iš kitų profesinių sąjungų, neturinčių atstovaujančios organizacijos statuso. Tokie bruožai detalizuoti kolektyvinės darbo teisės normose ir teisinėje literatūroje vadinami atstovavimo kriterijais. Atsižvelgiant į skirtingų šalių praktiką paminėtini nominacijos, kiekybiniai, kokybiniai, funkciniai, paskyrimo, ideologiniai ir kiti kriterijai. Tačiau Lietuvoje nereglamentuojamas labiausiai atstovaujančių profesinių sąjungų statusas ir netgi nevertinama tokia teisinė sąvoka, nors yra profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo apraiškų. O kolektyvinių derybų aukštesniu nei įmonės lygiu atveju Darbo kodekse nėra jokių teisinio profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo apraiškų. Darbo kodekse netgi nenumatytas profesinių sąjungų pliuralizmas kolektyvinėse derybose aukštesniu nei įmonės lygiu. Akivaizdu, kad tai teisinio reguliavimo trūkumas, dėl kurio neišvengsime kolizinių situacijų, kai atitinkamoje teritorijoje ar šakoje veiks kelios profesinės sąjungos, kurios nesugebės bendradarbiauti tarpusavyje. Todėl į Darbo kodeksą reikėtų įtraukti naują teisinį terminą „atstovaujanti profesinė sąjunga“.

**Pagrindinės sąvokos:** profesinė sąjunga, atstovavimo kriterijai, atstovaujanti profesinė sąjunga, profesinių sąjungų pliuralizmas, teisė į kolektyvines derybas.

## IVADAS

Atstovavimo problema susijusi su profesinių sąjungų pliuralizmu, kuris yra asociacijų laisvės pasekmė. Tais atvejais, kai tam tikrai darbuotojų grupei atstovauja kelios profesinės sąjungos, gali kilti būtinumas išskirti labiausiai atstovaujančią profesinę sąjungą. Tai kad profesinė sąjunga turi atstovaujančios organizacijos statusą, reiškia, kad tokia organizacija turi ypatingus įgaliojimus

dalyvauti kolektyviniuose darbo santykiuose – ji gali būti kolektyvinės sutarties ar susitarimo arba kolektyvinio ginčo šalis [1, p. 476]. Taip vartojama atstovavimo sąvoka atrodo vienareikšmė, tačiau atsižvelgiant į jos pritaikymą, gali būti įvairių kriterijų, kuriais remiantis išskiriama atstovaujanti profesinė sąjunga [2, p. 58].

Išskirti atstovaujančią profesinę sąjungą svarbu, kai tam tikrais klausimais suinteresuotos veikti daugiau negu viena profesinė sąjunga, kurios nesudarė jungtinės atstovybės ir nesutinka veikti bendrai. Tokiais atvejais atstovavimo taisyklės padeda pašalinti iškilusią koliziją ir nustatyti organizaciją, kuri turi įgaliojimus būti tokių

\* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros lektorius, daktaras.

santykių šalis. Taip atstovavimo taisyklė įgauna teisės normos, reguliuojančios kolektyvinius darbo santykius, bruožų. Atstovavimo statuso turėjimas taip pat gali, nors neprivalo, tapti kriterijumi, kuriuo remdamasis įstatymų leidėjas ar patys socialiniai partneriai diferencijuoja profesinių sąjungų teises ir pareigas. Atstovaujančios profesinės sąjungos statusas vertinamas kaip bruožas, glaudžiai susijęs su pagrindinių profesinių sąjungų uždavinių atstovaujant darbuotojų teisėms ir interesams įgyvendinimu. Teisinėje literatūroje jis įvardijamas kaip kvalifikuoto atstovavimo forma [3, p. 81] ar išvestinė iš profesinių sąjungų įgaliojimų atstovauti darbuotojų visumai [4, p. 47].

Todėl aktualu atlikti tyrimą ir nustatyti atstovaujančios profesinės sąjungos statusą bei pasiūlyti su profesinių sąjungų pliuralizmu susijusių problemų sprendimą. Kitaip tariant, reikia nustatyti, ar galimas vienos profesinės sąjungos išskyrimas iš kitų, suteikiant jai ypatingus įgaliojimus atstovauti darbuotojams, ar tokių išskirtinių įgaliojimų suteikimas vienai profesinei sąjungai nepažeidžia asociacijų laisvės bei profesinių sąjungų lygybės principo.

Straipsnis parengtas taikant loginį teisinį, sisteminių ir lyginamąjį metodus.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau tekste DK) [5] atstovaujančios profesinės sąjungos terminas net nevartojamas, todėl mokslinių tyrimų šia tema Lietuvoje nėra daug. Galima paminėti T. Davulio bei D. Petrylaitės atskirus profesinių sąjungų teisinio statuso tyrimus, kuriais remtasi rašant straipsnį, tačiau šio straipsnio objektas yra atstovaujančios profesinės sąjungos statusas, todėl daugiausia teko remtis užsienio teisės doktrina ir Europos Sąjungos valstybių narių teisės aktais, reglamentuojančiais profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisinę padėtį.

