

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Andriaus Zimaičio
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studento

Magistro darbas

**Kolektyvinės sutarties nuostatų reikšmė ir įtaka darbo
sutarties turiniui**

Vadovas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentas: as. Beata Bubilaitytė

Vilnius 2009

TURINYS

TURINYS	2
IŽANGA	3
1. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS KAIP DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGULIAVIMO INSTRUMENTAS	6
1.1. Kolektyvinės sutarties samprata ir teisinė prigimtis	6
1.2. Kolektyvinių sutarčių funkcijos ir teisinė reikšmė	12
1.3. Kolektyvinės sutarties turinys	15
2. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS INDIVIDUALIOMIS DARBO SUTARTIMIS.....	18
2.1. Darbo sutarties samprata ir reikšmė.....	18
2.2. Darbo sutarties turinys	21
3. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES NUOSTATŲ REIKŠMĖ IR ĮTAKA DARBO SUTARTIES TURINIUI	25
3.1. Kolektyvinio ir individualaus darbo teisinių santykių reguliavimo tarpusavio santykis	25
3.2. Konjunkcinis ir disjunkcinis kolektyvinių ir darbo sutarčių ryšys Lietuvos Respublikos darbo kodekse.....	31
3.2.1. Kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcija	34
3.2.2. Kolektyvinių ir darbo sutarčių disjunkcija.....	37
3.3. Kolektyvinės sutarties įtaka būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir darbo apmokėjimo sąlygų turiniui	40
3.4. Kolektyvinių sutarčių įtaka terminuotų darbo sutarčių turiniui.....	42
3.5. Teorinės ir praktinės kolektyvinių ir darbo sutarčių santykio problemos.....	44
3.6. Kolektyvinio ir individualaus darbo teisinių santykių reguliavimo derinimas Lietuvos kolektyvinėse sutartyse	50
IŠVADOS	56
PASIŪLYMAI ĮSTATYMŲ LEIDĖJUI.....	58
SANTRAUKA	60
LE SOMMAIRE	61
LITERATŪROS SĄRAŠAS	62
PRIEDAI.....	68

IŽANGA

Temos aktualumas. Vienas svarbiausių šiuolaikinės Lietuvos darbo teisės iššūkių ir uždavinių – socialinės partnerystės įtvirtinimas ir plėtra. Kolektyvinė sutartis yra vienas pagrindinių socialinės partnerystės įgyvendinimo ir vystymo instrumentų, o palaipsniui augantis sudaromų kolektyvinių sutarčių skaičius lemia šių sutarčių santykio su individualaus darbo teisinių santykių reglamentavimo turiniu analizės poreikį. Be to, darbo teisinių santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis svarba Lietuvoje itin išryškėja ekonomikos recesijos laikotarpiu, kadangi šios sutartys tampa darbo teisinių santykių reguliavimo liberalizacijos priemone. Dėl visų aukščiau paminėtų priežasčių, magistro darbo temos aktualumas yra neabejotinas.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – pateikti išsamią kolektyvinio darbo teisinių santykių reguliavimo įtakos ir reikšmės individualaus darbo teisinių santykių reguliavimo turiniui analizę.

Tyrimo uždaviniai: Siekiant aukščiau paminėto tikslo, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: atskleisti kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisinių santykių reguliavimo instrumento, teisinę prigimtį bei esminius bruožus, pateikti glaustą darbo teisinių santykių reglamentavimo darbo sutartimis analizę, išsamiai atskleisti kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio santykio ypatumus, pateikti kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcinio ir disjunkcinio tarpusavio santykio teoriją.

Tyrimo objektas. Darbe nagrinėjama kolektyvinių sutarčių teisinė prigimtis, atskleidžiami šios sutarčių rūšies teisinė reikšmė bei esminiai bruožai, trumpai apžvelgiama darbo sutarčių samprata ir reikšmė, pateikiama darbo sutarčių turinio samprata. Didžiausias dėmesys darbe skiriamas kolektyvinės sutarties ir darbo sutarties tarpusavio santykio analizei – nuodugniai nagrinėjamas norminių teisės aktų turinys, pateikiama Lietuvos ir užsienio valstybių (daugiausia Prancūzijos ir Rusijos Federacijos) darbo teisės doktrinos apžvalga, iškeliami probleminiai klausimai ir pateikiami jų sprendimo variantai. Derinant teisės ir logikos mokslus, pateikiama originali kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcinio ir disjunkcinio santykio teorija, kuria atskleidžiamas minėtų sutarčių tarpusavio santykis Lietuvos Respublikos darbo kodekse¹.

Tyrimo metodai. Magistro darbe naudojami šie pagrindiniai metodai ir jų deriniai: lyginamasis metodas (pasireiškia lyginant Lietuvos ir užsienio valstybių teisinę bazę, lyginant skirtingų teisės mokslininkų pozicijas atitinkamais klausimais etc.), loginės

¹ Valstybės žinios, 2002 02 26, Nr. 64-2569.

analizės metodas (apibendrinamos skirtingos pozicijos ir daromos atitinkamos išvados), sisteminės analizės (siekiama atskleisti kolektyvinio ir individualaus darbo teisinių santykių reglamentavimo sąsajas), lingvistinis (teisės normų turinys tiriamas pagal jas įtvirtinančių teisės aktų tekstus, nuostatos analizuojamos pagal gramatikos, sintaksės ir kitas kalbos taisykles), teleologinis (aiškinant tam tikrų teisės normų turinį, taikomas įstatymų leidėjų ketinimo teisės aiškinimo metodas).

Darbo originalumas. Darbe pateikiama kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcinio ir disjunkcinio tarpusavio santykio analizė yra visiškai originalus ir naujas tyrimas, atliktas nesiremiant jokiais ankstesniais darbo teisės mokslo darbais. Be to, nors kolektyvinė sutartis, kaip mokslinio tyrimo objektas, vis dažniau sulaukia Lietuvos darbo teisės mokslininkų dėmesio, tačiau atskiro darbo, analizuojančio kolektyvinio ir individualaus darbo teisinių santykių reguliavimo metodų santykį, kol kas nėra, todėl šis faktas taip pat lemia pasirinktos temos originalumą.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe naudojamos šiomis pagrindinėmis šaltinių grupėmis: tarptautiniai teisės aktai (iš jų svarbiausi: 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – „TDO“) konvencija Nr. C98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“², 1951 m. TDO rekomendacija Nr. R091 „Dėl kolektyvinių derybų“³, 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“⁴, 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁵), Lietuvos Respublikos teisės aktai (svarbiausi: Lietuvos Respublikos Konstitucija⁶, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas⁷ etc.), Lietuvos ir užsienio darbo teisės mokslininkų (I. Nekrošiaus, D. Petrylaitės, T. Davulio, V. Tiažkijaus, N. Kasiliausko, R. Krasausko, M. Seweryński, O. Kahn-Freund, B. Hess-Fallon, A.-M. Simon, Ch. Radé, H. J. Лютов, K. H. Гусов, B. H. Толкунова etc.) darbai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

Struktūra. Darbas susideda iš trijų dalių. Pirmojoje dalyje analizuojama kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis, teisinė reikšmė, funkcijos. Antroji darbo dalis skirta glaustai darbo teisinių santykių reglamentavimo individualiomis darbo sutartimis analizei. Trečiojoje darbo dalyje išsamiai analizuojamas kolektyvinių ir darbo sutarčių

² Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

³ Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

⁴ Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C135>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

⁵ Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

⁶ Valstybės žinios, 1992, Nr.: 33-1014.

⁷ Valstybės žinios, 1994, Nr.: 29-511.

tarpusavio santykis, atskleidžiama kolektyvinių sutarčių įtaka ir reikšmė individualios darbo sutarties turiniui, iškeliami probleminiai kolektyvinio ir individualaus darbo teisinių santykių reguliavimo metodų tarpusavio santykio aspektai.

1. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS KAIP DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGULIAVIMO INSTRUMENTAS

1.1. Kolektyvinės sutarties samprata ir teisinė prigimtis

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – „DK“, „Kodeksas“ arba „Darbo kodeksas“) 40 str. 1 d. socialinę partnerystę apibrėžia kaip darbdavių ir darbuotojų bei jų organizacijų, o tam tikrais DK ar kituose įstatymuose nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistemą, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Kolektyvinė sutartis, kaip socialinių partnerių teisės aktas, yra vienas pagrindinių socialinės partnerystės įgyvendinimo instrumentų.

Kolektyvinės sutartys atsirado Didžiojoje Britanijoje – šalyje, kurioje pagal vienus šaltinius⁸ dar XVI a. pabaigoje, pagal kitus^{9,10} – XVIII a. pabaigoje pradėjo veikti ir pirmosios profesinės sąjungos. Dar iki XX a. ketvirtojo dešimtmečio diskusijose dėl kolektyvinės sutarties teisinės prigimties vyravo dvi skirtingos stovyklos – vieni autoriai kolektyvinę sutartį laikė norminiu, kiti – sutartiniu teisės aktu. Esminis lūžis įvyko 1939 m. prancūzų teisės mokslininkui Paul Durand paskelbus darbą „Le dualisme de la convention collective de travail“, kuriuo buvo pagrįsta dualistinė kolektyvinės sutarties teorija¹¹, t.y. pateikti argumentai, įrodantys, jog iš vienos pusės kolektyvinė sutartis yra susitarimas tarp socialinių partnerių, iš kitos – norminis teisės aktas, įtvirtinantis atitinkamas normatyvines nuostatas.

Kaip norminis teisės aktas, kolektyvinė sutartis pasižymi tam tikrais bruožais: ją priimti teisę turi darbuotojų ir darbdavio (darbdavių) atstovai; ji priimama po kolektyvinių derybų; ji yra laikino veikimo aktas; norminių teisės aktų hierarchijoje ji užima ypatingą vietą ir darbo santykių reguliavime atlieka ypatingą vaidmenį; joje numatytų teisių apsauga vykdoma teismo ir taikinimo tvarka¹².

Kaip sutartinio pobūdžio teisės aktą, kolektyvinę sutartį padeda identifikuoti jos priėmimo principai, t.y. šalių lygiateisiškumas, tinkamas šalių atstovavimas, kolektyvinės

⁸ ОМЕЛЬЧЕНКО, О. А. *Всеобщая история государства и права*. Том II. Москва: Юрист, 2000, p. 468.

⁹ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юрист, 1997, p. 137.

¹⁰ ASPINALL, A. *The early English trade unions: documents from the Home Office papers in the Public Record Office*. London: Batchworth Press, 1949, p. 28.

¹¹ *Les rapports sociaux pacifiques*. Université Louis Pasteur Strasbourg [interaktyvus]. [žiūrėta: 2008 m. vasario 08 d.]. Prieiga per internetą: <http://sc-educ.u-strasbg.fr/depotcel/DepotCel/224/Cours%20de%20droit%20du%20travail%20Word/TITRE_IIIa.pdf>.

¹² NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003, p. 177.

sutarties turinio laisvas nustatymas ir privalomasis pobūdis jos šalims¹³. Manytina, jog sutartinį kolektyvinių sutarčių pobūdį atskleidžia ir socialinės partnerystės savanoriškumo bei savarankiškumo primant šalis susaistančius įsipareigojimus principas. Išimtimi iš bendrosios kolektyvinių sutarčių privalomojo pobūdžio taisyklės galima pavadinti Didžiosios Britanijos teisinę sistemą, kur kolektyvinės sutartys tampa privalomomis tik tuo atveju, jei šalys sutarties tekste tiesiogiai įvardijo jos privalomąjį pobūdį¹⁴.

Kolektyvinio darbo teisinių santykių reguliavimo svarba ne kartą buvo pabrėžta ir tarptautiniu mastu, pvz. 1949 m. TDO konvencijoje Nr. C98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“¹⁵, 1951 m. TDO rekomendacijoje Nr. R091 „Dėl kolektyvinių derybų“¹⁶, 1971 m. TDO konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“¹⁷, 1981 m. TDO konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“¹⁸ etc.

1949 m. TDO konvencijoje Nr. C98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ kolektyvinės sutarties apibrėžimas nepateikiamas, tačiau nurodomi pagrindiniai jos aspektai: kolektyvinės derybos vedamos „siekiant reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis ir kviečiama įgyvendinti šiuo atžvilgiu priemones tam, kad būtų prisitaikyta kolektyvinių derybų procedūros įgyvendinimui ir vystymui savanoriškumo pagrindu tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų“¹⁹.

1951 m. TDO rekomendacija Nr. R091 „Dėl kolektyvinių derybų“ kolektyvinę sutartį apibrėžia kaip visus rašytinius susitarimus dėl darbo sąlygų ir reikalavimų, sudaromą tarp darbdavio, darbdavių grupės, arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų iš vienos pusės, bei su vienu ar keliais darbuotojų organizacijų atstovais, arba nesant tokių organizacijų – su darbuotojų atstovais, tinkamai išrinktais ir įgaliotais pagal nacionalinę teisę, iš kitos pusės.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog DK įtvirtinta kolektyvinės sutarties šalių samprata skiriasi nuo vyraujančios TDO konvencijose ir rekomendacijose, kadangi Kodeksas kolektyvinės sutarties šalimis pripažįsta darbdavį ir darbuotojų

¹³ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: 2008, AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, p. 57.

¹⁴ ЛЮТОВ, Н. Л. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России. *Teisė (69)*, 2008, p. 22-23.

¹⁵ Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

¹⁶ Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

¹⁷ Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C135>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

¹⁸ Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

¹⁹ KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005/2, p. 34.

kolektyvą, o TDO dokumentai – darbdavį ir darbuotojus atstovaujančias organizacijas (TDO teisinėje sistemoje darbuotojų organizacijos suprantamos kaip asociacijos pagrindu įsisteigusios ir įvairiais socialinės partnerystės lygmenimis veikiančios profesinės sąjungos²⁰), o jų nesant – darbuotojų atstovus, išrinktus ir įgaliotus pagal nacionalinę teisę. Kitaip tariant, Lietuvoje kolektyvinės sutarties šalimi pripažįstamas darbuotojų kolektyvas, o TDO standartai kolektyvinės sutarties šalimi numato profesines sąjungas. Susidaro išpūdis, jog darbuotojų kolektyvo pripažinimą kolektyvinės sutarties šalimi Darbo kodekse lemia ne tiek dogmatinis pagrindas, kiek paprasčiausia lingvistinė DK 59 str. 1 d. formuluotė „Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo <...>“, kadangi TDO standartai, kolektyvinės sutarties šalimis įvardindami darbdavį ir darbuotojus atstovaujančias organizacijas, palieka subsidiarią galimybę kolektyvinės sutarties šalimi būti ir kitiems renkamiems darbuotojų atstovams, o Darbo kodekse aprašomos darbo tarybos atitinka visus TDO standartų keliamus reikalavimus – tai yra darbuotojų renkamas organas, veikiantis subsidiariai. Taigi, jei Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas kolektyvinės sutarties šalių koncepciją grindžia TDO standartais, kyla klausimas kodėl tai neatsispindi Darbo kodekso tekste?

Pažymėtina, jog darbuotojų kolektyvą kolektyvinės sutarties šalimi savo praktikoje yra pripažinęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – „LAT“)²¹. Teismo teigimu, kolektyvinės sutarties šalimi yra ne atskiras įmonės darbuotojas, bet jų visuma – įmonės darbuotojų kolektyvas, todėl vienas įmonės darbuotojas neturi teisės teismine tvarka ginčyti kolektyvinės sutarties nuostatų.

Atkreiptinas dėmesys, jog galiojančiame Darbo kodekse nėra pateikiamas vieningas kolektyvinės sutarties apibrėžimas – skirtinguose straipsniuose pateikiamos atskiros įmonės kolektyvinės sutarties bei nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sampratos. DK 50 str. 1 d. pastarąją sutartį apibūdina kaip rašytinį susitarimą, sudaromą tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.). Tuo tarpu DK 59 str. 1 d. įmonės kolektyvinė sutartis apibrėžiama kaip rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Manytina, jog vieningo kolektyvinės sutarties apibrėžimo neegzistavimas DK tekste yra negatyvus reiškinys, todėl būtų tikslinga Darbo kodekso II

²⁰ DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje. Iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 447.

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje *J.M. v. akcinė bendrovė, Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacija ir akcinės bendrovės Darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-838/2003, kat. 12.1.

dalies „Kolektyviniai darbo santykiai“ VII skyriuje „Bendrosios nuostatos“ atskiru straipsniu įtvirtinti vieningą kolektyvinių sutarčių apibrėžimą.

Pažymėtina, jog LAT savo praktikoje²² taip pat yra suformavęs kolektyvinės sutarties sampratą. Teismas pasisakė, jog kolektyvinė sutartis yra vietinis (lokalus) norminis aktas, kurio pagrindu konkrečiam darbuotojui realizuojama teisė į papildomas darbo ir socialines buitines lengvatas ir garantijas²³. Dr. Rytis Krasauskas šį apibrėžimą kritikuoja kaip pernelyg abstraktų ir neatspindintį kolektyvinės sutarties esminių savybių ir požymių, todėl siūlo kolektyvinę sutartį apibrėžti kaip rašytinį norminio pobūdžio susitarimą tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų (kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba), profesinių sąjungų organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje), pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakoje ar centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų organizacijų dėl pagrindinių (normatyvinių, prievolinių, organizacinių) ir papildomų (informacinių) sąlygų, kuriuo reguliuojami darbo ir glaudžiai su jais susiję kiti visuomeniniai santykiai ir kuris yra privalomas visiems į tokio susitarimo reguliavimo sferą patenkantiems asmenims (tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, o atskirais sutartyje numatytais atvejais – ir jų atstovams)²⁴. Pateiktą kolektyvinės sutarties apibrėžimą galima įvertinti kaip itin išsamų, tačiau pernelyg išplėstą ir stokojantį koncentruotumo, kuris būdingas dr. Nerijaus Kasiliausko pateiktam kolektyvinės sutarties apibrėžimui: „kolektyvinė sutartis yra socialinių partnerių teisės aktas, reguliuojantis darbo bei su juo susijusius (socialinius) santykius nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, organizacijos, filialo ar atstovybės lygiu, kuri sudaro darbuotojų ir darbdavių vardu jų atstovai ir kuris suteikia teises bei numato pareigas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek jų atstovams“²⁵.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, bei turint omenyje kolektyvinių sutarčių teisinę prigimtį, jos reguliavimo sritį, atliekamas funkcijas ir sutarties šalių ypatybes, siūlytinas toks kolektyvinės sutarties apibrėžimas: *kolektyvinė sutartis – norminio pobūdžio susitarimas, reguliuojantis darbo bei su tuo susijusius santykius įmonės arba aukštesniu*

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 08 d. nutartis civilinėje byloje *J.K. v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“* Nr. 3K-7-752/2000, kat. 5.

²³ Pažymėtina, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, vienoje savo nutarčių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje *J.M. v. akcinė bendrovė, Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacija ir akcinės bendrovės Darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-838/2003, kat. 12.1.), konstatuojamoje dalyje panaudojo klaidingą *kolektyvinės darbo sutarties* sąvoką, ją apibrėždamas kaip įmonės lokalinį teisės aktą, kurio privalo vadovautis tiek kiekvienas darbuotojas, tiek kiekvienas darbdavys.

²⁴ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija*. Vilnius: 2007, p. 68, p. 73.

²⁵ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 87.

lygiu, sudaromas darbuotojų ir darbdavių (jų atstovų) ir suteikiantis susitarimo šalims abipuses teises ir pareigas.

Darbo kodekso 49 str. įtvirtina šias kolektyvinių sutarčių rūšis:

1. Kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė);
2. Šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis;
3. Įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis.

Analizuojant aukščiau pateiktą kolektyvinių sutarčių klasifikaciją, galima išskirti dvi pagrindines kolektyvinių sutarčių rūšis – aukštesnio negu įmonės lygio kolektyvinę sutartį ir įmonės ar jos padalinio kolektyvinę sutartį. Pažymėtina, jog toks skirstymas yra susiformavęs daugelyje pasaulio šalių, tiesa, kai kuriose jų (pvz. Rusijoje²⁶, Prancūzijoje²⁷, Austrijoje²⁸ etc.), remiantis derybų lygio kriterijumi yra išskiriamos ne atskiros kolektyvinių sutarčių rūšys, o atskiri socialinių partnerių teisės aktų pavadinimai, t.y. kolektyvinės sutartys ir kolektyviniai susitarimai.

Be DK įtvirtinto kolektyvinių sutarčių skirstymo pagal kolektyvinių derybų lygį, Lietuvos darbo teisės doktrinoje egzistuoja ir kitos kolektyvinių sutarčių klasifikacijos:

1. Pagal galiojimo laiko trukmę: į terminuotas ir neterminuotas;
2. Pagal sutarties turinį į pamatines (nustatančias bendrąsias taisykles, principus, tikslus)²⁹; bendrąsias (reguliuojančias visus arba daugumą individualiosios ir kolektyvinės darbo teisės institutų klausimų); specialiąsias (skirtas vienam ar keliems susijusiems klausimams spręsti).
3. Pagal sutartį sudarančius subjektus, atstovaujančius darbuotojų interesams (profesinės sąjungos, darbo tarybos ar kitų darbuotojų išrinktų atstovų), arba darbdavių interesams (vieno ar kelių darbdavių, darbdavių organizacijos).
4. Pagal prievolę registruoti sutartis valstybės institucijose: registruojamosios ir neregistruojamosios³⁰.

²⁶ Prieiga per internetą: <<http://www.roskodeks.ru/codecs/trud.html>>. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

²⁷ RADÉ, C. *Droit du travail*. Paris: Éditions Montchrestien, E.J.A, 2000, p. 17.

²⁸ *Collective Agreements. Synopsis of responses to questionnaire*. XIVth Meeting of European Labour Law Court Judges. Paris: Court de Cassation, 2006. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/paris.htm>>. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 10 d.].

