

VILNIAUS UNIVERSITETAS

TEISĖS FAKULTETAS

DARBO TEISĖS KATEDRA

Neakivaizdinio skyriaus

V kurso, darbo teisės studijų atšakos

Audronės Činčiutės

**KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS
AUKŠTESNIU NEI ĮMONĖS LYGIU**

Magistrinis darbas

Vadovė Doc. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentė as. J. Judickienė

VILNIUS

2008

TURINYS

| | |
|---|----|
| Ižanga | 3 |
| 1. Kolektyvinės derybos kaip pagrindinė socialinės partnerystės forma | 6 |
| 1.1. Kolektyvinių derybų sąvoka ir reikšmė | 6 |
| 1.2. Kolektyvinės derybos Europos Bendrijos ir nacionaliniame lygiuose | 17 |
| 2. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys | 25 |
| 2.1. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties sąvoka | 25 |
| 2.2. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties šalys bei turinys | 29 |
| 2.3. Kolektyvinių sutarčių vieta darbo teisės šaltinių sistemoje | 43 |
| 3. Kolektyvinių sutarčių, sudarytų aukštesniu nei įmonės lygiu taikymas Lietuvos praktikoje | 54 |
| Išvados | 60 |
| Santrauka | 61 |
| Summary | 62 |
| Literatūros sąrašas | 63 |
| Priedai | 66 |

Ižanga

Naujasis nepriklausomos Lietuvos laikotarpis siejamas ir su naujovėmis darbo teisėje. Svarbiu atradimu tapo naujas darbo santykių teisinis reglamentavimas. Vienu pagrindinių Lietuvos valstybės tikslų buvo dispozityvaus reguliavimo srities išplėtimas. Šiam siekiui įgyvendinti visas dėmesys buvo nukreiptas į kolektyvinius ir individualius santykius. 2003 m. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹ (toliau – Darbo kodeksas) įgyvendino naujas idėjas ir viltis. Šis teisės aktas taip pat užpildė darbo teisės spragas – suderino nacionalinės teisės aktus su galiojančiais Europos Sąjungos teisės aktais ir su tarptautinėje bendruomenėje pripažintais darbo standartais bei sujungė pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas. Naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, remdamasis šiuolaikinių demokratinių valstybių siekais užtikrinti darbo santykių šalių padėtį bei taikų bendradarbiavimą tarp skirtingų socialinių sluoksnių, įtvirtino socialinės partnerystės principą. Pirmą kartą per Lietuvos istoriją įtvirtinus socialinės partnerystės sampratą ir principus, įvestas ir autonominis darbo santykių modelis, kuris įtvirtino laisvas kolektyvines šalių derybas.

Darbo kodeksas suteikė galimybę kalbėti apie kolektyvinius darbo santykius kaip apie ypač svarbų darbo santykių institutą. Įtvirtintos kolektyvinės derybos tapo socialinių partnerių lygiaverčio bendradarbiavimo garantu. Šis darbo teisinių santykių reguliatorius suteikė galimybę ne tik išvengti konfliktų, bet ir sėkmingai plėtoti verslą. Efektyvus socialinių partnerių bendradarbiavimas pasiekiamas sudarius kolektyvinę sutartį. Tokio specifinio norminio teisės akto svarbą darbo teisiniuose santykiuose atspindi ne tik nacionaliniuose teisės aktuose, bet ir tarptautiniuose dokumentuose. Tiek visaapimančiu tarptautiniu lygiu, tiek Europos Bendrijos lygiu įtvirtinamas siekis skatinti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo.

Esant tinkamoms socialinės partnerystės sąlygoms, valstybinį reguliavimą iš dalies arba visiškai pakeičia kolektyvinių sutarčių normos. Tam pasiekti itin svarbios yra aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys. Akivaizdu, jog tai įgyvendinti padėtų kolektyvines derybas perkėlus iš žemesnio lygmens į aukštesnį. Svarbiausia, jog tokiu atveju darbo sąlygos regione, ūkio šakoje ar profesijos lygiu būtų suvienodintos. Vis dėlto dabartinė Lietuvos situacija rodo ką kita. Nors

¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569.

kolektyvinė sutartis, įgyvendindama apsaugos, socialinės partnerystės bei teisės normų kūrimo funkcijas, tampa ypač svarbi reguliuojant darbo teisinius santykius, tačiau dėl mažos socialinių partnerių patirties bei nepakankamo valstybės vaidmens, skatinant kolektyvines derybas aukštesnio lygio kolektyvinės darbo sutartys perkeliamos į įstatymines nuostatas. Dėl šios priežasties itin sunku kalbėti apie kolektyvinius santykius kaip teisinių santykių reguliatorių.

Šiame darbe analizuojama kolektyvinių derybų kaip socialinės partnerystės formos reikšmė, siekiant suderinti darbuotojų bei darbdavių interesus. Analizuojama aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių specifika bei įtaka, kuriant ir keičiant darbo teisinius santykius. Siekiama aptarti aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių praktiką Lietuvos darbo teisėje.

Darbo tikslas – analizuojant tarptautinius teisės aktus, Lietuvos Respublikos įstatymus, poįstatyminius aktus, lietuvių bei užsienio autorių mokslo darbus atskleisti aukštesnio lygio kolektyvinių derybų ypatumus, jų palaikymo mechanizmą bei įtaką sudarant aukštesnio lygio kolektyvines sutartis tiek nacionaliniame, tiek Europos Bendrijos lygiuose. Taip pat siekiama išsiaiškinti pagrindinius aukštesnio nei įmonės lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių požymius bei analizuojama tokių sutarčių praktika Lietuvoje.

Siekiant įgyvendinti šio darbo tikslus, keliami tokie uždaviniai:

1. Analizuojant socialinės partnerystės svarbą Lietuvos darbo teisėje, atkleisti socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o trišalės partnerystės atveju – Vyriausybės bei savivaldybių institucijų svarbą, sprendžiant darbo, ekonomines bei socialines problemas kolektyvinių derybų būdu.
2. Atskleisti aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių, kaip sėkmingo kolektyvinių derybų rezultato specifiką bei tik joms būdingus požymius, taip pat išskirti, kokią vietą šios sutartys užima darbo teisės šaltinių sistemoje.
3. Remiantis bendraisiais visoms kolektyvinėms sutartims būdingais požymiais, išskirti ir ištirti aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių ypatumus, galiojimo ir vykdymo problemas Lietuvoje. Taip pat atsižvelgiant į dabartinę situaciją dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, išanalizuoti Lietuvos praktikoje sudarytas aukštesnio nei įmonės lygiu sudarytas sutartis.

Norint kuo tiksliau ir išsamiau įgyvendinti keliamus uždavinius, darbe naudojami tam tikri moksliniai metodai:

- Lyginamuoju metodu siekiama atskleisti Lietuvos bei užsienio praktikos panašumus ir skirtumus, vedant kolektyvines derybas bei sudarant aukštesnio nei įmonė lygiu kolektyvines sutartis;
- Loginės analizės metodas naudojamas, norint tinkamai išanalizuoti teisės normos požymius ir kita.
- Sintezės metodas taikomas apibendrinti ištirtus kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių, sudarytų aukštesniu nei įmonė lygiu institutus.

Vis didėjanti kolektyvinių santykių įtaka reguliuojant darbo teisę paskatino domėtis šiuo institutu. Darbuotojui, kaip silpnesniajai darbo santykių šaliai, svarbu žinoti kaip vyksta kolektyvinės derybos tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų, kaip pasirašomos aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys bei kokią jos turi įtaką kuriant, keičiant, o svarbiausia gerinant darbo teisinius santykius. Įdomu sužinoti, kaip socialiniai partneriai naudojami savo teisėmis vedami derybas bei kokius prisiima įsipareigojimus, pasirašydami aukštesniu nei įmonės lygiu kolektyvines sutartis.

Išanalizuoti pasirinktą temą, remtasi nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais bei lietuvių autorių ir užsienio autorių mokslo darbais ir mokslinė literatūra. Nors dabartiniu metu kolektyviniams darbo santykiams skiriama daug dėmesio tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose, tačiau šie dokumentai yra daugiau deklaratyvaus pobūdžio, o aukštesnio lygio kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo praktikoje socialinių partnerių yra vis dar vangiai įgyvendinamos. Dėl šios priežasties ypač sunku atskleisti aukštesnio lygio socialinių partnerių bendradarbiavimo specifiką. Akivaizdu, jog aukštesnio lygio kolektyvinis darbo santykių reglamentavimas Lietuvoje taip pat nėra paplitęs, todėl mokslinės literatūros taipogi nėra daug.

1. Kolektyvinės derybos kaip pagrindinė socialinės partnerystės forma

1.1. Kolektyvinių derybų sąvoka ir reikšmė

Šiuolaikinė išsivysčiusi demokratinė valstybė reguliuodama ekonominius ir socialinius santykius, vis daugiau teisių suteikia socialiniams partneriams. Socialinių partnerių ryški įtaka darbo rinkai įpareigojo valstybę savo sprendimus suderinti su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis. Vakarų šalyse susiformavęs socialinės partnerystės institutas įgalino susitarimų keliu reguliuoti darbo teisinius santykius. Taigi norint tinkamai suprasti socialinės partnerystės reikšmę bei įtaką šiuolaikinėje demokratinėje valstybėje reguliuojant darbo teisinius santykius, pirmiausia reikėtų atskleisti šio termino prasmę. Terminas „socialinė partnerystė“ reiškia konsultacijas ir bendradarbiavimą tarp samdomų darbuotojų (profesinių sąjungų) ir darbdavių (jų organizacijų) įvairiais lygmenimis siekiant nustatyti abipusiškai priimtinas darbo ir užmokesčio sąlygas. Pačia plačiausia prasme „socialinė partnerystė“ reiškia atstovaujančiųjų darbuotojų ir darbdavių organų (organizacijų) bendradarbiavimo sistemą siekiant įtvirtinti socialinę taiką, kuri paremta priešingų šalių interesų derinimu, juos gerbiant ir atsisakant prievartinio tikslų įgyvendinimo.²

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 40 straipsnis, įtvirtinantis socialinės partnerystės teisinį pagrindą, numato, jog socialinė partnerystė yra „darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais šio Kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.“ Taigi Darbo kodeksas, suteikęs socialinei partnerystei įstatyminių pagrindą, leido kalbėti apie šio reiškinio egzistavimą Lietuvoje.

Socialinės partnerystės samprata leidžia išskirti vieną svarbiausių socialinių partnerių tikslų – tai bendradarbiavimas, kuris įgyvendinamas kolektyvinių derybų keliu. Kolektyvinių derybų pagalba pasiekiamas vienas reikšmingiausių socialinės partnerystės kaip svarbaus demokratinės visuomenės reiškinio tikslų – socialinių partnerių interesų derinimo darbo santykių

² Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P.12.

reglamentavimo srityje. Vadinasi socialiniai partneriai ne tik užtikrina taikius santykius tarp skirtingų darbo santykių subjektų, bet ir įtvirtina demokratinius santykius valstybėje. Taip sukuriamą palanki aplinka efektyviems ekonominiams santykiams ne tik pačioje valstybėje, bet ir santykiuose su užsienio valstybėmis.

Socialinės partnerystės institutas pasižymi tuo, jog socialiniai partneriai kolektyvinių darbo santykių srityje savo teises ir pareigas gali įgyvendinti nacionaliniu, šakos, teritoriniu bei įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių lygiuose. Toks skirstymas paremtas skirtingų uždavinių įgyvendinimu reguliuojant darbo teisinius santykius. Vadinasi, socialiniai partneriai naudodamiesi savo teisėmis gali surasti efektyvius ypač svarbių socialinių bei ekonominių demokratiškus problemų sprendimo būdus. Aktualu tai, jog tokie būdai gali pagerinti darbo santykius ne tik vienoje įmonėje, bet ir visoje valstybėje. Todėl šalims suteikiama laisvė pasirinkti, kokių lygmeniu bus sprendžiami tam tikri klausimai. Numatyta, jog jei socialiniai partneriai savo teisėmis naudojami keliais lygmenimis, jie turi nepamiršti, jog privalu išlaikyti koordinavimą tarp tų skirtingų lygių. Toks reikalavimas numatytas su tikslu įgyvendinti efektyvų tam tikro lygmens uždavinių įgyvendinimą.

Darbuotojai ir darbdavių atstovai ar jų organizacijos, o atitinkamais atvejais ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos gali pasirinkti ne tik kokių lygiu įgyvendins savo teises ir pareigas, bet ir socialinės partnerystės formą. Darbo kodekso 43 straipsnis numato, jog socialinė partnerystė gali būti įgyvendinama: „sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus); naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis; vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo; kai darbuotojai dalyvauja valdant įmonę.“ Pažymėtina, jog, kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo yra pagrindinė socialinės partnerystės forma.³ Vadinasi, socialinės partnerystės įgyvendinimas vedant kolektyvines derybas bei priimant kolektyvinius susitarimus yra ypač svarbus.

Akivaizdu, jog kolektyvinėms deryboms esant pagrindinei socialinės partnerystės formai skiriama daug dėmesio tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose. Vienas svarbiausių dokumentų nuo kurio reikėtų pradėti kalbėti apie tarptautinius teisės aktus – tai Europos Bendrijos steigimo sutartis⁴, kurios 136 straipsnis įtvirtina svarbiausius Bendrijos ir

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P. 153.

⁴ Valstybės žinios, 2004, Nr. 2 – 2.

valstybių narių siekius. Tiek Bendrija, tiek valstybės narės, „atsižvelgdamos į pagrindines socialines teises, nustatytas 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytoje Europos socialinėje chartijoje ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, mano, jog tikslinga didinti užimtumą, skatinti kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo, deramos socialinės apsaugos, administracijos ir darbuotojų dialogo, žmogiškųjų išteklių plėtotės siekiant nuolatinio didelio užimtumo ir kovojant su socialine atskirtimi“. Šiam tikslui pasiekti Bendrija ir valstybės narės įgyvendina priemones, „pagal kurias atsižvelgiama į įvairias nacionalinės patirties formas, ypač sutartinių santykių srityje, ir būtinumą išlaikyti Bendrijos ekonomikos konkurencingumą“. Taigi atsižvelgdama į šiuos siekius Komisija skatina valstybių narių bendradarbiavimą ir sudaro sąlygas derinti jų veikimą visose socialinės politikos srityse. Ypatingą dėmesį Komisija teikia ne tik įdarbinimui, socialiniam draudimui ir kitiems reikalams, susijusiems su darbo teise ir darbo sąlygomis, bet ir teisei jungtis į asociacijas ir kolektyvines derybas tarp darbdavių ir darbuotojų. Su šiuo tikslu Komisija glaudžiai bendradarbiauja su valstybėmis narėmis atlikdama tyrimus, teikdama nuomones bei organizuodama pasitarimus ir nacionaliniu lygmeniu kylančiais, ir tarptautinėms organizacijoms rūpimais klausimais.

Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas⁵ taip pat įtvirtina kiekvienos valstybės pareigą tiek savo pastangomis, tiek pasinaudojant tarptautine pagalba ir bendradarbiavimu, ypač ekonomikos ir technikos srityse, imtis, kiek daugiausiai leidžia jos ištekliai, visų atitinkamų, svarbiausia, teisinių priemonių, kad šiuo dokumentu pripažįstamos teisės palaipsniui būtų visiškai įgyvendintos.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija⁶ 88 straipsnyje taip pat įtvirtina teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinius veiksmus. Numatyta, jog darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamai jų organizacijos pagal Europos Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti.

Sistemiškai aiškinant tarptautinius aktus, reikėtų kalbėti ir apie Europos Socialinę chartiją (pataisyta)⁷, kurios 6 straipsnio 2 dalis numato, kad susitariančios šalys įsipareigoja „skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanorišką derybų tarp darbdavių arba jų organizacijų

⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77 – 3290.

⁶ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // OL C 364, 2000 12 18.

⁷ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

ir darbuotojų arba jų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas“.

Kalbant apie tarptautinius dokumentus, reglamentuojančius kolektyvines derybas ypač svarbios yra Tarptautinės Darbo organizacijos (toliau – TDO) priimtose konvencijose. Viena tokių – tai TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁸. Analizuojant šį dokumentą, reikėtų pradėti kalbėti nuo 2 straipsnio, kuris įtvirtina kolektyvinių derybų sąvoką. Jame numatyta, jog terminas „kolektyvinės derybos“ apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima: nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų ir/arba reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.

Tai, kad kolektyvinės derybos užima itin svarbią reikšmę reguliuojant darbo santykius įrodo ir šios TDO konvencijos 5 straipsnis. Jis teigia, jog kolektyvinėms deryboms skatinti imamasi priemonių, pritaikytų atitinkamoms valstybės sąlygoms. Taigi valstybės yra įpareigojamos surasti tam tikrų būdų, jog socialiniai partneriai galėtų įgyvendinti savo teisę į darbo santykių gerinimą kolektyvinių derybų keliu. Nors TDO neįvardijo, kokiais būdais valstybė turi skatinti kolektyvines derybas, tačiau numatė, jog turi būti įgyvendinti tam tikri siekiai. Valstybė turi siekti, jog tiek darbdaviai, tiek darbuotojai visose veiklos srityse, kurioms taikoma ši TDO konvencija, turėtų galimybę vesti kolektyvines derybas. Turi būti numatytos kolektyvinių derybų vedimo procedūros tokios, kurios nekliudytų vesti kolektyvines derybas. Taip pat valstybė turi siekti, jog darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros skatintų kolektyvines derybas. Tačiau valstybei nepaliekama visiška laisvė ieškant būdų, kuriais būtų skatinamos kolektyvinės derybos. Svarbu atkreipti dėmesį į šios TDO konvencijos 8 straipsnį, kuris įpareigoja valstybę nepažeisti kolektyvinių derybų laisvės. Kitaip būtų pažeidžiama paties susitarimo prasmė įtvirtinti socialinių partnerių taikų ir rezultatyvų bendradarbiavimą.

TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁹ 4 straipsnis taip pat įpareigoja valstybę padėti vystyti kolektyvines derybas šalyje. TDO nustato, jog su tikslu, kad darbo sąlygas reguliuotų kolektyviniai susitarimai,

⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 740.

⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28 – 674.

imamasi, jeigu reikia, atitinkančių tos valstybės sąlygas priemonių, skatinančių bei plėtojančių visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo vystymą bei panaudojimą. Taigi tarptautiniais teisės aktais prisiimti įsipareigojimai valstybei išakmiai liepia imtis priemonių, kuriomis suteiktų socialiniams partneriams galimybę vesti kolektyvines derybas.

Lietuvos nacionaliniai dokumentai kolektyvines derybas įtvirtina Darbo kodeksu. Šio kodekso 43 straipsniu kolektyvinės derybos įvardijamos, kaip vienas iš socialinės partnerystės įgyvendinimo būdų. Darbo kodekso 48 straipsnyje ši socialinių partnerių įgyvendinama procedūra detalizuojama. To paties straipsnio 1 dalyje numatyta, jog „kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu“. Tuo tikslu valdžia turi skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas, kai yra būtina, skatinti savanoriškas darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų derybas, siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir sąlygas.¹⁰ Taigi Darbo kodeksas tiksliai neįvardija kolektyvinių derybų instituto sampratos.