## **1. ATSTOVAUJANČIOS PROFESINĖS SĄJUNGOS IR PROFESINIŲ SĄJUNGŲ LYGYBĖS PRINCIPO SANTYKIS**

Atstovaujančioms profesinėms sąjungoms suteikus tam tikrus įgaliojimus kyla klausimas, koks yra atstovaujančios profesinės sąjungos sąvokos ir profesinių sąjungų lygybės principo santykis. Profesinių sąjungų lygybės principas išplaukia iš Tarptautinės darbo organizacijos (toliau tekste TDO) konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ [6], taip pat iš TDO konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ [7]. Profesinių sąjungų lygybės principas įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje: visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Šis principas pakartotas ir Profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje.

Atsižvelgiant į profesinių sąjungų lygybės principą, įtvirtintą TDO konvencijose ir perkeltą į nacionalinius teisės aktus, kyla klausimas, kaip šį principą galima suderinti su atstovavimo institutu, kuriuo remiantis tik kai kurioms organizacijoms suteikiama teisė veikti tam tikrose kolektyvinių darbo santykių srityse. Siekiant rasti

atsakymą į šį klausimą reikėtų dar kartą atsižvelgti į TDO konvencijų normas ir jų aiškinimą, nes atstovaujančios organizacijos sąvoka vartojama ir TDO teisės aktuose. TDO konstitucijos [8, p. 7] 3 straipsnio 5 dalyje kalbama apie nevyriausybinį atstovų ir patarėjų siuntimą į TDO metinę konferenciją pasitarus su labiausiai darbuotojams ir darbdaviams atstovaujančiomis organizacijomis. Kitas pavyzdys gali būti TDO konvencija Nr. 144. Šios konvencijos 1 straipsnyje nurodyta, kad konvencijoje vartojamas terminas „atstovaujančios organizacijos“ reiškia darbdaviams ir darbuotojams labiausiai atstovaujančias organizacijas, kurios pasinaudoja teise laisvai kurti asociacijas.

TDO konvencija Nr. 87, garantuojanti teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas, taip pat nustato, kad neteisinga būtų suteikti monopolį vienai profesinei sąjungai. Veikiant daugiau negu vienai profesinei sąjungai kurios nors iš jų diskriminavimas reikštų šios konvencijos pažeidimą. Konvencija Nr. 144 taip pat numato, kad darbdaviams ir darbuotojams darbo normų įgyvendinimo klausimais turi būti atstovaujama lygiais pagrindais kiekvienoje institucijoje. Taigi abi konvencijos, garantuodamos profesinių sąjungų lygybę, draudžia diskriminuoti kurią nors iš profesinių sąjungų. Kartu jos suteikia tam tikrus įgaliojimus organizacijoms, turinčioms atstovaujančios organizacijos statusą. Konvencija Nr. 144 nustato, kad darbdavių ir darbuotojų atstovai konvencijos numatytiems procedūroms įgyvendinti laisvai renkami jiems atstovaujančiose organizacijose. Taigi konvencija nustato galimybę riboti profesinių sąjungų lygybės principo taikymą tais atvejais, kai būtina iš daugybės profesinių sąjungų išskirti geriausiai atstovaujančią tam tikros grupės interesams. Tačiau konvencija nenustato kriterijų, pagal kuriuos turėtų būti išskirta darbuotojų interesams atstovausianti profesinė sąjunga. Šiuos kriterijus turėtų nustatyti kiekviena valstybė, vadovaudamasi toje valstybėje susiklosčiusia praktika. Konvencijos Nr. 144 1 straipsnis tik nustato, kad sąvoka „atstovaujančios organizacijos“ reiškia darbdaviams ir darbuotojams labiausiai atstovaujančias organizacijas, kurios pasinaudoja teise laisvai kurti asociacijas, tačiau nedetalizuoja sąvokos „labiausiai atstovaujančios organizacijos“ [9, p. 86].

Aptariamose TDO konvencijose taip pat nepaaiškintas atstovaujančių profesinių sąjungų ir lygybės principo santykis. Abi šios sąvokos vartojamos tuose pačiuose norminiuose aktuose, todėl galima daryti išvadą, kad jos viena kitos nepaneigia, netgi priešingai – papildo.

## **2. PRIPAŽINIMO ATSTOVAUJANČIA PROFESINE SĄJUNGA KRITEIJAI IR JŲ NUSTATYMO BŪDAI**

Lygybės principas reikalauja, kad visos profesinės sąjungos ir darbuotojų organizacijos galėtų naudotis tomis pačiomis teisėmis. Vis dėlto taip pat svarbu, kad ypatingais atvejais šios teisės būtų įgyvendintos kuo palankiau darbuotojams. Būtent to ir siekiama numatant atstovaujančios organizacijos nustatymo kriterijus, nes

jie leidžia tam tikrais atvejais įgalioti atstovauti darbuotojų interesams tą profesinę sąjungą, kuri tai gali geriausiai padaryti. Todėl negalima pavadinti diskriminacija tą atvejų, kai įstatymai suteikia ypatingus įgaliojimus ginti darbuotojų teises ir interesus profesinei sąjungai, kuri yra atstovaujanti arba labiausiai atstovaujanti įmonėje, teritorijoje, šakoje ar visoje šalyje.