²⁹ Manytina, jog pamatinių kolektyvinių sutarčių sudarymas neturėtų būti vertinamas kaip pažangus reiškinys, kadangi kolektyvinių sutarčių turinyje turi atsispindėti specifiniai šalių derybų rezultatai, modifikuojantys įstatyminių reguliavimą. Bendrieji principai yra įtvirtinti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Darbo kodekse, kituose aukštesnės teisinės galios norminiuose aktuose, todėl jų perrašymas kolektyvinėje sutartyje nėra būtinas, be to, pažeidžiantis kolektyvinių susitarimų esmę.

³⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 120-121.

Nuo 2003 m., t.y. nuo darbo teisės Lietuvoje kodifikavimo, visi rašytiniai socialinių partnerių susitarimai dėl darbo sąlygų ir reikalavimų yra vadinami bendru kolektyvinių sutarčių pavadinimu, tačiau iki 2003 m. galiojęs Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, kaip sufleruoja ir paties įstatymo pavadinimas, nustatė ne tik kolektyvinių sutarčių, bet ir kolektyvinių susitarimų (kurie būdavo priimami išimtinai aukštesniu nei įmonės lygiu), priėmimo galimybę. Darytina išvada, jog dviejų rūšių socialinių partnerių susitarimų išskyrimo tikslingumas, yra diskutuotinas, kadangi:

1. Kolektyviniai susitarimai nenumatė jokių esminių taisyklių dėl kolektyvinių susitarimų vietos darbo teisės šaltinių sistemoje, galiojimo asmenų atžvilgiu srities, šalių atstovavimo kompetencijos³¹.
2. Abejotinas įstatymų leidėjo sprendimas įmonės lygiu priimamo dokumento – kolektyvinės sutarties – subjektu įvardinti darbdavių susivienijimus.
3. Neaiškūs kriterijai, kuriais remiantis užimtumo ir perkvalifikavimo klausimai buvo priskirti išimtinai kolektyvinių susitarimų reguliavimo sričiai, o darbo ir poilsio laiko klausimai, savo ruožtu, išimtinai priskirti kolektyvinėms sutartims.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjo sprendimas Darbo kodekse palikti vieną – kolektyvinių sutarčių – terminą, vertintinas kaip pozityvus žingsnis, įnešęs aiškumo į Lietuvos Respublikos teisinę sistemą.

Kaip jau minėta, kai kuriose užsienio valstybėse iki šiol yra išskiriamos sąvokos „kolektyvinė sutartis“ ir „kolektyvinis susitarimas“. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekso³² 7 skirsnis numato galimybę sudaryti tiek kolektyvines sutartis (*коллективные договоры*), reguliuojančias santykius tarp socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių) organizacijos lygmeniu, tiek kolektyvinius susitarimus (*коллективные соглашения*), sudaromus aukštesniu nei įmonės, t.y. regioniniu, šakiniu (tarpšakiniu) ir teritoriniu lygmeniu.

Prancūzijos darbo kodeksas³³ taip pat išskiria kolektyvinius susitarimus (*accords collectifs*) ir kolektyvines sutartis (*conventions collectives*). Pažymėtina, jog ryškios takoskyros tarp šių dviejų sąvokų nėra, kadangi kolektyvinės sutartys reglamentuoja visus darbo sąlygų ir socialinių garantijų klausimus, tačiau atskirais atvejais jie gali būti reglamentuoti ir kolektyviniu susitarimu³⁴. Be to, atkreiptinas dėmesys, jog Prancūzijoje

³¹ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 151.

³² Prieiga per internetą: <<http://www.roskodeks.ru/codecs/trud.html>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

³³ Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080319>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

³⁴ RADÉ, C. *Droit du travail*. Paris: Éditions Montchrestien, E.J.A, 2000, p. 17.

kolektyvinės sutarties nuo kolektyvinio susitarimo negalima atskirti pagal derybų lygį. Skirtumas tarp šių dviejų socialinių partnerių susitarimų rūšių slypi jų turinyje. Pagrindiniu bruožu, padedančiu atskirti kolektyvines sutartis nuo susitarimų Prancūzijos teisėje, galima įvardinti požymį, jog kolektyviniai susitarimai yra skirti reglamentuoti tik vienam konkrečiam klausimui, be to, jų spektras ribotas – reglamentuojami darbo užmokesčio, profesinio tobulinimosi ir darbo laiko organizavimo klausimai³⁵.

1.2. Kolektyvinių sutarčių funkcijos ir teisinė reikšmė

Kolektyvinė sutartis, kaip norminis teisės aktas, atlieka keletą skirtingų funkcijų:

1. Apsauginė funkcija pasireiškia tuo, kad kolektyvinė sutartis apsaugo darbuotoją nuo darbdavio sąlygų diktato. Veikdami pavieniui darbuotojai nepasiektų to, ką gali gauti sujungę savo reikalavimus darbdaviui³⁶.

2. Socialinės partnerystės funkcija – kolektyvinės sutarties sudarymo momentas reiškia sėkmingą kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tai tam tikru laipsniu užtikrina stabilumą ir socialinę taiką³⁷.

3. Teisėkūros (normų kūrimo) funkcija – atlikdamos šią funkciją, kolektyvinės sutartys papildo įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų nuostatas, užpildo įstatymų spragas, orientuoja ir nukreipia įstatymų leidėją reikiama linkme tobulinant darbo įstatymus, poįstatyminius teisės aktus³⁸. Be to, DK 3 str. 1 d. kolektyvinių sutarčių normatyvines nuostatas įvardija kaip vieną darbo teisės šaltinių, taigi teisėkūrinė kolektyvinių sutarčių funkcija yra įtvirtinta ir įstatymiškai.

Pažymėtina, jog aukščiau minimą kolektyvinių sutarčių funkcijų klasifikaciją pateikia ne tik Lietuvos, bet ir Rusijos Federacijos darbo teisės mokslininkai³⁹. Pritariant šiai klasifikacijai, visgi darytina išvada, jog, atsižvelgiant į normatyvinę kolektyvinės sutarties pobūdį, kaip atskirą reikėtų išskirti ir reguliacinę kolektyvinių sutarčių funkciją.

Paminėtina, jog Lietuvos darbo teisės doktrinoje yra išskiriamos ir kitokios kolektyvinių sutarčių funkcijų klasifikacijos. Viena jų⁴⁰ nurodo, jog kolektyvinės sutartys atlieka šias keturias funkcijas:

³⁵ HESS-FALLON, B; SIMONE, A-M. *Droit du travail. 12^e édition*. Paris: Éditions Dalloz, 2000, p. 181.

³⁶ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 99.

³⁷ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: 2008, AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, p. 58.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ МУЦИНОВА, Н. А. Коллективный договор и соглашение как формы социального партнерства в сфере труда. *Право ведение*, 2000/1, p. 106.

⁴⁰ NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003, p. 188.

1. Valstybės nustatytų teisės normų konkretinimas;
2. Įstatymų leidėjo nustatytų lengvatų ir garantijų didinimas⁴¹;
3. Teisės spragų likvidavimas;
4. Darbo sąlygų įmonėje nustatymas⁴².

Pažymėtina, jog autoritetingi Didžiosios Britanijos darbo teisės teoretikai P. Davies ir M. Freedland teišskiria dvi kolektyvinių sutarčių funkcijas, t.y. sutartinę ir normatyvinę⁴³. Manytina, jog pateikta kolektyvinių sutarčių klasifikacija atspindi tik šių sutarčių teisinės prigimties esmę, tačiau nė vienas iš pateiktų požymių neleidžia identifikuoti kolektyvinių sutarčių veikimo sferos, be to, neatskleidžiamas socialinės partnerystės aspektas etc.

Kolektyvinė sutartis laikoma ne tik svarbiu teisės aktu, kuris taikomas konkrečiam darbuotojų kolektyvui ir darbo sąlygoms konkrečioje įmonėje, bet ir socialinės partnerystės aktu įmonės (organizacijos) lygyje. Be to, kolektyvinė sutartis taip pat gali būti vertinama kaip moralinis – politinis aktas, kadangi numato moralinio - politinio pobūdžio sutarties šalių elgesio taisykles (pavyzdžiui, skatinti darbuotojus dalyvauti įmonės valdyme, vystyti gamybinę demokratiją)⁴⁴.

Pagal Darbo kodekso 59 str. 2 d., įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Šia norma *expressis verbis* įtvirtinama, jog į kolektyvinės sutarties veikimo sferą patenka visi įmonės darbuotojai, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje ar kitoje darbuotojams atstovaujančioje organizacijoje. Pažymėtina, jog užsienio valstybėse galiojo ir tebegalioja pakankamai skirtingos kolektyvinių sutarčių veikimo sferos koncepcijos. Istoriskai susiklostė, jog teisė naudotis kolektyvinių derybų būdu gautomis privilegijomis priklausydavo tik tiems darbuotojams, kurie buvo profsąjungų nariais ir mokėjo nario mokesčių. Kiti darbuotojai, nebuvę kolektyvinę sutartį sudariusios profesinės sąjungos nariais, iškrisdavo iš kolektyvinės sutarties veikimo sferos. Šioje situacijoje išskyla darbuotojų, nesančių profsąjungos

⁴¹ Šios funkcijos formuluotė yra diskutuotina, kadangi lengvatų ir garantijų didinimo nevalia suabsoliutinti. Magistro darbo 3.1. ir 3.5. skyriuose plačiai analizuojami *in peius* principo veikimas Lietuvos darbo teisėje bei laikinų DK pakeitimų projektas, siekiant suteikti galimybę kolektyvinėse sutartyse ekonomikos recesijos laikotarpiu numatyti darbuotojo padėti bloginančias sąlygas, todėl kolektyvinėmis sutartimis ne visada yra didinamos įstatymų leidėjo nustatytos lengvatos ir garantijos.

⁴² Šios funkcijos formuluotė yra diskutuotina. DK 260 str. 1 d. įtvirtina, jog kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, todėl tikslinga būtų analizuojamą kolektyvinės sutarties funkciją įvardinti ne kaip darbo sąlygų įmonėje nustatymą, o kaip konkretinimą.

⁴³ DAVIES, P., FREEDLAND, M. *Kahn-Freund's Labour and the Law*. London: Stevens and Sons, 1983, p. 242. Cituojama pagal: ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективные переговоры и коллективные договоры в Великобритании*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2009, p. 8-9.

⁴⁴ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юрист, 1997, p. 137. Cituojama pagal: KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 93.

nariais, diskriminacijos klausimas. Pažymėtina, jog toks reglamentavimas egzistuoja ir šiuolaikinėje praktikoje, pvz. Vokietijoje. H. J. Лютов nuomone⁴⁵, garantuojant vienodas teises visiems darbuotojams nepriklausomai nuo narystės profsajungoje, iškyla motyvacijos būti profsajungos nariu problema. Tokiu atveju darbuotojams iškyla rimtas klausimas: kam mokėti nario mokestį, jei kolektyvinėje sutartyje numatytais garantijomis galima naudotis ir nesant profesinės sąjungos nariu?

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog Lietuvos Respublikoje nustatyta kolektyvinės sutarties taikymo sritis, t.y. jos galiojimas visiems įmonės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje ar kitoje darbuotojams atstovaujančioje organizacijoje, turėtų būti vertinama teigiamai, kadangi:

1. Lietuvos Respublikoje socialinė partnerystė nėra itin paplitusi ir išvystyta, todėl, bent jau kurį laiką, iki kolektyvinės sutartys taps natūralia ir visiems priimtina darbo teisinių santykių reguliavimo priemone, būtų netoliaregiška nustatyti papildomus kriterijus ir reikalavimus darbuotojams, siekiantiems pasinaudoti kolektyvinėse sutartyse įtvirtintomis garantijomis.

2. Tam tikra darbuotojų dalis atsisakytų galimybės patekti į kolektyvinės sutarties veikimo sritį vien dėl papildomų išlaidų profesinės sąjungos nario mokesčiui.

3. Dažnu atveju Lietuvos Respublikoje galiojančių sutarčių turinys atkartoja DK ar kitų norminių teisės aktų turinį, todėl darbuotojai, nebūdami profesinės sąjungos nariais, nepajustų diskriminacijos dėl negalėjimo pasinaudoti kolektyvinės sutarties nuostatomis.

4. Abejotina ar Lietuvos Respublikoje neegzistuojant gilioms socialinės partnerystės tradicijoms reikalavimas įsitraukti į profesinių sąjungų veiklą garantuotų sparčią kolektyvinio darbo teisinių santykių reguliavimo metodo plėtrą. Manytina, jog prieš tai šalyje turi susiformuoti tam tikros socialinės partnerystės tradicijos.

Pažymėtina, jog itin svarbus kolektyvinių sutarčių reikšmingumo aspektas išryškėjo 2008 m. prasidėjus pasaulinio masto ekonominei krizei. Siekiant sunkmečio laikotarpiu sudaryti palankesnes sąlygas verslui, išvengti masinių darbuotojų atleidimų ir išsaugoti darbo vietas, Lietuvos Respublikoje inicijuojamas laikinų Darbo kodekso pataisų projektas⁴⁶. Pakeitimais norima sukurti sąlygas lankstesniam kai kurių darbo santykių sričių reglamentavimui kolektyvinėmis sutartimis (ypatingai susijusių su trumpesniais išpėjimo terminais atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio valia dėl ekonominių

⁴⁵ ЛЮТОВ, Н. Л. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России. *Teisė (69)*, 2008, p. 25-26.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas, 2009 04 01, Nr. XIP-473. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=340192> [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 18 d.].

priežasčių, mažesnėmis išėtinėmis išmokomis ir lankstesne jų mokėjimo tvarka ir kt.). Taigi, ekonominės krizės laikotarpiu kolektyvinės sutartys tampa instrumentu, kurio pagalba siekiama sukurti palankesnę terpę verslui bei liberalizuoti darbo teisinių santykių reglamentavimą. Kolektyvines sutartis neatskiriamu rinkos ekonomikos elementu yra pavadinęs ir lenkų prof. Michał Seweryński⁴⁷. Plačiau apie darbo teisinių santykių reglamentavimo kolektyvinėmis sutartimis kriziniu laikotarpiu specifiką ir problematiką bus kalbama trečioje darbo dalyje.

1.3. Kolektyvinės sutarties turinys

Pagal DK 4 str. 4 d., negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Darytina išvada, jog DK yra įtvirtintas *in favorem* principas (rečiau vadinamas *ad favorem*⁴⁸ arba *in melius*⁴⁹), reiškiantis jog kolektyvinės sutarties sąlygos, bloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią numato įstatymai, Kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai, negalioja ir neturi būti vykdomos. Dr. Ryčio Krasausko nuomone, Lietuvos darbo teisės doktrinoje *in favorem* principas yra klaidingai suabsoliutinamas, kadangi be jo galioja ir atvirkštinis, *in peius* principas⁵⁰. Šis požiūris bus plačiau aptartas trečioje darbo dalyje, kalbant apie kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio santykį.

Dažnai kolektyvinė sutartis vertinama kaip vienašalis aktas, įpareigojantis tik darbdavį. Be abejo, daugeliu atvejų pareigos numatomos būtent darbdaviui, tačiau, dr. Nerijaus Kasiliausko teigimu, nereikėtų sumenkinti ir darbuotojams numatytų pareigų reikšmės. Pavyzdžiui, darbuotojai tradiciškai prisiima pareigą išsaugoti socialinę taiką (darbuotojų pareiga nestreikuoti, jeigu darbdavys vykdo kolektyvinėje sutartyje numatytus įsipareigojimus)⁵¹. Pritariant šiai nuomonei, vertėtų papildomai paminėti, jog ir aukščiau darbe minimas Darbo kodekso pataisų projektas, kuriuo siekiama sudaryti sąlygas ekonominio sunkmečio laikotarpiu kolektyvinėmis sutartimis lanksčiau

⁴⁷ SEWERYŃSKI, M. *Collective Agreements and Individual Contract of Employment*. Brisbane: Kluwer Law International, 2003, p. 4.

⁴⁸ ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективные переговоры и коллективные договоры в Великобритании*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2009, p. 11.

⁴⁹ *Collective Agreements. Synopsis of responses to questionnaire*. XIVth Meeting of European Labour Law Court Judges. Paris: Court de Cassation, 2006. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/paris.htm>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 10 d.].

⁵⁰ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija*. Vilnius: 2007, p. 186.

⁵¹ KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005/2, p. 39.

reglamentuoti kai kurias darbo santykių sritis, didžiąja dalimi yra palankus būtent darbdaviui.

Dr. Nerijaus Kasiliausko teigimu, kolektyvinės sutarties turinį sudaro kelių rūšių sąlygos:

1) Prievolinės sąlygos – nurodomi konkretūs darbdavio ir darbuotojų įsipareigojimai, kurie, sudarius sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį, turi būti vykdomi laikantis kolektyvinėje sutartyje numatytų terminų. Paprastai daugelis kolektyvinės sutarties prievoliųjų nuostatų skirtos gerinti darbuotojų darbo ir jų apsaugos sąlygas.

2) Norminės sąlygos – norminę dalį sudaro teisės normos, nustatančios tam tikras lokalias darbo sąlygas, taisykles, kurias privalo vykdyti darbdavys ir darbuotojai. Jos galioja visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką ir yra taikomos tos įmonės darbuotojams, įvykus kolektyvinėje sutartyje nurodytiems juridiniams faktams. Kolektyvinės sutarties norminėje dalyje galima numatyti tik tokias sąlygas, kurios didina darbuotojų darbo teisių garantijas. Negalima įtraukti sąlygų, kurios neleistų taikyti vienu ar kitu teisės normų, nustatytų blogesnes darbo sąlygas, nei numato DK ir galiojantys įstatymai bei kiti norminiai teisės aktai.

3) Organizacinės sąlygos – kolektyvinės sutarties organizacinės sąlygos numato šios sutarties keitimo ir peržiūrėjimo tvarką, vykdymo kontrolę, ginčų dėl sutarties taikymo nagrinėjimą, taip pat nustato atsakomybę už sutarties sąlygų nesilaikymą.

4) Informacinės sąlygos – normos, pakartojančios įstatymų nuostatas, nors darbo įstatymuose išakmiai nenumatyta jų įtraukti į kolektyvines sutartis. Šios sąlygos atlieka darbuotojų informavimo funkciją, nes, susipažinę su kolektyvine sutartimi, darbuotojai sužino ir savo pagrindines teises bei pareigas, įtvirtintas darbo įstatymuose⁵². Darytina išvada, jog piktnaudžiavimas informacinėmis sąlygomis prieštarauja kolektyvinių derybų ir socialinių partnerių susitarimų esmei. Kita vertus, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos gyventojų teisinių žinių trūkumą, tam tikras informacinių sąlygų kiekis kolektyvinėje sutartyje gali būti vertintinas kaip darbuotojų teisinio švietimo priemonė. Visgi svarbu užtikrinti, jog informacinės sąlygos nesudarytų didžiosios dalies kolektyvinės sutarties turinio, t.y. juo nebūtų atkartojamos DK ar kitų norminių teisės aktų nuostatos.

Pažymėtina, jog LAT kelete savo nutarčių yra pasisakęs dėl kolektyvinių sutarčių turinio galiojimo laiko atžvilgiu. Teismo teigimu, pasibaigus kolektyvinėje sutartyje nurodytam sutarties galiojimo terminui, kolektyvinė sutartis nustoja galios, t.y. jos

⁵² KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005/2, p. 39.

galiojimas iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo nepratęsiamas⁵³, tačiau kolektyvinės sutarties pasibaigimas nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik į ateitį⁵⁴.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog kolektyvinių sutarčių turinys negali prieštarauti DK ir kitų įstatymų nuostatomis, t.y. Lietuvos Respublikoje veikia *in favorem* principas, neleidžiantis nustatyti darbuotojo padėtį bloginančių sąlygų, tačiau kolektyvinės sutarties nederėtų laikyti vien tik darbuotojui palankiu aktu.

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 08 d. nutartis civilinėje byloje *J.K. v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“* Nr. 3K-7-752/2000, kat. 5.

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *J. V v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5.

2. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS INDIVIDUALIOMIS DARBO SUTARTIMIS

2.1. Darbo sutarties samprata ir reikšmė

DK 93 str. darbo sutartį apibrėžia kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimą, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbo sutartį reikėtų suvokti plačiau nei įtvirtinta įstatymų leidėjo – sudarant darbo sutartį ne tik išreiškiama konstitucinė teisė į laisvę pasirinkti darbą, tačiau ir teisė pasirinkti profesiją, veiklą, darbovietę⁵⁵. Doc. dr. Viktoras Tiažkijus darbo sutartį netgi vadina pagrindiniu darbo teisės institutu⁵⁶.

Rusijos Federacijos darbo kodekso 56 str. įtvirtinta, jog darbo sutartis yra susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kuriuo darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbą pagal aptartas darbo funkcijas, užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, įtvirtinančiuose darbo teisės normas, kolektyvinėje sutartyje, kolektyviniuose susitarimuose, lokaliuose norminiuose aktuose ir darbo sutartyje nustatytu laiku ir tvarka mokėti darbuotojui atlyginimą, o darbuotojas įsipareigoja vykdyti nustatytas darbo funkcijas, laikytis darbdavio nustatytos vidinės tvarkos⁵⁷. Darytina išvada, jog Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos įstatymų leidėjai įtvirtina kone identišką darbo sutarties sampratą. Atkreiptinas dėmesys, jog iki priimant 2001 m. gruodžio 30 d. Rusijos Federacijos darbo kodeksą, šioje šalyje darbo sutartis buvo suvokiama kaip susitarimas tarp darbuotojo ir jį į darbą priimančios organizacijos⁵⁸. Paminėtina, jog Estijoje⁵⁹ ir Latvijoje⁶⁰ darbo sutarties samprata taip pat yra identiška įtvirtintai Lietuvos DK.

Kai kurių valstybių, pvz. Prancūzijos, įstatymai nepateikia darbo sutarties apibrėžimo. Šioje šalyje darbo sutarties samprata yra suformuota darbo teisės doktrinos,

⁵⁵ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юрист, 1997, p. 174.

⁵⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: Teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 331.

⁵⁷ Prieiga per internetą: <<http://www.roskodeks.ru/codecs/trud.html>>. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.].