Norint tiksliau suprasti kolektyvinių derybų prasmę, reikėtų pradėti kalbėti apie pačių derybų esmę. Remiantis R. Fisher, W. Ury ir B. Patton, „derybos yra tai, ko tu pageidauji ir tai, ką tu pasieki iš kito asmens. Tai bendradarbiavimas, kuriuo siekiama susitarimo, kai kiekviena iš šalių turi savo tikslų.“ Derybose yra bent dvi šalys, kurios yra suinteresuotos gauti tam tikros naudos iš kitos šalies. Tarp dalyvaujančių šalių yra tam tikras interesų konfliktas, tačiau asmenys yra pasiruošę derėtis – derybos yra labiau priimtinesnė forma šalims išspręsti kilusį nesutarimą nei teisminis nagrinėjimas, kuris visiškai neskatina bendradarbiavimo. Abiems derybų šalims yra priimtinas abipusis interesų tenkinimas ir jos tiki, jog gali pasiekti susitarimą. Šiuo procesu yra ne tik sureguliuojamas konfliktas. Derybų metu šalys gali pasiekti naujų tikslų, kurių pavieniui neįmanoma pasiekti.¹¹ Akivaizdu, jog derybų būdu šalys bendradarbiaudamos, taikiu būdu siekia kiekvienai iš jų svarbių tikslų, kuriuos įtvirtina susitarime. Kolektyvinėms deryboms, kaip vienai iš

¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.170.

¹¹Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies/ ed. R.Banplain. Eighth (revised) edition. Netherlands: Kluwer Law International, 2004. P. 509.

derybų rūšių, taip pat taikomi šie požymiai, kurie yra kaip vadovaujančios idėjos socialiniams partneriams kolektyvinių derybų metu.

Paprastai kolektyvinėmis derybomis siekiama nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas, taip pat sureguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų bei reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų. Taigi galime išskirti, jog kolektyvinių derybų principo esmė yra ta, kad šis principas suteikia teisę socialiniams partneriams derėtis dėl galimybės darbuotojams suteikti papildomų teisių ir garantijų, t.y. sudaryti kuo palankesnes sąlygas darbuotojams, tuo pačiu užtikrinti optimalią darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą bei socialinę taiką. Taigi šio pagrindinio darbo teisės principo turinį sudaro kolektyvinės derybos – procesas, kurio pagrindinis tikslas yra priimti abiem šalims naudingą kompromisą.¹² Taip pasiekiami ne tik stabilūs darbo santykiai, bet ir užtikrinami demokratiškos valstybės siekiai.

Akivaizdu, jog kolektyvinės derybos gali būti kaip priemonė, kurios pagalba suderinami skirtingi šalių interesai, o pasiektas rezultatas įtvirtinamas kolektyvine sutartimi. Kolektyvinės derybos taip pat gali būti pasitelkiamos kaip atitinkamas taikus būdas išspręsti kilusį konfliktą tarp darbo santykių šalių. Taigi kolektyvinės derybos ne tik sustabdo iškilusį konfliktą, bet ir suderina šalių interesus. Taip pasiekiamas rezultatyvus ir efektyvus bendradarbiavimas tarp skirtingų darbo santykių šalių. O tuo pačiu panaikinami prieštaravimai, kurie ardo visuomenės vieningumą bei neatitinka viešųjų interesų.

Kolektyvinėms deryboms kaip svarbiam darbo santykių reguliavimo mechanizmui numatyta ypatinga vieta tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose, kurie įgalina derybų šalis šio proceso metu pasiektus tikslus įtvirtinti kolektyviniais susitarimais. Norint pasiekti šį rezultatą, reikia tinkamai įgyvendinti kolektyvines derybas, kurios turi būti pradėtos ir užbaigiamos numatyta tvarka. Tinkama kolektyvinių derybų pradžia yra sietina su privalomu vienos šalies prisistatymu kitai šaliai. Darbo kodeksas numato, kad toks prisistatymas turi būti pateikiamas raštu. Šiuo prisistatymu šalis nurodo dėl kokios priežasties ji nori pradėti derėtis. Šalis turi aiškiai nurodyti ir suformuluoti reikalavimus arba pasiūlymus. Taigi bet kuris socialinis partneris, turėdamas pasiūlymų ar reikalavimų gali inicijuoti kolektyvines derybas. Pradėti kolektyvines

¹² *Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P.109.*

derybas iškyla būtinybė tiek sudarant kolektyvinę sutartį, tiek darant jos papildymus ar pakeitimus arba siekiant išspręsti kilusį konfliktą.

Kolektyvinių derybų pradžia ir jų vedimo tvarka paliekama socialinių partnerių susitarimui. Taigi remiantis laisvų kolektyvinių derybų principu, abiem socialiniams partneriams suteikiama galimybė siūlyti, kada turėtų būti pradėtos derybos ir koku būdu jos turėtų būti vedamos. Vis dėlto Darbo kodeksas numato terminą per kurį turi būti sušaukiamos kolektyvinės derybos. Šis terminas taikomas tik tokiu atveju, jei šalims nepavyksta bendru susitarimu nuspręsti dėl kolektyvinių derybų pradžios. Tokiu atveju socialiniai partneriai privalo per dvi savaites po tai, kai antroji šalis gavo prisistatymą sušaukti, kolektyvines derybas. Toks terminas, įtvirtintas remiantis kolektyvinių derybų nevilkinimo principu. Galima teigti, jog jei šalys ir susitaria dėl kolektyvinių derybų pradžios, vis tik jos turėtų prasidėti artimiausiu metu, kol svarstomi reikalavimai ar pasiūlymai yra aktualūs. Kitu atveju gali būti, jog kolektyvinės derybos prarastų savo prasmę ir būtų nereikalingos. Socialiniai partneriai taip pat turi galimybę laisvai nuspręsti, koku lygmeniu – nacionaliniu, teritoriniu, šakos ar įmonės – ves kolektyvines derybas. Šis pasirinkimas priklauso nuo uždavinių, kuriuos siekia įgyvendinti socialiniai partneriai.

Kalbant tiek apie tinkamą kolektyvinių derybų pradžią, tiek apie tinkamą derybų procesą reikia nepamiršti ir kolektyvinių derybų šalių, turinčių teisę inicijuoti ir vesti kolektyvines derybas. Darbo kodekso 48 straipsnio 1 dalis kolektyvinių derybų šalimis įvardija kolektyvinių darbo santykių subjektus ir jų atstovus. Kadangi kolektyvinės derybos yra pagrindinė socialinės partnerystės forma, tai galima teigti, jog kolektyvines derybas turi teisę vesti socialiniai partneriai – tinkamai išrinkti darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos.

Svarbu, jog šalys, vedamos kolektyvines derybas vadovautųsi šiam procesui taikytiniais principais. Visų pirma, kolektyvinės derybos turi būti savanoriškos. Derybų savanoriškumo nuostata yra pagrindinis vienijimosi laisvės principų aspektas: šalims negalima primesti kolektyvinių derybų, o derybas palaikančios procedūros turi būti iš esmės pagrįstos jų savanoriškumu. Be to, derybų lygmuo neturi būti vienašališkai primestas įstatymu arba valdžios nurodymu, kad derybas galima būtų vesti visais lygiais.¹³

¹³ *Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P.113.*

Maža to savanoriškumo principas taip pat įpareigoja valstybę nesikišti į kolektyvinių derybų procesą. Valstybė negali panaikinti ar pakeisti derybų metu priimtos kolektyvinės sutarties nuostatų. Taip pat negali būti inicijuojami jokie priverstiniai kolektyvinių sutarčių persvarstymai. Kitokiu atveju bus pažeidžiama socialinių partnerių įgyvendinta teisė kolektyviniu sutartiniu būdu sureguliuoti darbo teisinius santykius. O valstybė ne tik neleis pasinaudoti teise į laisvas kolektyvines derybas, bet ir taps vieninteliu darbo teisinių santykių reguliatoriumi. Tais atvejais, kai valstybė turi tikslą pakeisti ar sustabdyti kolektyvinę sutartį, ji privalo gauti šalių sutikimą tokiam veiksmui. Tačiau, nors ir būtų norima socialinius partnerius priversti pakeisti savo priimtus sprendimus, valstybė turi pirmiausia dėti pastangas šalis savo noru priimti naujus ar pakeisti senus įsipareigojimus.

Tokią nuostatą taip pat galima pagrįsti ir TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 4 straipsnyje įtvirtintu laisvų ir savanoriškų kolektyvinių derybų principu. Beje, TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ numatanti įpareigojimą valstybę surasti priemonių, kuriomis valstybinės vadžios institucijos imtųsi skatinti ir plėtoti kolektyvines derybas taip pat nustato, jog tos priemonės turi būti taikomos taip, kad nepažeistų kolektyvinių derybų laisvės. Taigi valstybė, nors ir siekdama kolektyvinių derybų skatinimo, negali nei įstatymu, nei valdžios sprendimu, nei teismų praktika priversti socialinius partnerius pradėti kolektyvines derybas ar tam tikru valstybės nustatytu būdu jas vesti.

Socialiniai partneriai įgyvendindami savo teises kolektyvinių derybų metu turi elgtis sąžiningai. Tik tokiu atveju šalys galės pasiekti norimus reikalavimus ar pasiūlymus. Sąžiningumą negalima išreikalauti įstatymu, galima pasiekti tik savanoriškomis ir nuolatinėmis abiejų šalių pastangomis. Taigi sąžiningumas reiškia, kad yra dedamos pastangos pasiekti susitarimą vedant sąžiningas ir konstruktyvias derybas, vadovaujantis Darbo kodekse¹⁴ įtvirtintais principais. Tiek kolektyvinių derybų pradžia, tiek visas procesas socialinių partnerių turi būti įgyvendinamas sąžiningai. Kitaip kolektyvinis susitarimas, įgyvendinantis socialinių partnerių įsipareigojimus, pažeis ne tik grupės, bet ir visos visuomenės interesus.

Vis tik jei šalys nukrypsta nuo sąžiningumo principo ar pradeda piktnaudžiauti juo, gali būti įvestos tam tikros valstybės nustatytos poveikio priemonės, pavyzdžiui: sutaikinimas,

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.171.

tarpininkavimas. Šios priemonės turi būti numatytos įstatymuose ir leistinos tik labai svarbiose tarnybose, kurių darbo sutrikimai keltų pavojų visiems ar daliai gyventojų; valstybės tarnautojų, dalyvaujančių valdant valstybę, atžvilgiu; kai po užtrukusių ir bevaisių derybų tampa aišku, kad konsensusas nebus pasiektas be valdžios institucijų iniciatyvos; esant rimtai nacionalinei krizei.¹⁵ Sąžiningumo stoka socialinių partnerių elgesyje veda ir prie laisvų kolektyvinių derybų principo pažeidimo. Akivaizdu, jog kai laisvų kolektyvinių derybų principo įtaka socialiniams partneriams kolektyvinių derybų metu tampa bereikšmė, turi būti leidžiamas ir netgi būtinas valstybės įsikišimas. Taigi, jei socialiniams partneriams suteikiama unikali galimybė savo kolektyviniais susitarimais ne tik sureguliuoti darbo teisinius santykius, bet ir pasiekti stabilumo tarp skirtingų darbo santykių šalių bendradarbiavimo, turėtų būti dedamos ir pastangos pasinaudoti laisvų kolektyvinių derybų teise.

Kaip anksčiau minėta, jog kolektyvinių derybų pradžia negali būti vilkinama, taip ir visas kolektyvinių derybų procesas yra sietinas su kolektyvinių derybų nevilkinimo principu. Galima teigti, jog šis principas glaudžiai sietinas ir su kitu kolektyvinių derybų principu – šalių sąžiningumo principu. Viena derybų šalis pateikdama reikalavimus ar pasiūlymus kitai, pagrįstai turi tikėtis sąžiningo kitos šalies elgesio ne tik siekiant kompromiso suradimo, bet ir efektyviai ir nedelsiant vedant derybas. Kai viena iš šalių elgiasi nesąžiningai ar vilkina procesą, taip yra paneigiama pačių kolektyvinių derybų prasmė, siekiant rezultatyvaus ir taikaus bendradarbiavimo.

Kolektyvinėms deryboms taip pat taikomas galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas. Socialiniai partneriai įgyvendindami savo teises ir pareigas turi vadovautis valstybės priimtais norminiais teisės aktais ir laikytis juose nustatytų teisiųjų reikalavimų. Taigi ir kolektyvinių derybų šalys viso derybų proceso metu privalo nenukrypti tiek nuo tarptautinių teisės aktų, tiek nuo nacionalinių teisės aktų reikalavimų. Kitu atveju kolektyvine sutartimi prisiimti įsipareigojimai pažeis visos bendruomenės teisinį pagrindą ir bus iškelti tik tam tikros asmenų grupės poreikiai ir interesai.

Derybų metu keliami reikalavimai ar pasiūlymai tik tada turės prasmę, kai kolektyvinių derybų metu priimti įsipareigojimai bus tinkamai vykdomi. Taigi kolektyvinės derybos turi būti įpareigojančios. Socialiniai partneriai prisiima įvykdyti kolektyvinių derybų keliu pasiektus

¹⁵ *Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje.* - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006. P.63.

įsipareigojimus. Maža to, abipusė pagarba kolektyvinėje sutartyje užfiksuotiems įsipareigojimams yra labai svarbus kolektyvinių derybų teisės elementas, kad būtų sukurti tvirtais pagrindais grindžiami darbo santykiai.¹⁶ Vadinasi socialiniai partneriai turi prisiimti tokias teises ir pareigas, kurias jie realiai galėtų įvykdyti ir būtų svarbios darbo teisiniams santykiams.

Darbo kodekso 48 straipsnio 4 dalis numato galimybę kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo metu šalių teisę pareikalauti iš kitos šalies informacijos, susijusios su derybų metu sprendžiamais klausimais. Remiantis kolektyvinių derybų nevilkinimo principu, nustatyta, jog tokia informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieno mėnesio laikotarpį, kuris skaičiuojamas nuo tokios informacijos pareikalavimo dienos. Šis terminas yra taikomas tik tokiu atveju, jei šalys nesusitarė kitaip. Kolektyvinių derybų šalis, kuri pateikia informaciją, turi teisę reikalauti iš kitos šalies, jog ji tokios informacijos neviešintų kitais tikslais. Tokia neskelbtina informacija gali būti valstybės, tarnybos ar komercinė, technologinė paslaptis.¹⁷ Socialinis partneris pažeidęs pareigą nenaudoti suteiktos informacijos ne su kolektyvinių derybų procesu susijusiais tikslais, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Atskleidus informaciją, kuri yra valstybės, tarnybos ar komercinė paslaptis gali kilti civilinė, administracinė, baudžiamoji ar drausminė atsakomybė. Valstybės ir tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba pranešimas konkuruojančiai įmonei yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, už kurį darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo.¹⁸

Svarbu, jog pati valstybė, skatindama kolektyvines derybas bei padėdama socialiniams partneriams bendradarbiauti, turėtų imtis priemonių, kurios garantuotų, kad šalys gautų visą reikiamą informaciją, susijusią su kolektyvinėmis derybomis. Manytina, jog valstybė turėtų imtis priemonių tik esant šalių nesutarimui dėl tam tikros reikalingos informacijos, kitaip būtų pažeidžiamas laisvų kolektyvinių derybų principas. Tačiau valstybės įsikišimas galimas ir padedant efektyviau ir greičiau gaunant informaciją, susijusią su kolektyvinėmis derybomis. Manytina, jog tokiu atveju turėtų pradėti veikti Darbo kodekso 47 straipsniu įtvirtintos normos. Numatyta, darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių šalies teisė į konsultavimą ir informavimą. O tai reiškia, kad visa informacija, susijusi su darbo santykiais, darbdavio turi būti suteikta darbuotojų atstovams bei jų organizacijoms. Vadinasi valstybė, skatindama kolektyvines derybas, turėtų imtis ir

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.171.

¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. - Vilnius: Justitia, 2003. P. 172.

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P. 173.

priemonių, kurių pagalba būtų tinkamai įgyvendinamas informavimas ir konsultavimas. Viena tokių priemonių yra Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2002 metais priimta rekomendacija „Dėl minimalaus darbuotojų informavimo socialiniais ir ekonominiais klausimais pramonės ir paslaugų įmonėse“.¹⁹ Šiame dokumente išvardinami minimalūs duomenys, kurie užtikrina lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties. Šią informaciją būtina turėti dirbantiems ar jų atstovams, kad suprastų savo įmonės ekonominę ir socialinę padėtį. Informacijos pateikimo forma ir tvarka, išskyrus komercines paslaptis, gali būti numatoma kolektyviniuose susitarimuose ir sutartyse.

Kolektyvinių derybų metu socialiniai partneriai konsultuojasi dėl derybų metu gautos informacijos, dėl pateiktų reikalavimų tenkinimo bei jų vykdymo tvarkos, dėl derybų eigos bei sprendžiami kiti susiję klausimai. Akivaizdu, jog visi kolektyvinių derybų klausimai sprendžiami socialiniams partneriams bendradarbiaujant. Siekiama kompromiso pagalba surasti tinkamus būdus pasiekti socialinę taiką ar bendro sprendimo priėmimo.

Darbo kodekse numatyti trys būdai, kuriais gali būti užbaigiamos kolektyvinės derybos. Socialiniai partneriai derybas gali užbaigti pasirašydami kolektyvinę sutartį, surašydami nesutarimų protokolą arba kai viena iš šalių įteikia pranešimą kitai, pranešdama, jog pasitraukia iš derybų. Kolektyvinės sutarties pasirašymas įtvirtina kolektyvinių derybų metu suderintus darbdavių ir darbuotojų interesus. Taigi pasirašius kolektyvinę sutartį yra įgyvendinama ir pačių kolektyvinių derybų prasmė – nustatomos darbo ir priėmimo į darbą sąlygos, sureguliuojami skirtingų darbo santykių šalių – darbdavio ir darbuotojo – santykiai. Vadinas, socialiniai partneriai kolektyvinių derybų metu turėtų siekti priimti kolektyvinį susitarimą.

Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta, darytina išvada, jog kolektyvinės derybos suteikia ne tik laisvę derėtis su darbdaviais dėl darbo sąlygų, tačiau įgalina silpnesniąją darbo santykių šalių įtvirtinti darbdavio įsipareigojimus kolektyvinėje sutartyje. Tokia socialinių partnerių sudaryta sutartis yra viena svarbiausių darbo santykių reguliavimo formų ne tik Lietuvoje, bet ir kitose pasaulio šalyse. Svarbiausia, jog bendradarbiaujant socialiniams partneriams kolektyvinių derybų keliu išspręsti teisiniai, ekonominiai, socialiniai ar doroviniai klausimai padeda pasiekti pastovų ir taikų darbo santykių šalių teisių ir pareigų vykdymą. Taigi kolektyvinės derybos leidžia pasiekti darbo teisinių santykių stabilumą, suderinus skirtingų darbo santykių šalių interesus. Todėl valstybė, suteikdama socialiniams partneriams kolektyvinių derybų teisę, išreiškia požiūrį į

¹⁹ Žiūrėta [2008-03-31]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/rekomendacijos.htm>>.

kolektyvinių santykių darbo srityje svarbą. Taip pripažįstama, jog visuomenės interesai bei poreikiai bus tinkamai ginami ir saugomi pasitelkus bendradarbiavimo būdu priimtus kolektyvinius susitarimus. Vadinasi, valstybė turėtų ne tik apsiriboti kolektyvinių derybų instituto įtvirtinimu, bet turėtų imtis atitinkamų priemonių, kurių pagalba socialiniai partneriai lengviau ir efektyviau įgyvendintų kolektyvinius sutartinius santykius.

1.2. Kolektyvinės derybos Europos Bendrijos ir nacionaliniame lygiuose

Skirtingi kolektyvinių derybų uždaviniai ir tikslai priklauso nuo to, kokiame kolektyvinių derybų lygyje jie yra siekiami ir įgyvendinami. Numatyta, jog kolektyvinės derybos gali būti vedamos tarptautiniu, Europos Sąjungos, nacionaliniu, tarpšakiniu, teritoriniu ir įmonės lygiais.

Kolektyvinių derybų lygis yra vienas iš akivaizdžiausių jos struktūros elementų, tačiau vienas ir problematiškiausių, kuris sukelia daug ginčytinų nuomonių pastaruoju metu. Vis dėlto, kiekvienoje šalyje yra tikslinga ir naudinga klasifikuoti svarbiausius derybų lygius.²⁰ Akivaizdu, jog kolektyvinių derybų skirstymas į atitinkamus lygius leidžia tinkamai pasiekti socialinių partnerių keliamus reikalavimus ar pasiūlymus. Taip yra efektyviau išsprendžiamas atitinkamam socialinės partnerystės lygiui būdingos problemos ir surandami tinkamiausi sprendimo būdai.