Įtvirtinant atstovaujančios profesinės sąjungos kriterijus siekiama užtikrinti efektyvų darbuotojų teisių atstovavimą sudarant kolektyvines sutartis. Tai vienas iš įstatymų leidėjo vykdomos politikos, kuria siekiama skatinti kolektyviniais susitarimais reguliuoti kuo didesnę kolektyvinių darbo santykių sritį, elementų. Todėl galima daryti išvadą, kad atstovaujančios profesinės sąjungos institutas – tai savotiškos kolizinės taisyklės, kurios leidžia nustatyti kompetentingą profesinę sąjungą, galinčią veikti darbuotojų visumos vardu.

Užsienio šalyse galima išskirti keletą atstovavimo kriterijų įtvirtinimo būdų. Pirma, atstovavimo kriterijai gali būti įtvirtinti įstatyme, pavyzdžiui, kaip tai padaryta Prancūzijoje [10, p. 384]. Tai gali būti įstatymas, reguliuojantis kolektyvinius darbo santykius. Tokiu atveju paprastai atstovavimo kriterijus įtvirtinamas bendrojoje įstatymo dalyje, prie kolektyvinių darbo santykių principų. Atstovavimo taisyklės ir kriterijai gali būti įtvirtinti įstatymuose, reglamentuojančiuose profesinių sąjungų veiklą, taip pat įstatymuose, reglamentuojančiuose tam tikrą kolektyvinių darbo santykių dalį, kurioje svarbus atstovavimas.

Tam pačiam metodui priskiriami ir atvejai, kai atstovavimo santykius reglamentuoja žemesnio lygio ne-gu įstatymai teisės aktai. Pavyzdžiui, Lenkijoje 1994 m. vasario 15 d. Ministrų Taryba priėmė nutarimą Nr. 7/94 dėl Trišalės socialinių-ekonominių reikalų komisijos sudarymo [2, p. 59]. Šis nutarimas nustato, kokios organizacijos yra laikomos atstovaujančiomis, bet tik kalbant apie dalyvavimą šios komisijos darbe. Tačiau galima manyti, kad toks teisinis reglamentavimas laikinas – kol šie kriterijai nebus įtvirtinti atitinkamame įstatyme.

Atstovavimo klausimas gali būti reglamentuotas ir ne teisės aktu, t. y. trišaliu (profesinės sąjungos–darbdavių organizacijos–vyriausybė) generaliniu susitarimu arba dvišaliu susitarimu, kurį sudaro tik socialiniai partneriai. Antruoju atveju būtinas įstatymų leidėjo įgaliojimas reguliuoti šiuos santykius, nes kalbama apie asociacijų laisvės, kartu – ir žmogaus teisių, reglamentavimą ne įstatymu. Atstovavimo klausimą išspręsti generaliniame susitarime patogiu dėl to, kad jį lengva pritaikyti prie kintančių aplinkybių. Galima teigti, kad iš dalies šis metodas taikomas ir Lietuvoje, nes 1995 m. gegužės 5 d. buvo sudarytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės, dviejų darbdavių organizacijų ir keturių profesinių sąjungų susitarimas „Dėl trišalės partnerystės“ [11], kuriame numatyta derinti Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų interesus sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, kasmet pasirašyti trišalį metinį susitarimą dėl minėtų problemų sprendimo.

Pripažindama atstovavimo sąvoką ir palikdama atstovaujančios profesinės sąjungos išrinkimo kriterijus nustatyti nacionalinėms teisės normoms, TDO reikalauja, kad tokie kriterijai būtų nustatyti iš anksto ir būtų objektyvūs [12, p. 57]. Kartu turi būti įvykdytos kelios sąlygos. TDO Asociacijų laisvės komitetas nurodė, kad kai kuriose šalyse, kuriose vienai iš profesinių sąjungų nustatyta išimtinių kolektyvinių derybų teisių suteikimo procedūra, kaip apsauginės priemonės turėtų taip pat būti įtvirtintos šios sąlygos: a) tokią profesinę sąjungą turi paskirti nepriklausomas organas; b) įgaliojamoji organizacija turi būti išrinkta toje darbovietėje dirbančių darbuotojų balsų dauguma; c) organizacijos, kuriai nepavyko užsitikrinti pakankamo balsų skaičiaus, teisė prašyti surengti naujus rinkimus praėjus nustatytam laikotarpiui; d) neįgalios organizacijos teisė reikalauti naujų rinkimų praėjus nustatytam – dažniausiai 12 mėnesių terminui po rinkimų [13, p. 168].

Iš anksto numatyti objektyvūs atstovavimo kriterijai užkerta kelią valstybės valdžios institucijoms nuspręsti, kuri profesinė sąjungą įgis atstovaujančios organizacijos statusą, ir suteikia visoms organizacijoms vienodas galimybes tapti atstovaujančiomis, jeigu tik jos atitinka numatytas sąlygas. Taip įgyvendinamas profesinių sąjungų lygybės principas.