⁵⁸ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юрист, 1997, p. 174.

⁵⁹ Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1056K10.htm>>. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 15 d.].

⁶⁰ Prieiga per internetą: <http://www.liaa.gov.lv/?object_id=1954>. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 15 d.].

teigiančios, jog darbo sutartis yra dvišalis atlygintinas susitarimas, kuriuo vienas asmuo, darbuotojas, įsipareigoja vykdyti veiklą vadovaujamas ir apmokamas kito asmens – darbdavio⁶¹, kiti šaltiniai nurodo, jog darbo sutartis yra susitarimas, kuriuo asmuo įsipareigoja vykdyti veiklą kito asmens dispozicijoje už sutartą atlyginimą⁶². Paminėtina, jog Prancūzijoje darbo sutarčiai nekeliama rašytinės formos reikalavimas⁶³.

Lietuvos Respublikos DK 93 str. apibrėžti pagrindiniai darbo sutarties požymiai, kurie yra formuluojami kaip pagrindinės darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – pareigos:

1. Pareiga suteikti darbuotojui sutartyje numatytą darbą.
2. Darbo, atliekamo esant darbo teisiniui santykiui, atlygintinumas.
3. Darbdavio įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvineje sutartyje ir šalių susitarimu.
4. Darbuotojo įsipareigojimas dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas bei paklusti nustatytai darbo tvarkai⁶⁴.

Pažymėtina, jog Prancūzijos darbo teisės doktrinoje⁶⁵ su pagrindiniais darbo sutarties požymiais siejami trys konstituciniai elementai:

1. Darbo suteikimas (*la prestation de travail*). Tai yra valinis ir intelektinis momentas, leidžiantis realizuoti atlygintinumo sąlygą. Pažymima, jog šis elementas yra nepakankamas identifikuoti darbo sutarčiai, kadangi toks pat požymis būdingas ir rangai.
2. Atlygintinumas (*la rémunération*). Šis elementas leidžia darbo sutartį atskirti nuo savanoriškos veiklos (*bénévolat*). Tačiau netgi atlygintinumo sąlygos nebuvimas nepanaikina galimybės identifikuoti susitarimą kaip darbo sutartį.
3. Teisinės subordinacijos ryšys (*le lien de subordination juridique*). Tai yra būtinas darbo sutarties požymis.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog Prancūzijos darbo teisė, skirtingai nei Lietuvos, darbdavio įsipareigojimo užtikrinti darbo sąlygas nepriskiria pagrindiniams darbo sutarties požymiams.

Remiantis DK 93 str. apibrėžtais darbo sutarties požymiais, darbo sutartį galima atskirti nuo į ją panašių civilinių sutarčių (rangos, paslaugų, autorinių etc.). Atskyrimo klausimas labai svarbus, kadangi dirbantiems pagal darbo sutartis asmenims įstatymai

⁶¹ RADÉ, C. *Droit du travail*. – Paris: Éditions Montchrestien, E.J.A, 2000, p. 61.

⁶² HESS-FALLON, B; SIMONE, A-M. *Droit du travail. 13^e édition*. Paris: Éditions Dalloz, 2001, p. 57.

⁶³ RADÉ, C. *Droit du travail*. – Paris: Éditions Montchrestien, E.J.A, 2000, p. 62.

⁶⁴ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 45-46.

⁶⁵ HESS-FALLON, B; SIMONE, A-M. *Droit du travail. 13^e édition*. Paris: Éditions Dalloz, 2001, p. 57-58.

nustato tam tikrų teisių ir lengvatų, kurių neturi asmenys, dirbantys kitais pagrindais. Be to, jei faktiniai šalių santykiai atitinka darbo teisinių santykių požymius, bet neiforminami darbo sutartimi, jie kvalifikuojami kaip nelegalus darbas ir darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, leidę dirbti nelegalų darbą, už tai atsako įstatymų nustatyta tvarka⁶⁶.

Doc. dr. Viktoro Tiažkijaus nuomone, pagrindiniai darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų sutarčių yra šie:

1. Darbo funkcijų atlikimas. Civilinių sutarčių esmė yra šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, pasiekti rezultatą, o darbo sutartis nustato pagrindinį uždavinį – atlikti tam tikrą funkciją, t.y. formaliai teisiškai siejamą su procesu, bet tiesiogiai nesiejamą su gaunamu rezultatu.
2. Įsipareigojimas paklusti vidaus tvarkai. Darbuotojas yra formaliai pavaldus darbdaviui, o civilinėse sutartyse formalaus pavaldumo nėra.
3. Įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą. Darbdavys įsipareigoja aprūpinti darbuotoją tam tikromis užduotimis, darbais. Tai yra tiek darbdavio teisė, tiek pareiga.
4. Įsipareigojimas mokėti sulygtą darbo užmokestį. Darbo užmokestis skiriasi nuo apmokėjimo pagal kitokias sutartis.
5. Įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose. Darbdavys privalo užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas ne tik darbo įstatymuose, bet ir kolektyvinėje ar darbo sutartyje⁶⁷.

Rusijos Federacijos darbo teisės mokslininkų teigimu, darbo sutartis gali būti suvokiama trimis aspektais: kaip darbuotojo sutikimas dirbti; kaip juridinis faktas, esantis darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindu ir egzistavimo forma, bei kaip prielaida atsirasti ir egzistuoti kitiems teisiniams santykiams, glaudžiai susijusiems su darbo teisiniais santykiais; kaip darbo teisės institutas, t.y. normų, reglamentuojančių priėmimo į darbą (darbo sutarties sudarymo), perkėlimo į kitą darbą (darbo sutarties pakeitimo) ir atleidimo iš darbo (darbo sutarties nutraukimo) klausimus, sistema⁶⁸. Itin didelę darbo sutarties reikšmę tiek teisiniam, tiek ūkiniam šalies gyvenimui atskleidžia šie darbo sutarties bruožai:

1. Darbo sutartis yra pagrindinė valstybės darbo jėgos resursų pritraukimo, įtvirtinimo, paskirstymo ir racionalizavimo forma.
2. Darbo sutartis yra viena iš laisvės pasirinkti darbą teisinių išraiškos formų.
3. Darbo sutartimi darbuotojas tampa socialinio vieneto – įmonės, įstaigos ar organizacijos darbinio kolektyvo dalimi.

⁶⁶ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 195.

⁶⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: Teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 334.

⁶⁸ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юрист, 1997, p. 174.

4. Darbo sutartis yra abipusių darbo sutarties šalių teisių ir pareigų atsiradimo pagrindas.

5. Darbo sutartimi darbuotojai ginami nuo darbdavio savivalės bei įstatymams prieštaraujančių sąlygų ir reikalavimų⁶⁹. Manytina, jog šis požymis labiau būdingas kolektyvinės sutarties, o ne darbo sutarties teisinei prigimčiai.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo išreiškiama darbuotojo valia nustatytoje darbovietėje dirbti atitinkamos profesijos darbą už sutarto dydžio atlyginimą, paklūstant darbdavio nustatytai tvarkai, taip pat darbdavio valia priimti darbuotoją į sutartą darbą, mokant sutarto dydžio atlyginimą ir sudarant tinkamas sąlygas darbo funkcijų realizavimui.

2.2. Darbo sutarties turinys

DK 93 str. darbo sutarties šalimis įvardija darbuotoją ir darbdavį, o 94 str. 1 d. darbo sutarties turinys apibūdinamas kaip šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Pažymėtina, jos darbo sutarties turinį sutarčių teorija aiškina nevienareikšmiškai – vieni mokslininkai mano, kad turinį sudaro darbo sutartyje numatytos šalių teisės ir pareigos⁷⁰, jiems oponuojantys teigia, jog šalių teisės ir pareigos yra ne sutarties, o teisinio santykio, kurį ta sutartis įformina, turinys⁷¹. Kiti darbo teisės mokslininkai teigia, jog darbo sutarties turiniu yra laikomos sąlygos, iš kurių išplaukia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, o ne pačios teisės ir pareigos⁷², dar kiti laikosi pozicijos, jog darbo sutarties turinys yra ne tik sutartyje aptartos šalių teisės ir pareigos, bet ir kitos sutarties pagrindu atsirandančios šalių teisės ir pareigos. Pavyzdžiui, kai kurie rusų autoriai darbo sutarties turinį sudarančias sąlygas skiria į tiesiogines, t.y. tas sąlygas, dėl kurių darbo sutarties šalys susitaria, ir išvestines, kurias nustato kiti teisės aktai⁷³.

Vertėtų pritarti tai darbo teisės mokslininkų grupei, kuri darbo sutarties turiniu laiko šalių sulygtas sąlygas, o ne teises ir pareigas. Darbo sutarties šalių teisės ir pareigos kyla iš darbo sutarties turinio, o ne jį sudaro. Pavyzdžiui, iš darbo sutartyje įtvirtintos darbo apmokėjimo sąlygos kyla darbuotojo teisė į atlyginimą ir darbdavio pareiga atsiskaityti su darbuotoju už atliktą darbą. Akivaizdu, jog darbo sutarties šalių teisės ir pareigos sudaro iš darbo sutarties kylančio teisinio santykio, o ne pačios darbo sutarties, turinį.

⁶⁹ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юрист, 1997, p. 180-181.

⁷⁰ Трудовое право России // Отв. редакторы Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. Москва: М-Норма, 1998, p. 102. Cituojama pagal: TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: Teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 334.

⁷¹ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 195.

⁷² ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юрист, 1997, 183.

⁷³ Трудовое право России // Под редактор А. М. Куренного. Москва: Юрист, 2004, p. 176. Cituojama pagal: TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: Teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 338.

Darbo kodekso 94 str. 2 str. įtvirtinamas *in favorem* principas, t.y. darbo sutarties šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Visgi pažymėtina, jog sąvoka „pablogina“ yra vertinamoji. Dažnai sunku pasakyti, tam tikras susitarimas pablogino darbuotojo padėtį ar ne⁷⁴. Minėta norma kalba tik apie darbuotojo padėtį bloginančias sąlygas, tačiau šalys negali nustatyti ir tokių sąlygų, kurios kaip nors prieštarautų imperatyvioms DK, įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatomis. Sudarydamos darbo sutartį šalys į tas sąlygas turi atsižvelgti, bet negali jų keisti⁷⁵.

DK 95 str. 1 d. numato sąlygas, dėl kurių nesusitarus darbo sutartis laikoma nesudaryta. Šios sąlygos yra:

1. Darbuotojo darbovietė (DK vartojami du terminai: „darbovietė“ ir „darbo vieta“. Kalbine prasme abu jie yra tapatūs, tačiau šiuo atveju terminas „darbovietė“ vartojamas įvardyti įmonę, įstaigą, organizaciją ar kitokią organizacinę struktūrą, kitaip tariant, darbdavį⁷⁶).
2. Darbo funkcijos, t.y. tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos.

Paminėtina, jog kai kurių užsienio valstybių, pvz. Prancūzijos, darbo teisės įstatymai darbovietės nurodymo nelaiko būtinaja darbo sutarties sąlyga⁷⁷. Beje, prancūziško termino *le lieu de travail* lingvistinė prasmė taip pat reiškia darbovietę, t.y. darbdavį, o ne konkrečią darbo vietą⁷⁸.

Pagal DK 95 str. 3 d., kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl darbo apmokėjimo sąlygų, tačiau ši sąlyga nėra kvalifikuojama kaip būtinoji (atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas⁷⁹ šią sąlygą laikė būtinaja), kadangi būtinosios sąlygos yra tokios, dėl kurių nesusitarus laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta.

Doc. dr. Viktoro Tiažkijaus nuomone, darbo apmokėjimą vertėtų laikyti ne būtinosiomis, bet privalomomis darbo sutarties sąlygomis⁸⁰. Manytina, jog darbo apmokėjimo sąlygas laikyti privalomomis darbo sutarties sąlygomis būtų netikslu,

⁷⁴ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 47-48.

⁷⁵ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 196.

⁷⁶ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 48-49.

⁷⁷ RADÉ, C. *Droit du travail*. Paris: Éditions Montchrestien, E.J.A, 2000, p. 63.

⁷⁸ JUŠKIENĖ, A.; KATILIENĖ, M.; KAZILIŪNIENĖ, K. *Prancūzų – lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Margi raštai, 1997, p. 544, p. 889.

⁷⁹ Valstybės žinios, 1991, Nr.: 36-973.

⁸⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: Teorija ir praktika*. Pirmas tomas. – Vilnius: Justitia, 2005, p. 332.

kadangi žodžiai „būtinasis“ ir „privalomas“ turi tokią pačią lingvistinę reikšmę, t.y. žodis „būtinasis“ Dabartinės lietuvių kalbos žodyne apibūdinamas kaip „be kurio negalima išsiversti, labai reikalingas“, o žodis „privalomas“ kaip „būtinasis, reikalingas iš pareigos“⁸¹. Akivaizdu, jog šie žodžiai yra sinoniminiai, todėl jų pagalba negalima atriboti darbo apmokėjimo sąlygų nuo būtinųjų darbo sutarties sąlygų.

Darbo apmokėjimo sąlyga nėra būtinoji, kadangi:

1. Iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių ir organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų numatyta tvarka, todėl šioje srityje šalių susitarimams yra labai mažai vietos.

2. Jeigu darbas atliktas, jis turi būti apmokėtas, nesvarbu, sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos ar nebuvo. Tai yra kiekvieno žmogaus konstitucinė teisė, įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – „Konstitucija“) 48 str., kuriame pasakyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą⁸².

3. Jeigu darbo užmokestis būtų pripažintas būtinąja darbo sutarties sąlyga, kiltų problema, kadangi nenustačius darbo užmokesčio ir darbo apmokėjimo sąlygų, darbo sutartis būtų laikoma nesudaryta ir darbuotojas negalėtų ginti savo teisių remdamasis darbo įstatymais⁸³.

Pažymėtina, jog kai kurių užsienio valstybių, pvz. Rusijos Federacijos⁸⁴ arba Latvijos Respublikos⁸⁵ darbo teisė darbo apmokėjimo sąlygą laiko būtinąja darbo sutarties sąlyga.

DK 99 str. 1 d. nustato, jog darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. Taigi darbo sutartis yra konsensualinė, t.y. laikoma sudaryta nuo šalių susitarimo momento. Tačiau DK 99 str. 2 d. nustato, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Yra įvairių išaiškinimų, kad DK 99 straipsnio 1 dalis prieštarauja (ar yra nesuderinta) 99 straipsnio 2 daliai. Kartais net kategoriškai teigiama, esą kol darbo sutarties tekstas nepasirašytas – sutarties nėra⁸⁶. Lietuvos darbo teisės mokslininkų nuomone, tokiais atvejais painiojami sutarties

⁸¹ KEINYS, S.; KLIMAVIČIUS, J.; PAULAUSKAS, J.; *et al.* *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2000, p. 116, p. 586.

⁸² NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 50.

⁸³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: Teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 331-332.

⁸⁴ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юрист, 1997, p. 183.

⁸⁵ Prieiga per internetą: < http://www.liaa.gov.lv/?object_id=1954>. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 15 d.].

⁸⁶ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14

sudarymo ir jos formos klausimai. Pagal sutarčių teoriją ir praktiką, pvz. pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁸⁷ (toliau – „CK“ arba „Civilinis kodeksas“) 1.93 str., sutarties formos nesilaikymas toli gražu ne visada lemia jos negaliojimą. Dažniausiai sutarties formos pažeidimai tik pasunkina sutarties sudarymo fakto įrodinėjimą. Kodeksas apskritai nenumato darbo sutarties negaliojimo, nes neįmanoma darbo santykių restitucija, t.y. santykių dalyvių gražinimas į iki sandorio buvusią padėtį (atlikto darbo sugrąžinti neįmanoma). Todėl DK 139 str. leidžia pašalinti įstatymams prieštaraujančios sutarties sąlygas, o ne pripažinti visą sutartį negaliojančia⁸⁸.

DK 108 str. 2 d. nustato, jog darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota). Ši nuostata nėra imperatyvi, tačiau ji išreiškia tam tikrą įstatymų leidėjo požiūrį į darbo sutarčių rūšis. Sutartys, sudaromos neapibrėžtam laikui, laikomos įprastomis ir labiausiai viešąjį interesą atitinkančiomis sutartimis, kadangi jų reglamentavimu labiausiai atspindima skirtingų darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra⁸⁹. Tai, kad neterminuota darbo sutartis yra ir turi būti laikoma įprasta darbo sutarčių rūšimi, pripažinta ir ES mastu. Europos Bendrijos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB⁹⁰ patvirtinto Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis⁹¹ preambulėje teigiama: „Susitarimo šalys pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma“, o bendrosios dalies 6 str. teigiama, jog neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma, padedanti gerinti pagal jas dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybę bei darbo rezultatus.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog darbo sutartis yra rašytinis darbdavio ir darbuotojo susitarimas, kurio turinį sudaro šalių sulygtos sąlygos, lemiančios terminuotas arba neterminuotas abipuses teises ir pareigas.

d. pasitarime. Cituojama pagal: NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 200.

⁸⁷ Valstybės žinios, 2000, Nr. VIII-1864.

⁸⁸ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 200.

⁸⁹ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 78-79.

⁹⁰ Official Journal L, 1999 07 10, Nr. 175.

⁹¹ Official Journal L, 1999 07 10, Nr. 175-43.

3. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES NUOSTATŲ REIKŠMĖ IR ĮTAKA DARBO SUTARTIES TURINIUI

3.1. Kolektyvinio ir individualaus darbo teisinių santykių reguliavimo tarpusavio santykis

Darbo teisės doktrina darbuotoją vienareikšmiškai laiko silpnesniąja darbo santykių šalimi, todėl, kaip vienas pagrindinių darbo teisės uždavinių, yra įvardijamas siekis užtikrinti silpnesniosios darbo santykių šalies interesų apsaugą ir užkirsti kelią galimam stipresniosios šalies, t.y. darbdavio, dominavimui.

Oksfordo universiteto prof. seras Otto Kahn-Freund teigia: „santykis tarp darbdavio ir darbuotojo yra tipinis santykis tarp galios turėtojo ir tarp to, kuris tos galios neturi. Jau nuo pat pradžių darbo sutartis reiškia nuolankumo aktą, vėliau ji tik tęsia subordinacinį santykį. Visgi didelis nuolankumas ir subordinacija tēra užslėpti, tuo pačiu ir neišvengiami, teisinės minties prasimanymai, dar žinomi darbo sutarties pavadinimu. Pagrindinis darbo teisės objektas buvo, ir, aš drįstu sakyti, visada bus siekis panaikinti nelygybę šalių derybose, o jos yra ir privalo būti neatskiriama darbo santykių dalimi“⁹².

Doc. dr. Tomo Davulio nuomone, vienas iš pagrindinių darbo teisės principų – darbo santykių dalyvių lygybės ir jėgų pusiausvyros užtikrinimas ir silpnesnės darbo santykių šalies darbuotojų teisių apsauga. Aišku, kad prieš turintį didesnę ekonominę ir valdžios potencialą darbdavį darbuotojas savo teises efektyviau galėtų ginti ne individualiai, o kolektyviai per jam atstovaujančių darbuotojų asociaciją. Todėl kolektyviniam reguliavimui dėl didesnio veiksmingumo turėtų būti teikiamas prioritetas⁹³. Darbuotojas yra laikomas silpnesne ir papildomos apsaugos reikalinga darbo sutarties šalimi, dėl šios priežasties kone kiekvienoje valstybėje individualaus sutartinio reguliavimo galimybės tam tikra apimtimi turi būti ir yra ribojamos pačių darbuotojų interesų labui. Visgi neaiški yra ta riba, iki kurios valstybė gali riboti privačių asmenų susitarimo laisves (šalių valios autonomija), kaip suderinti darbo santykių reguliavimo liberalizavimo siekį su būtinybe užtikrinti darbuotojų teisių ir interesų apsaugą. Darbo kodeksu iš esmės bandoma tai padaryti priskiriant darbo santykių teisinį reguliavimą ne individualiems darbuotojų ir darbdavių susitarimams, o kolektyvinėms sutartims. Tam tikslui Darbo kodekso nuostatos tiesiogiai ir netiesiogiai skatina sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose būtų nustatomos darbuotojų darbo bei socialinės, ekonominės sąlygos,

⁹² KAHN-FREUND, O. *Labour and the Law*. – London: Hamlyn Lectures, 1972, p. 16.

⁹³ DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, 33 (1).

derinamos ir konkretizuojamos įstatyminės normos⁹⁴. Pritariant doc. dr. Tomo Davulio nuomonei, visgi pažymėtina, jog magistro darbe jau minėtu laikinų DK pakeitimų projektu⁹⁵ įstatymų leidėjas taip pat skatina sudaryti kolektyvines sutartis, tačiau šiuo atveju darbo santykių reguliavimo liberalizavimo siekis derinamas ne su būtinybe užtikrinti darbuotojų teisių ir interesų apsaugą, o su neišvengiamu poreikiu priartinti darbo teisinių santykių reglamentavimą prie realios situacijos darbo rinkoje.

Nagrinėjamame kontekste svarbu paminėti prof. Michał Seweryński teiginį, jog įtakos darymas individualių darbo sutarčių turiniui yra svarbiausias kolektyvinių sutarčių uždavinys ir vaidmuo, kadangi pačios kolektyvinės sutartys gimė iš darbuotojų siekio daryti veiksmingą įtaką įdarbinimo sąlygų turiniui⁹⁶. Taip pat paminėtina, jog Didžiosios Britanijos mokslininkai P. Davies ir M. Freedland, kaip vieną iš dviejų pagrindinių kolektyvinės sutarties funkcijų išskirdami normatyvinę funkciją, jos turinį apibūdina kaip individualių darbo sutarčių turinio nustatymą⁹⁷.