Pirmiausia, reikėtų pradėti kalbėti nuo visaapimančio, aukščiausio kolektyvinių derybų lygmens. Tai tarptautinis lygmuo, kuris apibūdinamas, kaip socialinės partnerystės principu sudarytos Tarptautinės darbo organizacijos struktūra ir veikla. Šią organizaciją vienodomis proporcijomis ir atstovavimo teisėmis sudaro darbuotojų, darbdavių ir vyriausybės atstovai.²¹

Socialinių partnerių dalyvavimą kuriant Europos Bendrijos teisės normas bei šių partnerių dalyvavimą įgyvendinant šias teisės normas apima Europos Sąjungos lygmuo. Apie

²⁰Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies/ ed. R.Banplain. Eighth (revised) edition. Netherlands: Kluwer Law International, 2004. P. 516.

²¹ Petrylaitė D. Socialinis dialogas darbo santykiuose: pramonės ir paslaugų sektoriai. Jusida, Vilnius, 2006. P. 17.

Europos Sąjungos lygmens egzistavimą leidžia kalbėti Europos Bendrijos steigimo sutartis. Šios sutarties 138 straipsnio 1 dalis suponuoja Komisijai keliamą uždavinį „skatinti administracijos ir darbuotojų konsultavimąsi Bendrijos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti užtikrinant šalims lygiavertę paramą“.

Šiam tikslui pasiekti Komisija, prieš pateikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje, konsultuojasi su administracija ir darbuotojais dėl galimos Bendrijos veikimo linkmės. Socialiniai partneriai, pasinaudoję konsultavimosi teise, praneša Komisijai apie savo ketinimą inicijuoti 139 straipsnyje numatytą procesą. Europos Bendrijos steigimo sutarties 139 straipsnio 1 dalis numato, jog „administracijos ir darbuotojų pageidavimu jų dialogas Bendrijos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus“. Taigi Europos Bendrijos steigimo sutartis įtvirtina dar įkuriant Europos Ekonominę Bendriją (dabar Europos Bendriją) užgimusią nuomonę, kuria buvo manoma, jog yra būtinas skirtingų interesų grupių atstovavimas, kuriant Europos Bendrijos norminius teisės aktus.

Europos Bendrijos lygmuo pasižymi tuo, jog tik tam tikri socialiniai partneriai turi teisę įgyvendinti keliamus uždavinius. Europos Bendrijos steigimo sutarties 138 ir 139 straipsniuose, reglamentuojančiuose Europos Bendrijų institucijų (pirmiausia Komisijos ir Tarybos) santykius su socialiniais partneriais bei pačių socialinių partnerių tarpusavio santykius, minimi socialiniai partneriai ir įvardijamos jų teisės, tačiau jie neapibūdinami ir nenurodoma, ar ir kokie reikalavimai turėtų būti jiems taikomi. Skirtingose valstybėse narėse yra keliami labai įvairūs reikalavimai organizacijoms, bendrų interesų pagrindu siekiančioms atstovauti darbuotojams ir darbdaviams.²²

Svarbu išsiaiškinti ne tik kas gali būti laikomi Europos socialiniais partneriais, bet ir kokie reikalavimai jiems yra keliami. Paprastai Europos socialiniais partneriais įvardijami darbdavių ir darbuotojų asociacijos. Akivaizdu, jog darbo tarybos ar jų junginiai negali įgyti Europos socialiniams partneriams suteikiamo statuso. Komisija įvardija reikalavimus, kuriuos turi atitikti šie socialiniai partneriai. Tokia organizacija turi būti atstovaujama bent trijų ketvirtadalių

²² Davulis T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, 2006,58, P. 29.

valstybių narių, o gebėjimas sudaryti sutartis Europos lygmeniu turėtų būti siejamas su šių organizacijų narių pajėgumu sudaryti kolektyvines sutartis pačiose valstybėse narėse.²³

Išskiriamos svarbiausios Europos socialinėje partnerystėje galinčios dalyvaujančios UNICE (privataus sektoriaus įvairaus dydžio įmonių organizacijos), CEEP (viešojo sektoriaus įmonių organizacijos), UEAPME (smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų interesams atstovaujanti organizacija) bei ETUC (Europos profesinių sąjungų konfederacija) organizacijos. Pažymėtina, jog Europos socialinių partnerių teises įgyti gali ir šakinės darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos, kurios veikia tiek tarptautiniu, tiek Europos lygmeniu.

Kaip anksčiau minėta, Europos Bendrijos steigimo sutartis įgalina socialinius partnerius, esant jų pageidavimui, socialinį dialogą užbaigti sutartiniais santykiais, įskaitant ir susitarimus. Tačiau būtina atkreipti dėmesį, jog Europos socialinių partnerių sudaryti susitarimai pagal savo teisinę prigimtį, šalis, taikymo sritį ir teisinę galią labai skiriasi nuo kolektyvinių sutarčių, kurios sudaromos pagal nacionalinę teisę.²⁴ Europos lygmuo, vienijantis daugelį valstybių, negali turėti vienodos įtakos visose šalyse dėl jų skirtingų kolektyvinės sutarties sampratos, šalių, taip pat kolektyvinių sutarčių santykio tiek su individualia darbo sutartimi, tiek su įstatymu. Taigi skirtingos valstybių tradicijos bei ne vienoda patirtis sukelia sunkumų, įgyvendinant Europos socialinių partnerių priimtus kolektyvinius susitarimus.

Remiantis Europos Bendrijos Steigimo sutarties 139 straipsnio 2 dalimi, galime išskirti du socialinių partnerių priimtų susitarimų įgyvendinimo būdus. Tokiais būdais yra laikomi susitarimo įgyvendinimas Europos Bendrijos teisės aktu ir susitarimo įgyvendinimas nacionalinėmis priemonėmis.

Susitarimai pasiekti Bendrijos lygmeniu „yra įgyvendinami pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką arba dėl tų reikalų, kuriems taikomas 137 straipsnis, juos pasirašiusioms šalims bendrai paprašius remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu“. Taigi svarbu, kad susitarimas reguliuotų klausimus, susijusius su darbo sąlygomis, darbuotojų socialinių draudimų ir socialine apsauga, darbuotojų informavimo ir konsultavimo problemomis bei kita. Taryba tokį Europos socialinių partnerių

²³ Davulis T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, 2006,58, P. 31.

²⁴ Davulis T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, 2006,58, P. 39.

susitarimą parkelia direktyva. Kadangi susitarimas turi būti privalomas, jis gali būti perkeliamas direktyva, reglamentu, bet ne rekomendacija. Tačiau Taryba kompetentinga leisti tik direktyvas. Taigi išleidus direktyvą, socialinių partnerių susitarimas įgauna teisinį pagrindą.

Antrasis susitarimo įgyvendinimo būdas- tai susitarimo įgyvendinimas nacionalinėmis priemonėmis. Tai Europos mastu priimamos sutartys, įtvirtinančios pagrindinius principus. Jų nuostatos perkeliamos į nacionalines kolektyvines sutartis. Šios sutartys priklauso nuo nacionalinių principų ir nuostatų, reglamentuojančių šių sutarčių taikymą ir vykdymą. Tačiau kol kas tokių sutarčių yra mažai, o jų turinys – neapibrėžtas.²⁵

Valstybės viduje išskiriami likusieji penki socialinės partnerystės lygiai. Nacionalinis lygis – tai socialinių partnerių bendradarbiavimas vienos valstybės mastu. Tai gali būti ir dvišalis socialinis dialogas, nors praktikoje šiuo lygmeniu dažniausiai vykdomas trišalis socialinis dialogas. Tarpšakinis lygis – tai daugiau nei vienoje ūkinės veiklos šakoje veikiančių socialinių partnerių dialogas, kuris ypač populiarus yra tarp Europos socialinių partnerių. Šakos lygis – tai bene populiariausias socialinio dialogo lygis tiek tarp Europos Sąjungos, tiek tarp nacionalinių socialinių partnerių. Teritorinis lygis – tai socialinis dialogas vykdomas tam tikromis valstybės administracinio suskirstymo ribomis.²⁶ Pačiu žemiausiu socialinės partnerystės lygiu yra laikomas įmonės lygis. Tai vienoje įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje socialinių partnerių vedamas dialogas.

Nacionalinis, tarpšakinis, šakos ir teritorinis socialinės partnerystės lygiai įvardijami kaip aukštesnio lygio kolektyviniai sutartiniai santykiai. Žinoma tokiais lygmenimis įgyvendinama socialinė partnerystė yra pati svarbiausia ir reikšmingiausia. Nacionalinio lygio socialinė partnerystė apima tiek dvišalį, tiek trišalį bendradarbiavimą. Kaip anksčiau buvo pastebėta, nacionaliniu lygiu socialiniai partneriai dažniausiai pasirenka trišalį bendradarbiavimą. Galbūt trišalio bendradarbiavimo įsigalėjimą lemia pačios TDO iniciatyva. Siekdama išplėsti tokį bendradarbiavimą TDO savo konvencijose numatė priemones, skatinančias trišalį socialinį dialogą. Tokiomis priemonėmis buvo laikomos: konsultacijos su interesuotais darbdavių ir darbuotojų atstovais; komitetų, galinčių teikti konsultacijas viešojo įdarbinimo klausimais steigimas; viešosios

²⁵ *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P. 65.

²⁶ *Petrylaitė D.* Socialinis dialogas darbo santykiuose: pramonės ir paslaugų sektoriai. Jusida, Vilnius, 2006. P.18.

valdžios institucijų pareiga skatinti darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų bendradarbiavimą taikant įstatymus, kuriais įgyvendinamos TDO konvencijų nuostatos ar formuojant ir vykdant nacionalinę politiką tokiose srityse kaip lygių galimybių įdarbinimo politika ir pan.²⁷ Taigi TDO veikla sukūrė palankią teisinę terpę trišaliam nacionaliniam socialiniam dialogui įsigalėti. Taip mažiau reikšmės ir vietos buvo palikta dvišaliam socialinių partnerių bendradarbiavimui.

Vis dėlto ne tik TDO veikla turėjo didelės įtakos trišalio dialogo vystymuisi nacionaliniu lygiu. Po antrojo pasaulinio karo tripartizmas daugelyje Europos valstybių tapo visuomenės demokratinės gyvensenos norma.²⁸ Negalima vienareikšmiškai teigti, jog TDO veikla buvo vienintelis ir lemiamas veiksnys. Įtakos turėjo ir atitinkamos valstybės tradicijos, teisinė sąmonė ir patirtis, taip pat politinė sankloda. Atitinkami ekonominiai bei socialiniai valstybės veiksmai visada turi didžiausią poveikį visuomeniniam gyvenimui.

Lietuvoje trišalis socialinis dialogas taip pat turi ypač didelę įtaką. Jau 1995 metais gegužės 5 dieną buvo įsteigta Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Šios aukščiausio lygmens socialinio dialogo institucijos Lietuvoje nuostatuose nurodyta, kad „Taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, kuris tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdamas palaikyti socialinę taiką visuomenėje“. Pagal Tarybos nuostatus ją sudaro ne daugiau kaip 15 narių – ne daugiau kaip po penkis Lietuvos Respublikos Vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų atstovus.²⁹ Vadinas Lietuva 1995 metais dar neturėdama stiprių socialinės partnerystės instituto tradicijų, pirmiausia įtvirtino trišalį socialinių partnerių bendradarbiavimą.

Taigi darytina išvada, jog lemiamas socialinio dialogo instrumentas šalies lygiu, kaip ir anksčiau minėta, yra trišalė taryba. Į ją Vyriausybė, darbdaviai ir profesinės sąjungos oficialiai siunčia po penkis delegatus. Vyriausybei atstovauja Socialinės apsaugos ir darbo, Ūkio, Teisingumo, Finansų ir Žemės ūkio ministerijų atstovai.³⁰ Darbdaviams nacionaliniu lygiu

²⁷ *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P.28.

²⁸ Žiūrėta [2007-11-22]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/istorija/partneryste.htm>>.

²⁹ Žiūrėta [2007-11-22]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/istorija/partneryste.htm>>.

³⁰ *Dambrauskienė G.* Socialinio dialogo teisiniai pagrindai.//Jurisprudencija, 2005, Nr. 74 (66).P. 17-18.

atstovauja Pramoninkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. Darbuotojų interesus gina Lietuvos darbininkų sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos darbo federacija ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Tikslinių trišalio bendradarbiavimo principu veikiančių komisijų įsteigimas sudarė palankią terpę trišalei socialinei partnerystei, kuri apimtų socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimą valstybiniu lygiu, plėtoti.³¹

Šiuolaikinės rinkos ekonomikos valstybės ypač daug dėmesio skiriama dvišaliam socialinių partnerių bendradarbiavimui. Demokratiška ir ekonomiškai stipri valstybė turėtų padėti įsitvirtinti dvišaliam bendradarbiavimui, nes tik tokiu būdu būtų galima tiksliai ir efektyviai išspręsti ekonomines, socialines bei kitas darbo santykių šalių problemas. Svarbiausia, jog dominuojant dvišaliam socialiniam dialogui, socialiniams partneriams paliktas savarankiškumas, sprendžiant užmokesčio ir darbo organizavimo klausimus, o tai gali sąlygoti didesnę lygybę darbo rinkoje, daugiau glaudumo visuomenėje apskritai, daugiau ekonominės integracijos kiekvienos šalies viduje.³² Lietuvoje tenka pripažinti nėra sukurta tinkamo pagrindo dvišaliam socialiniam dialogui nacionaliniu. O visos socialinių partnerių jėgos yra sukonzentruotos trišaliam socialiniam dialogui valstybės lygiu vystyti.

Vieni svarbiausių valstybės viduje yra įvardijami tarpšakinis, šakos ir teritorinis lygiai. Šiais lygiais socialinių partnerių įgyvendinamos teisės yra ypatingos tuo, jog socialinių partnerių pasiekti susitarimai gali padėti suvienodinti skirtingas ūkinės veiklos sąlygas, gali padėti išspręsti problemas, susijusias su tam tikrais teritoriniais skirtumais ir taip pasiekti ekonominį ir socialinį stabilumą. Tačiau kolektyvinių derybų šakos ar teritoriniu lygiu stoka naujosiose Europos Sąjungos valstybėse yra aiškus šių šalių trūkumas. Paprastai naujosios Europos Sąjungos valstybės narės charakterizuojamos įvairių trišalių mechanizmų gausa. Tuo tarpu šakinių (sektorinių) kolektyvinių derybų mechanizmai yra silpnai išvystyti.³³

³¹ *Krasauskas R.* Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. // *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 39-46. P. 41.

³² *Petrylaitė D.* Socialinis dialogas darbo santykiuose: pramonės ir paslaugų sektoriai. Jusida, Vilnius, 2006. P.25.

³³ *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P.90.

Akivaizdu, jog Lietuva šioje situacijoje taip pat nėra išimtis. Tokiu atveju ieškoma priežasčių, kodėl tenka kalbėti būtent apie tokią susiklosčiusią padėtį. Viena esminių priežasčių įvardijamas socialinių partnerių silpnumas. Profesinių sąjungų silpna įtaka bei darbdavių organizacijų pasyvumas nulemia tokią padėtį. Pirmiausia darbdaviai nenori prisiimti naujų pareigų ir taip suteikti daugiau teisių ir privilegijų darbuotojams. Akivaizdu, jog darbdaviai vis dar nesupranta, kad kolektyvinė sutartis - tai ne tik naujos pareigos, bet ir taikus bei efektyvus skirtingų darbo santykių šalių bendradarbiavimas. Tuo pačiu darbuotojai bijo teikti reikalavimus ar pasiūlymus darbdaviui, nenorėdami prarasti darbo vietos ir taip rizikuoti savo gyvenimo kokybe bei stabilumu.

Tokiose valstybėse taip pat didelę įtaką daro ir nedidelė socialinių partnerių patirtis, kurią lemia valstybės negilios kolektyvinių santykių tradicijos. Šalia šių veiksmų lemiamą įtaką turi ir pati valstybė – jos vaidmuo. TDO savo konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ yra pažymėjusi, jog valstybė privalo imtis priemonių su tikslu skatinti kolektyvines derybas. Taigi pati valstybė turi imtis aktyvių veiksmų, skatindama socialinių partnerių bendradarbiavimą.

Lietuvos valstybės vienu iš pažangių žingsnių, padedant vesti kolektyvines derybas šakos lygiu laikomas Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sprendimas (protokolo Nr.85, 2005 metais rugsėjo 13 d.), kuriuo įtvirtinta „Šakinių kolektyvinių derybų rekomendacija“. Ši Rekomendacija yra skirta dvišalių šakinių kolektyvinių sutarčių paruošimo, derybų, pasirašymo, registravimo ir vykdymo kontrolės procesų optimizavimui ir reguliavimui ir yra rekomendacinė šakų socialiniams partneriams – profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms.

Rekomendacijoje susisteminta ir sukonkretinta šakinės kolektyvinės sutarties ruošimo ir pasirašymo galimybės, įvardijami subjektai, galintys inicijuoti derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo. Rekomendacijoje siūloma derybų vykdymui ir sutarties paruošimui partnerių susitarimu sudaryti dvišalę derybininkų grupę. Atkreiptinas dėmesys, jog informacija apie derybų pradžią, eigą ir rezultatus (sutarties pasirašymą) turi būti skelbiama profesinių sąjungų spaudoje, o esant galimybėms ir tos ūkio šakos spaudoje arba šalies spaudoje.

Skatindama šalių bendradarbiavimą, Lietuvos Respublikos trišalė taryba siekia, jog šalys nors ir nepasiekusios susitarimo turėtų nuspręsti, ar tęsti derybas dėl nesuderintų pasiūlymų ir pasirašyti kompromisinį susitarimą, tačiau tokie nesutarimai neturėtų stabdyti sutarties pasirašymo. Taip pat rekomenduojama sutartis išsiųsti šakos įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovams,

profesinių sąjungų organizacijoms, kuruojančioms šias šakas valstybinėms institucijoms, o taip pat jų tekstus arba informaciją apie jas skelbti profesinių sąjungų ir šalies spaudoje. Tai apie kolektyvines sutartis turėtų žinoti visa visuomenė. Kaip ir valstybės priimami norminiai teisės aktai turi būti žinomi visiems, taip ir kolektyvinės sutarties nuostatos turėtų būti prieinamos valstybės gyventojams.

Ši rekomendacija išsamiai ir aiškiai numato, koku būdu turėtų vykti derybos ir yra naudinga pagalbinė priemonė socialiniams partneriams. Akivaizdu, jog šiuo dokumentu Lietuvos valstybė įgyvendino pagal TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ prisiimtą įsipareigojimą imtis priemonių skatinti kolektyvines derybas šalyje. Deja, matyt nepakankama vien rekomendacinio pobūdžio dokumento, norint socialinius partnerius paskatinti vystyti šakinį kolektyvinį bendradarbiavimą.

Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta, galime konstatuoti, jog svarbu ieškoti efektyvesnių priemonių ir būdų, kaip būtų galima padidinti socialinių partnerių įtaką sprendžiant ekonomines, socialines bei darbo problemas aukštesnio lygio kolektyviniais sutartiniais santykiais. Akcentuotina, jog valstybė neturėtų pasiteikinti trišaliu socialinių partnerių dialogu, o turėtų padėti sukurti tvirtą pagrindą dvišaliu socialinių partnerių dialogui. Dvišaliu socialiniu dialogu socialiniai partneriai turi galimybę priimti tokius sprendimus, kurie labiau atitinka realius darbo santykius ardančius veiksmų išsprendimo būdus. Akivaizdu, jog socialinių partnerių galimybės paveikti darbdavį yra žymiai didesnės nei pavienio darbuotojo. O galimybės pagerinti darbo sąlygas bei darbo santykius taptų daug didesnės bei realesnės, jei pati valstybė dėtų daugiau pastangų surasti efektyvesnių priemonių, skatinant dvišalį aukštesnio lygio kolektyvinį bendradarbiavimą. Akivaizdu, jog vis dar yra jaučiamas stiprus iš centralizuoto reglamentavimo išlikęs valstybės vaidmuo. Galbūt socialiniai partneriai, nenorėdami konkuruoti su valstybės valia priimtais norminiais teisės aktais, nesiryžta pradėti vesti kolektyvines derybas bei kurti kolektyvinius darbo santykius. Pati valstybė turėtų ne tik deklaratyviai skelbti liberalias kolektyvinių santykių idėjas, bet imtis realių ir efektyvių priemonių socialiniai partnerių bendradarbiavimui. Akivaizdu, jog socialiniai partneriai turėtų būti skatinami siekti kolektyvinio susitarimo. Juk tokiu atveju būtų pasiektas darbo sąlygų standartizavimas ne tik regione, bet ir visoje valstybėje.

2. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys

2.1. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties sąvoka

Lietuva, kaip ir daugelis kitų pasaulio valstybių, vadovaujasi beveik vienodomis teisės šaltinio sampratomis. Tam tikrus ne esminius skirtumus nulemia atitinkamos valstybės teisinės sistemos tradicijos. Taigi galime įvardyti, jog teisės šaltiniais (teisės normomis) yra laikomi oficialūs būdai, kuriais išreiškiamos ir įtvirtinamos teisės normos.³⁴ Teisės šaltiniai gali būti trijų rūšių: teisinis paprotys, precedentas ir teisės aktas. Kiekviena šalis pasižymi ekonominiu, politiniu, teisiniu ir socialiniu išskirtinumu, todėl nenuostabu, jog skirtingose valstybėse skiriasi ir konkretūs teisės šaltiniai. Tuo pačiu skiriasi ir teisės šaltinių hierarchija.

Darbo teisė pasižymi ne tik savo dualizmu, įtvirtinančiu viešosios ir privatinės teisės požymius, bet ir tuo, kad jos teisės šaltiniai ir jų teorijos skiriasi nuo kitų teisės šakų. Būdingas tiek kontinentinės, tiek bendrosios teisės šalių darbo teisės bruožas – lokalsios normos, iš kurių svarbiausios yra kolektyvinės sutartys. Lokalumo laipsnis gali būti labai įvairus – nuo visoje valstybėje ar jos regione, tam tikroje pramonės (ūkio) šakoje galiojančio kolektyvinio susitarimo iki konkrečios įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklių.³⁵ Vadinasi socialinių partnerių priimti kolektyviniai susitarimai darbo teisiniams santykiams yra toks pats svarbus ir įtakingas reguliatorius kaip ir valstybės priimami norminiai teisės aktai.

Nors kolektyvinės sutarties prigimtis sukelia daug diskusijų, tačiau neabejotina, jog ši sutartis užima ypač svarbią vietą reguliuojant darbo teisinius santykius. Darbo teisės dualizmas suponuoja ir kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį. Todėl yra pripažįstama mišri kolektyvinės sutarties prigimtis, o tai reiškia, jog ši sutartis iš vienos pusės yra norminis teisės aktas, kuris įtvirtina lokalias teisės normas ir iš kitos pusės – tai susitarimas tarp socialinių partnerių.

Kolektyvinės sutarties sampratai susiformuoti tokiai, kokią ją dabar numato norminiai teisės aktai, prireikė nemažai laiko. Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų Rytų bei Vidurio Europos

³⁴ Namų advokatas. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002. P. 868.

³⁵ *Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.* Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P.259.

valstybių, įvykę ekonominiai, politiniai bei socialiniai pokyčiai, nulėmė ir darbo teisinių santykių kaitą. Lietuvoje egzistuojantis nestabilumas teisiniuose santykiuose nulėmė, jog buvo priimta daugelis pagrindinių įstatymų, įtvirtinančius kolektyvines sutartis. Tai Profesinių sąjungų³⁶, Kolektyvinių sutarčių įstatymas³⁷, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių³⁸, Kolektyvinių ginčų reguliavimo³⁹ įstatymas bei kiti. Maža Lietuvos valstybės kolektyvinių santykių reglamentavimo patirtis neleido tinkamai įtvirtinti kolektyvinių santykių instituto. 2003 metais įsigaliojęs Darbo kodeksas pakeitė kai kuriuos anksčiau priimtus įstatymus ir taip sustiprino sutartinio kolektyvinio reguliavimo reglamentavimą. Palaipsniui buvo pereita nuo centralizuoto imperatyvaus valstybinio reguliavimo prie liberalaus – sutartinio. Taigi Darbo kodeksas suteikė kolektyviniam santykių institutui stabilų teisinį pagrindą.

Darbo kodeksas, pateikdamas kolektyvinės sutarties sampratą, išskiria nacionalinę, šakos bei teritorinę kolektyvinę sutartį. Tokios rūšies kolektyvinės sutartys apibūdinamos kaip rašytinis susitarimas, kuris yra sudaromas iš vienos pusės tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir iš kitos pusės darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.).

Darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalis įmonės kolektyvinę sutartį įvardija kaip rašytinį susitarimą tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Nacionalinę, šakos ir teritorinę sutartį galime įvardyti ir vienu terminu – tai aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys. Įmonės kolektyvinės sutarties samprata pasižymi tuo, jog iš karto leidžia suprasti dėl kokių reikalavimų ir pasiūlymų gali būti sudaroma tokia sutartis. Taigi galima teigti, jog tiek nacionalinės, tiek šakos, tiek teritorinės sutarties samprata, neįvardindama konkrečių reikalavimų ir pasiūlymų, leidžia manyti, jog aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma dėl įvairesnių ir platesnių ekonominių, socialinių, darbo ir kitų klausimų nei įmonės kolektyvinė sutartis.

Reikia pažymėti, jog ne visada Lietuvoje kolektyvinės sutarties samprata buvo vienoda. 1991 metais priimtas kolektyvinių sutarčių įstatymas numatė vienos rūšies kolektyvines sutartis. Kolektyvine sutartimi buvo laikomas susitarimas tarp darbuotojų, dirbančių pagal darbo

³⁶ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34 – 933.

³⁷ Valstybės žinios, 1991, Nr.12 – 312.

³⁸ Valstybės žinios, 1994, Nr. 29 – 511.

³⁹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 12 – 307.

sutartis, kolektyvo ir darbdavio dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų. Taigi įstatymas numatė tik žemiausio lygmens kolektyvines sutartis, t.y. įmonės lygio kolektyvines sutartis.

Kolektyvinių sutarčių įstatymas leido konstatuoti, jog visas darbo santykių reguliavimo modelis buvo sutelktas į įmonės lygį. Tokia nuostata iš dalies prieštaravo tarptautiniams standartams ir Profesinių sąjungų įstatymo 12 straipsniui, suteikiantiems profesinėms sąjungoms teisę jungtis į organizacijas bet kokių lygiu ir kiekvienu iš šių lygių vesti kolektyvines derybas, sudaryti sutartis. Juolab kad ne visas darbo ir socialines problemas, pavyzdžiui – darbo vietų išsaugojimas, užimtumo politika, perkvalifikavimas, naujų darbo vietų kūrimo bendrų programų įgyvendinimas ir pan. – galima išspręsti įmonės lygiu.⁴⁰ Akivaizdu, jog šis įstatymas neišsamiai ir netinkamai reglamentavo kolektyvinius sutartinius socialinių partnerių santykius.

1994 metų Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas jau numatė ir aukštesnio lygio kolektyvines sutartis. Tačiau šiame įstatyme buvo naudojami netapatūs terminai apibūdinti skirtingo lygmens kolektyvines sutartis. Kolektyvine sutartimi pagal šio įstatymo 6 straipsnį buvo laikomas „susitarimas tarp profesinės sąjungos ir darbdavio (arba jų susivienijimų, organizacijų) dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų“. Šio įstatymo 8 straipsnis numatė galimybę kolektyvinę sutartį sudaryti „įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose su darbuotojais sudaromos darbo sutartys nepriklausomai nuo nuosavybės formos ir nuo to, ar įmonė yra juridinis asmuo, taip pat Lietuvos Respublikoje veikiančiose bendrose su kitomis valstybėmis įmonėse bei užsienio valstybėse įmonėse“.

Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas išskyrė kolektyvinius susitarimus, kuris buvo sudaromas su tikslu sureguliuoti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų darbo santykius ir su jais susijusius socialinius ir ekonominius klausimus. Tokius susitarimus socialiniai partneriai galėjo sudaryti nacionaliniu, šakiniu (gamybos, paslaugų, profesiniu) bei teritoriniu (apskritis, rajono, miesto) lygiu. Taigi kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas skirtingai įvardijo dabar vienu terminu apibūdinamas įmonės bei aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvines sutartis.

⁴⁰ *Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P.84.*

Tam tikri niuansai, susiję su kolektyvinės sutarties samprata pastebimi ne tik nacionaliniuose teisės aktuose, bet ir tarptautiniuose dokumentuose. 1951 metais priimta TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“⁴¹ kolektyvine sutartimi laiko visus rašytinius susitarimus, įtvirtinančius darbo bei priėmimo į darbą sąlygas. Toks susitarimas turi būti sudaromas tarp darbdavio, darbdavių grupės arba su viena ar keliomis darbdavių organizacijomis bei su vienu arba keliais darbuotojų atstovais, kurie turi būti tinkamai išrinkti ir turėti įgaliojimus numatytus įstatymų.

TDO Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ nepateikia kolektyvinės sutarties sampratos, tačiau numato, jog valstybė norėdama, jog darbo sąlygas reguliuotų kolektyviniai susitarimai, imasi priemonių, atitinkančių tos valstybės sąlygas. Taigi ši konvencija leidžia suprasti, jog kolektyvinės sutartys turi įtvirtinti socialinių partnerių pasiektą susitarimą dėl darbo sąlygų.

Darbo kodekse vartojamo kolektyvinės sutarties apibrėžimas skiriasi nuo aptartuose tarptautiniuose dokumentuose naudojamos sąvokos. Paprastai tiek aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, tiek įmonės kolektyvines sutartis galima apibūdinti kaip rašytinį susitarimą, kuris pasiekiamas tarp darbdavio ar darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų kolektyvo arba profesinių sąjungų susivienijimo, kuriuo siekiama nustatyti darbo, darbo apmokėjimo ir kitus ekonominius bei socialinius klausimus. Taigi, atsižvelgiant į tarptautinius teisės aktus, darytina išvada, jog Darbo kodeksas ir tarptautiniai dokumentai skirtingai įvardija kolektyvinės sutarties šalis. TDO kolektyvinės sutarties šalimi įvardija profesines sąjungas, o Darbo kodeksas kolektyvinės sutarties šalimi laiko ne tik profesines sąjungas, bet ir darbuotojų kolektyvą.

Vertėtų pastebėti, kad užsienio šalyse kolektyvinė sutartis vadinama bendru pavadinimu – „*collective agreement*“, arba „*collective bargaining agreement*“, tik labai aiškiai pagal veikimo sferą skiriami jos sudarymo lygiai, t.y. sutartis visos valstybės lygiu, ūkio (pramonės) šakos lygiu ir įmonės lygiu. Sutartis įmonės lygiu dar vadinama „*work agreement*“ – įmonės sutartimi, bet tai ne visur paplitęs terminas. Paprastai kolektyvines sutartis visos valstybės ar tam

⁴¹ International Labour Conventions and Recommendations 1919 – 1991. Vol. I, Geneva: International Labour Office, 1992. P. 534.

tikros ūkio (pramonės) šakos lygiu galima sudaryti tik su profesinėmis sąjungomis, kurios atitinka įstatymuose nustatytus pakankamo atstovavimo kriterijus, o kolektyvinės sutartys įmonės lygiu sudaromos su darbuotojų atstovais konkrečioje įmonėje.⁴²

Apibendrinant galima teigti, jog Darbo kodeksas išskirdamas nacionalinės, teritorinės ir šakos kolektyvines sutartis nuo įmonės kolektyvinės sutarties, neišskiria jų sampratos, o pabrėžia aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo, vykdymo bei turinio skirtumus bei ypatumus nuo įmonės kolektyvinės sutarties. Socialinių partnerių bendradarbiavimu priimta kolektyvinė sutartis sureguliuoja ne tik darbo teisinius santykius, tačiau yra svarbus ir kaip politinis – moralinis teisės aktas. Šiuo susitarimu pasiekiamas darbo santykių stabilumas bei sukuriama atitinkama priemonė iškilusiems konfliktams ar problemoms spręsti. Todėl akivaizdu, jog aukštesnio lygio kolektyviniai susitarimai gali padėti efektyviau išspręsti tam tikras problemas ne tik vienoje įmonėje, bet regione ar net visoje valstybėje. Vis tik kiekviena kolektyvinė sutartis, numatanti visuomeninius santykius, kurie sudaro teisės reguliavimo dalyką, yra laikoma norminiu teisės aktu nepriklausomai nuo to, kokių lygmeniu ji yra sudaryta. Tokia sutartis papildo valstybinį teisinį reguliavimą ir yra ypač vertinama, kaip darbo teisinių santykių įtakingas reguliatorius. Taigi norminių teisės aktų hierarchijoje kolektyvinė sutartis turi ypač svarbią vietą ir reikšmę.

2.2. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties šaly bei turinys

Darbo teisiniuose santykiuose ypatingas dėmesys skiriamas kolektyviniam sutartiniam metodui. Kolektyvinių derybų metu pasiekti susitarimai įgalina socialinius partnerius priimti kolektyvines sutartis, kurios šalia valstybinio reguliavimo įgyja norminio teisės akto galią. Nors daugelio šalių ekonominiai, socialiniai teisiniai ir kiti interesai gali iš esmės skirtis, tačiau daugelyje Europos šalių pripažįstama, jog aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys gali padėti išspręsti iškilusias problemas tarp darbo santykių šalių. Ypatingai svarbios nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis,

⁴² Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskis G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 214 – 215.

kuri gali ne tik įtvirtinti taikų ir efektyvų skirtingų darbo santykių šalių bendradarbiavimą, bet ir standartizuoti šalies ar regiono darbo sąlygas.

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties samprata įtvirtina vieną svarbiausių tokios sutarties reikalavimų – tokia sutartis turi būti rašytinė. Toks pats reikalavimas keliamas ir įmonės kolektyvinei sutarčiai. Darbo kodeksas nenumato jokių alternatyvų, todėl vienareikšmiškai galima teigti, jog socialiniai partneriai prisiimtus įsipareigojimus turi įtvirtinti raštiškame susitarime.

Darbo kodekso 50 straipsnio 1 dalis įtvirtinanti nacionalinės, šakos bei teritorinės kolektyvinės sutarties sampratą leidžia išskirti ir subjektus, kurie turi teisę sudaryti tokio lygmens kolektyvines sutartis. Šias sutartis turi teisę sudaryti profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimai, federacijos centro ir kt.), ginančios darbuotojų interesus bei darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.), atstovaujančios darbdaviams. Taigi kolektyvinę sutartį gali sudaryti tik įstatyme numatyti socialiniai partneriai.

Darbo kodeksas numato tam tikrus asmenis, kuriems yra taikoma nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis, t.y. apibrėžiama tokių sutarčių taikymo sritis. Remiantis Darbo kodekso 1 straipsniu galima teigti, jog aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis įpareigoja įmones, kurių darbdaviai:

- 1) Buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai;
- 2) Prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo.

Taigi įtvirtintas principas pagal kurį kolektyvine sutartimi suteikiamos teisės ir pareigos taikomas remiantis ne pagal darbuotojo priklausymą tam tikrai profesinei sąjungai. Kolektyvinės sutarties įpareigojimai nustatomi pagal darbuotojo priklausimą įmonei, kurios darbdavys ir darbdavių asociacija sudarė kolektyvinę sutartį. Realu, jog darbdavys gali priklausyti ne vienai darbdavių asociacijai. Nenuostabu, jog tokiu atveju gali galioti ne viena kolektyvinė sutartis. Darbo kodeksas nenumato jokių ribojimų ar draudimų, susidarius tokiai situacijai. Akivaizdu, jog konkuruojant kelių kolektyvinių sutarčių nuostatomis, bus taikomas tas kolektyvinis susitarimas, kuris nustatys darbuotojams palankesnes darbo sąlygas.

Darytina išvada, jog kolektyvinę sutartį darbdavių susivienijimo (asociacijos) nariai vykdo dėl narystės asociacijoje, kuri tą sutartį pasirašė arba prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo. Prisijungti prie asociacijos po tam tikros kolektyvinės sutarties (paprastai –

šakos ar teritorinės) pasirašymo gali visi darbdaviai. Taigi, šiuo atveju, kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo sritis tam tikra prasme išplečiama, kadangi jos taikomos ir tiems darbo teisinių santykių dalyviams, kurie nedalyvavo derantis dėl kolektyvinės sutarties sąlygų.⁴³

Kolektyvinės sutarties šalių klausimas išties yra vienas problematiškiausių. Analizuojant Lietuvos kolektyvinius santykius reglamentavusius įstatymus, kurie įtvirtino kolektyvinių santykių institutą iki įsigaliojant Darbo kodeksui, pastebimas tam tikras nevienodas kolektyvinių šalių įvardijimas. 1991 metais įsigaliojęs Kolektyvinių sutarčių įstatymas nustatė, jog kolektyvinė sutartis yra sudaroma tarp darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kolektyvo ir darbdavio. To paties įstatymo 2 straipsnis įtvirtino, jog kolektyvinės sutarties šalių atstovais yra darbuotojų kolektyvo susirinkimo (konferencijos) įgaliota profesinės sąjungos organizacija. Jei yra kelios profesinės sąjungos, tokiu atveju sudaroma tų profesinių sąjungų susitarimu jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Taip pat jei nėra profesinės sąjungos arba nesusitarus dėl jungtinės profesinės sąjungos atstovybės sudarymo, atstovauja kolektyvo išrinkti įgaliotiniai ir darbdavys ar jo įgalioti atstovai. Taigi darbuotojams, kurie nėra profesinės sąjungos nariai atstovauja jų išrinkti atstovai. Bet reikia nepamiršti, jog Kolektyvinių sutarčių įstatymas įtvirtino tik vienos rūšies kolektyvines sutartis – tai įmonės lygio sudaromas kolektyvines sutartis.

Tuo tarpu 1994 metų Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 6 straipsnis numato, jog kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tarp profesinės sąjungos ir darbdavio (arba jų susivienijamų, organizacijų). Šio įstatymo 7 straipsnis įvardija kolektyvinės sutarties šalių atstovus. Jais yra laikomi įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos (ar jų susitarimu sudaryta jungtinė profesinių sąjungų atstovybė), bei darbdavys ar jo įgalioti atstovai.

Taigi Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas kolektyvinės sutarties šalimi laiko profesinę sąjungą. Dėl tokio profesinės sąjungos pripažinimo kolektyvinės sutarties šalimi vyko teisiniai nesutarimai. Vyko ginčai, kuriais buvo siekiama nuspręsti, ar profesinė sąjunga yra kolektyvinės sutarties šalis ar atstovas. Šios padėties nepalengvina kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme kartu su kolektyvinės sutarties šalių terminu įtvirtinta ir tokios sutarties subjektų samprata.

⁴³ *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P.136.

Šio įstatymo 2 straipsnis numatė, jog reikalavimus, susijusius su kolektyviniu ginču, gali iškelti tokie subjektai: visos įmonės darbuotojų kolektyvas arba įmonės struktūrinio padalinio darbuotojų kolektyvas bei įmonės profesinė sąjunga arba profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, profesinių sąjungų asociacija (susivienijimas).

Remiantis Darbo kodekso 60 straipsniu, galime tiksliai įvardyti, jog įmonės kolektyvinės sutarties šalimi gali būti darbuotojų kolektyvas. Šiam darbuotojų kolektyvui, sudarant kolektyvinę sutartį, atstovauja profesinė sąjunga.