Atstovaujančios profesinės sąjungos statusas galioja tik kolektyviniuose darbo santykiuose. Pliuralizmo laikais sunku įsivaizduoti profesinių sąjungų lygybės principo taikymą be jokių išimčių. Tai galėtų lemti kolektyvinių derybų žlugimą ir neleisti šalims pasinaudoti teise susitarti dėl darbo ir darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos kolektyvinėje sutartyje, todėl būtų susilpninta darbuotojų interesų gynyba [14, p. 27]. O individualiuose santykiuose nė vienai profesinei sąjungai ar organizacijai negali būti ribojama galimybė atstovauti savo nariams ar kitiems asmenims, kurie kreipėsi į profesinę sąjungą prašydami jiems atstovauti.

Tai kad profesinė sąjungą turi atstovaujančios organizacijos statusą, reiškia, kad tokiam subjektui suteiktas ypatingas mandatas veikti atstovaujamos darbuotojų visumos vardu [15, p. 52]. Ypatingas tokios profesinės sąjungos statusas grindžiamas tam tikrais šios profesinės sąjungos bruožais, išskiriančiais ją iš kitų profesinių sąjungų, neturinčių atstovaujančios organizacijos statuso. Tokie bruožai detalizuoti kolektyvinės darbo teisės normose ir teisinėje literatūroje ir vadinami atstovavimo kriterijais.

Vadovaujantis TDO reikalavimais atstovavimo kriterijai turi būti numatyti iš anksto, t. y. prieš svarstant konkretų atstovaujančios organizacijos išrinkimo klausimą. Be to, TDO reikalauja, kad tie kriterijai būtų objektyvūs, t. y. kad juos būtų galima sukonkretinti ir įvertinti. Atsižvelgiant į skirtingų šalių praktiką paminėtini nominacijos, kiekybiniai, kokybiniai, funkciniai, paskyrimo, ideologiniai ir kt. kriterijai. Be to, kai kuriose šalyse, pavyzdžiui, Vokietijoje, Švedijoje, Šveicarijoje, Japonijoje ir kt., kolektyvinės sutartys taikomos ne visiems darbuotojams, o tik profesinės sąjungos nariams. Todėl šiose šalyse atstovaujančių profesinių sąjungų problema nėra tokia aktuali.

Atstovaujanti organizacija gali būti išskirta vadovaujantis nominacijos kriterijumi: įstatymų leidėjas arba trišalio susitarimo šalys išvardija pavadinimus profesinių sąjungų, kurios pripažįstamos atstovaujančiomis. Taip padaryta Prancūzijoje – Vyriausybės sprendime išvardyti pavadinimai tų centrinių profesinių sąjungų, kurioms pripažintas atstovaujančių statusas [10, p. 387]. Bet tai nereiškia, kad įstatymų leidėjas ar trišalio susitarimo šalys gali naudotis nominacijos kriterijumi savo nuožiūra, priešingai, jos turi siekti išskirti tas organizacijas, kurios atstovauja svarbiausioms (atsižvelgiant į narių skaičių, visuomenės nuomonę, vykdomą veiklą) profesinių sąjungų veiklos sferoms. Priešingu atveju iškiltų prieštaravimas tarp formalaus ir realaus atstovavimo.

Taikomi ir kokybiniai kriterijai. Prancūzijos teismų praktika išskiria rėmėjų kriterijų (lyginamas balsų skaičius, gautas per profesinius arba visuomeninius rinkimus), leidžiantis patikrinti profesinės sąjungos narių skaičių [1, p. 478]. Taip pat atsižvelgiama į profesinių sąjungų nepriklausomumą nuo darbdavio, profesinės sąjungos narių įmokų mokėjimo reguliaramą, kaip narių lojalumo tam tikrai organizacijai rodiklį, jos egzistavimo laikotarpį.

Atstovaujanti profesinė sąjunga nustatoma taikant funkcinių kriterijų, kai atsižvelgiama į profesinės sąjungos patirtį ir sugebėjimą sudaryti kolektyvines sutartis.

Atstovaujančios organizacijos nustatymas vadovaujantis kiekybiniais kriterijais reiškia, kad atstovaujančiomis pripažįstamos tos profesinės sąjungos ar darbdavių organizacijos, kurios turi didžiausią ar tam tikrą numatytą įstatyme ar susitarime narių skaičių. Šis kriterijus, be to, yra svarbiausias rodiklis, į kurį atsižvelgiama konkrečiai nurodant atstovaujančias organizacijas. Šiuo kriterijumi galima vadovautis visais lygiais – įmonės ir aukštesniu negu įmonės lygiu. Būtinai narių skaičius gali būti nurodomas tiesiogiai (pavyzdžiui, Bulgarijoje) arba netiesiogiai (pavyzdžiui, tam tikros profesinės sąjungos atstovų surinktų balsų skaičius procentais rinkimuose į kolektyvo atstovaujančiuosius organus Vengrijoje). Šis kriterijus dažniausiai taikomas Europos valstybėse.

Atstovaujanti organizacija gali būti nustatyta ir vadovaujantis paskyrimo kriterijumi. Tai reiškia, kad tuo atveju, jeigu įmonėje, šakoje ar teritorijoje yra daugiau negu viena profesinė sąjunga, suinteresuoti darbuotojai patys paskiria organizaciją, kuri jiems atstovaus tam tikru klausimu arba visais klausimais, kylančiais tam tikru laikotarpiu (JAV modelis) [15, p. 6].