Taigi didžioji dalis su darbo teisiniais santykiais susijusių klausimų, abipusės darbdavio ir darbuotojo teisės ir pareigos, yra įtvirtinamos individualioje darbo sutartyje. Nors DK 94 str. 2 d. numato, jog darbo sutartyje negali būti sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, tačiau:

1. sąvoka „pablogina“ yra vertinamoji,
2. ši DK nuostata nelemia faktinės darbuotojo ir darbdavio lygybės derybose dėl individualios darbo sutarties turinio.

Dėl aukščiau įvardintų priežasčių darytina išvada, jog darbuotojų teisių kolektyvinis gynimas per darbuotojus atstovaujančias organizacijas tampa nepalyginamai efektyvesniu instrumentu, siekiant užkirsti kelią silpnesniosios teisinio santykio šalies diskriminacijai ir užtikrinti šalių lygiateisiškumą.

Atkreiptinas dėmesys, jog kolektyvinės sutarties privalomasis pobūdis ir prioritetas individualių darbo sutarčių atžvilgiu yra įtvirtinti ne tik Darbo kodekse, tačiau ir tarptautiniu lygiu. 1951 m. TDO rekomendacijoje Nr. R91 „Dėl kolektyvinių derybų“ nurodoma, jog darbo sutarties sąlygos, prieštaraujančios kolektyvinei sutarčiai, turi būti

⁹⁴ DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje. Iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 445.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas, 2009 04 01, Nr. XIP-473. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=340192> [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 18 d.].

⁹⁶ SEWERYŃSKI, M. *Collective Agreements and Individual Contract of Employment*. Brisbane: Kluwer Law International, 2003, p. 6.

⁹⁷ DAVIES, P., FREEDLAND, M. *Kahn-Freund's Labour and the Law*. London: Stevens and Sons, 1983, p. 242. Cituojama pagal: ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективные переговоры и коллективные договоры в Великобритании*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2009, p. 8-9.

laikomos negaliojančiomis ir vietoj jų turi būti taikomos atitinkamos kolektyvinės sutarties sąlygos. Paminėtina, jog iš karto po to rekomendacijoje patikslinama, kad darbo sutarties sąlygos, gerinančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato kolektyvinė sutartis, nėra laikomos prieštaraujančiomis kolektyvinės sutarties turiniui. Darytina išvada, jog, bet kuriuo atveju, iškilus ginčui tarp kolektyvinės ir darbo sutarties turinio, prioritetą bus teikiamas tam reglamentavimui, kuris užtikrina geresnes sąlygas darbuotojams.

Dr. Nerijaus Kasiliausko teigimu, kolektyvinės sutarties santykis su individualia darbo sutartimi gali būti nusakomas naudojant dvi formuluotes:

1. Kolektyvinė sutartis pasižymi imperatyviu poveikiu – darbo sutarties sąlygos negali pažeisti kolektyvinės sutarties nuostatų net esant darbuotojo sutikimui. Be abejo, darbuotojui palankesnės sąlygos visuomet galioja.

2. Automatiškas (savaiminis) kolektyvinės sutarties poveikis – kolektyvinės sutarties nuostatos, kai jos yra palankesnės nei darbo sutarties sąlygos, taikomos tiesiogiai ir nedelsiant, nereikalaujant papildomo patvirtinimo. Darbo kodeksas nereikalauja, kad darbo sutartis būtų taisoma – atitinkamos jos nuostatos paprasčiausiai netaikomos, kadangi galioja darbuotojui palankesnės kolektyvinės sutarties sąlygos. Jei dėl vieno ar kitų priežasčių kolektyvinė sutartis nustoja galioti, taikomos atitinkamos individualios darbo sutarties sąlygos⁹⁸.

Atkreiptinas dėmesys, jog automatiškas kolektyvinės sutarties poveikis yra įtvirtintas ne visur, pvz. specifinis kolektyvinių ir darbo sutarčių santykis susiformavęs Ispanijoje. Šioje valstybėje naujai priimtoms kolektyvinės sutarties nuostatos, priešingai nusistovėjusiai pasaulinei praktikai, automatiškai nekeičia darbo sutartimi sulgytų sąlygų turinio. Išimtimi yra tik prieš tai galiojusioje kolektyvinės sutarties redakcijoje įtvirtintos nuostatos, inkorporuotos į darbo sutartį ir pakeistos naująja kolektyvine sutartimi⁹⁹.

Kalbant apie nacionalinės, šakos, teritorinės ir įmonės kolektyvinės sutarties bei individualios darbo sutarties santykį Lietuvoje, itin svarbi yra jau minėto DK 94 str. 2 dalies nuostata, kurioje teigiama, kad šalys negali nustatyti darbuotojo padėtį bloginančių sąlygų. Gali atrodyti, kad šiuo straipsniu įtvirtinama tam tikra kolektyvinių sutarčių hierarchija: įmonės lygiu sudarytos sutartys neturi prieštarauti šakos lygiu sudarytoms sutartims, vietiniu (lokaliu) lygiu sudaryta sutartis neturi prieštarauti teritoriniu ir nacionaliniu lygiu sudarytoms sutartims. Pažymėtina, jog dr. Nerijaus Kasiliausko

⁹⁸ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 98.

⁹⁹ *Collective Agreements. Synopsis of responses to questionnaire*. XIVth Meeting of European Labour Law Court Judges. Paris: Court de Cassation, 2006 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/paris.htm>>.

teigimu, šiomis taisyklėmis greičiau siekiama ne įtvirtinti kolektyvinių sutarčių hierarchiją, bet akcentuoti jau minėtą *in favorem* principą – jei taikomos kelių lygių kolektyvinės sutartys, tai bus taikomos tos nuostatos, kurios numato palankiausias sąlygas darbuotojams¹⁰⁰, o doc. dr. Tomo Davulio nuomone, vadovaujantis *in favorem* principu galima teigti, jog darbo teisinius santykius reguliuojančių teisės aktų sistema jų juridinės galios mažėjimo kryptimi būtų tokia: įstatymų normos, aukštesnio lygio (nacionalinio, šakos, teritorinio) kolektyvinių sutarčių normos, įmonių kolektyvinių sutarčių normos, individualių darbo sutarčių sąlygos, minimalius standartus įtvirtinančios ar dispozityvios įstatymų normos¹⁰¹. Daugelyje užsienio šalių, pavyzdžiui, – Belgijoje, Vokietijoje, Austrijoje ir kt. – egzistuoja būtent tokia darbo santykius reguliuojančių teisės aktų subordinacija. Pažymėtina, kad beveik visose šalyse yra įtvirtintas nacionalinių, teritorinių, šakinių kolektyvinių sutarčių prioritetas įmonių kolektyvinių sutarčių atžvilgiu¹⁰².

Dėl aukščiau išvardintų priežasčių, darytina išvada, jog Lietuvos Respublikoje ryški darbo teisinius santykius reguliuojančių teisės aktų subordinacija neegzistuoja, kadangi bet kuriuo atveju yra taikomos tos sąlygos, kurios yra palankiausios darbuotojui.

Kaip jau buvo užsiminta pirmoje darbo dalyje, dr. Ryčio Krasausko teigimu, *in favorem* principas Lietuvos Respublikoje yra nepelnytai suabsoliutinamas, kadangi be jo veikia ir jam priešingas *in peius* (*in pejus*¹⁰³) principas, t.y. DK galima rasti nuostatų, leidžiančių kolektyvinių derybų metu nustatyti teisės normas, kurios gali atrodyti pabloginančiomis darbuotojų teisių apsaugą. Pvz., DK 256 str. 1 d. nustatyta: „Visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas tiesiogiai yra susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Ši sutartis įforminama raštu. Joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų.“ Teigiama, jog nustačius tokį pareigybių sąrašą, santykinai būtų pabloginama darbuotojų, patenkančių į minėtą kolektyvinėje sutartyje įtvirtintą

¹⁰⁰ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 98-99.

¹⁰¹ DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, 33 (1) p. 10.

¹⁰² KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 99.

¹⁰³ SCIARRA, S. *The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004. General report*. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence, 2005, p 22. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2008 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/paris.htm>>.

sąrašą, padėtis, kadangi tokio sąrašo nenustačius jiems būtų taikoma tik ribota materialinė atsakomybė¹⁰⁴. Pritariant nuomonei dėl *in peius* principo egzistavimo Lietuvos darbo teisėje, visgi pastebėtina, jog dr. Rytis Krasauskas kai kuriais atvejais pats suabsoliutina *in favorem* principo veikimą, pvz. viena kolektyvinės sutarties funkcijų įvardindamas įstatymų leidėjo nustatytų lengvatų ir garantijų didinimą¹⁰⁵.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada jog *in peius* principo veikimas yra galimas tik kolektyvinių sutarčių sąveikoje su įstatymais ar poįstatyminiais aktais. *In peius* principo veikimas kolektyvinių sutarčių ir darbo sutarčių sąveikoje nėra įmanomas, kadangi kolektyvine sutartimi įtvirtinus galimybę darbo sutartyje nustatyti darbuotojo padėtį bloginančias sąlygas palyginti su nustatytais DK ir šia galimybe pasinaudojus, tai būtų laikoma Kodekso 94 str. 2 d. pažeidimu. Kolektyvinio darbo teisinių santykių reguliavimo turinys, kuriuo leidžiama darbuotojo padėtį bloginančias sąlygas nustatyti individualiu darbo teisinių santykių reguliavimu laikytinas ydingu, kadangi kolektyvinis darbuotojų atstovavimas visuotinai pripažįstamas efektyviausiu instrumentu derybose su didesnę ekonominių ir valdžios potencialą turinčiu darbdaviu. Todėl kolektyvinio atstovavimo eliminavimas sudarytų terpę rastis darbo sutarties šalių nelygybei.

Papildomai pažymėtina, jog *in peius* principo egzistavimą Lietuvos darbo teisėje įrodo ir siūlomas laikinų DK pakeitimų projektas, kuriuo svarstoma galimybė ekonomikos recesijos laikotarpiu sudaryti sąlygas kolektyvinėse sutartyse numatyti tam tikras darbuotojo padėtį bloginančias sąlygas (plačiau 3.5. skyriuje). Šie faktai įrodo, jog dr. Ryčio Krasausko teiginys apie *in favorem* principo suabsoliutinimą Lietuvos darbo teisėje yra diskutuotinas. Šį principą vertėtų laikyti prioritetiniu, tačiau jokių būdu ne absoliučiu. Darytina išvada, jog *in favorem* principą laikyti absoliučiu galima tik kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio santykio kontekste. Be to, galima prieiti prie išvados, jog *in peius* principo egzistavimas darbo teisiniuose santykiuose laikytinas netinkamu ir žalingu stabilios ekonominės situacijos etape, tačiau ekonominio nuosmukio laikotarpiu šio principo veikimas gali tapti priemone, padedančia priartinti darbo teisinių santykių reguliavimo turinį prie realios situacijos darbo rinkoje.

Daugelyje pasaulio šalių kolektyvinės sutartys nustato tik minimalius standartus, taikomus individualios sutarties turiniui, t.y. darbo sutarties šalys į darbo sutartį gali įtraukti darbuotojo padėtį gerinančias sąlygas, palyginti su nustatyta kolektyvine sutartimi. Visgi tokia praktika susiformavusi ne visur: Jungtinėse Amerikos Valstijose ir Kanadoje reguliacinė kolektyvinių sutarčių funkcija yra suabsoliutinta ir visi tarp

¹⁰⁴ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija.* Vilnius: 2007, p. 159, p. 186.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 184.

kolektyvinių sutarčių ir individualių darbo sutarčių kilę ginčai sprendžiami kolektyvinėse sutartyse numatytų nuostatų naudai, nepaisant to ar jos gerina, ar blogina darbuotojo padėtį palyginti su darbo sutarties nuostatomis¹⁰⁶.

Pažymėtina, jog Olandijoje kolektyvinėse sutartyse dažniausiai visgi numatomi minimalūs standartai, tačiau tai lemia susiformavusi praktika, o ne įstatyminė bazė, kuri nedraudžia kolektyvinėse sutartyse nustatyti, jog bet kokie kolektyvinėje sutartyje numatyto reglamentavimo pakeitimai darbo sutartyse negalimi, net jei jie gerina darbuotojų padėtį. Paminėtina, jog anksčiau Olandijoje galiojęs kolektyvinių sutarčių reglamentavimas griežtai draudė bet kokius kolektyvinių sutarčių reglamentavimo pakeitimus, laikydamas juos *contra vires*¹⁰⁷.

Nagrinėjamame kontekste svarbu pažymėti prof. Michał Seweryński nuomonę, jog galimybę individualia darbo sutartimi nustatyti kitokias sąlygas, nei numato kolektyvinė sutartis, galima vertinti kaip savotišką kolektyvinės sutarties reguliacinės funkcijos ribojimą¹⁰⁸.

Manytina, jog kolektyvinių sutarčių reguliacinės funkcijos negalima suabsoliutinti, kadangi taip būtų užkertamas kelias darbuotojų padėtį gerinančių sąlygų, palyginti su nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, įtvirtinimui darbo sutartyse. Nekvestionuotina, jog vienas svarbiausių kolektyvinės sutarties tikslų yra papildomų lengvatų ir garantijų darbuotojams nustatymas. Tokių sąlygų įtraukimas į darbo sutarties turinį minėtą kolektyvinių sutarčių tikslą visiškai atitinka, darbo sutartis netgi tampa papildomu kolektyvinės sutarties tikslų įgyvendinimo instrumentu, todėl analizuojamo ribojimo pagrindas dogmatiniu požiūriu nėra aiškus.

Verta paminėti išskirtinį kolektyvinių ir darbo sutarčių santykį, kuris yra įtvirtintas Didžiojoje Britanijoje. Skirtingai nuo pasaulinės praktikos ir prieštaraujant 1951 m. TDO pateiktai rekomendacijai, šioje valstybėje neveikia *in favorem* principas, kadangi kolektyvinės sutarties nuostatas įtraukti į individualią darbo sutartį galima tik tada, kai dėl to susitaria darbdavys ir darbuotojas¹⁰⁹. Esant tokiam reglamentavimui, darbo sutarties šalys individualioje darbo sutartyje gali nustatyti darbuotojo padėtį bloginančias sąlygas, palyginti su nustatytąja kolektyvinėje sutartyje, tačiau tai nebus laikoma pažeidimu,

¹⁰⁶ SEWERYŃSKI, M. *Collective Agreements and Individual Contract of Employment*. Brisbane: Kluwer Law International, 2003, p. 25.

¹⁰⁷ VAN HOEK, A. A. H. *Collective agreements and individual contracts of employment in labour law: The Netherlands*. Centre for the Enforcement of European Law, University of Utrecht, 2008. <www.ejcl.org/64/art64-15.html> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 09 d.].

¹⁰⁸ SEWERYŃSKI, M. *Collective Agreements and Individual Contract of Employment*. – Brisbane: Kluwer Law International, 2003, p. 25.

¹⁰⁹ ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективные переговоры и коллективные договоры в Великобритании*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2009, p. 11-12.

lemiančiu minėtų darbo sutarties sąlygų negaliojimą. Manytina, jog tokį reglamentavimą lemia Didžiojoje Britanijoje susiformavęs požiūris į kolektyvinę sutartį, kaip į „džentelmenų susitarimą“, kuris privalomąjį pobūdį įgyja tik tada, kai šalys aiškiai išreiškia tokią valią.

3.2. Konjunkcinis ir disjunkcinis kolektyvinių ir darbo sutarčių ryšys Lietuvos Respublikos darbo kodekse

Loginiu ir lingvistiniu metodais analizuojant Darbo kodekso tekstą, galima pastebėti ir išskirti skirtingus darbo teisinių santykių reguliavimo būdus: tam tikri klausimai reglamentuojami išimtinai Kodekso normų pagalba, kitus klausimus įstatymų leidėjas leidžia reguliuoti remiantis DK arba kolektyvinių sutarčių nuostatomis, dar kitus – DK, kolektyvinėmis sutartimis arba darbo sutartimis ir t.t.

Analizuojant kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio sąveiką, pastebimas konjunkcinis ir disjunkcinis šių sutarčių sąryšis.

Konjunkciniu teiginiu (arba konjunkcija) vadinamas sudėtinis teiginys, sudarytas iš kelių paprastų teiginių, sujungtų logine jungtimi „ir“¹¹⁰. Pavyzdžiui, konjunkcinis teiginys yra įtvirtintas DK 192 str. 1 d., kuria nustatoma, jog konkretūs darbo apmokėjimo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų dydžiai nustatomi *kolektyvinėse ir darbo sutartyse*. Struktūriškai šį teiginį galime išreikšti konjunkcijos formule $KS \cdot DS$, kur KS yra kolektyvinė sutartis, DS – darbo sutartis, „ \cdot “ – konjunkcijos simbolis.

Disjunkcinis teiginys (arba disjunkcija), savo ruožtu, yra sudėtinis teiginys, sudarytas iš kelių paprastų teiginių, sujungtų logine jungtimi „arba“¹¹¹. Disjunkcinio teiginio pavyzdys yra DK 197 str. 2 d., „konkretūs apmokėjimo dydžiai padidinus darbo mastą nustatomi *kolektyvinėse ar darbo sutartyse*“. Formalizuotoje išraiškoje šis teiginys atrodo taip: $KS \vee DS$, kur „ \vee “ – disjunkcijos simbolis.

Darbo kodekse viso yra įtvirtinta 16 normų, kuriomis leidžiama darbo teisinius santykius modifikuoti kolektyvinėmis ir (arba) darbo sutartimis, t.y. jose atsispindi disjunkcinis arba konjunkcinis kolektyvinių sutarčių ir darbo sutarčių santykis. Vienuolika DK normų pasižymi disjunkciniu, o penkios – konjunkciniu pobūdžiu. Gausiausi šiomis normomis yra Kodekso XV skyrius, t.y. „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“, kuriame yra įtvirtintos net 7 iš 16 tokių normų ir XIV skyrius „Poilsio laikas“, kuriame yra penkios kolektyvinių ir darbo sutarčių disjunkcinį arba konjunkcinį santykį įtvirtinančios normos. Keturiuose DK skyriuose, t.y. VI skyriuje „Darbo teisių

¹¹⁰ PLEČKAITIS, R. *Logikos pagrindai*. Vilnius: Tyto alba, 2004, p. 27.

¹¹¹ *Ibid*, p. 33.

įgyvendinimas ir gynimas“, XIII skyriuje „Darbo laikas“, XVI skyriuje „Darbo drausmė“ ir XIX skyriuje „Individualus darbo ginčas“, yra po vieną tokią normą.

Lentelėje struktūriškai pateikiama konjunkcinio ir disjunkcinio kolektyvinių ir darbo sutarčių santykio DK tekste analizė:

DK str.	KS · DS	KS ~ DS	Aprašymas
34 str.	*		Darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti tiek pagal darbo sutartį, tiek pagal kolektyvines sutartis.
149 str. 2 d.		*	Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbo arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos).
156 str.		*	Poilsio laikas gali būti reglamentuotas darbo arba kolektyvinėje sutartyje.
158 str. 6 d.	*		Pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaiga ir kitas sąlygas galima nustatyti kolektyvinėmis ir darbo sutartimis.
168 str. 2 d.		*	Darbo arba kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių kasmetinės papildomos atostogos, nei įtvirtinta DK 168 str.
182 str.	*		Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarka gali būti reglamentuota darbo ir kolektyvine sutartimi.
185 str.		*	Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja DK.

188 str. 2 d.	*		Konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse.
192 str. 1 d.	*		Konkretūs darbo apmokėjimo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.
195 str. 6 d.		*	Kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai.
197 str. 2 d.		*	Konkretūs apmokėjimo dydžiai padidinus darbo mastą nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse.
201 str. 2 d.		*	Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse.
204 str. 1 d.		*	Vidutinis darbo užmokestis darbuotojams gali būti garantuojamas kolektyvinių arba darbo sutarčių nustatytais atvejais.
221 str. 2 d.		*	Kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitų išlaidų, susijusių su darbuotojo persikėlimu į kitą vietovę, apmokėjimas gali būti nustatytas kolektyvinėse ar darbo sutartyse.
235 str. 2 d. 3 p.		*	Šiurkščių darbo pareigų pažeidimu taip pat laikomas dalyvavimas veikloje, kuri pagal kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.
285 str.		*	Individualiu darbo ginču yra laikomas nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo.
VISO	5	11	

Atkreiptinas dėmesys, jog lentelėje neaprašomos atskiros kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcijos ir disjunkcijos rūšys, kurios bus plačiau aptariamose 3.2.1. ir 3.2.2. skyriuose. Paminėtina, jog galima išskirti tokias kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcijos ir disjunkcijos rūšis:

1. Tiesioginė konjunkcija ir disjunkcija;
2. Išvestinė konjunkcija ir disjunkcija;
3. Paprastoji konjunkcija ir disjunkcija;
4. Sudėtinė konjunkcija ir disjunkcija;
5. Subsidiarioji konjunkcija ir disjunkcija;
6. Griežtoji disjunkcija.

3.2.1. Kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcija

Kolektyvinės ir darbo sutarties tarpusavio konjunkcija atsiskleidžia penkiose Darbo kodekso normose, t.y. DK 34 str., 158 str. 6 d., 182 str., 188 str. 2 d. ir 192 str. 1 d. Šiomis nuostatomis įtvirtinama galimybė tam tikrus klausimus reguliuoti kolektyvinėmis ir darbo sutartimis.

Akivaizdu, jog kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcijos atveju yra labai didelė tikimybė susiklostyti situacijai, kai tie patys klausimai kolektyvinėse ir darbo sutartyse reglamentuojami skirtingai. Kaip jau aptarta 3.1. skyriuje, tokiose situacijose galioja bendras kolektyvinės sutarties prioriteto darbo sutarties atžvilgiu principas, t.y. šalys darbo sutartimi negali nustatyti tokių sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su nustatyta kolektyvinėje sutartyje, o nustatytos sąlygos laikomos negaliojančiomis. Visgi pažymėtina, jog darbo sutarties sąlygos, gerinančios darbuotojo padėtį kolektyvinių sutarčių atžvilgiu, neabejotinai galioja. Šis požiūris yra išreikštas ir tarptautiniu mastu, t.y. 1951 m. TDO rekomendacijoje Nr. R91 „Dėl kolektyvinių derybų“.