Vis dėlto Darbo kodekso kituose straipsniuose galima rasti naudojamą ir kolektyvinės sutarties subjekto sąvoką. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 69 straipsnio 1 dalis numato, jog kolektyvinio darbo ginčo metu iškelti reikalavimai yra pareiškiami darbdaviui bei kolektyvinių sutarčių subjektams. Todėl kyla klausimas ar kolektyvinės sutarties subjektas ir šalis yra vienodos sąvokos.

Teismas profesines sąjungas pripažįsta tik kolektyvinės sutarties šalių atstovu. Tačiau Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalies formuluotė nustatanti, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalis yra darbuotojų kolektyvas, kuriam atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga, suteikia galimybę kalbėti apie kolektyvinės sutarties šalis materialiąja ir formaliąja prasme. Kadangi kolektyvinės sutarties pagrindu atsirandančių kolektyvinių darbo teisinių santykių dalyviai yra įmonės darbuotojai ir kolektyvinė sutartis sudaroma jų naudai, tai materialiąja įmonės kolektyvinės sutarties šalimi visgi reikėtų laikyti darbuotojų kolektyvą. Profesinės sąjungos, atstovaudamos visų darbuotojų teisėms ir interesams, sudaro kolektyvinę sutartį ir tuomet tampa formaliąja įmonės kolektyvinės sutarties šalimi.⁴⁴

Kalbant apie kolektyvinių sutarčių šalis, ypač svarbus yra asociacijų laisvės principas. Darbuotojai ir darbdaviai vienydamiesi į organizacijas siekia suteikti atstovavimui teisinę išraišką. Tokios teisės pagrindas yra asociacijos laisvė. Asociacijos laisvė susilaukia ypač daug dėmesio, o jos svarba atsispindi tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose įstatymuose. Akivaizdu, jog asociacijos laisvės principo reikšmingumas siejamas su kolektyvinių santykių svarba šiuolaikinėse demokratinėse valstybėse.

⁴⁴ *Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje.* - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P. 103-104.

Kalbant apie tarptautinius dokumentus, įtvirtinančius asociacijos laisvę, paminėtina Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija⁴⁵, kurios 11 straipsnio 1 dalis numato kiekvieno žmogaus teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat steigti ir stoti profesines sąjungas savo interesams ginti.

Svarbi yra ir TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“⁴⁶. Šio dokumento 2 straipsnis numato, jog „darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis.“

Lietuvos Respublikos pagrindinis įstatymas – Lietuvos Respublikos Konstitucija⁴⁷ įtvirtina asociacijos laisvės principo pagrindą visoje Lietuvos teisinėje sistemoje. Konstitucijos 35 straipsnis numato, jog „piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams“. Taip pat įtvirtinta nuostata, jog „niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai“.

Asociacijos laisvę darbo teisėje įtvirtina Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalis, numatydamas asociacijos laisvės principą, kuris laikomas vienas svarbiausias darbo teisės principų. Reikšmingas yra ir 2004 metais priimtas asociacijų įstatymas⁴⁸, kuris detaliau nustato asociacijų steigimo, veiklos, valdymo, pertvarkymo ir kitus ypatumus. Taip pat profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnio 1 dalis leidžia kalbėti apie asociacijos laisvę. Numatyta, jog asmenys teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų numatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, turi teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jį veikloje.

Taigi Lietuvos vidaus darbo įstatymuose labiau akcentuojama darbuotojų teisė jungtis į organizacijas, o darbdavių asociacijos teisė tiesiogiai neįtvirtinama. Darbo kodekso 24 straipsnyje kalbama apie darbdavių atstovavimą, tačiau ten apsiribojama įmonės vadovu kaip darbdavio atstovu. Tai galima pateisinti tik tuo, kad darbuotojų asociacijos laisvė kartais gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai varžoma. Tačiau įstatymų nuostatų analizė leidžia teigti, kad tokia teisė pripažįstama ir

⁴⁵ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40 - 987.

⁴⁶ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27 – 653.

⁴⁷ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.

⁴⁸ Valstybės žinios, 2004, Nr. 25 – 754.

darbdaviams, pavyzdžiui, Darbo kodekso 40 straipsnyje socialinė partnerystė apibrėžiama kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų ir jų organizacijų, o tam tikrais Darbo kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.⁴⁹

Atkreiptinas dėmesys, jog kolektyvinės sutarties, kaip ypatingo socialinės partnerystės pagrindu priimto teisės akto šalys turi atstovaujамąjį pobūdį. Sudarius tokią sutartį, teisės ir pareigos atsiranda ne tik tiems asmenims, kurie priėmė kolektyvinę sutartį, bet ir atstovaujamesiems asmenims. Kolektyvinė sutartis suteikia teises ir pareigas tokiems subjektams: darbdaviui kaip kolektyvinės sutarties šaliai; darbdavio atstovui, administracijai; darbuotojų kolektyvui kaip kolektyvinės sutarties šaliai; profesinei sąjungai kaip darbuotojų kolektyvo atstovui bei subjektams – tie, kurie vykdo numatytus įsipareigojimus.

Reikia pažymėti, jog atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams skiriasi nuo atstovavimo, kai yra civiliniai teisiniai santykiai, nes atstovavimo pagrindai numatomi ne sudaromoje sutartyje, o įstatymuose ar įmonės, įstaigos ar organizacijos dokumentuose. Atstovavimo pagrindai esant civiliniams teisiniams santykiams dažniausiai numatomi sutartimis, išskyrus įstatyminių atstovavimą. Be to, skirtingai nuo civilinės teisės atstovavimo instituto, teisės ir pareigos atsiranda ne tik atstovaujamesiems, bet ir atstovams. Tai, kad kolektyvinės sutartys yra sudaromos ir pasirašomos darbo santykių šalių, yra skiriamasis jos požymis nuo valstybės norminių teisės aktų (įstatymų, įsakymų, potvarkių ir kt.), kuriuos priima atitinkamos valstybės institucijos.⁵⁰

Kaip buvo minėta, nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinės sutartys įvardijamos vienu ir tapačiu terminu. Tačiau kiekviena iš šių kolektyvinių sutarčių įgyvendina skirtingus uždavinius. Darbo kodekso 50 straipsnis papildomai įvardija šakos ir teritorine kolektyvine sutartimi įgyvendinamus tikslus. Numatyta, jog šakos kolektyvinė sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės veiklos kryptis, darbuotojų (profesinių sąjungų) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas. Tuo tarpu teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas. Taigi šios kolektyvinės sutartys išskiriamos pagal taikymo sritį.

⁴⁹ *Tiažkijus V.* Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2005. P. 185.

⁵⁰ *Kasiliauskas N.* Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // Justitia. 2005, Nr. 2 (56). P.36.

Paprastai tiek nacionalinės, tiek šakos, tiek teritorinės kolektyvinės sutarties turinį sudaro klausimai, susiję su:

- 1) Darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygomis;
- 2) Darbo apmokėjimo sistema kainų, infliacijos didėjimo atvejais;
- 3) Specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygomis;
- 4) Socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų;
- 5) Darbo normų, išdirbto laiko, aptarnavimo, darbuotojų skaičiaus nustatymo, pakeitimo ir peržiūrėjimo tvarka;
- 6) Kitos šalims svarbios darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos;
- 7) Jos keitimo ir papildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolė, atsakomybė už susitarimo pažeidimą ir kt. (Darbo kodeksas 50 str. 4 d.).

Taigi Darbo kodeksas pateikia išsamų, tačiau nebaigtinį, o minimalų sąrašą kas turėtų būti aptariama aukštesnio lygio kolektyvinėje sutartyje. Daroma išvada, jog kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo metu socialiniai partneriai gali aptarti klausimus ir nenumatytus įstatymu. Taigi kolektyvinių derybų metu socialiniai partneriai laisvai nusprendžia, koks turėtų būti pasiekto kolektyvinio susitarimo turinys. Tačiau atkreiptinas dėmesys, jog kolektyvinės sutarties šalys negali peržengti savo kompetencijos ribų ir taip įsikišti į imperatyviai įstatymo reguliuojamas sritis.

Iš esmės problematiška yra ne nustatyti kolektyvinio sutartinio reguliavimo ribas, o ieškoti sutartinio reguliavimo metodo ir valstybės įstatymų leidybos darnos. Tokios darnos pasiekama vadovaujantis *in favorem* principu, pagal kurį draudžiama į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai.⁵¹ Taigi socialinių partnerių priimtu susitarimu negali būti siekiama pabloginti ir taip silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo padėtį, lyginant su ta, kurią įtvirtina valstybė.

Nacionalinė kolektyvinė sutartis nustato ne tik normas, bet ir bendrąsias darbo sąlygas, kurios turi būti taikomos visoje šalyje ir atsižvelgiant į kolektyvinėje sutartyje nustatytus kriterijus. Šakos kolektyvinėje sutartyje nustatomos norminės sąlygos, taikomos visoje šakoje (paslaugoms). Teritorinės kolektyvinės sutartys nustato darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.176.

ypatumus. Jos periodiškai atnaujinamos. Šių sutarčių tikslas – išplėtoti jų kompetencijai priklausančius klausimus arba pritaikyti nacionalinę ar šakos kolektyvines sutartis.⁵² Kiekviena tokia kolektyvinė sutartis turi efektyviai įgyvendinti keliamus uždavinius ir nenukrypti nuo aukštesnio lygio kolektyvinėms sutartims keliamų reikalavimų.

Kyla esminis klausimas, kaip turėtų būti sprendžiamas tarpusavio aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių konkurencijos problema. Pirmiausia yra siūloma vadovautis hierarchijos principu. Tokiu atveju nacionalinės kolektyvinės sutarties egzistavimas panaikina teritorinės ir šakos kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios reglamentuoja tapačias problemas kaip ir nacionalinė kolektyvinė sutartis. Saugumo ir suderinamumo principu remiasi nacionalinę kolektyvinę sutartį patvirtinančių šalių susitarimu nesiderėti ir nepasirašyti tokių sutarčių, į kurias įtraukti valstybinio lygmens reguliavimo klausimai, arba atsisakyti svarstyti tokius kolektyvinių sutarčių klausimus, kurie prieštarauja valstybinio lygmens nutarimams.⁵³

Teritorinis principas įgalina taikyti tą teritorinę kolektyvinę sutartį, kuri galioja gamybos organizavimo vietoje. O papildymo principas įpareigoja šalis, kurios sudarė nacionalinę kolektyvinę sutartį pripažinti, jog socialinių partnerių šakos lygiu kolektyvinių derybų pasirašytas šakinis susitarimas papildo ir įstatymą, ir žemesnio lygio kolektyvines sutartis.

Vienas išskirtinių kolektyvinių sutarčių požymių – tai viešojo intereso gynimas, kuris įgyvendinamas išplečiant šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties tam tikrų nuostatų taikymo apimtį. Tokią galimybę įtvirtina Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalis. Šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties tam tikros nuostatos, jeigu jos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai gali būti išplėsta tokių nuostatų taikymo sritis. Tokį veiksma gali atlikti tik Socialinės apsaugos ir darbo ministras. Jei jis nustato, jog tam tikros šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra ypač reikšmingos, tuomet nusprendžia, jog tokia sutartis bus taikoma visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai. Tačiau yra numatytas reikalavimas, jog socialinės apsaugos ir darbo ministras gali išplėsti šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritį tik tokiu atveju, jei tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ir teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų ar darbdavių organizacijų. Taigi galime išskirti būtinus reikalavimus susijusius su kolektyvinės sutarties išplėtimu: būtinus pageidavimus išplėsti šakos ar

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.178.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.178.

teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritį bei socialinės apsaugos ir darbo ministro sprendimas išplėsti tokios sutarties taikymo ribas.

Vis dėlto, komentuojamo straipsnio 2 dalyje nenumatyta nei kolektyvinės sutarties ar juos nuostatų išplėtimo tvarka, nei terminai. Darytina išvada, kad tokia tvarka gali būti nustatoma socialinės apsaugos ir darbo ministro ar pačioje kolektyvinėje sutartyje.⁵⁴

Šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatų išplėtimo galimybė reikšminga ir tuo, jog jos skatina pačias kolektyvines derybas. Socialiniai partneriai yra suinteresuoti vesti kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo, siekdami suvienodinti ekonomines, socialines ir darbo sąlygas ne tik regione, bet ir visoje valstybėje. Taip gali būti pasiekiamas stabilumas visuomeniniame gyvenime ir išplečiamas kolektyvinis sutartinis reguliavimas.

Reikia pridurti, jog ši Darbo kodekso naujovė – kolektyvinės sutarties nuostatų išplėtimas – yra įtvirtinta, siekiant sąžiningos darbdavių konkurencijos – tam, kad vykdytys šakos ar teritorinę kolektyvinę sutartį darbdaviai būtų apsaugoti nuo darbdavių – tos pačios rinkos dalyvių, nesančių darbdavių organizacijos nariais ar nesusijusių kolektyvine sutartimi ir todėl neįpareigotų taikyti kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas savo įmonėse – kolektyve. Kadangi institutas tebėra naujas ir šakos bei teritorinių kolektyvinių sutarčių iki šiol sudaryta mažai, šia pažangia nuostata praktikoje dar nebuvo pasinaudota.⁵⁵

Darbo kodekso 53 straipsniu remiamasi, sudarant aukštesnio lygio kolektyvines sutartis. Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis gali būti priimama tik po kolektyvinių derybų proceso. Taigi socialiniai partneriai norėdami sudaryti kolektyvinę sutartį privalo tinkamai įgyvendinti savo teisę į laisvas kolektyvines derybas. Tik laikantis kolektyvinėms deryboms keliamų reikalavimų bei vadovaujantis šiam procesui nustatytais principais galima efektyviai įgyvendinti teisę į kolektyvines derybas. Akivaizdu, jog norint priimti nacionalinę, šakos ar teritorinę kolektyvinę sutartį socialiniai partneriai kolektyvines derybas turi atitinkamai vesti nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu. Taip pat ir tik tam tikros įstatymo įvardytos kolektyvinės sutarties šalys gali inicijuoti nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties pasirašymą.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.181.

⁵⁵ *Nekrošius et al.* Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P.124.

Aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties parengimo, pasirašymo, papildymo ir pakeitimo tvarką, terminus bei kitus su tuo susijusius klausimus nustato kolektyvinės sutarties šalys. Rekomenduojama sudaryti kolektyvinės sutarties parengimo ir priėmimo komisiją, kuri nustatytų derybų tvarką, projekto parengimo terminus, Vyriausybės ir savivaldybės institucijų dalyvavimo derybose galimybę, kolektyvinės sutarties pasirašymo, papildymo ir pakeitimo tvarką, terminus ir kita.⁵⁶

Dar vienas požymis skiriantis aukštesnio lygio kolektyvines sutartis nuo įmonės kolektyvinės sutarties – tai privalomas nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties registravimas. Darbo kodekso 54 straipsnis nustato, jog tam, kad nustatyta tvarka priimta aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinė sutartis įsigaliojotų yra reikalinga registracija pareikštine tvarka.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2002 metais priėmė nutarimą „Dėl nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo“⁵⁷. Jame, kaip ir Darbo kodekse, numatyta, jog Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pareikštine tvarka registruoja kolektyvines sutartis, kurių šalys yra profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Nutarimas įpareigoja darbdavių organizacijų atstovą ne vėliau kaip per 20 kalendorinių dienų po kolektyvinės sutarties pasirašymo pateikti kolektyvinę sutartį registruoti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Turi būti pateikiami tokie dokumentai:

- a) Paraiška įregistruoti kolektyvinę sutartį (turi būti nurodoma profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pavadinimai, buveinės, telefono numeriai, vadovų vardai ir pavardės, jeigu tai nenurodyta kolektyvinėje sutartyje);
- b) Šalių pasirašyta kolektyvinė sutartis (2 egzempliorius, turinčius vienodą teisinę galią, ir vieną kopiją, patvirtintą įstatymų nustatyta tvarka);
- c) Susirinkimo (konferencijos, suvažiavimo) dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo protokolo išrašas bei įgaliojimas atsiimti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje įregistruotą kolektyvinę sutartį.

Jeigu darbdavių organizacija neįvykdo įsipareigojimo įregistruoti nacionalinę, šakos ar teritorinę kolektyvinę sutartį per 20 dienų terminą, teisę įregistruoti tokią kolektyvinę sutartį įgyja

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.182.

⁵⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 112 – 5010.

kita kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga. Tokiu atveju profesinė sąjunga aukštesnio lygio kolektyvinę sutartį pateikia registruoti per 10 dienų, kurios skaičiuojamos nuo 20 dienų termino per kurį tokią kolektyvinę sutartį turėjo įregistruoti darbdavių organizacija. Profesinė sąjunga turi pateikti visus dokumentus, kuriuos turėjo pateikti darbdavių organizacija.

Darbdavių organizacija per 5 darbo dienas nuo paraiškos įregistruoti kolektyvinę sutartį bei nurodytų dokumentų pateikimo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dienos privalo raštu pranešti profesinių sąjungų organizacijai, kad kolektyvinė sutartis pateikta registruoti.

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties registracija yra svarbi, jog nuo tokios kolektyvinės sutarties įregistravimo momento įsigalioja pati sutartis. Svarbu paminėti, jog aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys ne visada buvo registruojamos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje. Iki tol registracija buvo numatyta Teisingumo ministerijoje. Tuo laikotarpiu kolektyvinių sutarčių, sudarytų aukštesniu nei įmonės lygiu buvo žymiai daugiau, tačiau tai nereiškia, jog socialiniai partneriai šiuo metu aktyviau renkasi žemesnio lygio kolektyvinį reguliavimą ar iš vis nesirenka jokie. Priežastis ta, kad dauguma Teisingumo ministerijoje registruojamų sutarčių neatitiko aukštesnio lygio kolektyvinėms sutartims keliamų reikalavimų.

Taigi nacionalinės, šakos ar teritorinės sutarties įsigaliojimas yra sietinas su tokių sutarčių įregistravimo momentu. Todėl kiekviena iš šių sutarčių įsigalioja nuo jų įregistravimo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje dienos. Aukštesnio lygio kolektyvinėmis sutartimis numatytos teisės ir pareigos subjektus įpareigoja iki jose nurodytos dienos ar naujos nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pateiktas aukštesnio lygio kolektyvines sutartis įregistruoja nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo žurnale. Numatyti reikalavimai, kad pradėdant daryti įrašus registracijos žurnale, kolektyvinių sutarčių registravimo žurnalo lapai turi būti sunumeruoti. Suskaičiuojami lapai ir jų skaičius patvirtinamas antspaudu ir valstybės tarnautojo parašu. Žurnalą pildantis valstybės tarnautojas turi užpildyti kolektyvinių sutarčių registravimo žurnalo titulinį lapą. Baigus pildyti kolektyvinių sutarčių registravimo žurnalą, po paskutiniu įrašu būtina nurodyti šio žurnalo kolektyvinių sutarčių registravimo numerius ir datas, kada pradėtas ir baigtas pildyti šis žurnalas. Toks kolektyvinių sutarčių registravimo žurnalas yra saugomas teisės aktų nustatyta tvarka. Valstybės tarnautojas, kuris atlieka kolektyvinių sutarčių registravimą, kolektyvinės sutarties tituliname lape deda Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos spaudą. Taip pat privaloma nurodyti registravimo numerį,

datą bei pasirašyti. Ministerijos spaudas turi būti dedamas paskutinio lapo antroje pusėje, prie susiuvimo vietos. Šioje vietoje taip pat įrašomas registravimo numeris, data ir padedamas valstybės tarnautojo parašas.