Atstovaujanti organizacija paskiriama referendumu, jį lengva surengti įmonėje, bet labai sunku – aukštesniu negu įmonės lygiu. Šio kriterijaus pranašumas – atsižvelgiant į profesinių sąjungų judėjimo pokyčius galima iš karto pakeisti ir paskirtą organizaciją. Dėl šios priežasties profesinės sąjungos suinteresuotos, kad jų veiklai pritarėtų ne tik jų nariai, bet ir kiti darbuotojai [15, p. 7].

Daugelyje šalių labiausiai atstovaujančios profesinės sąjungos principas taikomas ir kolektyviniams darbo ginčams [2, p. 59]. Manau, kad diskutuotinas atstova-

vimo instituto būtinumas kolektyvinių ginčų srityje. Galima suteikti teisę inicijuoti ir dalyvauti kolektyviniame ginče kiekvienai profesinei sąjungai, jeigu prieš tai tokiam veiksmui referendumu pritaria suinteresuotas įmonės darbuotojų kolektyvas, o esant aukštesnio negu įmonės lygio kolektyviniam ginčui – atitinkama darbuotojų visuma. Darbuotojų pritarimo gavimas tokiu būdu reiškia, kad profesinė sąjunga, kuri inicijavo kolektyvinį ginčą, šiame ginče atstovauja darbuotojų valiai, taigi kolektyviniame ginče atstovauja darbuotojams. Įgaliojimų pradėti kolektyvinius darbo ginčus suteikimas tik organizacijoms, kurios atitinka iš anksto numatytus kriterijus, gali būti pateisinamas tik siekiu sumažinti kolektyvinių ginčų skaičių, taip pat užtikrinti kolektyvinių darbo santykių stabilumą.

### 3. ATSTOVAUJANČIOS PROFESINĖS SĄJUNGOS STATUSO PROBLEMOS LIETUVOJE

Kaip minėta, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnis [16] nustato, kad visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Formaliu požiūriu ir tris narius turinti įmonės profesinė sąjunga, ir 1000 narių turinti profesinė sąjunga ar jų susivienijimas turi lygias kolektyvinių derybų teises. Kurios nors išskyrimas formaliai galėtų būti pripažįstamas antikonstituciniu [17, p. 11].

Daktaras T. Davulis teigia, kad būtent dėl aptariamų konstitucinės nuostatos Lietuvoje išskirti labiausiai atstovaujančių profesinių sąjungų neįmanoma, nes toks išskyrimas galėtų būti pripažintas antikonstituciniu. Manychiau, kad reikia pritariti profesoriaus I. Nekrošiaus ir daktaro T. Davulio nuomonei, kad Konstitucijoje įtvirtintas profesinių sąjungų lygybės principas neturėtų būti laikomas absoliučiu ir taip nebūtų paneigiama profesinių sąjungų lygybė, nes kiekviena profesinė sąjunga, įvykdžiusi įstatyme nustatytus reikalavimus, turėtų teisę naudotis jai suteiktomis papildomomis teisėmis ir įgaliojimais. Profesinių sąjungų lygių teisių principas būtų pažeistas tuo atveju, jei kuri nors profesinė sąjunga būtų nepagrįstai valstybės institucijų diskriminuojama arba jei vienai iš lygiaverčių profesinių sąjungų būtų suteikiama daugiau teisių ar privilegijų nei kitai [18, p. 461].

Tačiau DK nereglamentuojamas labiausiai atstovaujančių profesinių sąjungų statusas ir netgi nevertinama tokia teisinė sąvoka, nors galima išvengti profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo apraiškų. Pavyzdžiui, jei įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, dėl kolektyvinės sutarties derasi ir ją sudaro jungtinė profesinių sąjungų atstovybė, sudaroma profesinių sąjungų susitarimu. DK nereglamentuojama, kaip turi būti susitarta, bet pabrėžiama, kad profesinėms sąjungoms nesutarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų susirinkimas (konferencija). Galima teigti, kad aptariama DK nuostata įtvirtina įmonėje atstovaujančios profesinės sąjungos nustatymą paskyrimo būdu.

Kai kurie Lietuvos darbo teisės mokslininkai (daktarė D. Petrylaitė) [19, p. 85] mano, kad tais atvejais, kai įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, reikalavimus

darbdaviui dėl kolektyvinio ginčo gali iškelti profesinių sąjungų jungtinė atstovybė. Kitaip tariant, teigiama, kad labiausiai atstovaujanti profesinės sąjungos principas, bent jau įmonėje, taikomas ir kolektyviniams ginčams. Nenorėčiau sutikti su šia nuomone, nes DK 69 straipsnio analizė leidžia teigti, kad įstatymų leidėjas numato alternatyvų subjektų, galinčių inicijuoti kolektyvinį ginčą, sąrašą. Todėl manyčiau, kad net jei įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, jos nėra įpareigosos sudaryti jungtinę atstovybę ir gali pavieniui inicijuoti kolektyvinį ginčą, kuriam vėliau turės pritarti didžioji dalis įmonės darbuotojų. Profesinių sąjungų jungtinė atstovybė yra junginys, sudaromas *ad hoc* principu – konkrečiam teisiniam veiksmui atlikti. Todėl DK 69 straipsnis, skirtingai nei DK 60 straipsnis, nenustato profesinėms sąjungoms pareigos sudaryti jungtinę atstovybę, o tik suteikia joms tokia teisę. Priešingu atveju, profesinėms sąjungoms nepavykus susitarti dėl kolektyvinio ginčo inicijavimo, matyt, reikėtų remiantis DK 60 straipsniu organizuoti darbuotojų susirinkimą, ir jis pasirinktų vieną iš profesinių sąjungų ir priimtų sprendimą dėl kolektyvinio ginčo inicijavimo.