Pažymėtina, jog kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcija reiškia galimybę, o ne būtinybę tam tikrus klausimus reglamentuoti tiek kolektyvine, tiek darbo sutartimi. Pastaroji situacija nėra įmanoma iš esmės, kadangi tokiu atveju būtų keliamas galiojančios kolektyvinės sutarties egzistavimo reikalavimas, siekiant pasinaudoti atitinkamomis DK nuostatomis. Socialinė partnerystė pagal DK 40 str. 2 d. Lietuvos Respublikoje grindžiama laisvų kolektyvinių derybų bei savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, principais, o kolektyvinės sutarties sudarymas tarp darbdavio ir darbuotojų kolektyvo Lietuvos Respublikoje nėra privalomas, be to, siekiant pasinaudoti kolektyvinės sutarties nuostatomis, nėra būtina jų perkelti į darbo sutarties turinį, todėl atitinkamų sąlygų įtvirtinimo tiek kolektyvinės, tiek

darbo sutarties tekste reikalavimas yra negalimas. Pažymėtina, jog ir sutarčių teisės doktrinoje teigiama, kad sutarties laisvės principas yra būtina rinkos ekonomikos funkcionavimo sąlyga, jis reiškia, kad kiekvienas veiksnus asmuo turi teisę sudaryti sutartį su kuo nori, o sutarties šalys turi teisę savo susitarimu nustatyti bet kokias sutarties sąlygas, neprieštaraujančias imperatyvioms normoms, sutarties laisvės principas tuo pačiu reiškia ir tai, kad negalima asmens priversti sudaryti sutartį prieš jo valią¹¹².

DK 34 str. įtvirtinama, jog darbo teisės ir pareigos gali atsirasti tiek pagal darbo, tiek pagal kolektyvines sutartis, t.y. yra išreikštas konjunkcinis šių dviejų sutarčių rūšių ryšys. Pastarojo DK straipsnio kontekste analizuojant 35 str. 1 d., kuriame kalbama apie darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų vykdymą, galima išvelgti *išvestinę* kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkciją, t.y. pačiame DK 35 str. 1 d. tekste konjunkcinis kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio santykis lingvistiškai neįtvirtinamas, tačiau akivaizdu, jog darbo teisės ir pareigos įgyvendinamos ir vykdomos tų pačių pagrindų, iš kurių ir kyla, pagalba. Remiantis teleologiniu ir sisteminės analizės metodais, darytina išvada, jog kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkciją galime išvelgti tiek DK 34 str., tiek DK 35 str. 1 d., tačiau pirmasis minimas straipsnis išreiškia *tiesioginės*, o antrasis – *išvestinės* konjunkcijos santykį.

DK 158 str. 6 d. įtvirtina, jog pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaiga ir kitas sąlygas nustato darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikas, kolektyvinė ir darbo sutartis. Lietuvos darbo teisės doktrinoje teigiama, jog tais atvejais, kai ši pertrauka nustatyta darbo sutartyje, tai darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikas ar kolektyvinė sutartis negali keisti pertraukos pailsėti ir pavalgyti laiko šiam darbuotojui, išskyrus atvejus, kai atitinkamai pakeičiama darbo sutartis ar šalys susitaria atsisakyti pertraukos laiko reguliavimo darbo sutartyje¹¹³. Toks teiginys yra diskutuotinas, kadangi darbo sutartimi negalima nustatyti darbuotojo padėtį pabloginančių taisyklių, nei tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje ar kituose norminiuose teisės aktuose. Jeigu darbo sutartimi darbuotojui nustatomas pertraukos pavalgyti ir pailsėti laikas dėl tam tikrų priežasčių (darbo pamainų grafiko specifikos etc.) darbuotojui yra akivaizdžiai mažiau patogus, nei minėtos pertraukos laikas, įtvirtintas kolektyvinėje sutartyje, akivaizdu, jog darbo sutarties sąlygomis tokiu atveju remtis negalima. Kaip jau minėta, kolektyvinės sutarties nuostatos, kai jos yra palankesnės nei darbo sutarties sąlygos, taikomos tiesiogiai ir nedelsiant, nereikalaujant papildomo patvirtinimo. Darbo kodeksas nereikalauja, kad

¹¹² MIKELĖNAS, V., VILEITA, A., TAMINSKAS, A., *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 64.

¹¹³ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 210.

darbo sutartis būtų taisoma – atitinkamos jos nuostatos paprasčiausiai netaikomos, kadangi galioja darbuotojui palankesnės kolektyvinės sutarties sąlygos. Taigi, jei darbo sutartyje nustatytas pertraukos pavalgyti ir pailsėti laikas dėl tam tikrų aplinkybių blogina darbuotojo padėtį, palyginti su nustatytąja kolektyvinėje sutartyje, privalu remtis kolektyvinės sutarties nuostatomis, skirtingai, nei nagrinėjamu klausimu teigia Lietuvos darbo teisės doktrina.

DK 182 str. nustato, jog kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. Galiojančiuose įstatymuose kūrybinių atostogų trukmė, suteikimo ir apmokėjimo tvarka nėra nenustatyta, todėl kol kas šią normą galima įgyvendinti tik kolektyvine sutartimi ir darbo sutartimi¹¹⁴. Kadangi darbo sutartyje nustatytų sąlygų, reglamentuojančių kūrybinių atostogų trukmės, suteikimo ir apmokėjimo tvarkos klausimus darbuotojui nėra galimybės ginčyti argumentuojant jų neatitikimu DK ar kitiems norminiams teisės aktams, nes jie šių klausimų paprasčiausiai nereglamentuoja, tokioje situacijoje galime išvelgti nepaprastai didelę kolektyvinių sutarčių svarbą. Akivaizdu, jog vienintelis instrumentas, kurio pagalba darbuotojai gali užsitikrinti minimalius standartus kūrybinių atostogų teisinio reguliavimo klausimu, yra jų nustatymas kolektyvinėje sutartyje.

DK 188 str. 2 d. nustato, jog konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Plačiau ši norma bus aptarta 3.3. skyriuje, kalbant apie kolektyvinės sutarties įtaką darbo apmokėjimo sąlygai.

DK 192 str. 1 d. reglamentuojama, jog konkretūs darbo apmokėjimo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Šiuo atveju kolektyvinių sutarčių vaidmuo vėlgi yra labai didelis, kadangi šiame Kodekso straipsnyje ne tik nėra nustatyti jokie apmokėjimų dydžiai, bet ir nesuteikiama galimybė jų nustatyti specialiais norminiais teisės aktais, t.y. visi apmokėjimo už darbą, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų klausimai nustatomi išimtinai kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Apmokėjimo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų klausimų įtvirtinimas kolektyvinėje sutartyje garantuotų darbuotojams minimalius standartus, kurių darbdavys negalėtų sumažinti individualioje darbo sutartyje.

DK 95 str. 5 d. galime išvelgti kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio santykį, kurį tiksliausia būtų identifikuoti kaip *subsidiariąją konjunkciją*. Šiuo punktu nustatoma: „Darbo sutartyje gali būti sulygtas: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba

¹¹⁴ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 252.

darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai“. Nagrinėjamu atveju kaip pagrindinis šio klausimo reguliavimo instrumentas yra įvardinta darbo sutartis, o kolektyvinė sutartis laikoma papildomu (galimu) reguliavimo instrumentu, todėl darytina išvada, jog DK 95 str. 5 d. tarp darbo sutarties ir kolektyvinės sutarties egzistuoja *subsidiariosios konjunkcijos* jungtis.

3.2.2. Kolektyvinių ir darbo sutarčių disjunkcija

Kolektyvinės ir darbo sutarties tarpusavio disjunkcija atsiskleidžia vienuolikoje DK normų, t.y. Kodekso 149 str. 2 d., 156 str., 168 str. 2 d., 185 str., 195 str. 6 d., 197 str. 2 d., 201 str. 2 d., 204 str. 1 d., 221 str. 2 d., 235 str. 2 d. 3 p., bei 285 str. Šiose normose įstatymo leidėjo valia įtvirtinta galimybė tam tikrus klausimus reguliuoti kolektyvinėmis arba darbo sutartimis.

Analizuojant kolektyvinių ir darbo sutarčių disjunkciją, kyla klausimas ar ši jungtis reiškia, jog darbo teisinius santykius galima reguliuoti tik pasirinktinai viena iš sutarčių, ar leidžiama šiuos klausimus aptarti abiejų rūšių sutartyse. Remiantis loginės analizės, lingvistiniu ir teleologiniu metodais, darytina išvada, jog tam tikri DK straipsniai įtvirtina *griežtąją disjunkciją*, t.y. tam tikros normos imperatyviai nurodo reglamentavimą viena iš sutarčių, o kitais atvejais įtvirtinama *paprastoji disjunkcija*, kuri nedraudžia tam tikrų klausimų reguliavimo abiejų rūšių sutartimis.

Pažymėtina, jog skirstymas į *griežtąją* ir *paprastąją* galimas tik disjunkciniame darbo ir kolektyvinių sutarčių sąryšyje, kadangi griežtosios konjunkcijos atvejis reikštų būtinybę, o ne galimybę tam tikrus klausimus reglamentuoti tiek kolektyvine, tiek darbo sutartimi. Kaip jau minėta, tokiu atveju būtų keliamas galiojančios kolektyvinės sutarties egzistavimo reikalavimas, siekiant pasinaudoti atitinkamomis DK nuostatomis, tačiau kolektyvinės sutarties sudarymas tarp darbdavio ir darbuotojų kolektyvo Lietuvos Respublikoje nėra privalomas, be to, siekiant pasinaudoti kolektyvinės sutarties nuostatomis, nėra būtina jų perkelti į darbo sutarties turinį, todėl griežtosios konjunkcijos jungtis yra negalima.

Nagrinėjamame kontekste svarbu paminėti, jog, dr. Ryčio Krasausko nuomone¹¹⁵, atsižvelgiant į kolektyvinės sutarties norminį pobūdį, gali susidaryti išpūdis, kad Darbo

¹¹⁵ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija.* Vilnius: 2007, p. 186.

Kodekse įtvirtinus pagrindinį teisinį reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, nustatant teisinio reguliavimo taisykles atskirais klausimais kolektyvinė sutartis tampa būtina, o kolektyvinės sutarties nebuvimas gali reikšti legislatyvinės omissijos (teisinės spragos, kurią draudžia Konstitucija arba kuris nors kitas aukštesnės galios teisės aktas¹¹⁶) atsiradimą reguliuojant darbo santykius. Visgi įvertinus DK įtvirtintą pagrindinį teisinį reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, dr. Rytis Krasauskas prieina prie teisingos išvados, kad kolektyvinėje sutartyje nesusitarus dėl elgesio taisyklių, kurias nustatyti teisę suteikia Darbo kodeksas, teisinė spraga arba legislatyvinė omissija neatsiranda, kadangi toks teisinis reguliavimas turi būti vertinamas neatsiejamai nuo laisvų kolektyvinių derybų ir savanoriškumo bei savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus. Papildomai pažymėtina, jog sutarčių teisės doktrina taip pat teigia, jog negalima asmens priversti sudaryti sutartį prieš jo valią.

DK 149 str. 2 d. numato, jog jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyje arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos). Šią normą galima pateikti kaip *sudėtinės disjunkcijos* pavyzdį, kadangi joje numatytus klausimus pasirinktinai galima reglamentuoti ne tik kolektyvine ar darbo sutartimi, bet ir kitu norminio pobūdžio teisės aktu, šiuo atveju – darbo tvarkos taisyklėmis.

DK 156 str. įtvirtinama: „Poilsio laikas – tai įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas“. Minimiu straipsniu, reglamentuojančiu poilsio laiko klausimus, įtvirtinama kolektyvinių ir darbo sutarčių disjunkcija, o Kodekso 158 str. 6 d., nustatančioje poilsio režimą, įtvirtinama kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcija. Taigi pakankamai panašioms klausimams reglamentuoti naudojamos skirtingos kolektyvinių ir darbo sutarčių jungčių rūšys, o tai galima vertinti kaip įstatymų leidėjo nenuoseklumą.

DK 197 str. 2 d. nustato, jog padidinus darbo mastą, konkretūs darbo apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Darbo teisės doktrina teigia, jog paprastai šie dydžiai kolektyvinėse sutartyse nustatomi tik tada, kai analogiškas apmokėjimas taikomas ne vienam darbuotojui. Jei darbo mastas padidinamas ir darbo užmokesčio pasikeitimas taikomas vienam darbuotojui, pakanka pakeisti darbo sutartį¹¹⁷. Remiantis darbo teisės doktrina, DK 197 str. 2 d. įtvirtinamą kolektyvinių ir darbo

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas. Valstybės žinios, 2006, Nr.: 88-3475.

¹¹⁷ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 279.

sutarčių jungtį galima laikyti artima *griežtajai disjunkcijai*, kadangi yra susiformavusi praktika šiame straipsnyje numatytus klausimus reglamentuoti viena iš sutarčių rūšių – arba darbo, arba kolektyvine.

DK 204 str. 1 d. nurodo: „Vidutinis darbo užmokestis darbuotojams yra garantuojamas įstatymų, kolektyvinių arba darbo sutarčių nustatytais atvejais ir yra apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka“. Darbo teisės doktrina teigia, jog atsižvelgiant į įmonės specifiką, kai kurie darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo klausimai gali būti konkretinami įmonės kolektyvinėje sutartyje, o jos nesant – darbo sutartyje ar kituose įmonės vietiniuose (lokaliuose) norminiuose teisės aktuose¹¹⁸. Remiantis pateiktu Lietuvos darbo teisės doktrinos išaiškinimu, darytina išvada, jog DK 204 str. 1 d. neatitinka *griežtosios disjunkcijos* definicijos, kadangi tarp kolektyvinės ir darbo sutarties šiuo atveju nėra griežtos „arba“ jungties, lemiančios lygiavertę alternatyvą pasirinkti bet kurią iš sutarčių rūšių. Teisės doktrinoje aptariamam klausimui *expressis verbis* išreiškiamas kolektyvinės sutarties pranašumas, todėl, nors DK 204 str. 1 d. lingvistiškai įtvirtina kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio disjunkciją, darytina išvada, jog šiuo atveju susiduriame netgi ne su disjunkciniu, o su *implikaciniu* teiginiu, t.y. tarp kolektyvinės ir darbo sutarties egzistuoja jungtis „jei...tai“. Analizuojama norma reiškia: *jei* nėra sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis, *tai* atitinkamus klausimus galima reglamentuoti darbo sutartimi *arba* kitais norminiais teisės aktais. Disjunkcinė jungtis šiuo atveju egzistuoja ne tarp kolektyvinės ir darbo sutarties, o tarp darbo sutarties ir kitų norminių teisės aktų.

DK 235 str. 2 d. 3 p. įtvirtina, jog šiurkščiu darbo teisės pažeidimu taip pat laikomas dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Darytina išvada, jog šiuo punktu įtvirtinama pavyzdinė kolektyvinių ir darbo sutarčių *paprastoji disjunkcija*, kadangi akivaizdu, jog nuostatas, išplečiančias šiurkštaus darbo teisės pažeidimo sampratą, galima įtvirtinti bet kuriuo iš nagrinėjamoje normoje numatytų dokumentų.

Paprastosios disjunkcijos jungtis yra įtvirtinta ir DK 285 str., kuris numato, jog individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo.

¹¹⁸ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 287.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta darbo 3.2.1. ir 3.2.2. skyriuose, darytina išvada, jog įstatymų leidėjas, Darbo kodekso tekste įtvirtindamas kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio disjunkciją ir konjunkciją, nėra nuoseklus, kadangi reglamentuodamas pakankamai panašius klausimus naudoja skirtingas jungčių rūšys. Susidaro įspūdis, jog tam tikrais atvejais konjunkcinio ar disjunkcinio kolektyvinių ir darbo santykių sąryšio atsiradimą Kodekso tekste lemia ne tiek įstatymų leidėjo valia įtvirtinti atitinkamos rūšies jungtį, kiek atsitiktinis lingvistinės konstrukcijos pasirinkimas, atskirais atvejais neleidžiantis identifikuoti teleologinės normos prasmės. Susiklosčiusi situacija yra kritikuotina, kadangi tam tikrais atvejais, siekiant suvokti kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio santykio esmę, nepakanka lingvistinės Kodekso normos teksto analizės - darbo teisės doktrinos išaiškinimuose neretai atsiskleidžia lingvistiškai neįtvirtintas kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio santykio pobūdis.

3.3. Kolektyvinės sutarties įtaka būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir darbo apmokėjimo sąlygų turiniui

Būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis laikomos sąlygos, kurių nesant darbo sutartis laikoma nesudaryta. DK 95 str. 1 d. kaip būtinąsias darbo sutarties sąlygas įvardija susitarimą dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų, o darbo apmokėjimo sąlygų prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų nepriskiria.

Akivaizdu, jog kolektyvinėmis sutartimis sudėtinga daryti įtaką būtinųjų darbo sutarčių sąlygų turiniui. Prie tokių atvejų sąlyginai galima priskirti nebent DK 95 str. 5 d. įtvirtintą galimybę daryti tam tikrą įtaką darbo funkcijų sąlygai, t.y. kolektyvine sutartimi išplėsti ar susiaurinti administracijos pareigūnų sąrašą, kuris galėtų lemti atskirų darbuotojų darbo funkcijų turinį.

Darbo apmokėjimo sąlygos darbo teisės doktrinoje nėra priskiriamos darbo sutarties būtinosioms sąlygoms ir vadinamos *sui generis* sąlygomis¹¹⁹. DK 95 str. 3 d. jas įvardija kaip sąlygas, dėl kurių šalys sulygsta kiekvienoje darbo sutartyje.

Net dešimtyje DK XV skyriaus „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“ straipsnių¹²⁰ yra išreikšta galimybė DK įtvirtintą reglamentavimą modifikuoti kolektyvinėmis sutartimis, o darbo 3.2. skyriuje pateikta konjunkcinio ir disjunkcinio kolektyvinių ir darbo sutarčių santykio analizė atskleidžia, jog net 7 iš 16 Darbo kodekse esančių kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcinį arba disjunkcinį santykį įtvirtinančių normų reglamentuoja darbo užmokesčio, garantijų ir kompensacijų klausimus, todėl yra

¹¹⁹ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 51.

¹²⁰ DK 187, 188, 192, 195, 197, 201, 204, 209, 210 ir 221 straipsniai.

svarbu ir būtina atskirai išanalizuoti galimą kolektyvinių sutarčių įtaką darbo apmokėjimo sąlygų turiniui.

Pažymėtina, jog Kodeksas aiškiai įtvirtina tiek nacionalinės, šakos ir teritorinės, tiek įmonės kolektyvinės sutarties galimą įtaką darbo apmokėjimo sąlygų turiniui: DK 50 str. 4 d. 1 ir 2 p. įtvirtina, jog nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėje sutartyje paprastai nustatomos darbo apmokėjimo sąlygos bei darbo apmokėjimo sistema infliacijos didėjimo atvejais, o DK 61 str. 2 d. 1 p. numato, jog į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų, darbo normų nustatymo¹²¹, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos). Kolektyvinės sutarties įtaka darbo apmokėjimo sąlygų turiniui atsispindi ir DK 188 str. 1 ir 2 dalyse. Jose numatoma, jog darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse, o konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Atkreiptinas dėmesys ir į DK 187 str. 2 d., kuria taip pat leidžiama kolektyvinėmis sutartimis koreguoti darbo apmokėjimo klausimus – šiuo straipsniu leidžiama kolektyvinėse sutartyse nustatyti didesnius minimaliojo darbo užmokesčio dydžius, nei numatyta DK 187 str. 1 d. Pasinaudojus minėtuose straipsniuose įtvirtintomis galimybėmis, kolektyvinėse sutartyse galima nustatyti tam tikrus darbo apmokėjimo standartus, kuriems individualių darbo sutarčių nuostatos prieštarauti negalės, antraip, remiantis 1951 m. TDO rekomendacija Nr. R91 „Dėl kolektyvinių derybų“ jos bus laikomos negaliojančiomis.

Kolektyvinių ir darbo sutarčių santykio darbo užmokesčio klausimu vienoje savo nutarčių yra pasisakęs ir LAT¹²². Byloje buvo ginčijamas įmonės kolektyvinės sutarties punktas, kuriuo nustatyta, jog priemoka už ištarnautus metus dirbantiems pensinio amžiaus darbuotojams nemokama nuo kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos. Ieškovo teigimu, toks punktas yra negaliojantis, kadangi blogina darbuotojų padėtį, palyginti su nustatyta Lietuvos Respublikos įstatymų. LAT pasisakė, jog sudarydamas darbo sutartį su atsakovu, ieškovas individualioje sutartyje su darbdaviu susitarė dėl konkretaus darbo užmokesčio dydžio, o priemokų sutartyje nenumatė. Ginčijama įmonės kolektyvinės

¹²¹ Manytina, jog minėto požymio turinys darbo apmokėjimo organizavimo kontekste yra neaiškus ir keliantis dviprasmybių, todėl jo atitikimas teisinio aiškumo kriterijams yra kvestionuotinas.

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje *J.M. v. akcinė bendrovė, Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacija ir akcinė bendrovė Darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-838/2003, kat. 12.1.

sutarties nuostata individualioje darbo sutartyje numatyto darbo užmokesčio nesumažino, todėl LAT nutarė apygardos teismo sprendimą palikti nepakeistą.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog Darbo kodekse darbo apmokėjimo sąlygų turinio modifikavimui kolektyvinėmis sutartimis ir darbo sutartimis yra skiriamas išskirtinis dėmesys, kadangi dešimtyje iš keturiasdešimties DK XV skyriaus straipsnių įtvirtinama galimybė darbo apmokėjimo klausimus reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, o septyniuose iš dešimties minimų straipsnių yra išreikštas konjunkcinis arba disjunkcinis kolektyvinių ir darbo sutarčių santykis.