Vyriausybės minėtas nutarimas numato, kokias sutartis Socialinės apsaugos ir darbo ministerija neturi teisės registruoti. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija negali registruoti kolektyvinių sutarčių, kuriose yra taisyčių, priedašų, užbrauktų žodžių. Taip pat jeigu kolektyvinė sutartis yra iš dviejų ir daugiau lapų ir jie nesusiūti, nesunumeruoti arba jeigu susiūtų lapų skaičius nepatvirtintas profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos vadovų ar įgaliotų atstovų parašais ir antspaudu – tokias kolektyvines sutartis Socialinės apsaugos ir darbo ministerija atsisako registruoti.

Įregistruotos kolektyvinės sutarties du egzemplioriai grąžinami darbdavių organizacijos atstovui. Darbdavių organizacijos atstovas antrąjį įregistruotos kolektyvinės sutarties egzempliorių turi įteikti kitai šaliai. Galima teigti, jog jei nors aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis buvo pateikta registruoti ne darbdavių organizacijos, bet profesinės sąjungos, vis vien egzemplioriai pirmiausiai yra įteikiami darbdavių organizacijai. Įregistruotos kolektyvinės sutarties kopija saugoma Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

Kolektyvinės sutarties registracija siekiama tam tikrų tikslų. Pareikštinė registravimo tvarka turi informacinį pobūdį. Tokios registracijos tikslai yra: pateikti bendrą realių darbo sąlygų ir darbo santykių problemų vaizdą, duomenis apie socialinius partnerius, apibūdinti galimybę plėtoti šakos kolektyvines sutartis. Be to, informacija reikalinga vykdomosios valdžios institucijoms, siekiant nustatyti kolektyvinio – sutartinio darbo santykių reguliavimo tendencijas, atsižvelgti į tokio reglamentavimo patirtį priimant įstatymus ir kitus norminius teisės aktus, taip pat kontroliuoti, kaip vykdoma kolektyvinė sutartis.⁵⁸

Taigi Darbo kodekso 55 straipsnis įtvirtina jau minėtą nuostatą, jog nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jų įregistravimo dienos. Tik nuo įregistravimo momento socialinių partnerių prisiimti įsipareigojimai įgauna teisinį pagrindą. To paties straipsnio nuostatos numato ir aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties galiojimo terminą. Nacionalinė, šakos ir

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P. 182-183.

teritorinė kolektyvinė sutartis galioja iki jose nurodytos dienos arba naujos atitinkamo lygmens kolektyvinėms sutarties sudarymo. Taigi socialiniai partneriai gali pasirinkti kolektyvinės sutarties galiojimo terminą iš dviejų alternatyvų.

Jei kolektyvinės sutarties šalys nusprendžia padaryti tam tikrus galiojančios sutarties pakeitimus ar papildymus, tai gali padaryti savo nustatyta tvarka. Tokią galimybę numato Darbo kodekso 53 straipsnio 2 dalis. Kolektyvinėms sutarties šalims padarius sutartyje pakeitimų, pakeistas jos tekstas registruoti pateikiamas ta pačia tvarka. Pasikeitus sąrašui įmonių, kurioms taikoma kolektyvinė sutartis (jeigu nesikeičia kolektyvinės sutarties tekstas), kolektyvinės sutarties šalys pateikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai susirinkimo (konferencijos, suvažiavimo) protokolą, kuriame nurodoma, kam ji bus taikoma. Šiuo atveju Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kolektyvinės sutarties iš naujo neregistruoja. Galioja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje įregistruotas kolektyvinės sutarties tekstas.⁵⁹

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties nutraukimo tvarka taip pat gali būti numatyta kolektyvinės sutarties šalių tarpusavio susitarimu. Tokia teisė įtvirtinama Darbo kodekso 56 straipsnio nuostata. Ši galimybė kolektyvinės sutarties šalims suteikiama atsižvelgiant į šalių savanoriškumo, lygiateisiškumo, pagarbos teisėtiems savitarpio interesams ir svarbiausia – savarankiškumo priimant šalis įpareigojančius principus.

Taigi kolektyvinės sutarties nutraukimas priimtinas tik išskirtiniais atvejais, kadangi tokia išimtinė priemonė prieštarautų laisvų kolektyvinių derybų principui. Kilus darbo ginčams, šalys pirmiausia turėtų dėti pastangas laikytis pasirašytų sutarčių ir jas sąžiningai įgyvendinti. Be to, kolektyvinėse sutartyse, nustatant kolektyvinės sutarties nutraukimo atvejus ir tvarką, turėtų būti numatytos darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijos, šalių sutaikinimo būdas sprendžiant kilusius konfliktus.⁶⁰

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja kolektyvinės sutarties šalys. Tačiau jos gali įgalioti atstovus, taip pat darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijas, kurios prižiūrės ir kontroliuos kaip yra laikomasi aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties įsipareigojimai. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties šalys, remdamosi

⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P. 184.

⁶⁰ *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P.144.

Darbo kodekse 40 straipsnio 2 dalies 6 punkte įtvirtintu tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principu siekia efektyvaus ir tinkamo sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatų vykdymo. To paties straipsnio ir dalies 5 punktas, įtvirtinantis realaus įsipareigojimų vykdymo principą, įpareigoja kolektyvinės sutarties šalis nenukrypti nuo priimtų teisių ir pareigų bei realiai jas vykdyti.

Vis tik, kaip darbdaviai laikosi kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir pažeidimų prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija ir kitos institucijos. Tokią nuostatą Darbo kodeksas įtvirtinęs 32 straipsniu suteikė darbuotojams didesnę apsaugą nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio savivalės, kuria jis pažeistų kolektyvine sutartimi prišimtas teises ir pareigas. Vadinasi, darbdavio įsipareigojimai darbuotojams yra labiau stebimi ir kontroliuojami.

Kylantys ginčai dėl nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo bei vykdymo, sprendžiami Darbo kodekso nustatyta tvarka. Nesutarimai, atsiradę dėl kolektyvinės sutarties yra nagrinėjami taikinimo komisijoje bei darbo arbitraže arba trečiųjų teisme. Kolektyvinio ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra privalomas etapas. Ir tik neišsprendus ginčo, šis gali būti perduodamas vienam iš alternatyvių kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančių organų – darbo arbitražui arba trečiųjų teismui.

Taigi socialiniai partneriai laisvų kolektyvinių derybų keliu nėra valstybės įpareigojami kolektyviniame susitarime nustatyti tik tam tikras ekonominio ar socialinio pobūdžio teises ir pareigas. Vadinasi, kolektyvinių sutartinių santykių subjektai, vadovaudamiesi įstatymais bei norminiais teisės aktais, tampa įtakingais kolektyvinių santykių kūrėjais. Taigi tiek nacionalinė, tiek šakos, tiek teritorinė kolektyvinė sutartis, užimanti ypatingą vietą šiuolaikinėje demokratinėje valstybėje, padeda sureguliuoti ne tik darbo teisinius santykius, bet ir ekonomines, socialines ir kitas problemas. Įstatymuose įtvirtintas valstybės požiūris į aukštesnio lygio kolektyvines sutartis leidžia tokias sutartis laikyti ne tik svarbiu sutartiniu aktu, bet ir reikšmingu norminiu teisės aktu. Valstybės sukurtas teisinis kolektyvinių santykių instituto pagrindas, suteikia socialiniams partneriams savo nuožiūra keisti bei papildyti darbo teisę kolektyviniais susitarimais bei pasiekti socialinę taiką.

2.3. Kolektyvinių sutarčių vieta darbo teisės šaltinių sistemoje

Kolektyvinės sutarties sampratos kaita, kaip ir pačių kolektyvinių darbo santykių kaita, besikeičiančioje teisinėje sąmonėje suformavo dabar egzistuojantį suvokimą apie kolektyvinę sutartį. Darbo kodeksu įtvirtintas laisvų kolektyvinių derybų principas šalia valstybės priimamų įstatymų Lietuvos darbo teisinių santykių reguliavimą patiki kolektyvinių derybų metu pasiektam susitarimui – kolektyvinei sutarčiai. Socialinės partnerystės instituto įtvirtinimas suteikia darbuotojams ir darbdavių atstovams bei jų organizacijos priimti sprendimus, turinčius galios reguliuoti darbo teisinius santykius. Valstybė palieka laisvą erdvę socialiniams partneriams, laikantis įstatymų ir kitų teisės aktų, priimant kolektyvinius susitarimus, papildyti bei kurti darbo teisės šaltinių sistemą.

Kolektyvinė sutartis yra sėkmingų kolektyvinių derybų tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio ar jo atstovų bei jų organizacijų pasiektas rezultatas. Sudarydamos kolektyvinę sutartį šalys pirmiausiai įgyvendina įstatymų užtikrinamą teisę į kolektyvinį (sutartinį) darbo santykių reguliavimą. Be to, kaip ir visos sutartys, ji tam tikra prasme sureguliuoja sutartį sudarančių teisės subjektų santykius. O valstybės pagrindiniu uždaviniu tampa ne nustatyti konkrečią darbuotojų ir darbdavių tarpusavio teisių ir pareigų apimtį, o tik apibrėžti visiems darbdaviams ir darbuotojams privalomai taikomus minimalius darbo standartus, nuo kurių nukrypti sudarant susitarimus negalima, ir sukurti tam tikrus teisinius rėmus arba gaires, kaip turi būti sudaromi ir vykdomi konkrečias darbo sąlygas nustatantys susitarimai tarp darbuotojų ir darbdavių bei jų atstovų.⁶¹

Norint suprasti, kokia kolektyvinės sutarties vieta darbo teisės šaltinių sistemoje, pirmiausia reikėtų suprasti, kokia šios sutarties teisinė prigimtis. Kolektyvinės sutarties teisinės prigimties analizė leidžia suprasti, kokią įtaką darbo teisiniams santykiams daro socialinių partnerių priimti kolektyviniai susitarimai.

Kolektyvinė sutartis laikoma specifinės teisės formos rūšies normine sutartimi. Todėl galima kalbėti ir apie išskirtinius šios sutarties bruožus. Kolektyvinei sutarčiai skirtingai nuo sandorinių sutarčių, būdinga, jog tokios norminės sutartys nėra personifikuotos, individualaus, vienkartinio pobūdžio. Jų turinį sudaro bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės. Galima išskirti tokius

⁶¹ *Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P.117.*

šiai norminiai sutarčiai būdingus požymius: bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės nustatymas; susitarimo savanoriškumas; interesų bendrumas; sutarties šalių lygiateisiškumas; sutarties dalyvių sutarimas visais esminiais sutarties aspektais; abipusė atsakomybė už prisiimtų pareigų neįvykdymą ar netinkamą vykdymą; sutarties užtikrinimas teisinėmis priemonėmis.⁶²

Socialiniai partneriai sutartinį kolektyvinį reguliavimą įgyvendina sudarydami kolektyvines sutartis. Ją galime apibūdinti kaip norminį susitarimą, sudaromą tarp darbuotojų ir darbdavio (darbdavių).⁶³ Taigi kolektyvinė sutartis pagal savo prigimtį yra laikoma tiek sutartiniu aktu, tiek norminiu teisės aktu. Iš vienos pusės socialiniai partneriai pasiekia savo interesų derinimo, sudarydami sutartį, o iš kitos pusės jie priima tam tikras su darbo teisiniais santykiais susijusias normatyvines nuostatas, kurios laikomos darbo teisės šaltiniu.

Galime teigti, jog kolektyvinės sutarties prigimtis yra mišri. Viena vertus, tai yra norminis teisės aktas, įtvirtinantis lokalias normas, padidinančias socialines garantijas, kita vertus, kolektyvinė sutartis yra darbdavio (administracijos) ir darbuotojų (darbo kolektyvo) – socialinių partnerių konkrečioje įmonėje susitarimas.⁶⁴

Teisę kolektyvinę sutartį laikyti norminiu teisės aktu įgalina įstatyminis tokios nuostatos įtvirtinimas. Darbo kodekso 3 straipsnis įvardija, jog darbo teisės šaltiniais yra laikomi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Darbo kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai bei kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

Išanalizavus Darbo kodekso 3 straipsnį galime teigti, jog visų rūšių kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos bus laikomos darbo teisės šaltiniu. Svarbu, jog nacionalinė, šakos, teritorinė ar įmonės kolektyvinė sutartis įtvirtintų normas, reglamentuojančias darbo, socialines ar ekonomines sąlygas.

Specifinis darbo teisinių santykių reglamentavimo šaltinis yra įmonių, įstaigų ir organizacijų pagal savo kompetenciją priimti norminiai teisės aktai, galiojantys tik tam tikros

⁶² Vaišvila A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000. P.244.

⁶³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.176.

⁶⁴ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P.92.

įmonės, įstaigos ir organizacijos darbuotojams (t.y. vietiniai (lokalūs) teisės aktai), ir kolektyvinės sutartys.⁶⁵

Taigi pats Darbo kodeksas įvardija kolektyvinės sutartis kaip specifinius teisės aktus. Todėl kalbėdamas apie įmonėse, įstaigose ir organizacijose priimamus vietinius norminius teisės aktus ir kolektyvinės sutartis, Darbo kodeksas išskiria tokius teisės aktus iš visų darbo teisės įstatymų bei norminių teisės aktų. Vadinasi, tik darbo teisės šaltinių hierarchijoje galime rasti tokio pobūdžio teisės šaltinius. Taigi kolektyvine sutartimi yra numatoma nevienkartinio taikymo darbo santykių elgesio taisyklė, kuria turi vadovautis neapibrėžtas skaičius darbo teisinių santykių subjektų.

Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalis ir 4 dalys nustato ir pabrėžia tam tikrus reikalavimus įmonėse, įstaigose ir organizacijose priimamiems vietiniams lokaliniais teisės aktams bei kolektyvinėms sutartims. Numatyta, jog socialiniai partneriai įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal jų kompetenciją gali priimti vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus, kurie nustatytų įstatymų bei kitų norminių teisės aktų nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas, palyginti su nustatytomis įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms. Tačiau socialiniai partneriai priimdami tokius vietinius (lokalinius) teisės aktus privalo laikytis įstatymų nustatytos tvarkos.

Nors socialiniams partneriams paliekama laisva erdvė priimti jų kompetencijai priklausančius klausimus, tačiau jie negali piktnaudžiauti suteikta teise priimti tokius susitarimus, kurie ne tik prieštarautų įstatymų normoms, bet ir pablogintų tokių įstatymų nustatytas sąlygas. Todėl Darbo kodeksas pabrėžia, jog negalioja jokie trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, kurie pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai Darbo kodeksas ar kiti įstatymai tiesiogiai neuždraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, vis dėlto tokie subjektai privalo vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taigi Darbo kodeksas reikalauja socialinius partnerius įgyvendinti savo teises nepažeidžiant įstatymų bei kitų norminių teisės aktų.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.40.

Darbo kodeksas sukuria teisinį pagrindą pagal kurį kolektyvines sutartis galime laikyti norminiu teisės aktu. Tačiau pabrėžia, jog darbo teisės šaltiniu yra laikomos tik normatyvinės tokių sutarčių nuostatos, bet ne pačios kolektyvinės sutartys.

Toki atribojimą įstatymo leidėjas nustato, atsižvelgdamas į tai, kad kolektyvinių sutarčių sąlygos yra skirtingos – ne tik normatyvinės, bet ir organizacinės⁶⁶, prievolinės bei informacinės. Organizacinės nuostatos įtvirtina visus esminius klausimus susijusius su kolektyvinės sutarties galiojimu. Socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje turi apspręsti tokius organizacinio pobūdžio klausimus: turi numatyti tokios sutarties galiojimo terminą, daromų pakeitimų ar papildymų tvarką, numatyti, kaip įgyvendinama kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė bei kokia atsakomybė gali būti taikoma už kolektyvinės sutarties pažeidimus. Prievolinio pobūdžio nuostatos įtvirtina socialinių partnerių įsipareigojimus. Informacinės nuostatos tiesiog pakartoja privalomas įstatymų nuostatas, kurios turi atsispindėti kolektyvinėje sutartyje. Todėl tiek informacinio, tiek prievolinio, tiek organizacinio pobūdžio nuostatas nėra tikslo laikyti norminėmis nuostatomis.

Taigi tos kolektyvinės sutarties nuostatos, kuriomis socialiniai partneriai prisiima naujus įsipareigojimus dėl tam tikrų jiems svarbių darbo sąlygų yra ypač vertinamos, todėl joms suteikiama norminio teisės akto galia. Šiomis nuostatomis yra įtvirtinamos darbo taisyklės nuo kurių kolektyvinės sutarties galiojimo laiką negali nukrypti nei darbdavys, nei darbuotojai.

Kalbant apie kolektyvinę sutartį kaip apie norminį teisės aktą, reikia nepamiršti, jog ji, kaip ir norminis teisės aktas turi atitikti norminio pobūdžio teisės aktams keliamus reikalavimus. Pirmiausia norminis teisės aktas pasižymi tuo, jog toks teisės aktas įtvirtina elgesio taisyklę, kuri sureguliuoja žmonių elgesį bei nustato tam tikras teises ir pareigas. Taigi kolektyvine sutartimi teisės ir pareigos yra nustatomos darbo teisinių santykių subjektams. Ji numato įsipareigojimus, kuriuos privalo laikytis darbo santykių subjektai ir nenukrypti nuo tokių įsipareigojimų.

Norminis teisės aktas yra visuotinai privalomas. Vadinasi, net jei asmuo ir nepritaria tokiam teisės aktui arba nežino tokio teisės akto nustatomų įsipareigojimų, vis vien norminis teisės aktas bus taikomas tokiam asmeniui. Teisės normos turi būti privalomos visiems ir vienodai. Kolektyvinės sutarties nuostatos yra taikomos tam tikram darbo santykių subjektų ratui.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.40.

Kolektyvinė sutartis pasižymi tuo, jog jos nuostatos bus taikomos ir tiems darbuotojams ir darbdaviams, kurie jos sudarymo metu nebuvo prie jos prisidėję.

Svarbus norminio teisės akto požymis yra tai, jog jame įtvirtinta taisyklė visada yra aiškiai suformuluota ir įtvirtinta oficialiuose dokumentuose. Todėl ir kolektyvinės sutarties nuostatos turi atitikti šį reikalavimą. Visi įsipareigojimai, kuriuos nustato socialiniai partneriai turi būti aiškūs, o ne užslėpti ar netinkamai suformuluoti. Teisės ir pareigos privalo atsispindėti oficialiai priimtoje kolektyvinėje sutartyje.

Norminis teisės aktas turi būti sukurtas arba patvirtintas teisėkūros subjekto. Esminis skirtumas tarp kolektyvinės sutarties kaip norminio teisės akto ir valstybės priimamo teisės akto, tai subjektai, turintys teisę priimti atitinkamą aktą. Teisės aktai yra priimami kompetentingų valstybės institucijų. Tuo tarpu kolektyvinę sutartį gali sudaryti darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos. Nacionalinę, šakos bei teritorinę sutartį sudaro profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos. O įmonės kolektyvinę sutartį turi teisę sudaryti darbdavys ir darbuotojų kolektyvas.

Svarbu, jog už norminio teisės akto nesilaikymą kyla teisinė atsakomybė. Taigi valstybė garantuoja tokio teisės akto prievartinį laikymąsi. Kolektyvinės sutarties šalys, nustatydamos teises ir pareigas nustato ir tokios sutarties vykdymo kontrolę. Socialiniai partneriai turi numatyti, kokia atsakomybė kyla už kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaikymą ar netinkamą vykdymą. Taip pat kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų kontrolę darbdavių atžvilgiu atlieka Valstybinė darbo inspekcija bei kitos institucijos.