Teisinėje literatūroje dažnai keliamas klausimas, ar pripažinus centrinei profesinei sąjungai atstovaujanti organizacijos statusą atstovaujantiomis turėtų būti pripažintos ir tos profesinės sąjungos struktūriniai vienetai, veikiantys žemesnio lygmens kolektyviniuose darbo santykiuose [10, p. 388]. Manau, kad teigiamai atsakyti į šį klausimą negalima, nes priešingu atveju gali kilti kolizijų, kai vienoje įmonėje veiks kelios atstovaujanti profesinės sąjungos, nesugebančios bendradarbiauti tarpusavyje. Gali atsitikti taip, kad atstovaujanti taps profesinė sąjunga, įmonėje turinti mažai narių ir nedaranti didelės įtakos, bet priklausanti atstovaujanti organizacijos statusą turinčiai centrinei profesinei sąjungai.

Kalbant apie nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymą profesinių sąjungų atstovavimo problema pasireiškia dviem aspektais: kokios profesinės sąjungos apskritai turi įgaliojimus kolektyviai derėtis tam tikro regiono ar ūkio šakos lygiu arba dėl tam tikrų darbuotojų darbo sąlygų ir kokiems darbuotojams taikomos šių profesinių sąjungų sudarytos kolektyvinės sutartys [17, p. 10].

Tačiau DK straipsniuose, reglamentuojančiuose kolektyvines derybas ir socialinę partnerystę aukštesniu nei įmonės lygiu, taip pat nevartojama sąvoka „labiausiai atstovaujanti profesinė sąjunga“. DK 50 straipsnio 1 dalyje pasakyta, kad Lietuvos Respublikos trišalė taryba yra sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. Remiantis minėtu 1995 m. susitarimu „Dėl trišalės partnerystės“ įkurta trišalė taryba labiausiai atstovaujanti profesinių sąjungų problema išsprendė nominacijos būdu, kai visos trys susitarimo šalys pačios nusprendė ir nurodė tuo metu Lietuvoje veikusius keturis profesinių sąjungų centrus. 2002 m. Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimui ir Lietuvos profesinių sąjungų centrui susijungus į Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją Lietuvos trišalėje taryboje vietoj keturių liko trys centrai. Vis dėlto šie profesinių sąjungų

centrai buvo pasirinkti be atstovavimo instituto, todėl visuomet yra galimybė naujai įsikūrusiems profesinių sąjungų centrams reikšti savo pretenzijas dėl atstovavimo Lietuvos trišalėje taryboje.

Kolektyvinių derybų aukštesniu nei įmonės lygiu atveju DK nerasime jokių teisinio profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo apraiškų. DK netgi nenumatytas profesinių sąjungų pliuralizmas kolektyvinėse derybose aukštesniu nei įmonės lygiu. Derantis dėl nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties atstovavimo pagrindai numatomi tik atitinkamo lygmens profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų įstatuose. Akiivaizdu, kad tai teisinio reguliavimo trūkumas, dėl kurio neišvengsime kolizijų, kai atitinkamoje teritorijoje ar šakoje veiks kelios profesinės sąjungos, nesugebančios bendradarbiauti tarpusavyje. Tokią teisinio reguliavimo spragą Lietuvoje galima paaiškinti nebent kolektyvinių derybų aukštesniu nei įmonės lygiu trūkumu ar net jų nebuvimu. Tačiau neabejotina, kad įstatymų leidėjas turės pašalinti šią DK spragą. Priešingu atveju kolektyvinės sutartys aukštesniu nei įmonės lygiu nebus sudaromos, nes nebus profesinių sąjungų pliuralizmo ir teisinio mechanizmo, leidžiančio išspręsti šią problemą. Tai gali reikšti, kad nebus įgyvendinta TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ [20], nustatanti, kad kolektyvinėms deryboms neturi kliudyti nesamos procedūros taisyklės ir kartu įpareigojanti valstybes narės tokias taisykles nustatyti.

Lietuvoje veikia ne vienas profesinių sąjungų centras, todėl atsiranda daug naujų profesinių sąjungų, veikiančių tam tikroje teritorijoje ar šakoje, ir jos dažnai tarpusavyje konkuruoja, darosi vis svarbiau įtvirtinti atstovaujanti organizacijos nustatymo kriterijus aukštesniu nei įmonės lygiu. Tačiau dauguma profesinių sąjungų, atrodo, nėra suinteresuotos, kad būtų įtvirtinti aiškūs atstovaujanti organizacijos išrinkimo kriterijai, ypač jeigu tai būtų narių skaičius, nes bijo prarasti ką tik įgytus įgaliojimus. Tokie kriterijai būtų rizikingi naujoms, neseniai įsteigtoms ir mažoms profesinėms sąjungoms.