3.4. Kolektyvinių sutarčių įtaka terminuotų darbo sutarčių turiniui

DK 109 str. 1 d. nustato, jog terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. To paties DK straipsnio 2 d. numato, jog neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Taigi, galiojančios DK nuostatos leidžia kolektyvine sutartimi pagrįsti terminuotos sutarties sudarymą nuolatinio pobūdžio darbui.

Prieš pradėdant analizuoti kolektyvinių sutarčių ir terminuotų darbo sutarčių tarpusavio santykį, vertėtų iškelti klausimą apie maksimalaus terminuotos darbo sutarties sudarymo termino – penkerių metų – atitikimą šios darbo sutarties rūšies teisei prigimčiai. Diskutuotina ar penkeri metai nėra per ilgas laiko tarpas, kad darbuotojo atliekamos darbo funkcijos netaptų nuolatinio pobūdžio. Atkreiptinas dėmesys, jog toks terminuotų sutarčių reglamentavimas neatitinka senųjų Europos Sąjungos (toliau – „ES“) valstybių narių praktikos: Švedijoje terminuotos sutartys gali būti sudarytos ne ilgesniam kaip 12 mėnesių terminui, Prancūzijoje galioja bendra 18 mėnesių taisyklė (su išimtimis tam tikroms darbuotojų grupėms, su kuriomis galima sudaryti terminuotą darbo sutartį 9 arba 24 mėnesiams¹²³), Vokietijoje, Graikijoje ir Ispanijoje galioja 24 mėnesių taisyklė, Belgijoje ir Danijoje – 30 mėnesių, Airijoje, Portugalijoje ir Didžiojoje Britanijoje – 48 mėnesių taisyklė¹²⁴. Teisybės dėlei būtina paminėti, jog kai kurios ES valstybės, pvz. Suomija, Italija, Olandija ar Norvegija, neturi nustačiusios jokio maksimalaus terminuotos darbo sutarties sudarymo laikotarpio, tačiau šių valstybių norminiai teisės aktai asmenims, dirbantiems tiek pagal terminuotas, tiek pagal neterminuotas darbo sutartis, suteikia lygiai tokias pat teises ir apsaugą. Maksimalus 60 mėnesių terminas,

¹²³ HESS-FALLON, B; SIMONE, A-M. *Droit du travail. 13^e édition*. Paris: Éditions Dalloz, 2001, p. 82.

¹²⁴ Organisation of Economic Co-operation and Development. *A Detailed Description of Employment Protection Regulation in Force in 2003*. – Paris: 2004, p. 14-16. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/dataoecd/4/30/31933811.pdf>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 23 d.].

koks yra įtvirtintas Lietuvoje, nustatytas tik kelete naujų ES narių, pvz. Slovakijoje, Vengrijoje¹²⁵, Estijoje¹²⁶. Toks pat reglamentavimas įtvirtintas ir Rusijos Federacijos darbo teisėje, kuri Lietuvos darbo teisės vystymuisi yra padariusi neabejotiną įtaką. Dėl visų išvardintų priežasčių ir pateiktų pavyzdžių, darytina išvada, jog Darbo kodekse nustatytas maksimalus 60 mėnesių terminuotos sutarties galiojimo laikotarpis neatitinka ES valstybėse narėse susiformavusios praktikos, todėl jį rekomenduotina trumpinti.

Lietuvos Respublikos Seimas 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimu XI-52¹²⁷ patvirtino Lietuvos Respublikos Vyriausybės programą, kurios 313 punktu, atsižvelgiant į 2008 metais prasidėjusią pasaulinio masto ekonomikos krizę, Vyriausybė įsipareigojo modernizuoti darbo santykių reglamentavimą, didinti jų lankstumą, kad jie atitiktų ekonomikos vystymosi poreikius, nebloginant darbo sąlygų, o 322 punktu – reglamentuoti ir skatinti lanksčių darbo organizavimo formų taikymą. 2009 m. kovo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 225¹²⁸ Lietuvos Respublikos Seimui pateiktas DK pakeitimų projektas¹²⁹, kuriuo siūlomi devyniolikos DK straipsnių, tame tarpe ir DK 109 str. „Terminuota darbo sutartis“, pakeitimai. Siūloma panaikinti minimo straipsnio 2 dalį, t.y. atsisakyti nuostatos, jog terminuotų darbo sutarčių negalima sudaryti nuolatinio pobūdžio darbui, straipsnį papildant 5 dalimi ir joje numatant, jog pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimo ir skatinimo galimybės nei darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis. Pakeitimai grindžiami esamo teisinio reguliavimo nepakankamu lankstumu ir neatitikimu krizės metu susiklosčiusiai situacijai darbo rinkoje.

Manytina, jog suteikus galimybę terminuotas darbo sutartis sudaryti nuolatinio pobūdžio darbui, bei pagal jas dirbantiems asmenims garantuojant ne mažiau palankias sąlygas, nei dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis, būtinybė trumpinti

¹²⁵ Organisation of Economic Co-operation and Development. *A Detailed Description of Employment Protection Regulation in Force in 2003*. Paris: 2004, p. 14-16. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/dataoecd/4/30/31933811.pdf>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 23 d.].

¹²⁶ Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1056K10.htm>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 15 d.].

¹²⁷ Valstybės žinios, 2008, Nr. 146-5870.

¹²⁸ 2009 m. kovo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“, Nr. 225. Valstybės žinios, 2009 04 04, Nr. 38-1455.

¹²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas, 2009 04 01, Nr. XIP-473. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas, 2009 04 01, Nr. XIP-473. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=340192> [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 18 d.].

maksimalų terminuotos sutarties galiojimo terminą dar labiau išryškėja. Akivaizdu, jog siūlomą atvejų vieninteliu kriterijumi, padedančiu atskirti šias dvi sutartis, lieka galiojimo terminas, kadangi darbo pobūdžio ir suteikiamų garantijų kriterijai beveik išsilygina, todėl terminuotų sutarčių maksimalų galiojimo terminą būtina sutrumpinti, siekiant, kad šių sutarčių reglamentavimas atitiktų jų teisinę prigimtį.

Vertėtų sutikti su Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada¹³⁰, jog panaikinus DK 109 str. 2 d. iškiltų tam tikrų neaiškumų dėl DK 111 str. 2 d. prasmės, kadangi pastaroji norma nustato, jog terminuota sutartis tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas, todėl sudarius terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, darbo sutartis būtų laikytina sudaryta neterminuotai nuo jos sudarymo momento.

Atkreiptinas dėmesys, jog panaikinus DK 109 str. 2 d., kolektyvinės sutartys iškristų iš terminuotų darbo sutarčių sudarymo mechanizmo, t.y. neliktų galimybės kolektyvine sutartimi daryti įtaką terminuotos darbo sutarties turiniui, kolektyvinėje sutartyje numatant atvejus, kai terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta nuolatinio pobūdžio darbui, o taip būtų pažeista siūlomų DK pakeitimų esmė, t.y. darbo teisinių santykių liberalizavimas kolektyvinių sutarčių pagalba. Kita vertus, numačius, jog pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams privalo būti taikomos ne mažiau palankios darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimo ir skatinimo galimybės nei darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis, taip būtų sudaryta galimybė kolektyvinės sutarties nuostatomis terminuotų sutarčių turiniui daryti didesnę įtaką, nei tai yra įmanoma šiuo metu.

3.5. Teorinės ir praktinės kolektyvinių ir darbo sutarčių santykio problemos

Nepaisant visų taikomų socialinio dialogo skatinimo priemonių, kolektyvinės sutartys Lietuvos Respublikoje vis dar sudaromos pakankamai retai, o ir jose esančios nuostatos per dažnai pažodžiui atkartoja Darbo kodekso ar kitų įstatymų turinį.

Dr. Ryčio Krasausko teigimu, kolektyvinių sutarčių nuostatas, kurios išoriškai formuluojamos kaip normatyvinės elgesio taisyklės, tačiau *de facto* atkartoja jau egzistuojančias įstatymų nuostatas, vertėtų vadinti „apsimestinėmis“ nuostatomis¹³¹. Į

¹³⁰ Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto“, 2009 04 14, Nr. XIP-473. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=341150> [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 18 d.].

¹³¹ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija*. Vilnius: 2007, p. 134.

kolektyvines sutartis perkeliant įstatymų nuostatas savotiškai paneigiamas socialinių partnerių susitarimo ir derybų aspektas, kadangi kolektyvinių sutarčių turinyje turi atsispindėti būtent specifiniai šalių derybų rezultatai, modifikuojantys socialinių partnerių tarpusavio santykius. Pažymėtina, jog galiojančiame Kodekse yra apie 80 dispozityvių nuostatų, suteikiančių galimybę kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti kitokį reglamentavimą, nei įtvirtinta DK, todėl socialinių partnerių nesinaudojimas įstatymų leidėjo suteiktomis galimybėmis yra kritikuotinas. Kita vertus, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos gyventojų teisinių žinių stoką, tam tikras informacinių sąlygų kiekis kolektyvinėje sutartyje gali būti vertintinas kaip darbuotojų kolektyvo teisinio švietimo priemonė.

Atkreiptinas dėmesys ir į ydingą kolektyvines sutartis sudariusių įmonių požiūrį į minėtą dokumentą. Dauguma jų nenoriai viešina kolektyvinės sutarties turinį, motyvuodamos nenoru atskleisti įmonės vidinio dokumento turinį bei baimindamiesi informacijos apie įmonės komercines paslaptis nutekėjimo. Klaidingas kolektyvinės sutarties įvaizdis ir suvokimas, susiformavęs Lietuvoje, neabejotinai neprideda populiarumo kolektyvinėms sutartims ir yra vienu pagrindinių sėkmingos kolektyvinių sutarčių plėtros Lietuvoje trukdžių. Kitas mitas, stabdantis socialinės partnerystės progresą, yra klaidingas suvokimas, jog kolektyvinė sutartis yra dokumentas, skirtas išimtinai silpnesniajai darbo santykių šalimi laikomų darbuotojų interesams ginti.

Dėl aukščiau išvardintų priežasčių būtina didelį dėmesį skirti socialinių partnerių informavimui ir konsultavimui. Suvokti kiek mažai Lietuvoje išvystytas ir paplitęs kolektyvinių derybų institutas, galima išanalizavus padėtį brandžiose Vakarų Europos valstybėse, pvz. Prancūzijoje, kurioje dar 1982 metais įstatymiškai buvo įtvirtintos privalomosios derybos – pramonės šakose, kuriose yra priimtos kolektyvinės sutartys arba susitarimai, darbdaviai ir profsąjungos privalo susitikti ne rečiau kaip kartą per metus derėtis dėl atlyginimų ir darbuotojų kvalifikacijos kėlimo klausimų; ne rečiau kaip kartą per trejus metus susitikti derybų dėl darbo laiko klausimų; ne rečiau kaip kartą per penkerius metus susitikti dėl darbuotojų kvalifikacijos lygių peržiūrėjimo. Įmonėse, kuriose galioja kolektyvinės sutartys ar susitarimai, šalys privalo ne rečiau kaip kartą per metus susitikti dėl darbo atlygio, darbo efektyvumo kėlimo ir kt. klausimų¹³².

DK 114 str. 2 d. įtvirtina, jog darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys. Darbuotojas, norintis eiti antraeiles pareigas, iki darbo sutarties

¹³² HESS-FALLON, B; SIMONE, A-M. *Droit du travail. 13^e édition*. Paris: Éditions Dalloz, 2001, p. 215.

sudarymo turi pateikti darbdaviui, kuris jį priima eiti antraeiles pareigas, iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą. Darbo teisės doktrina teigia, jog šioje vietoje nėra visiškai aišku – pateikti pažymą iš pagrindinės darbovietės apie kasdienio darbo pradžią ir pabaigą yra darbdavio teisė ar pareiga? Ar darbdavys gali atsisakyti pateikti tokią pažymą, jei darbuotojas jos prašo? Kokių teisinių padarinių gali kilti, jei darbuotojas neinformavo savo antrosios darbovietės, jog jis jau dirba pirmojoje darbovietėje, arba antrosios darbovietės darbdavys sudarė darbo sutartį, darbuotojui nepateikus tokios pažymos? Manytina, kad darbuotojo teisės į antraeiles pareigas kitoje darbovietėje realizavimas tiesiogiai priklauso nuo to, ar įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose (pvz. kolektyvinėse sutartyse), nėra įtvirtintas draudimas jam dirbti kitoje darbovietėje. Nesant tokio draudimo, darbdavys neturi teisės atsisakyti išduoti pažymą, antraip tai būtų traktuotina kaip nepagrįstas asmens konstitucinės teisės pasirinkti darbą ribojimas¹³³. Darytina išvada, jog atitinkamos kolektyvinės sutarties nuostatos gali riboti darbuotojų teisę sudaryti darbo sutartį dėl antraeilių pareigų, tačiau ribojančių nuostatų įtvirtinimo nevertėtų laikyti vienareikšmiškai ydingu, kadangi kiekvienu atveju svarbu atsižvelgti į įmonės vykdomos veiklos pobūdį ir kitus kriterijus.

DK 150 str. 5 d. taip pat kelia abejonių dėl galimo darbdavio dominavimo ir piktnaudžiavimo, savo naudai interpretuojant įstatymines nuostatas. Šiame punkte įtvirtinta, jog viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, o tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Šią situaciją galima laikyti šokia tokia įstatymų spraga, kuria pasinaudojęs darbdavys gali savotiškai legalizuoti viršvalandinį darbą, t.y. į kolektyvinę sutartį įtraukti išplėstą administracinėmis laikomų pareigų sąrašą.

Kolektyvinės sutarties priėmimas ar pakeitimas yra ilgai trunkantis ir sudėtingas procesas, todėl pakeisti šioje sutartyje įtvirtintą ydingą reglamentavimą užtrunka laiko. Dėl šių priežasčių būtina didelį dėmesį skirti individualių darbo sutarčių turiniui, kadangi jose įtvirtintos darbuotojo padėtį gerinančios darbo sąlygos darbuotojams galioja iš karto ir pakeičia ydingą kolektyvinės sutarties reglamentavimą. Kita vertus, darbuotojui, kaip silpnesniajai darbo teisinio santykio šaliai, yra sudėtinga su darbdaviu vesti lygiavertes derybas dėl individualios darbo sutarties turinio.

Pagal DK 235 str., šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikomas darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo

¹³³ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 104-105.

pareigoms ar nustatyta darbo tvarka. Remiantis šiuo punktu, kolektyvinėmis sutartimis galima išplėsti šurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą, todėl iš šiuo atveju labai svarbus vaidmuo tenka darbuotojų atstovams, kurie privalo pasižymėti teisiniu išprusimu ir atsakingai vesti kolektyvines derybas, siekiant užtikrinti darbuotojų ir darbdavių interesų suderinimą.

Kaip jau minėta darbe, 2009 m. kovo 25 d. nutarimu Nr. 222 Lietuvos Respublikos Vyriausybė pateikė Lietuvos Respublikos Seimui svarstyti laikinų DK pakeitimų, kuriais siekiama modernizuoti darbo santykių reglamentavimą ekonomikos sunkmečiu, projektą, o 2009 m. balandžio 21 d. Lietuvos Respublikos Seimas projektui pritarė ir perdavė svarstyti Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetui. Siūlomi devyniolikos DK straipsnių pakeitimai, iš kurių didžiojoje dalyje – vienuolikoje straipsnių – tiesiogiai įtvirtinta darbo teisinių santykių modifikavimo kolektyvinėmis sutartimis galimybė. Šis faktas įrodo, jog kolektyvinės sutartys yra pasirinktos instrumentu, kurio pagalba siekiama priartinti darbo teisinių santykių reguliavimą prie realios situacijos darbo rinkoje, susiklosčiusios dėl ekonominės krizės. Pakeitimų, kurių dauguma galiojusių iki 2010 m. pabaigos, projektu siūloma leisti kolektyvinėse sutartyse sulygti dėl kitokių iškeitinių išmokų, įspėjimo terminų, numatyti patogesnes atsiskaitymo su atleidžiamais darbuotojais nuostatas etc.

Atkreiptinas dėmesys, jog nors deklaruojamas siekis yra DK pakeitimais modernizuoti darbo santykių reglamentavimą, didžioji dalis siūlomų pakeitimų, susijusių su kolektyvinėmis sutartimis, daugiau ar mažiau blogina darbuotojų padėtį.

Kitas diskutuotinas DK pakeitimų projekto aspektas yra Kodekso pakeitimų laikinumas, t.y. jų galiojimas iki 2010 m. pabaigos. Kyla esminis klausimas ar nuo 2011 m., t.y. nustojus galiooti laikiniems DK pakeitimams bus nebetaikomos ir atitinkamos kolektyvinių ir darbo sutarčių nuostatos, įtvirtintos šių pakeitimų pagrindu? Darytina išvada, jog siekiant išvengti bent dalies problemų, sudaromose kolektyvinėse sutartyse turėtų būti nustatomas jų galiojimas iki 2010 m. gruodžio 31 d., tačiau ir tokiu atveju lieka daug neaiškumų, kadangi LAT vienoje savo nutarčių¹³⁴ yra pasisakęs, jog jeigu darbuotojas įgijo tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, tai šią įgytą teisę galima realizuoti ir po to, kai kolektyvinė sutartis jau nustojo galiooti, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei realizuoti, t.y. kolektyvinės sutarties pasibaigimas nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik į ateitį.

¹³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *J. V v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5.

Atskirai vertėtų aptarti DK 151 str. 7 p. pakeitimo variantą, kuriuo siūloma atvejus, kada leidžiama numatyti viršvalandinius darbus, nustatyti ne tik kolektyvinėje sutartyje. Jei nėra pasirašyta kolektyvinė sutartis, viršvalandinį darbą siūloma leisti nustatyti bet kokių darbuotojo ir darbdavio rašytiniu susitarimu. Dabartinis viršvalandinio darbo reglamentavimas yra vienareikšmiškai suprantamas kaip kolektyvinių derybų objektas, dėl kurio turi susitarti socialiniai partneriai. Viršvalandinio darbo reglamentavimui įstatymų leidėjo valia yra skiriamas išskirtinis dėmesys, kadangi kolektyvinė sutartis yra vienintelis dokumentas, kuriuo galima numatyti papildomus, nei įtvirtinta DK 151 str. viršvalandinio darbo skyrimo atvejus. DK 151 str. 7 p. pakeitimo projektu siūloma kardinaliai keisti viršvalandinio darbo skyrimo reglamentavimą, maksimaliai jį supaprastinant, t.y. apsiribojant rašytinės formos reikalavimu. Vertėtų pažymėti, jog taip darbdaviui būtų atveriamos didelės galimybės piktnaudžiauti šio straipsnio pakeitimu suteiktomis galimybėmis, o darbo rinkoje susiklosčiusi padėtis darbuotoją paverstų dar silpnesne darbo teisinio santykio šalimi. Minėto rašytinio susitarimo dėl papildomų viršvalandinių darbų skyrimo atvejų nesutikęs sudaryti darbuotojas gali būti atleistas pagal DK 129 str. t.y. darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, todėl lygiavertės derybos dėl darbo sąlygų tarp darbo teisinio santykio šalių šiuo atveju taptų neįmanomos, kadangi įstatymo leidėjo valia viršvalandinio darbo skyrimo reguliavimas maksimaliai supaprastintas, be to, iš procedūros eliminuojami darbuotojų atstovai. Atkreiptinas dėmesys, jog DK 140 str. pakeitimu siūloma leisti kolektyvinėje sutartyje nustatyti dvigubai mažesnius pagal DK 129 str. ir 136 str. atleistiems darbuotojams mokamus išeitinių išmokų dydžius, todėl sąlygos aptartai darbdavio diktato galimybei tik padidėja. *Inter alia* pažymėtina, jog kriziniu laikotarpiu neturėtų būti skatinamas viršvalandinis darbas, kadangi papildomą darbo krūvį perkeliant esamiems darbuotojams nėra generuojamas naujų darbo vietų sukūrimas, o tai vertintina kaip netinkama ekonomikos skatinimo strategija.

Aukščiau išsakytą mintį dėl darbuotojo ir darbdavio rašytinių susitarimų patvirtina ir amerikiečių mokslininko Charles Barrow mintys. Jo teigimu, net kai yra deklaruojama teisinė šalių nepriklausomybė ir lygybė, tai nereiškia, kad darbdavys nediktuoja savo sąlygų darbo rinkoje. Esant tokiai padėčiai darbuotojas yra priverstas sutikti su jam ne visada palankiomis darbo sąlygomis, nes jis bijo prarasti bet kokią galimybę įsidarbinti. Taigi „sutartinis“ santykių reguliavimas, jei jis nėra tinkamai reglamentuojamas, o

darbuotojai neturi veiksmingai jiems atstovaujančių organizacijų, baigiasi formaliu darbuotojo sutikimu su darbdavio primetamomis sąlygomis¹³⁵.

Kitas DK pakeitimas, kurį vertėtų vadinanti labiau bloginančiu darbuotojų padėti, nei modernizuojančiu darbo teisinių santykių reglamentavimą, yra DK 141 str. 3 d. pakeitimas, kuriuo siūloma leisti kolektyvinėse sutartyse numatyti blogos ekonominės padėties atvejus, kuriais atleidžiamiesiems darbuotojams nebūtų mokama už uždelstą atsiskaityti laiką. Visų pirma, neaiškumą kelia pats „blogos ekonominės padėties“ terminas, kurio turinys nėra apibrėžtas ir paliekantis daug erdvės interpretacijoms. Visiškai neaišku ar „bloga ekonominė padėtis“ yra tiesiogiai susieta su įmonės finansinės atskaitomybės dokumentų turiniu ir pan. Be to, pažymėtina, jog šiuo metu galiojančios DK 141 str. nuostatos lemia tai, kad darbdavys yra suinteresuotas kuo greičiau atsiskaityti su darbuotoju, kadangi už uždelstą laikotarpį darbuotojui yra sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis. Siūlomi straipsnio pakeitimai lemtų tai, kad darbdavys turės galimybę neribotą laiką visiškai neatsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju ir už tai jokių papildomų sankcijų pagal DK 141 str. jam nebus taikoma. Šiuo metu finansinės sankcijos už uždelsimo laiką dydis yra tiesiogiai siejamas su mėnesiniu darbuotojo užmokesčiu, o po pakeitimų darbdaviui būtų sudaromos sąlygos apskritai neatsiskaityti su atleidžiamais darbuotojais neribotą laiką, kadangi už uždelsimą pagal DK 141 str. nebūtų taikomos jokios sankcijos. Manytina, jog tiksliausia būtų DK 141 str. 3 d. pakeitimą papildyti maksimaliu atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju terminu, pvz. trimis mėnesiais nuo atleidimo dienos, už kuriuos atleidžiamiesiems darbuotojams nebūtų mokama papildomai.