Taigi galime išskirti tokius kolektyvinės sutarties kaip norminio teisės akto požymius:

- a) Ją priimti turi teisę darbuotojų ir darbdavio (darbdavių) atstovai;
- b) Ji priimama po kolektyvinių derybų;
- c) Ji yra laikino veikimo aktas;
- d) Norminių teisės aktų hierarchijoje ji užima ypatingą vietą ir darbo santykių reguliavime atlieka ypatingą vaidmenį;

- e) Joje numatytų teisių apsauga vykdoma teismo (esant individualiems darbo ginčams) ir taikinimo tvarka (esant kolektyviniams darbo ginčams).⁶⁷

Kadangi kolektyvinė sutartis, kaip ir pati darbo teisė pasižymi dualizmu, būtina aptarti ir kitą šios sutarties požymį – tai kolektyvinės sutarties kaip sutartinio akto požymius. Jau išsiaiškinta, jog kolektyvinę sutartį sudaro normatyvinės, organizacinės, prievolinės bei informacinės nuostatos. Dėka normatyvinių nuostatų kolektyvinę sutartį galime laikyti norminiu teisės aktu – darbo teisės šaltiniu. Taigi likusios – organizacinio, informacinio bei prievolinio pobūdžio nuostatos sudarys kolektyvinės sutarties kaip sutartinio akto nuostatas.

Sutartinį kolektyvinės sutarties pobūdį atspindi jos priėmimo principai: šalių lygiateisiškumas, tinkamas šalių atstovavimas, kolektyvinės sutarties turinio laisvas nustatymas.⁶⁸ Apie kolektyvinės sutarties kaip sutartinį aktą leidžia kalbėti Darbo kodekso 48 straipsnyje įtvirtinti šios sutarties priėmimo principai- kolektyvinių derybų sąžiningumo bei nevilkinimo principai.

Numatyta, jog pradėti kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo yra suteikiama abiem socialiniams partneriams lygiomis teisėmis. Taigi galime išskirti šalių lygiateisiškumo principą. Šiuo principu vadovujamasi ne tik pradedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo, bet ir visų kolektyvinių derybų metu. Šalių lygiateisiškumo principas leidžia darbo santykių subjektus kolektyvinių derybų metu laikyti lygiais, neišskiriant nei vieno iš jų pranašumo.

Taigi socialinių partnerių teisės, sudarant kolektyvinę sutartį yra vienodos. Darbdaviams atstovaujantys atstovai ar jų organizacijos negali naudotis savo ekonominiu pranašumu. Šiuo atveju ir darbuotojų interesus ginančios organizacijos negali savęs laikyti silpnesniąja šalimi. Taigi nors darbo santykių metu išskiriamos ekonomiškai stipresnė šalis – darbdavys bei silpnesnioji šalis – darbuotojas, kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo tokio skirstymo nebelieka. Socialiniai partneriai turi lygias teises ir pareigas. Laisvų ir savanoriškų derybų metu socialiniai partneriai laisva valia nustato teises ir pareigas. Nei vienai iš

⁶⁷ *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P.92.

⁶⁸ *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P.92.

kolektyvinės sutarties šalių negali būti primetami įsipareigojimai, kurių šalis ne tik nenori, bet galbūt ir negali įvykdyti.

Kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tik tarp tinkamų šalių atstovų. Vadinasi kolektyvinę sutartį gali sudaryti tik įstatymo numatyti subjektai. Kolektyvinė sutartis bus tinkamai sudaryta, jei sudarant nacionalinę, šakos bei teritorinę sutartį darbuotojams atstovaus profesinių sąjungų organizaciją ir darbdaviui atstovaus darbdavių organizacija. Įmonės kolektyvinė sutartis bus laikoma tinkamai sudaryta, jei ji bus pasirašyta tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo.

Kiekvienas socialinis partneris turi teisę siekti išspręsti jam rūpimus klausimus. Todėl abi kolektyvinės sutarties šalys gali laisvai nustatinėti kolektyvinės sutarties turinį. Taigi kolektyvinės sutarties turinio laisvo nustatymo principas leidžia socialiniams partneriams nustatyti ne tik visus jiems rūpimus ekonominius, socialinius bei darbo klausimus, bet ir numatyti, kokių būdu bus vykdoma sutartis, kaip daromi pakeitimai arba papildymai kolektyvinėje sutartyje, kaip bus atliekama tokios sutarties vykdymo kontrolė, kokia atsakomybė bus taikoma už sutarties nesilaikymą ir kita.

Taigi išnagrinėjus kolektyvinės sutarties vietą darbo teisės šaltinių sistemoje, iškyla klausimas, kaip sprendžiamas kolektyvinio sutartinio reguliavimo santykis su individualiu sutartiniu reguliavimu bei su valstybiniu teisiniu darbo santykių reguliavimu.

Remiantis Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalimi, paprastai įmonėse, įstaigose, organizacijose priimamuose lokalinuose norminiuose aktuose bei kolektyvinėse sutartyse yra nustatomos tokios darbo sąlygos, papildomos garantijos bei darbo, socialinės bei buities lengvatos, kurių nenustato įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Taip pat gali būti nustatomos tokios sąlygos, kurias įstatymas ar norminiai teisės aktai numato, tačiau socialiniai partneriai siekia pagerinti ar tik patikslinti tokias sąlygas. To paties straipsnio 4 dalis numato, jog negali galioti jokie trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, kurie pablogina darbuotojų padėtį palyginus su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

Taigi socialiniai partneriai gali įsikišti į įstatymo ar norminio teisės akto reguliavimo sritį, tačiau negali nustatinėti blogesnių sąlygų nei šie numato. Taip pat jie gali nustatinėti darbo sąlygas, kurių nereglamentuoja įstatymai ar norminiai teisės aktai. Be abejo, tokiu atveju socialiniai partneriai taip pat turi vadovautis galiojančiomis teisės normomis ir nepažeisti darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykių šalies interesų.

Galime konstatuoti, jog kolektyvinės sutartys papildo valstybinį reguliavimą:

- a) Jomis konkretinama įstatymų leidyba;
- b) Įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai įtraukti į kolektyvines sutartis vienas ar kitas sąlygas;
- c) Užpildomos teisės spragos (pagal savo kompetenciją);
- d) Padidinamos darbuotojų darbo teisių garantijos, nustatant papildomų, palyginti su įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų.⁶⁹

Individualia darbo sutartimi Darbo kodekso 93 straipsnis įvardija, kaip sutartį sudaroma tarp darbuotojo ir darbdavio, kuria darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, kurios yra nustatytos darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ar šalių susitarimu. Vadinasi, jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje į kurią priimamas darbuotojas yra galiojanti nacionalinė, šakos, teritorinė ar įmonės kolektyvinė sutartis, šiam darbuotojui, kaip ir kitiems dirbantiesiems, bus taikoma kolektyvinė sutartis. Tačiau jei individualia darbo sutartimi darbuotojui būtų numatomos palankesnės darbo sąlygos nei kolektyvinėje sutartyje, tokiu atveju bus taikoma darbo sutartis. Tokia nuostata įtvirtina ir TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“. Joje numatyta, jog individualios sutarties sąlygos, kurios yra priešingos kolektyvinės sutarties nuostatomis neturi jokios įtakos ir automatiškai netaikomos. Jei individualioje darbo sutartyje yra įtvirtintos darbuotojui geresnės darbo sąlygos nei kolektyvinėje sutartyje, tokia individuali darbo sutartis negali būti laikoma prieštaraujančia kolektyvinei sutarčiai.

Individualia darbo sutartimi kaip ir kolektyvine darbo sutartimi yra draudžiama nustatyti tokias teises ir pareigas, kurios pablogintų darbuotojų padėti palyginus su ta, kurią nustato įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Sąvoka „pablogina“ yra vertinamoji. Dažniausiai sunku pasakyti, tam tikras susitarimas pablogino darbuotojo padėtį ar ne.⁷⁰ Manytina, kad kiekvienu atveju turi būti išsamiai ištiriamos tiek darbo sutarties, tiek kolektyvinės sutarties, tiek įstatymo ar norminio teisės akto įtvirtintos nuostatos. Todėl negalima įstatymo normomis įtvirtinti ir apibrėžti,

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. P.177.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. – Vilnius: Justitia, 2004. P.47.

kokios sąlygos būtent pablogina darbuotojo padėtį. Kiekviena situacija turi būti tinkamai išanalizuota. Svarbiausia tiksliai išsiaiškinti, ar konkuruojančių teisės aktų dalykas ir objektas yra tapatūs.

Darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalis atsako į klausimą, kokia kolektyvinė sutartis turėtų būti taikoma įmonėje, jeigu yra kelios galiojančios kolektyvinės sutartys. Vadinasi, jeigu įmonėje galioja ne viena kolektyvinė sutartis, tuomet taikomas toks kolektyvinis susitarimas, kuris numato palankesnes sąlygas darbuotojams.

Paminėtina, jog įstatymai įtvirtina tam tikrą kolektyvinių sutarčių hierarchiją, kuria vadovaujamasi, kai yra kelios galiojančios vienu metu kolektyvinės sutartys. Taigi įmonės kolektyvinės sutarties nuostatos negali prieštarauti aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių nuostatomis. Tai reiškia, jog jei galioja nacionalinė, šakos arba teritorinė kolektyvinė sutartis kartu su įmonės kolektyvine sutartimi, tokiu atveju bus taikomos nacionalinė, šakos ar teritorinė kolektyvinė sutartis. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje galioja vietinis (lokalinis) norminis aktas, jis negali prieštarauti teritoriniu ar nacionaliniu lygiu priimtoms kolektyvinėms sutartims. Šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos negali nustatyti tokių reikalavimų, kurie jau numatyti nacionaline kolektyvine sutartimi.

Taigi galime teigti, jog darbo teisinius santykius reguliuojančių pagrindinių teisės aktų seka, jų juridinės galios mažėjimo kryptimi išsidėstytų maždaug šitaip:

- 1) Įstatymų privalomosios normos (imperatyvai);
- 2) Aukštesnio lygio kolektyvinių susitarimų nuostatos (nacionalinės, šakos bei teritorinės kolektyvinės sutarties);
- 3) Individualių darbo sutarčių sąlygos;
- 4) Minimalius standartus įtvirtinančios ar dispozityvios įstatymų normos.

Taigi kiekvienas teisės aktas būtų aiškiai subordinuotas kitam, ir galiotų *in favorem* principas – taikomos darbuotojui palankesnes darbo sąlygas nustatančio teisės akto nuostatos.⁷¹

Kolektyvinių sutarčių kaip ypatingo teisės akto reikšmė atsispindi ne tik numatant svarbią vietą darbo teisės šaltinių sistemoje. Kolektyvinių darbo teisinių susitarimų reikšmė svarbi

⁷¹ Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė, 1999, 33 (1). P. 10.

ir dėl jų atliekamų funkcijų. Trys svarbiausios kolektyvinio sutartinio reguliavimo funkcijos yra glaudžiai tarpusavy susijusios. Tik jų pagalba socialiniai partneriai gali įgyvendinti savo teises ir pareigas.

Kolektyvinė sutartis kaip specifinis teisės aktas normatyvinėmis savo nuostatomis įgyvendina vieną svarbiausią savo funkciją – normų kūrimo. Socialiniams partneriams suteikta galimybė kolektyvinėmis sutartimis pagerinti ne tik darbo, bet ir socialines, buitines sąlygas. Normų kūrimo funkcijos įgyvendinimas paliekamas būtent socialiniams partneriams, nes jie yra arčiausiai visuomenėje egzistuojančių problemų. Todėl jie tiksliausiai žino, kokiomis priemonėmis galėtų išspręsti tokias problemas. Socialiniai partneriai gali aiškiai ne tik įvardyti susiklosčiusią probleminę situaciją, bet ir surasti efektyviausius tokios situacijos išsprendimo kelius.

Kurdami naujas darbo teisės normas, socialiniai partneriai sureguliuoja įstatymo leidėjo pamirštus, tačiau būtinus sureguliuoti santykius. Todėl įgyvendindami normų kūrimo funkciją, socialiniai partneriai užpildo ir teisės spragas. Galima teigti, jog Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalis įgalina socialinius partnerius priimti vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus bei kolektyvines sutartis tokiais aktualiais darbo, socialiniai bei buitines klausimais, kurie nebuvo sureguliuoti įstatymu ar kitu norminiu teisės aktu.

Kolektyvinė sutartis savo reikšmę įtvirtina per socialinės partnerystės funkciją. Socialiniams partneriams pasinaudojus savo teise į kolektyvines derybas ir pasiekus susitarimą yra sudaroma kolektyvinė sutartis. Kolektyvinė sutartis padeda ne tik pasiekti socialinę taiką, bet ir ekonominių, darbo bei socialinių sąlygų stabilumo. Socialiniai partneriai kolektyviniu susitarimu užtikrina darbo teisinių santykių stabilumą.

Rinkos mechanizmo iškreipimai, nepavykusios reformos, išaugusios konkurencijos sąlygos sukelia dirbančiųjų nepasitenkinimą, nesutarimus tarp darbdavių ir darbuotojų, streikus. Tokiu atveju įvairūs socialinės partnerystės lygiai ir formos padeda spręsti darbo konfliktus ir nesutarimus tarp darbuotojų ir darbdavių, o pačiu aukščiausiu lygiu – ir visoje valstybėje. Taigi kolektyvinis sutartinis reguliavimas tampa socialinės partnerystės ašimi.⁷²

⁷² *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006, P.100.

Darbuotojui kaip silpnesniajai darbo šaliai aktualu, jog jo interesus gintų ne tik įstatymai ir norminiai teisės aktai. Todėl kolektyvinės sutarties viena iš funkcijų yra apsauginė, kurios pagalba darbuotojai yra iš dalies apsaugomi nuo ekonomiškai stipresnės darbo santykių šalies- darbdavio. Darbo kodeksas pabrėžia, jog nei kolektyvinė sutartis, nei individuali darbo sutartis negali nustatyti tokių sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį. Vadinasi kolektyvine sutartimi galima nustatyti naujas darbo sąlygas (žinoma tokias, kurios nepablogintų darbuotojo padėties) arba papildyti, pagerinti įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nustatytas nuostatas.

Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta, galima teigti, jog mišri kolektyvinės sutarties prigimtis įkūnija ir pačios darbo teisės dualistinį pobūdį. Galima sakyti, jog kolektyvinė sutartis nusako ir darbo teisės specifiką. Darbo teisė sukurdama savo norminių teisės aktų sistemą į ją įsileidžia ir kolektyvines sutartis, išskirdama šios sutarties ypatingus požymius ir galią darbo teisiniam santykiams. Šiam specifiniam teisės aktui patikėta sureguliuoti ir viešajai, ir privatinei teisei rūpimus klausimus. Taigi valstybė įtvirtina pasitikėjimą socialiniais partneriais sutinka, jog norimus darbo santykius galima pasiekti ne tik suregulius juos įstatymo keliu, bet ir susitarimo būdu. Todėl valstybė prilygina kolektyvinio sutartinio reguliavimo metu priimtos sutarties teisinę galią norminiam teisiniam aktui. Svarbiausia, jog socialinių partnerių priimami kolektyviniai susitarimai ne tik apsaugo silpnesniąją darbo santykių šalį nuo stipresniosios – darbdavio, bet ir papildo darbo teisės šaltinių sistemą. Kolektyvinėmis sutartimis ne tik sukuriama nauji norminiai teisės aktai, bet ir užpildomi įstatymo leidėjo nesureguliuoti darbo santykių subjektams reikšmingi su darbo bei socialinėmis problemomis susiję klausimai. Todėl šiuolaikiniai darbo santykiai tampa neatsiejami nuo liberalių kolektyvinių sutartinių santykių.

3.Kolektyvinių sutarčių, sudarytų aukštesniu nei įmonės lygiu taikymas Lietuvos praktikoje

Šiuolaikinės teisinės sistemos neįmanoma įsivaizduoti be socialinės partnerystės instituto. Naujų liberalių idėjų atsiradimas suponavo visuomenėje visiškai kitą požiūrį į teisinius santykius. Liberalios politinės, ekonominės ir socialinės idėjos privertė keisti valstybės teisinį mechanizmą. Didelių permainų įnešė socialinės partnerystės instituto atsiradimas, kuris nulėmė ir kolektyvinių sutartinių santykių išplitimą. Tai reiškė ir naujų darbo santykių atsiradimą tarp darbdavio ir darbuotojo. Tad valstybės turėjo palikti lyderės vietą ir šalia valstybinio reguliavimo įsileisti ir sutartinį kolektyvinį reguliavimą.

Pamatyta, jog vien įstatymo garantuojamos teisės ir lengvatos darbo santykių šalis nebetenkino. Todėl buvo suteiktos darbuotojams ir darbdaviams bei jų organizacijoms plačios galimybės ne tik papildyti įstatymo nustatytas nuostatas, bet ir sureguliuoti įstatymo leidėjo nepaliestus socialinius bei darbo klausimus. Nenuostabu, jog kolektyviniai darbo santykiai tapo ypač vertinami. Imta skatinti darbuotojų bei darbdavio kolektyvinius santykius.

Norint pasiekti stabilių ir standartizuotų darbo teisinių santykių, reikėtų mažiau vietos palikti įstatyminiam reguliavimui ir taip leisti socialiniams partneriams priimti kolektyvinius susitarimus tam tikrais aktualiais klausimais. Efektyviausiai darbo, ekonominius, socialinius bei buitinius klausimus padėtų išspręsti nacionalinė, šakos ar teritorinė kolektyvinė sutartis. Žemesnio lygio – įmonės kolektyvinė sutartis yra nepajėgi konkuruoti su įstatymais ar kitais norminiais teisės aktais. Todėl socialiniai partneriai turėtų rodyti iniciatyvą priimant aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, o ne vengti kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo. Turi būti siekiama išplėsti aukštesnio lygio kolektyvinį reguliavimą.

Lietuvoje šiuo metu galioja vienintelė šakinė kolektyvinė sutartis. Tai Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis (žr. priedą nr.1). Ši kolektyvinė sutartis buvo sudaryta, siekiant užtikrinti žurnalistų ir viešosios informacijos rengėjų darnų bendradarbiavimą, taip pat siekiant stiprinti tarpusavio solidarumą, užtikrinti ir gerinti žurnalistų socialines garantijas, kelti profesinę kvalifikaciją. Šakinė kolektyvinė sutartis buvo sudaryta tarp Nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos. Šios šakinės kolektyvinės sutarties įsipareigojimus prisiėmė 17 darbdavių.

Lietuvos žurnalistų ir nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos susirinkime buvo manoma, jog šis kolektyvinis susitarimas taps precedentu, paskatinančiu darbdavius ir darbuotojus tarpusavyje glaudžiau bendradarbiauti abiem pusėms svarbiose darbo ir veiklos sferose. Taigi buvo siekiama glaudaus ir taikaus darbo santykių šalių bendradarbiavimo.

Susirinkimo metu kolektyvinės sutarties šalys taip pat priėmė sprendimą ir dėl kolektyvinės sutarties priežiūros komisijos sudarymo. Darbo kodekso 57 straipsnis numato, jog nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja sutarties šalys arba jų įgalioti atstovai. Taigi šiuo atveju buvo pasirinkta antra alternatyva. Sudarydami kolektyvinę šakinę sutartį buvo susitarta ir dėl priežiūros komisijos sudarymo. Kadangi įstatymas nenumato kaip turi būti sudaroma priežiūros komisija ir iš kiek narių gali būti išrinkta, tad kolektyvinės sutarties šalys gali susitarti ir dėl tokių klausimų.

Šiuo atveju šalys nusprendė sudaryti sutarties priežiūros komisiją iš 6 narių – po 3 narius iš Lietuvos žurnalistų sąjungos bei Nacionalinės rajonų ir miestų leidėjų laikraščių asociacijos. Taip pat šalys numato, jog iš išrinktų kolektyvinės sutarties priežiūros komisijos narių paskiriamas komisijos primininkas. Šalys susitarė, jog jei išrinkti kolektyvinės sutarties priežiūros komisijos nariai negali dalyvauti kolektyvinės sutarties priežiūros komisijos veikloje, tokiu atveju kolektyvinės sutarties šalys raštišku abiejų kolektyvinės sutarties šalių sutikimu įgalioja kitą asmenį.