Įtvirtinus, kad svarbiausias veiksnys, lemiantis atstovaujanti organizacijos išskyrimą, yra narių skaičius, taptų būtina vesti tikslią narių apskaitą, o tai nėra lengva užduotis, ir profesinės sąjungos jos nenori imtis. Profesinės sąjungos, kaip ir kiti susivienijimai, dažnai skelbia didesnį vienijamų narių skaičių, taip siekdamos pakelti savo prestižą. Taip pat žinoma, kad profesinės sąjungos ilgą laiką neišbraukia iš savo sąrašų asmenų, kurie jau seniai nemoka nario įmokų. Taigi būtų rizikinga pasikliauti profesinės sąjungos deklaruojamu narių skaičiumi, o ir kiti skaičiavimo metodai negarantuoja tikslių rezultatų.

Šių sunkumų galima išvengti, jeigu numatytume, kad atstovaujanti profesinė sąjunga renkama vadovaujantis paskyrimo kriterijumi ir ją renka atitinkamos įmonės arba aukštesnio negu įmonės lygio darbuotojų visuma. Tokia rinkimų procedūra lengvai įgyvendinama įmonėje, tačiau vargu ar įmanoma aukštesniu lygiu. Todėl manyčiau, kad nepavykus susitarti tarpusavyje, sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį

turėtų būti įgaliota ta profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų susivienijimas, kurie turi bent jau daugiausia profesinių sąjungų susivienijimo struktūrinių padalinių, veikiančių atitinkamose įmonėse. Sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį ir vesti derybas dėl jos sudarymo būtų įgaliota ta profesinė sąjunga, kurią palaiko didesnė kolektyvo dalis, t. y. paliekamas dabartinis DK reglamentavimas. Į DK atitinkamai taip pat reikėtų įtraukti naują teisinį terminą „atstovaujanti profesinė sąjunga“. Toks profesinės sąjungos statusas reikštų, kad profesinei sąjungai suteiktas ypatingas mandatas veikti visų atstovaujamų darbuotojų visumos vardu. Kitaip tariant, atstovaujančios organizacijos statuso turėjimas būtų ypatingas profesinės sąjungos požymis, leidžiantis tokiai organizacijai atlikti tam tikrus veiksmus, ypač vesti derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis ar kitus kolektyvinius susitarimus.

Manau, kad, vadovaujantis kai kurių valstybių, pavyzdžiui, Lenkijos, praktika, būtų tikslinga, kad atstovaujančios aukštesniu nei įmonės lygiu organizacijos statusą suteiktų ir kontrolę vykdytų teismas. Jei profesinėms sąjungoms, veikiančioms aukštesniu nei įmonės lygiu, nepavyktų sudaryti jungtinės atstovybės, jos galėtų kreiptis į teismą dėl atstovaujančios organizacijos statuso suteikimo, ir jis pagal iš anksto nustatytus kriterijus nuspręstų, kuriai profesinei sąjungai suteikti atstovaujančios organizacijos statusą.

## IŠVADOS

1. TDO konvencijos numato galimybę riboti profesinių sąjungų lygybės principo taikymą tais atvejais, kai būtina iš daugybės profesinių sąjungų išskirti tą, kuri geriausiai atstovaus tam tikros grupės interesams.

2. Atstovaujančios profesinės sąjungos statusas reiškia, kad tokiai profesinei sąjungai suteiktas ypatingas mandatas veikti atstovaujamos darbuotojų visumos vardu. Ypatingas tokios profesinės sąjungos statusas grindžiamas tam tikrais šios profesinės sąjungos bruožais, išskiriančiais ją iš kitų profesinių sąjungų, neturinčių atstovaujančios organizacijos statuso.

3. DK nereglamentuojamas „labiausiai atstovaujančių“ profesinių sąjungų statusas ir netgi nevertinama tokia teisinė sąvoka, nors yra profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo apraiškų. Akivaizdu, kad DK 60 straipsnio 3 dalis, nustatanti, kad profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės kolektyvinėms deryboms sudarymo sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų susirinkimas (konferencija), įtvirtina įmonėje atstovaujančios profesinės sąjungos nustatymą paskyrimo būdu.

4. Kolektyvinių derybų aukštesniu nei įmonės lygiu atveju DK neįtvirtinta jokių teisinio profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo apraiškų. DK netgi nenumatyta profesinių sąjungų pliuralizmas kolektyvinėse derybose aukštesniu nei įmonės lygiu. Derantis dėl nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties atstovavimo pagrindai numatomi tik atitinkamo lygmens profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų įsta-

tuose. Akivaizdu, kad tai teisinio reguliavimo trūkumas, todėl į DK reikėtų įtraukti naują teisinį terminą „atstovaujanti profesinė sąjunga“.