Iniciatyva DK 146 str. 1 d. papildyti 7 punktu, leidžiančiu kolektyvinėje sutartyje numatyti atvejus, kai, darbdavio siūlymu, darbuotojams gali būti nustatytas ne visas darbo laikas vertintina kaip tinkama ekonomikos recesijos laikotarpiu, tačiau diskutuotina ar ši norma iš dalies nebūtų perteklinė, kadangi DK 146 str. 1 d. 1 p. jau yra nustatyta, kad ne visas darbo dienos arba darbo savaitės laikas gali būti nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

Kaip darbuotojo padėti sąlyginai bloginančiais, tačiau ekonomikos recesijos laikotarpiu būtinais, vertėtų laikyti ir DK 129 str. 5 d., 130 str. 1 d. ir 3 d., 195 str. 1 d. ir 4 d., bei 203 d. pakeitimus, kuriais siūloma įtvirtinti galimybę kolektyvinių sutarčių pagalba koreguoti tam tikras darbo sutarties nutraukimo, įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą, mokėjimo už prastovos laiką sąlygas ir pranešimo apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas tvarką.

¹³⁵ BARROW, Ch. *Industrial relations law*. London: Cavendish Publishing Limited, 1997, p. 11. Cituojama pagal: KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija*. Vilnius: 2007, p. 171.

Atkreiptinas dėmesys, jog priėmus minėtas DK pataisas, kolektyvinėse derybose dėl minėtų nuostatų įtraukimo į kolektyvines sutartis, darbuotojų atstovai įgytų nemenką pranašumą, kadangi būtų sudarytos palankios sąlygos darbuotojų atstovams reikalauti tam tikrų lengvatų, „mainais“ į laikiniais DK pakeitimais įtvirtintų nuostatų įtraukimą į kolektyvinių sutarčių turinį.

Pažymėtina, jog nors Lietuvos Respublikoje galimybė kolektyvinėse sutartyse numatyti darbuotojo padėtį bloginančias sąlygas siejama su kriziniu laikotarpiu, kai kuriose valstybėse tai laikoma normalia praktika. Pvz. Kroatijoje darbdaviui ir darbuotojų atstovams leidžiama kolektyvinėse sutartyse numatyti tam tikras, darbuotojams mažiau naudingas, sąlygas, nei tai garantuoja įstatymai (Kroatijos darbo kodekso 7 (2) str.)¹³⁶.

3.6. Kolektyvinio ir individualaus darbo teisinių santykių reguliavimo derinimas Lietuvos kolektyvinėse sutartyse

DK 61 str. 1 d. įtvirtina, jog kolektyvinėse sutartyse šalys nustato tokias sąlygas ir garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų arba kurios jiems neprieštarauja ir nebloginą darbuotojų padėties. Nepaisant Lietuvoje vyraujančios tendencijos ignoruoti minėtą nuostatą ir į kolektyvines sutartis perkelti DK ar kitų įstatymų turinį, tam tikrų Lietuvos Respublikoje galiojančių kolektyvinių sutarčių nuostatos atskleidžia tiek pavyzdinę, tiek ydingą socialinių partnerių susitarimų, kuriais modifikuojamas įstatyminis reglamentavimas, praktiką¹³⁷.

Nors, kaip jau minėta, *in favorem* principas draudžia į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią numato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, atskirose kolektyvinėse sutartyse pasitaiko nuostatų, kuriomis mėginama pabloginti darbuotojų padėtį, palyginti su nustatyta įstatymų. Pavyzdžiui, AB „Vievio malūnas“ 1998 m. vasario 13 d. sudarytoje kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad administracija turi teisę vienašališkai mažinti darbuotojų darbo užmokestį, taip pat

¹³⁶ GRGUREV, I. *Collective agreements in Croatia*. Zagreb: Chair of Labour Law and Social Security, Faculty of Law, University of Zagreb, Croatia. Prieiga per internetą: <www.juridicum.su.se/stockholmcongress/collective_agreements_in_croatia_final.doc> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 10 d.].

¹³⁷ Šioje darbo dalyje bus analizuojamos 9 kolektyvinės sutartys: 2004 m. balandžio 14 d. Šiaulių universiteto kolektyvinė sutartis, 2005 m. birželio 23 d. Kauno medicinos universiteto Kardiologijos instituto darbo tarybos ir Kauno medicinos universiteto Kardiologijos instituto kolektyvinė sutartis, 2005 m. birželio 30 d. Vilniaus teritorinės muitinės ir Vilniaus teritorinės muitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis, 2006 m. gruodžio 19 d. AB „Skirstomieji tinklai“ kolektyvinė sutartis 2007 m. UAB „KEMIRA LIFOSA“ kolektyvinės sutarties projektas, 2007 m. birželio 11 d. Klaipėdos universiteto kolektyvinė sutartis, 2007 m. birželio 14 d. UAB „FALCK SECURITY“ kolektyvinė sutartis, 2007 m. lapkričio 16 d. Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis, 2008 m. birželio 28 d. Panevėžio teritorinės muitinės ir Muitinės darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis.

numatomi papildomi įstatyme nenumatyti atleidimo iš darbo esant darbuotojo kaltei pagrindai ir pan.¹³⁸

Kaip tam tikrós darbuotojų grupės padėtį bloginančią, galima įvardinti 2005 m. birželio 30 d. Vilniaus teritorinės munitinės ir Vilniaus teritorinės munitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinės sutarties 76 punktą „darbuotojams, besimokantiems savo iniciatyva, mokama minimali mėnesinė alga“. Ši nuostata vertintina kaip prieštaravimas Konstitucijos 48 str. įtvirtintam teisingo apmokėjimo už darbą principui, kuris atkartojamas DK 2 str. 1 d. 6 p., bei Darbo kodekso 2 str. 1 d. 4 p. įtvirtintam darbo subjektų lygybės nepaisant aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis principui. Analizuojama nuostata yra ydinga, kadangi ja yra ribojama asmens saviraiškos laisvė, užkertamas kelias profesiniam ir asmeniniam tobulėjimui, už tai taikant finansinę diskriminaciją įtvirtinančias sąlygas. Be to, keltinas bendro pobūdžio klausimas: jei diskriminuojami „savo iniciatyva besimokantys“ darbuotojai, tačiau nedraudžiamas mokymasis apskritai, koks būtų „mokymosi ne savo iniciatyva“ turinys ir jo atitiktis Konstitucijai ir visuotinėms žmogaus teisėms? Pažymėtina, jog „mokymosi savo iniciatyva“ terminas minimas ir DK 210 str. 2 d., nustatančioje, jog darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėse sutartyse arba šalių susitarimu. Atkreiptinas dėmesys, jog Vilniaus teritorinės munitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis nenumato, jog minimali mėnesinė alga savo iniciatyva besimokantiems darbuotojams mokama tik už mokymosi laiką.

Pažymėtina, jog sutampa didžioji dalis 2005 m. birželio 30 d. Vilniaus teritorinės munitinės ir Vilniaus teritorinės munitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinės sutarties bei 2008 m. birželio 28 d. Panevėžio teritorinės munitinės ir Munitinės darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinės sutarties normų, tačiau pastarojoje kolektyvinėje sutartyje savo iniciatyva besimokančių darbuotojų apmokėjimo klausimas reglamentuojamas kardinaliai priešingai – šios kolektyvinės sutarties 58 punktas teigia, jog darbuotojams, besimokantiems savo iniciatyva, mokamas darbo užmokestis, ne mažesnis kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytas minimalus darbo užmokesčio dydis. Darytina išvada, jog pastarojoje kolektyvinėje sutartyje savo iniciatyva besimokantiems darbuotojams garantuojami minimalūs darbo apmokėjimo standartai, o Vilniaus teritorinės munitinės ir Vilniaus teritorinės munitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinėje sutartyje savaip interpretuojamos DK 209 str. 2 d. ir 210 str. 2 d.

¹³⁸ DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, 33 (1), p. 7.

nuostatos ir savo iniciatyva besimokantiems darbuotojams nustatomas maksimalus darbo apmokėjimo dydis, sutampantis su minimalaus atlyginimo dydžiu. DK 209 str. 1 ir 2 d. įtvirtina, jog besimokantiems darbuotojams kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos papildomos legvatos ir garantijos, o jų mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą, tačiau Vilniaus teritorinės muitinės ir Vilniaus teritorinės muitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinės sutarties 76 punkte yra įtvirtinamos anaipol ne papildomos lengvatos ir garantijos, o tam tikrą darbuotojų grupę diskriminuojantys ribojimai, pažeidžiantys darbo subjektų lygybės nepaisant aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, bei teisingo apmokėjimo už darbą, principus.

Pažymėtina, jog abi šios kolektyvinės sutartys yra sudarytos ir veikia teritorinių muitinių sektoriuje, todėl didžiosios dalies abiejų kolektyvinių sutarčių nuostatų sutapimas nėra atsitiktinis. Atsižvelgiant į dominuojantį kolektyvinių sutarčių turinio panašumą, kardinaliai skirtingas savo iniciatyva besimokančių darbuotojų apmokėjimo už darbą reglamentavimas yra stebinantys. Manytina, jog pagrindiniu instrumentu, galinčiu padėti išvengti panašių ydingų situacijų, reikėtų laikyti šakos kolektyvinės sutarties institutą, kurio pagalba būtų įtvirtinami minimalūs standartai, į kuriuos privalėtų atsižvelgti kolektyvines sutartis įmonės lygiu sudarantys subjektai.

Dar vienas darbuotojo padėtį bloginančios sąlygos pavyzdys – 2006 m. gruodžio 19 d. priimtoje AB „Skirstomieji tinklai“ kolektyvinėje sutartyje esanti nuostata, kuri numato, jog suminio darbo laiko apskaitinis laikotarpis yra 1 metai, tačiau pagal DK 149 str. 1 dalį apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė nei keturi mėnesiai. Darytina išvada, jog tai yra darbuotojo padėties pabloginimas, kadangi apskaitinio laikotarpio trukmė turi reikšmės skaičiuojant, ar nebuvo viršytas darbo valandų, nustatytų tai darbuotojų kategorijai, skaičius, o viršytas darbo laikas privalo būti kompensuojamas. Taigi nuostata, kad apskaitinis laikotarpis yra vieneri metai, 8 mėnesiais viršija DK nustatytą terminą bei priverčia darbuotojus dirbti viršijant jiems nustatytas darbo valandas, už tai negaunant įstatymuose nustatytos kompensacijos.

Aukščiau pateikti kolektyvinių sutarčių nuostatų pavyzdžiai įrodo, jog darbuotojų atstovų bei jų organizacijų kompetencija yra itin svarbus kolektyvinių derybų elementas. Kitu atveju kolektyvinis darbo teisinių santykių reglamentavimas praranda pirminę savo prasmę, kadangi jo turinys vienareikšmiškai blogina darbuotojų padėtį, palyginti su Darbo kodeksu ir kitais įstatymais. Nors kolektyvinės sutarties sąlygos, bloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią numato įstatymai, Darbo kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai, negalioja ir neturi būti vykdomos, darbuotojų atstovų nekompetencija ir darbuotojų

kolektyvo teisinių žinių stoka gali lemti ir tolesnį ydingų nuostatų taikymą įmonės darbuotojams. Tokiu atveju galimas problemos sprendimo variantas yra geresnių sąlygų nustatymas individualioje darbo sutartyje, tačiau ir šioje situacijoje susiduriama nelygiavertėmis derybomis ir galimu darbdavio, kaip stipresniosios darbo teisinio santykio šalies, diktatu.

Kaip pozityvų, galima įvardinti UAB „KEMIRA LIFOSA“ 2007 m. kolektyvinės sutarties 7.6. - 7.8. punktuose numatytą reguliavimą. Šiais punktais įtvirtinama, jog esant profesinės sąjungos prašymui, darbdavys įsipareigoja per dvi savaites nuo prašymo gavimo dienos pateikti profesinei sąjungai informaciją apie įmonės dabartinę ir būsimą veiklą įmonės komunikavimo politikos rėmuose. Kolektyvinėje sutartyje taip pat patvirtinama, kad darbdavys pripažįsta profesinę sąjungą lygiavertiu partneriu, išreiškiančiu bendrovės darbuotojų teisėtus interesus, įgyvendinant šią sutartį. Šis reglamentavimas vertintinas kaip pozityvus, kadangi juo išplečiamos informavimo ir konsultavimo ribos, įtvirtinamos papildomos socialinės partnerystės įgyvendinimo priemonės.

Darbuotojo padėtį pagerinančios nuostatos įtvirtintos ir UAB „KEMIRA LIFOSA“ kolektyvinės sutarties 4.23 punkte – pasinaudojus 140 str. 2 d. numatyta galimybe, darbuotojams, išdirbusiems toje įmonėje daugiau nei 10 metų, sulaukusiems pensinio amžiaus bei įgijusiems teisę į senatvės pensiją ir nutraukusiems darbo sutartį savo pareiškimu, du kartus, palyginti su DK, padidintas išeitinės kompensacijos dydis. Tos pačios kolektyvinės sutarties 2.20 punkte numatytos trigubai mažesnės, palyginti su DK 254 str., darbuotojų materialinės atsakomybės ribos.

UAB „KEMIRA LIFOSA“ kolektyvinės sutarties 3.7. punktu išplečiamas DK 184 str. reglamentavimas, t.y. nustatomi papildomi nemokamų atostogų suteikimo pagrindai, kurie, pažymėtina, yra pakankami abstraktūs ir nesudaro baigtinio sąrašo, pvz. „dėl šeimyninių¹³⁹ aplinkybių“, „dėl kitų svarbių priežasčių“. Tuo tarpu 2004 m. balandžio 14 d. Šiaulių universiteto kolektyvinės sutarties 5.11 punkte nemokamos atostogos suteikiamos dėl šeimyninių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių darbuotojo pageidavimu, bet ne ilgiau kaip pusei metų, o kitais atvejais nemokamos atostogos suteikiamos laikantis įstatymų nustatytos tvarkos.

Atkreiptinas dėmesys į 2005 m. birželio 23 d. Kauno medicinos universiteto Kardiologijos instituto darbo tarybos ir Kauno medicinos universiteto Kardiologijos instituto kolektyvinės sutarties 18 punktą, kuriuo, remiantis DK 146 str. 2 d., išplečiamas ne viso darbo laiko reglamentavimas, t.y. įtvirtinama, jog nėščia moteris ar motina, turinti

¹³⁹ Kolektyvinės sutarties tekste painiojamos CK trečiosios knygos sąvokos “šeima” ir “šeimyna”.

vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų; tėvas, vienas auginantis vaiką iki 14 metų, taip pat globėjas, auginantis tokio pat amžiaus vaiką; neįgalusis, taip pat asmuo, slaugantis sergantį šeimos narį ir pristatęs medicinos išvadą, gali dirbti ne visą darbo dieną (savaite) su padalinio vadovu ir administracija suderintu darbo grafiku. Tokiais atvejais atlyginimas mokamas proporcingai dirbtam laikui, o atostogų trukmė nesutrumpėja.

2007 m. birželio 11 d. Klaipėdos universiteto kolektyvinės sutarties 28 punkte išplečiamas būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašas, į jį įtraukiant sąlygas dėl darbo apmokėjimo (darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka ir t.t.).

Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinėje sutartyje yra pasinaudota DK 127 str. išlyga, jog kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir ilgesnis, nei 14 dienų įspėjimo terminas, per kurį darbuotojas privalo informuoti darbdavį apie savo norą nutraukti terminuotą ar neterminuotą sutartį, t.y. minėtas terminas prailginamas iki 20 dienų. Ši pataisa vertintina kaip palankesnė darbdaviui, tačiau nusižengimo *in favorem* principui šioje situacijoje nėra, nes, kaip jau minėta, DK numato galimybę nustatyti ilgesnį, vieno mėnesio neviršijantį, terminą.

2007 m. birželio 14 d. UAB „FALCK SECURITY“ kolektyvinės sutarties 2.9 punkte numatoma, jog atleidžiant darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 str., darbdavys turi suteikti atleidžiamam darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškomis. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu 20 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Šiuo punktu dvigubai prailginama naujo darbo paieškomis suteikiamo minimalaus laiko trukmė, kadangi DK 130 str. 4 d. numato ne mažesnę kaip 10 procentų laiko trukmę.

Kaip trūkstamo informavimo ir konsultavimo pasekmę galima įvardinti 2007 m. lapkričio 16 d. priimtos Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinės sutarties 1.4. punktą, kuriame teigiama, jog profesinė sąjunga gali imtis kraštutinių priemonių ginčams spręsti, gali streikuoti, jeigu dialogas neduos rezultatų. Akivaizdu, jog šis punktas yra sąlyginis, nes abstrakti streiko skelbimo sąlyga „nerezultatyvus socialinis dialogas“ jokių būdu neįtelpa į kolektyvinės sutarties nevykdymo rėmus, be to, tai galėtų būti laikoma nebent kolektyvinio ginčo kilimo priežastimi. Dėl aiškumo stokos kritikuotina ir sąvoka „kraštutinės priemonės ginčams spręsti“, kurios neįvardija konkrečių darbuotojų teisių gynimo instrumentų, o greičiau tėra deklaratyvus teiginys.

Kita vertus, Lietuvos darbo teisės praktikoje galima aptikti ir pozityvių informavimo ir konsultavimo pavyzdžių, kai net ir įstatymo tiesiogiai neįpareigotas darbdavys tinkama forma informuoja savo darbuotojus apie jų darbo sąlygas. Pavyzdžiui, AB „Achema“

sudarytoje kolektyvinėje sutartyje nustatoma, kad darbdavys atskiru leidiniu atspausdina tam tikrą kiekį galiojančios kolektyvinės sutarties egzempliorių ir po vieną įteikia sutarties įsigaliojimo metu dirbantiems darbuotojams ir kiekvienam naujam darbuotojui, priimamam į darbą šioje įmonėje kolektyvinės sutarties galiojimo metu¹⁴⁰.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta šioje darbo dalyje, darytina išvada, jog tam tikrų Lietuvos Respublikoje galiojančių kolektyvinių sutarčių nuostatos atspindi socialinių partnerių susitarimų esmę, t.y. juo modifikuojamas DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytas darbo teisinių santykių reguliavimo turinys, taip užtikrinant kolektyvinių sutarčių šalims papildomas lengvatas ir garantijas, nei nustatyta Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjo, bei išreiškiant suderintus darbdavio ir darbuotojų kolektyvo interesus, taip prisidedant prie socialinės taikos kūrimo. Antra vertus, dėl socialinių partnerių nekompetencijos ir kolektyvinių derybų patirties stokos, tam tikrų kolektyvinių sutarčių nuostatos įtvirtina ne papildomas garantijas, o darbuotojų teisių ribojimus.

¹⁴⁰ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 197.

IŠVADOS

1. Darbo kodeksas kolektyvinės sutarties šalių koncepciją grindžia TDO standartais, kolektyvinės sutarties šalimis laikančiais darbdavį ir darbuotojus atstovaujančias organizacijas, todėl Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjo sprendimas Darbo kodekse kolektyvinės sutarties šalimis įvardinti darbdavį ir darbuotojų kolektyvą yra kritikuotinas.
2. Siūlytinas toks kolektyvinės sutarties apibrėžimas: kolektyvinė sutartis – norminio pobūdžio susitarimas, reguliuojantis darbo bei su tuo susijusius santykius įmonės arba aukštesniu lygiu, sudaromas darbuotojų ir darbdavių (jų atstovų) ir suteikiantis susitarimo šalims abipuses teises ir pareigas.
3. Nors atitinkami faktai leidžia teigti, jog Lietuvos darbo teisėje šalia *in favorem* principo veikia ir jam priešingas *in peius* principas, kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio santykio kontekste *in favorem* principo galiojimą vertėtų laikyti absoliučiu.
4. Kolektyvinių sutarčių reguliacinė funkcija neturėtų būti suabsoliutinama, kadangi taip būtų užkertamas kelias darbuotojų padėtį gerinančių sąlygų, palyginti su nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, įtvirtinimui darbo sutartyse. Vienas svarbiausių kolektyvinės sutarties sudarymo tikslų yra siekis nustatyti darbuotojams papildomas lengvatas ir garantijas. *In favorem* sąlygų, palyginti su nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, įtraukimas į darbo sutarties turinį minėtą tikslą visiškai atitinka, o darbo sutartis netgi tampa papildomu kolektyvinės sutarties tikslų įgyvendinimo instrumentu.
5. Šešiolikoje Darbo kodekso straipsnių atsiskleidžia kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcinis ir disjunkcinis tarpusavio santykis. Deja, įstatymų leidėjas, Kodekso normose įtvirtindamas šių rūšių jungtis, nėra nuoseklus, kai kurių normų lingvistinė išraiška neatspindi teleologinės normos prasmės, o taip komplikuojama tikrojo kolektyvinių ir darbo sutarčių tarpusavio santykio identifikacija.
6. Kai kuriais atvejais (DK 182 str. ir 192 str. 1 d.) darbuotojui nėra galimybės ginčyti darbo sutartyje nustatytų sąlygų, argumentuojant jų neatitikimu DK ar kitiems norminiams teisės aktams, kadangi jie šių klausimų paprasčiausiai nereglamentuoja. Tokiose situacijose vieninteliu instrumentu, kurio pagalba darbuotojai gali užsitikrinti minimalius standartus tam tikrais klausimais, yra jų nustatymas kolektyvinėje sutartyje.
7. Darbo kodekse yra apie 80 dispozityvių nuostatų, nustatančių galimybę kolektyvinėmis sutartimis modifikuoti DK ar kituose įstatymuose įtvirtintą reglamentavimą, šešiolika iš jų leidžia tai atlikti kolektyvinių ir (arba) darbo sutarčių pagalba, todėl Lietuvos kolektyvinėse sutartyse dominuojantis DK ar kitų įstatymų nuostatų perrašymas, yra kritikuotinas. Kita vertus, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos

gyventojų teisinių žinių trūkumą, tam tikras informacinių sąlygų kiekis kolektyvinėje sutartyje gali būti vertintinas kaip darbuotojų teisinio švietimo priemonė.