Į Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinę sutartį įtraukiami tokie skyriai: bendrosios nuostatos; darbo sutarčių bei autorinių sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo tvarka; darbo apmokėjimo organizavimas; darbo ir poilsio laikas; darbuotojų sauga ir sveikata; darbuotojų ir darbdavių bei jų atstovų bendradarbiavimas. Kiekviena kolektyvinė sutartis yra skirtinga, nes jų turinys ir struktūra yra nustatoma derantis. Todėl kokia bus kolektyvinė sutartis priklauso nuo socialinių partnerių svarstomų klausimų bei siekiamų tikslų.

Bendrosiose sutarties nuostatose nustatoma, jog Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis yra sudaroma neterminuotam laikotarpiui ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo. Taigi kolektyvinės sutarties šalys įgyvendina viena iš Darbo kodekso numatytų galimybių. Šio kodekso 55 straipsnis numato, jog aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis galioja iki jose nurodytos dienos arba naujos kolektyvinės sutarties sudarymo.

Sutartyje numatyta, jog šios kolektyvinės sutarties nuostatos gali būti keičiamos ir papildomos tik bendru šalių susitarimu. Pakeitimai ir papildymai galioja ir laikomi neatsiejama šios sutarties dalimi, jei jie įforminami raštu, pasirašyti abiejų šalių ir įregistruoti Vyriausybės nustatyta tvarka. Taigi šios kolektyvinės sutarties šalys pasinaudoja Darbo kodeksas numatyta galimybe, kuri numato, jog nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties papildymų ir pakeitimų tvarką nustato šalys.

Darbo sutarčių bei autorinių sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo skyriuje kolektyvinės sutarties šalys atkartoja bei patikslina įstatymo nustatytus reikalavimus. Atkartodami įstatymo nustatytus reikalavimus, socialiniai partneriai numato, jog priimant į darbą asmenis, atleidžiant juos iš darbo, perkeltiant į kitas pareigas yra vadovaujamosi Darbo kodeksu ir kitais įstatymais; numato, jog darbo sutartis sudaroma dviem egzemplioriais ir kita.

Kolektyvinės sutarties šalys nustato papildomas pareigas darbdaviui. Pavyzdžiui, numatyta, jog žurnalistui dirbančiam redakcijoje turi būti parengti pagal jo pareigybių specifiką pareigybiniai nuostatai ir kita.

Darbo apmokėjimo organizavimo skyriuje be įstatymą atkartojančių normų taip pat patikslinamas darbuotojų, dirbančių pagal autorines sutartis, autorinio honoraro dydis; nustatomos premijų ir priemokų mokėjimo tvarka.

Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinėje sutartyje šalys patikslina Darbo kodekso tiksliai neapibrėžtą pertraukos pavalgyti ir pailsėti laiką. Darbo kodekse numatyta ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pavalgyti ir pailsėti. Šioje kolektyvinėje sutartyje socialiniai partneriai numato, jog tokiai poilsio laiko rūšiai yra taikoma 45 minučių trukmė.

Kolektyvinėje sutartyje socialiniai partneriai numatė, jog darbdavys ir jį atstovaujanti profesinė sąjunga palaiko glaudžius bendradarbiavimo santykius profesinės kvalifikacijos skatinimo, darbo sąlygų gerinimo, žurnalistų ir leidėjų etikos laikymosi bei kitose jiems svarbiose sferose. Svarbu tai, jog skatinant darbo santykių šalių bendradarbiavimą, šioje kolektyvinėje sutartyje yra numatomi planuoti bei organizuoti kvalifikacijos kėlimo seminarus, mokymąsi, konferencijas. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas savo darbuotojams dalyvauti tokiuose seminaruose, mokymuose bei konferencijose. Įtvirtinta nuostata, jog šalys siekia stiprinti žurnalistų statusą bei socialines garantijas. Šios kolektyvinės sutarties šalių bendradarbiavimą skatina dar ir

tai, jog šalys visus nesutarimus ar kitus pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties vykdymo įsipareigoja spręsti gera valia.

Taigi nors Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis ir vienintelė Lietuvoje, tačiau ją galime laikyti išsamiu socialinių partnerių bendradarbiavimą skatinančiu aktu. Tai sėkminga ir kolektyvines derybas skatinanti kolektyvinė sutartis.

Vienintelė šiuo metu galiojanti aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis verčia ieškoti priežasčių tokiai situacijai pagrįsti. Maža socialinių partnerių patirtis veda ir į tokių partnerių silpną kolektyvinį bendradarbiavimą. Tokiu atveju ypač svarbiu tampa ir valstybės vaidmuo. Darytina išvada, jog valstybės taikomos priemonės, kuriomis pagal TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 5 straipsnio 1 dalį įsipareigoja skatinti kolektyvines derybas yra visiškai neefektyvios. Tokiu atveju reikėtų kalbėti ne tik apie naujus kolektyvinių derybų skatinimo būdus, bet ir apie aktyvesnę pačios valstybės, kaip TDO konvencijos įpareigoto organo vaidmenį.

Vis dėlto pačių socialinių partnerių pasyvų ir trumpalaikį bendradarbiavimą galėtų pavaizduoti ir 2007 metais rugsėjo 9 dieną nustojusi galioti Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos kolektyvinė sutartis (žr. priedą nr. 2). Ši kolektyvinė sutartis 2005 metais birželio 4 dieną buvo sudaryta, siekiant užtikrinti darnią žemės ūkio bendrovių veiklą, gerinti ekonomines sąlygas žemės ūkio bendrovių vystymuisi ir užtikrinti jų darbuotojų socialines, ekonomines teises, užimtumą bei susitarti dėl papildomų socialinių garantijų. Kolektyvinis susitarimas buvo sudarytas tarp Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos.

Vienas ryškus skirtumas, kuo skiriasi ši kolektyvinė sutartis nuo anksčiau aptartosios – tai sutarties galiojimo terminas. Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos kolektyvinė sutartis buvo sudaryta terminuotai – dvejiems metams nuo jos įsigaliojimo dienos.

Šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat į atskirą skyrių buvo išskirtos darbuotojų kolektyvo veiklos įmonėje garantijos. Socialiniai partneriai susitarė, jog įmonių kolektyvinėse sutartyse šalys yra laisvos susitarti dėl darbdavio ir profesinės sąjungos teikiamos pagalbos darbuotojams nelaimės atvejais, sergant ar slaugant šeimos narius mąsto įmonių kolektyvinėse

sutartyse nustatytais atvejais ir tvarka. Taip pat įmonių darbdaviai įsipareigojo remti darbuotojų švietimą.

Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinę sutartį palyginus su Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos kolektyvine sutartimi galime pastebėti, jog šiuo metu galiojanti sutartis pasinaudoja Darbo kodekso suteikta galimybe susitarti dėl kolektyvinės sutarties priežiūros komisijos. Taip pat Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis ypač skatina taikų bendradarbiavimą. Ji įtvirtina siekį visus nesutarimus ar kitus pasiūlymus, kurie susiję su kolektyvinės sutarties vykdymu spręsti gera valia.

Kyla klausimas, kodėl Lietuvos socialiniai partneriai taip sunkiai įgyvendina savo teisę į kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo. Kodėl aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis, įgyvendindama tiek svarbių ir naudingų funkcijų, nesugeba rasti kelio Lietuvos teisinėje sistemoje.

Praėjusių metų rudenį Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos kolektyvinė sutartis netekusi savo galios nesulaukė socialinių partnerių iniciatyvos pratęsti šią sutartį. Galiausiai ir nebuvo pradėtos kolektyvinės derybos dėl naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo. Peršasi įvairiausios nuomonės, kodėl šie socialiniai partneriai neįgyvendina savo teisės į kolektyvines derybas. Visų pirma, tenka kalbėti apie galbūt neefektyvią šios kolektyvinės sutarties funkciją. Galima išvada, jog kolektyvinėms sutartims šalims paprasčiausia tokios sutarties galiojimas visiškai nesuteikė papildomų teisių ar garantijų. Tačiau visgi nesinori tikėti pastaruoju teiginiu. Tokiai situacijai labiau pritiktų viena iš akivaizdžiausių priežasčių – tai socialinių partnerių silpnumas. O tai ir nulemia socialinių partnerių pasyvumą pradėti kolektyvines derybas dėl naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo. Tuo pačiu vėl norisi paminėti ir valstybės vaidmenį skatinant šakines kolektyvines derybas. Todėl galime konstatuoti, jog padėtis yra be išeities. Tačiau tikėtina, jog laikui bėgant susiformuos ir Lietuvoje kolektyviniams santykiams būdingos tradicijos.

Akivaizdu, kad Lietuvoje kolektyviniai darbo santykiai nepasižymi dideliu koncentruotumu, daugeliu atvejų kolektyvinio – sutartinio reguliavimo metodai rezultatyviai taikomi pačiu žemiausiu – įmonės lygiu. Galima teigti, kad Lietuvoje veikiantys socialiniai partneriai nėra aktyvūs ir savarankiški socialinių ir ekonominių pokyčių dalyviai. Todėl jiems,

norint tapti visateisiais globalių sprendimų europiniu mastu priėmimo proceso dalyviais, neišvengiamai teks suvokti, kad funkcijos nebegali apsiriboti grupių ir asmeninių interesų atstovavimu ir gynimu, bet kad jau tampa svarbūs pasaulinių socialinių procesų veikėjais, atstovaujančiais visuomenės interesams.⁷³

Lietuva, kaip ir daugelis Rytų bei Vidurio Europos valstybių, neturi tvirtų kolektyvinių santykių instituto tradicijų. O tai nulemia socialinių partnerių silpnumą. Darbuotojų bei darbdavių atstovai bei jų organizacijos neturi patirties, todėl vengia net pradėti kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo. Atitinkamai ir valstybė nesistengia sukurti kolektyvinio sutartinio reguliavimo tradicijų. Lietuvos valstybė paviršutiniškai įgyvendina TDO įsipareigojimus skatinti kolektyvines derybas ir užmerkia akis, nematydama, jog dabartinės priemonės anaipol neskatina socialinių partnerių pradėti kolektyvines derybas. Lietuvos valstybė, vydama pasaulines kolektyvinių santykių reglamentavimo tendencijas, deklaruoja, jog kolektyviniai santykiai Lietuvoje taip pat ypač svarbūs, tačiau pamiršta, kad nepakanka vien tokio instituto teisinio įtvirtinimo. Vis dėlto, kolektyvinių santykių svarba turėtų atsispindėti ne tik teisės aktuose, bet ir kituose valstybės veiksmuose, skatinančiuose kolektyvinius sutartinius santykius. Galbūt kolektyvinių darbo santykių institutas turėtų būti labiau prieinamas ir daugiau bei dažniau minimas visuomeniniame gyvenime. Valstybės gyventojai dažniau turėtų susidurti su kolektyviniu sutartiniu metodu ne tik prireikus pasinaudoti įstatyminiu tokio metodo reglamentavimu, bet ir kasdieniame gyvenime. Reikia nepamiršti, jog Lietuvoje aukštesnio lygio kolektyviniai sutartiniai santykiai praktiškai nevyksta. Vienintelė šakinė kolektyvinė sutartis iš ties atspindi nepavydėtiną ir laukiančią naujų protingų bei efektyvių sprendimų padėsiančių išspręsti tokią kolektyvinių santykių situaciją. Juk įmonės lygiu įgyvendinami kolektyviniai sutartiniai santykiai negali įkūnyti viso kolektyvinių santykių instituto esmės.

⁷³ Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės // Teisė, 2007, 65, P.114.

Išvados

1. Išnagrinėjus temą, galima konstatuoti, jog kolektyvinės derybos kaip pagrindinė socialinės partnerystės forma šiuolaikinėje demokratinėje visuomenėje tampa vienu iš pagrindinių veiksnių, padedančiu sureguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius. Kolektyvinių derybų šalims suteikiama laisvė tiek pradedant kolektyvinį bendradarbiavimą, tiek vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo. Pasiektas socialinių partnerių susitarimas ir numatyti išpareigojimai tampa svarbūs nustatant palankesnes nei įstatymų ir individualiomis sutartimis numatytas darbo sąlygas. Kolektyvinės derybos yra svarbiu darbo teisinių santykių reguliatoriumi, papildančiu darbo teisės šaltinių sistemą.
2. Tarptautiniai teisės dokumentai bei nacionaliniai teisės aktai, įtvirtinantys kolektyvines derybas kol kas yra daugiau deklaratyvaus pobūdžio. Daug pastangų ir vilčių įdėta, įtvirtinant dvišalį bendradarbiavimą, tačiau socialiniai partneriai pasyviai įgyvendina aukštesnio lygio kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo. O valstybės vaidmuo, skatinant kolektyvines derybas apima tik minimalias priemones.
3. Kolektyvinė sutartis – tai specifinis darbo teisės šaltinis, turintis norminio ir sutartinio teisės akto galią. Šie norminio pobūdžio teisės aktai, nustatinėjantys teisės normas darbo teisėje sukuria pagrindą skirtingų socialinių partnerių – darbuotojo ir darbdavio – sėkmingam bendradarbiavimui. Kolektyvinės darbo sutartys šalia įstatyminio ir individualaus sutartinio teisinio reguliavimo savarankiškai nustatinėja darbo, darbo apmokėjimo ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas.
4. Sekdama pasaulinėmis tendencijomis ir įteisindama aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, Lietuva darbo santykių reguliavimą šalia valstybinio reguliavimo patiki ir kolektyvinėms darbo sutartims. Tačiau Lietuvos kolektyvinių sutarčių, ypač aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių praktika skurdi - nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis vis dar retas reiškinys. Dideli lūkesčiai ir pastangos įvesti naujus kolektyvinių derybų lygius, standartizuojant darbo sąlygas regione, ūkio šakoje ar profesijos lygiu kol kas sunkiai skinasi kelią. Aukštesnio nei įmonės lygiu sudaromi kolektyviniai susitarimai nesugeba konkuruoti su įstatymais ir individualiomis sutartimis. Dabartinį Lietuvos kolektyvinį darbo teisinių santykių reguliavimą papildė tik viena šakinė kolektyvinė sutartis. Tenka pripažinti, jog kolektyviniai santykiai Lietuvoje beveik nevyksta – įmonės lygiu kolektyvinis socialinių partnerių priimtos kolektyvinės sutartys negali atstoti viso kolektyvinių sutarčių instituto.

KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS AUKŠTESNIU NEI ĮMONĖS LYGIU

Santrauka

Šiame magistriniame darbe nagrinėjama kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių sudarytų aukštesniu nei įmonės lygiu ypatumai. Tiriama kolektyvinių derybų požymius Europos Bendrijos bei nacionaliniu lygiais, siekiama atskleisti aukštesnio lygio kolektyvinių derybų reikšmę kuriant darbo teisinius santykius. Apibendrinant pagrindinius kolektyvinių derybų požymius, išskiriami aukštesnio lygio kolektyvinių derybų ypatumai. Remiantis socialinės partnerystės samprata bei šiam institutui būdingais principais, darbe didžiausias dėmesys skiriamas kolektyvinėms deryboms dėl nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių sudarymo.

Nagrinėjant kolektyvinės sutarties sampratą ir turinį, siekiama atskleisti aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių, kaip sėkmingo kolektyvinių derybų rezultato specifiką. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys analizuojamos remiantis bendrais visoms kolektyvinėms sutartims būdingais požymiais, akcentuojant tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintus tik šio lygio kolektyvinėms sutartims būdingus ypatumus. Remiantis šiuo metu kolektyvinius santykius įtvirtinančiais šaltiniais, atkreipiamas dėmesys į aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių reglamentavimo kaitą Lietuvoje.

Atsižvelgiant į kolektyvinių santykių svarbą šiuolaikiniame visuomeniniame ir ekonominiame gyvenime, tiriami aukštesnio lygio kolektyvinių derybų dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo teoriniai ir praktiniai aspektai Lietuvos darbo teisėje. Siekiama atskleisti, kaip socialiniai partneriai naudojami savo teisėmis bei įgyvendina galimybę gerinti darbo teisinius santykius sudarant aukštesnio lygio kolektyvines sutartis.

Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo užimančios ypač svarbią vietą reguliuojant darbo santykius, praktikoje daugiau įgyvendinamos įmonės lygiu. Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvoje aukštesnio lygio kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo silpnai įgyvendinamos. Lietuvos negilios kolektyvinių santykių tradicijos bei maža socialinių partnerių patirtis leidžia tik minimaliai kalbėti apie aukštesnio lygio kolektyvinius santykius.

THE COLLECTIVE BARGAINING AND THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS ABOVE ENTERPRISE LEVEL

Summary

This master thesis examines the peculiarities of the collective bargaining and the collective bargaining agreements above enterprise level. While going into the attributes of collective bargaining at the European Union and national levels, it is aimed at revealing the significance of higher-level collective bargaining when building labor legal relationships. When summarizing the main attributes of collective bargaining, peculiarities of higher-level collective bargaining are singled out. Based on the conception of social partnership and principles inherent to this institute, this work focuses on collective bargaining regarding conclusion of national, branch and territorial collective agreements.

When exploring the conception and content of collective agreements, it aimed at disclosing the specifics of higher-level collective agreements as a corollary of successful collective bargaining. Higher-level collective agreements are being analyzed based on the features common to all collective agreements, while emphasizing the peculiarities inherent to collective agreements of this level only that are entrenched in international and national legislative acts. Based on the sources currently establishing collective relationships, attention is drawn to the changes of regulation of collective agreements in Lithuania.

Considering the significance of collective relationships in contemporary social and economic life, theoretical and practical aspects of higher-level collective negotiations regarding conclusion of collective agreements in labor law of Lithuania are being examined. The purpose is to reveal how social partners use their rights and implement the possibility to improve the labor legal relationships, when concluding higher-level collective agreements.

Collective bargaining regarding conclusion of collective agreements, holding a particularly important position in regulation of labor relationships, in practice are more often implemented at the enterprise level. It is noteworthy that in Lithuania higher-level collective bargaining regarding conclusion of collective agreements is rare. Shallow traditions of Lithuania in collective relationships and sparse experience of social partners allow minimum discussions about higher-level collective relationships.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. birželio 17 d. konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27–653.
2. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. birželio 8 d. konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ // *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28–674.
3. Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. birželio 19 d. konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ // *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30–740.
4. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40 – 987.
5. Europos bendrijos steigimo sutartis (konsoliduotas tekstas) // *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 2 – 2.
6. Europos socialinė chartija (pataisytoji) // *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49–1704.
7. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77 – 3290.
8. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // OL C 364, 2000 12 18.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

9. Lietuvos Respublikos Konstitucija // *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33–1014.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569.
11. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 25 – 754.
12. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12 – 307.

13. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 29 – 511.
14. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 12 – 312.
15. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34 – 933.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo patvirtinimo“ // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 112 – 5010.

Straipsniai iš spausdintų serijinių leidinių

17. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai.//*Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74 (66).
18. Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos// *Teisė*, 1999, 33 (1).
19. Davulis T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // *Teisė*, 2006.
20. Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // *Justitia*. 2005, Nr. 2 (56).
21. Krasauskas R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje // *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66); 39 – 46.
22. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės // *Teisė*, 2007, 65.

Specialioji literatūra

23. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies/* ed. R. Blanpain. Eighth (revised) edition. Netherlands: Kluwer Law International, 2004.

24. International Labour Conventions and Recommendations 1919 – 1991. Vol. I, Geneva: International Labour Office, 1992.
25. Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. - Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006.
26. Namų advokatas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002.
27. Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
28. Petrylaitė D. Socialinis dialogas darbo santykiuose: pramonės ir paslaugų sektoriai. Jusida, Vilnius, 2006.
29. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2005.
30. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
31. Vaišvila A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000.

Teisės aktų komentarai

32. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003.
33. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. – Vilnius: Justitia, 2004.

Kita literatūra

34. Lietuvos Žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos Žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos kolektyvinė sutartis.
35. Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis.

Informacija internete

36. Žiūrėta [2007-11-22]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/istprija/partneryste.htm>>.
37. Žiūrėta [2008-03-31]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/rekomendacijos.htm>>.