## LITERATŪRA

1. Borenfreund, G. *Propos sur la représentativité syndicale. Droit Social*, 1988, nr. 6.
2. Stelina, J. *Pojecie reprezentatywnosci związku zawodowego. Praca I Zabezpieczenie Społeczne*, 1995, Nr. 3.
3. Pliszkiwicz, M. *Podsumowanie konferencji na temat reprezentatywnosci partnerow społecznych: Reprezentatywnosc partnerow społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*. Warszawa, 1996.
4. Oniszczyk, J. *Pojecie reprezentatywnosci prawnej organizacji związkowej w orzecznictwie. PiZS*, 1997, nr. 7–8.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569.
6. Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gyvimo: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 27-653.
7. Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 30-739.
8. *Constitution of the International Labour Organisation*. Geneva: International Labour Office, 1998.
9. *Freedom of association*. Geneva: International Labour Office, 1995.
10. Javillier, J. C. *Droit du travail*. Paris, 2000.
11. *Dėl trišalių partnerystės*: 1995 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas <[www.socmin.lt/trisale/index.html](http://www.socmin.lt/trisale/index.html)> [žiūrėta 2004 m. spalio 13 d.].
12. *Tripartite Consultation*. Geneva: International Labour office, 2000.
13. *Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Geneva: International Labour Office, 1996, 4<sup>th</sup> (revised) ed.
14. Paszek, A. *Problem reprezentatywnosci związkow zawodowych w prawie polskim. Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 2000. Nr. 2.
15. Pliszkiwicz, M.; Sewerenski, M. *Problemy reprezentatywnosci prawnej w zbiorowych stosunkach pracy. Reprezentatywnosc partnerow społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*. Warszawa, 1996.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992. Nr. 33-104.
17. Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*. 1999. Nr. 33 (1). P. 5–15.
18. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*. Red. K. Jovaišas. Vilnius: Teisės institutas, 2000. 1 dalis.
19. Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius, 2005.
20. Dėl kolektyvinių derybų skatinimo: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 30-740.

## PROBLEMS OF THE STATUS OF A REPRESENTATIVE TRADE UNION

Nerijus Kasiliauskas\*  
Vilnius University

### Summary

The article analyses the status of a representative trade union. First of all, the principle of equality of a representative trade union and a trade union is analysed in the article. The principle of trade unions' equality can be derived from the ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise and the ILO Convention No. 144 concerning Tripartite Consultations to Promote the Implementation of International Labour Standards. A principle of trade unions' equality is established in Article 50 of the Constitution of the Republic of Lithuania and reiterated in Article 3 (1) of the Law on Trade Unions. In the ILO Constitution as well as in ILO conventions the definition of a "representative organisation" is used. The principle of equality of representative trade unions is not explained in the ILO legal acts concerned. However, it may be concluded from the fact that both definitions are mentioned in the same legal acts that they do not contradict each other, but – on the contrary – they are complementary.

It may be concluded from the analysis of foreign practice, that an institution of a representative trade union is a certain conflict of law rule, which allows identifying the competent trade union which is able to act on behalf of workers. Several methods of representation criteria can be found in other countries. Firstly, representation criteria may be laid down in a law, like in France. The same method is applied when relationships of representation are regulated by by-laws or inferior legal power, for instance in Poland, by the Decision of the Council of Ministers of 15 February 1994. Secondly, the issue of representation may be regulated not only by a legal act, but by a general tripartite agreement (among a trade union, employers' organisation and a Government), which is concluded by social partners only. The ILO Committee of Freedom of Association has acknowledged a definition of representation and an establishment of a representative trade union selection criterion was left to the national legal provisions; it only requires the criteria to be set in advance and be objective. A status of a representative trade union is valid in collective labour relations only. A specific status of such trade union is based on certain features, making it distinct from other trade unions without a status of a representative organisation. Such features are detailed in the provisions of collective labour law and are referred to as representation criteria in legal literature. Taking into account the practice of different countries, the following criteria could be mentioned: i. e. criteria of nomination, quantity, quality, functions, attribution and ideology, etc.

This article further analyses issues concerning the status of a representative trade union in Lithuania. Prof. I. Nekrošius and dr. T. Davulis allege that the Constitutional principle of trade unions' equality should not be considered absolute, without denying equality of trade unions, because every trade union would be able to use additional rights and powers acquired after fulfilling requirements established by law. However, the concept of a representative trade union is unknown to the Labour Code; although such legal concept is not used at all, certain signs of regulation of trade union pluralism may be

traced. For example, according to Article 60 (3) of the Labour Code, if trade unions fail to agree on a formation of a joint representation for collective bargaining, a staff meeting (conference) shall decide upon the representation and that a "representative trade union in the company" is identified by an appointment. Besides, the Labour Code fails to shape trade union pluralism in any higher than company level. The grounds of representation during negotiations for national, sectoral or territorial level collective agreements are only established in the Statutes of the trade unions of a respective level. It is an evident deficiency of legal regulation, causing collision in such situations when there would be several trade unions in a certain territory or sector, being unable to cooperate. Such difficulties could be avoided, if the Labour Code were supplemented with a provision, establishing that in case of failure to agree, such trade union or an association of trade unions shall be entitled to conclude a collective agreement of higher than company level, which has more sub-divisions of an association of trade unions in respective enterprises. The trade union supported by a majority of staff should be entitled to collective bargaining and conclusion of an enterprise level collective agreement, i. e. the present regulation according to the Labour Code should remain. An additional concept of a "representative trade union" should be added to the Labour Code.

**Keywords:** trade union, representation criteria, representative trade union, trade union pluralism, the right to collective bargaining.

---

\* Vilnius University, Faculty of Law, Department of Labour Law, lecturer, doctor.