PASIŪLYMAI ĮSTATYMŲ LEIDĖJUI

1. Darbo kodekse kolektyvinės sutarties šalimi įvardinti ne darbuotojų kolektyvą, o darbuotojus atstovaujančias organizacijas, kaip tai yra įtvirtinta TDO standartuose.
2. Darbo kodekso II dalies „Kolektyviniai darbo santykiai“ VII skyriuje „Bendrosios nuostatos“ atskiru straipsniu įtvirtinti vieningą kolektyvinių sutarčių apibrėžimą.
3. Trumpinti Darbo kodekse nustatytą maksimalų 60 mėnesių terminuotos darbo sutarties galiojimo laikotarpį, kadangi jis neatitinka ES valstybėse narėse susiformavusios praktikos.
4. Papildyti DK 192 str. 1 d., įtvirtinant, jog konkretūs darbo apmokėjimo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų dydžiai gali būti nustatomi ne tik kolektyvinėse ir darbo sutartyse, bet norminiuose teisės aktuose.
5. Persvarstyti DK 150 str. 5 d. nuostatą, įtvirtinančią, jog viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, o tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Išplėsdamas administracinėmis laikomų pareigų sąrašą, darbdavys gali savotiškai legalizuoti viršvalandinį darbą.
6. Nepritarti svarstomam DK 141 str. 3 d. pakeitimo variantui, kuriuo siūloma leisti kolektyvinėse sutartyse numatyti blogos ekonominės padėties atvejus, kuriais atleidžiamies darbuotojams nebūtų mokama už uždelstą atsiskaityti laiką. Neaiškumu kelia pats „blogos ekonominės padėties“ terminas, kurio turinys nėra apibrėžtas ir paliekantis daug erdvės interpretacijoms, be to, dabar galiojančiose DK nuostatose finansinės sankcijos už uždelsimo laiką dydis yra tiesiogiai siejamas su mėnesiniu darbuotojo užmokesčiu, o po pakeitimų darbdaviui būtų sudaromos sąlygos apskritai neatsiskaityti su atleidžiamais darbuotojais neribotą laiką, kadangi už uždelsimą pagal DK 141 str. nebūtų taikomos jokios sankcijos. Manytina, jog tikslingiausia būtų DK 141 str. 3 d. pakeitimą papildyti maksimaliu atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju terminu, pvz. trimis mėnesiais nuo atleidimo dienos, už kuriuos atleidžiamies darbuotojams nebūtų mokama papildomai.
7. Nepritarti svarstomam pasiūlymui DK 146 str. 1 d. papildyti 7 punktu, leisiančiu kolektyvinėje sutartyje numatyti atvejus, kai, darbdavio siūlymu, darbuotojams gali būti nustatytas ne visas darbo laikas. Ši norma iš dalies būtų perteklinė, kadangi DK 146 str. 1 d. 1 p. jau yra nustatyta, kad ne visas darbo dienos arba darbo savaitės laikas gali būti nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

8. Nepritarti svarstomam DK 151 str. 7 p. pakeitimo variantui, kuriuo siūloma atvejus, kada leidžiama numatyti viršvalandinius darbus, nustatyti ne tik kolektyvinėje sutartyje, tačiau ir bet koku darbuotojo ir darbdavio rašytiniu susitarimu. Taip būtų sudaromos sąlygos darbdavio piktnaudžiavimui dominuojančia padėtimi, o ekonomikos recesijos laikotarpiu nebūtų skatinamas naujų darbo vietų sukūrimas.

SANTRAUKA

Kolektyvinė sutartis yra norminio ir sutartinio pobūdžio teisės aktas, sudaromas tarp darbdavio ir darbuotojų kolektyvo ir atliekantis apsauginę, socialinės partnerystės, teisės kūrimo ir reguliacinę funkcijas. Kolektyvinėmis sutartimis modifikuojamas įstatyminis reglamentavimas, nustatant darbuotojams papildomas lengvatas ir garantijas.

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja atlikti darbinės funkcijas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą ir mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį.

Darbuotojas yra laikomas silpnesniąja darbo sutarties šalimi, todėl yra svarbu užtikrinti darbuotojų teisių ir interesų apsaugą. Darbuotojų interesų atstovavimas kolektyvinių sutarčių pagalba padeda užtikrinti lygiavertę darbo teisinių šalių padėčių derybose dėl geresnių darbo sąlygų.

DK ir tarptautiniuose dokumentuose yra įtvirtinta, jog darbo sutarties sąlygos, prieštaraujančios kolektyvinei sutarčiai, turi būti laikomos negaliojančiomis ir vietoj jų turi būti taikomos atitinkamos kolektyvinės sutarties sąlygos, o kolektyvinės sutarties nuostatos, kai jos yra palankesnės nei darbo sutarties sąlygos, taikomos tiesiogiai ir nedelsiant, nereikalaujant papildomo patvirtinimo.

Darbo kodekso normose atsiskleidžia kolektyvinių ir darbo sutarčių konjunkcinis ir disjunkcinis tarpusavio santykis, t.y. atitinkamus klausimus leidžiama reglamentuoti kolektyvinėmis ir (arba) darbo sutartimis.

Nors *in favorem* principas draudžia į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią numato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, atskirose kolektyvinėse sutartyse pasitaiko nuostatų, kuriomis mėginama pabloginti darbuotojų padėtį ir nustatyti ne papildomas lengvatas ir garantijas, o tam tikrus darbuotojų teisių ribojimus.

LE SOMMAIRE

The Role of Provisions of The Collective Agreement and Their Impact on the Content of The Employment Contract

L'importance et l'influence de la convention collective sur le contenu du contrat de travail

Les conventions collectives ce sont les actes juridiques de nature réglementaire et contractuel, conclu entre un employeur et un collectif des employés. Les conventions collectives exécute les fonctions suivantes: la fonction de la protection, la fonction des partenaires sociaux, la fonction législative et la fonction de la régularisation. Les conventions collectives peut modifier la réglementation des lois et ajouter pour les employés des secours et des garanties supplémentaires.

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, l'employé, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

L'employé est considéré comme la partie la plus faible au contrat de travail, donc il est important de garantir la protection des droits et des intérêts d'employé. La représentation des intérêts des employés dans les conventions collectives peut aider garantir l'égalité juridique des parts du contrat de travail pendant les négociations sur l'amélioration des conditions de travail.

Dans le code du travail lituanien et dans les documents internationaux est exprimé que les conditions du contrat de travail est contredire de la convention collective, il faut considéré ces conditions comme nulles, et appliquée les conditions de la convention collective, mais, il faut s'agit, que les conditions de la convention collective, quand ils sont plus favorables que les conditions du contrat de travail, s'appliquent directement et immédiatement, sans nécessiter d'approbation supplémentaire.

Dans le code du travail lituanien on peut voir relation disjunctive et conjunctive entre les conventions collectifs et les contrats de travail, c'est-à-dire il y a la possibilité réglementer les questions correspondants à secours des conventions collectives et (ou) des contrats de travail.

Bien que'il est interdit d'ajouter dans les conventions collectives les conditions moins favorables à comprendre les conditions que prévoit le code du travail, les lois et les autres actes juridiques normatifs, biens des fois dans les conventions collectives variées on peut trouver des conditions mauvaises, lesquelles ne donne pas des secours et des garanties supplémentaires, mais donne les restrictions certains aux droits des employés.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminė literatūra:

1. 1999 m. birželio 28 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 1999/70/EB. Journal L, 1999 07 10, Nr. 175.
2. 1949 m. TDO konvencija Nr. C98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ [žiūrėta 2009 m. vasario 09 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>>.
3. 1951 m. TDO rekomendacija Nr. R091 „Dėl kolektyvinių derybų“ [žiūrėta 2009 m. vasario 07 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091>>.
4. 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C135>>.
5. 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ [žiūrėta: 2009 m. vasario 07 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154>>.
6. Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) 1999 m. kovo 18 d. bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis. Journal L, 1999 07 10, Nr. 175-43.
7. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr.: 33-1014.
8. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr.: VIII-1864.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002 02 26, Nr. 64-2569.
10. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr.: 36-973.
11. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių ir susitarimų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr.: 29-511.
12. 2008 m. gruodžio 09 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Respublikos Vyriausybės programos, Nr. XI-52. Valstybės žinios, 2008 12 20, Nr. 146-5870.
13. 2009 m. kovo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“, Nr. 225. Valstybės žinios, 2009 04 04, Nr. 38-1455.

14. Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas, 1992 m. balandžio 15 d. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1056K10.htm>>.

15. Prancūzijos darbo kodeksas [žiūrėta 2009 m. vasario 07 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080319>>.

16. Rusijos Federacijos darbo kodeksas, 2001 m. gruodžio 30 d., Nr. 197-Φ3 [žiūrėta 2009 m. vasario 07 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.roskodeks.ru/codecs/trud.html>>.

Teisės aktų projektai ir su jais susiję dokumentai:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas, 2009 04 01, Nr. XIP-473 [žiūrėta 2009 m. balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=340192>.

2. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto“, 2009 04 14, Nr. XIP-473 [žiūrėta 2009 m. balandžio 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=341150>.

Specialioji literatūra:

1. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 351. ISBN 9955-557-40-0.

2. DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje. Iššūkiai ir perspektyvos: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 445-472.

3. DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, 33 (1), p. 5-15.

4. JUŠKIENĖ, A.; KATILIENĖ, M.; KAZILIŪNIENĖ, K. *Prancūzų – lietuvių kalbų žodynas*. – Vilnius: Margi raštai, 1997, p. 956. ISBN 9986-09-152-7.

5. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005/2, p. 34-48.

6. KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 183. ISBN 9955-9570-9-3.
7. KEINYS, S.; KLIMAVIČIUS, J.; PAULAUSKAS, J.; *et al.* *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2000, p. 967. ISBN 5-420-01242-1.
8. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija*. Vilnius, 2007, p. 218.
9. KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, lokalinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, 40 (32), p. 25-32.
10. MIKELĖNAS, V., VILEITA, A., TAMINSKAS, A., *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 350. ISBN 9986-567-54-8.
11. NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544. ISBN 978-9955-30-027-4.
12. NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 624. ISBN 9955-616-00-8.
13. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas I*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 288. ISBN 9986-567-86-6.
14. PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 78. ISBN 978-9955-532-84-2.
15. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 492. ISBN 978-9955-30-043-4.
16. PLEČKAITIS, R. *Logikos pagrindai*. Vilnius: Tyto alba, 2004, p. 436. ISBN 9986-16-322-6.
17. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 494. ISBN 9955-616-13-X.
18. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 416. ISBN 9986-567-24-8.
19. ASPINALL, A. *The early English trade unions: documents from the Home Office papers in the Public Record Office*. London: Batchworth Press, 1949, p. 410.

20. HESS-FALLON, B; SIMONE, A-M. *Droit du travail. 12^e édition*. Paris: Éditions Dalloz, 2000, p. 251. ISBN 2-247-03575-2.
21. HESS-FALLON, B; SIMONE, A-M. *Droit du travail. 13^e édition*. Paris: Éditions Dalloz, 2001, p. 295. ISBN 2-247-04262-7.
22. KAHN-FREUND, O. *Labour and the Law*. London: Hamlyn Lectures, 1972 – p. 344. ISBN-10: 0420438505, ISBN-13: 978-0420438508.
23. RADÉ, C. *Droit du travail*. Paris: Éditions Montchrestien E.J.A., 2000, p. 218. ISBN 2-7076-1223-5.
24. SEWERYŃSKI, M. *Collective Agreements and Individual Contract of Employment*. Brisbane: Kluwer Law International, 2003, p. 251. ISBN 9041121900.
25. ГУЦОВ, К. Н; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юрист, 1997, p. 480. ISBN 5-7975-0027-2.
26. ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективные переговоры и коллективные договоры в Великобритании*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2009, p. 18.
27. ЛЮТОВ, Н. Л. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России. *Teisė (69)*, 2008, p. 22-36.
28. МУЦИНОВА, Н.А. Коллективный договор и соглашение как формы социального партнерства в сфере труда. *Право ведение*, 2000/1, p. 104-114.
29. ОМЕЛЬЧЕНКО, О. А. *Всеобщая история государства и права. Томас II*. Москва: Юрист, 2000, p. 494. ISBN 5-86095-222-8.

Praktinė medžiaga:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas „Dėl teisenos byloje pagal pareiškėjo – Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo prašymą ištirti ar Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 str. 3 d. (2002 m. sausio 24 d. redakcija) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 str. 2 d., 109 str. 2 ir 3 d., 114 str. 1 d., konstituciniam teisinės valstybės principui, ar Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas (2000m. rugpjūčio 29 d. redakcija su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 str., 30 str. 1 d., 109 str. 2 ir 3 d., 114 str. 1 d., konstituciniam teisinės valstybės principui, taip pat ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimo Nr. 1494 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 30 d. nutarimo Nr. 689 „Dėl teisėtvarkos, teisėsaugos ir kontrolės institucijų vadovaujančių pareigūnų ir valdininkų darbo apmokėjimo“ dalinio pakeitimo“ 1 p. neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 1 str., 5 str. 1 d., 109 str. 2 ir 3 d., 114 str. 1 d.,

konstituciniam teisinės valstybės principui, nutraukimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr.: 88-3475.

2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 08 d. nutartis civilinėje byloje *J.K. v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“* Nr. 3K-7-752/2000, kat. 5.

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje *J.M. v. akcinė bendrovė, Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacija ir akcinės bendrovės Darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-838/2003, kat. 12.1.

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje *J. V v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5.

Kolektyvinės sutartys:

1. 2004 m. balandžio 14 d. Šiaulių universiteto kolektyvinė sutartis.

2. 2005 m. birželio 23 d. Kauno medicinos universiteto Kardiologijos instituto darbo tarybos ir Kauno medicinos universiteto Kardiologijos instituto kolektyvinė sutartis.

3. 2005 m. birželio 30 d. Vilniaus teritorinės maitinės ir Vilniaus teritorinės maitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis.

4. 2006 m. gruodžio 19 d. AB „Skirstomieji tinklai“ kolektyvinė sutartis.

5. 2007 m. birželio 11 d. Klaipėdos universiteto kolektyvinė sutartis.

6. 2007 m. birželio 14 d. UAB „FALCK SECURITY“ kolektyvinė sutartis.

7. 2007 m. lapkričio 16 d. Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis.

8. 2007 m. UAB „KEMIRA LIFOSA“ kolektyvinės sutarties projektas.

9. 2008 m. birželio 28 d. Panevėžio teritorinės maitinės ir Maitinės darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis.

Travaux préparatoires:

1. *Collective Agreements. Synopsis of responses to questionnaire*. XIVth Meeting of European Labour Law Court Judges. Paris: Court de Cassation, 2006 [žiūrėta: 2009 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/paris.htm>.

2. GRGUREV, I. *Collective agreements in Croatia*. Zagreb: Chair of Labour Law and Social Security, Faculty of Law, University of Zagreb, Croatia [žiūrėta: 2009 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: www.juridicum.su.se/stockholmcongress/collective_agreements_in_croatia_final.doc.

3. Latvijos Respublikos Vyriausybės pranešimas „Employment Contracts in Republic of Latvia“. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.liaa.gov.lv/?object_id=1954>.
4. *Les rapports sociaux pacifiques*. Université Louis Pasteur Strasbourg [žiūrėta 2009 m. vasario 08 d.]. Prieiga per internetą: http://sc-educ.u-strasbg.fr/depotcel/DepotCel/224/Cours%20de%20droit%20du%20travail%20Word/TITRE_IIIa.pdf>
5. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų konfederacijos parengtas kolektyvinės sutarties maketas [žiūrėta: 2009 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/naudinga/metodines-nuorodos-rekomendacijos/kolektyvines-sutarties-maketas.html>>.
6. Organisation of Economic Co-operation and Development. *A Detailed Description of Employment Protection Regulation in Force in 2003*. – Paris: 2004, p. 14-16 [žiūrėta: 2009 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/dataoecd/4/30/31933811.pdf>>.
7. SCIARRA, S. *The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004. General report*. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence, 2005 [žiūrėta: 2008 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/paris.htm>>.
8. VAN HOEK, A. A. H. *Collective agreements and individual contracts of employment in labour law: The Netherlands*. Centre for the Enforcement of European Law, University of Utrecht, 2008 [žiūrėta: 2009 m. balandžio 09 d.]. Prieiga per internetą: <www.ejcl.org/64/art64-15.html>.

PRIEDAI

1 priedas

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES MAKETAS¹⁴¹

1. Bendroji dalis.

1.1 Šios kolektyvinės sutarties tikslas yra sudaryti sąlygas darniai kolektyvo veiklai, garantuoti įvairių kategorijų darbuotojų darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį aukštesnį, nei numatyta LR įstatymuose bei sudaryti geresnes darbo ir socialines garantijas įmonės, įstaigos, organizacijos (*toliau - įmonės*) darbuotojams.

1.2 Kolektyvinė sutartis sudaryta ir taikoma vadovaujantis LR Darbo kodeksu, kitais LR įstatymais bei norminiais aktais.

1.3 Makete “**įmonė, įstaiga, organizacija**” bus vadinama “Darbdaviu”, įmonės (šakinė) profesinė sąjunga ar, jai nesant, **darbo taryba** bus vadinama “Profesine sąjunga”.

1.4 Kolektyvinę sutartį pasirašo įmonės “.....” vadovas/generalinis direktorius (toliau-darbdavys) ir profesinės sąjungos pirmininkas .

1.5 Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo (arba 2,3.....metus). Ji yra privaloma darbdaviui ir visiems įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbantiems darbuotojams.

1.6 Kolektyvinė sutartis, bei jos priedai gali būti keičiami profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu. Jei keičiama sutartis bei jos priedai nustatys mažesnes darbo, socialines garantijas, nei nustato ši sutartis, tokie pakeitimai įsigalioja, tik gavus 2/3 darbuotojų pritarimą. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip Kolektyvinės sutarties priedai.

1.7 Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama vienos iš šalių iniciatyva, šalių susitarimu, jei nuo sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį apie tai išpėjęs Profesinę sąjungą ne mažiau kaip prieš tris mėnesius, tik jei tolimesnis kolektyvinės sutarties galiojimas būtų įmonės bankroto tiesioginė priežastis. Kitais atvejais vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį negalima.

1.8 Kolektyvinės sutarties įgyvendinimas tikrinamas 2 kartus per metus (pvz.: gegužės ir spalio mėn.) arba dažniau, jeigu to pageidauja viena iš šalių ir, reikalui esant, abipusio susitarimo pagrindu bendrovės vadovybės ir profesinės sąjungos įgaliotų atstovų susirinkime ar konferencijoje.

1.9 Administracija nuolat rengia informacinius susirinkimus su savo darbuotojais. Tokie susirinkimai organizuojami pagal poreikį, bet ne rečiau kaip ... kartus per metus. Jų metu aptariamos aktualios ir ilgalaikės Bendrovės problemos, padedančios suprasti esamą ir būsimą

¹⁴¹ Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/naudinga/metodines-nuorodos-rekomendacijos/kolektyvines-sutarties-maketas.html>> [interaktyvus]. [žiūrėta: 2009 m. kovo 19 d.].

Bendrovės padėti finansų, rinkos, technikos ir personalo požiūriu. Daugiausia dėmesio turi būti kreipiama į informaciją, padedančią geriau suprasti būsimą kvalifikacijos poreikį ir galimybes ją tenkinti.

1.10 Darbdavio teisių perėmėjui kolektyvinė sutartis galioja iki naujos pasirašymo.

1.11 Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį, nagrinėjami LR Darbo kodekso X skyriaus nustatyta tvarka, o ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl šios sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami Darbo kodekso XIX skyriaus nustatyta tvarka.

1.12 Kolektyvinėje sutartyje naudojamos sąvokos:

Agentūrinis darbas - kai viena įmonė, sudariusi su kita įmone civilinių paslaugų sutartį, deleguoja savo darbuotojus atlikti darbus ar teikti paslaugas kitai įmonei.

Konsultavimasis - tai apsikeitimas informacija ir diskusijos, siekiant priimti bendrą sprendimą.

Derinimas- sprendimo priėmimas su kitos šalies sutikimu.

Informavimas - išankstinis informacijos pateikimas apie sprendimus, kurie bus ateityje priimami ir galėtų įtakoti darbuotojų teises bei socialinę padėtį. Darbdavys turi pateikti duomenis, kurie užtikrina lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties.

Profesinis mokymas - nuolatinai įmonės dirbančiųjų ir jaunimo apmokymas, perkvalifikavimas, profesinio mokymo finansavimas įmonės lėšomis, vykdomos švietimo programos.

KS priedas (kolektyvinės sutarties) - dokumentas, detalizuojantis KS nuostatas ir esantis kaip sudėtinė KS dalis.

1.13. Administracija įsipareigoja per 14 dienų (arba per kitą sutartą laikotarpį) nuo rašytinio profesinės sąjungos prašymo gavimo dienos pateikti profesinei sąjungai informaciją, reikalingą jos veiklai įmonėje vystyti.

2. Darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo taisyklės:

2.1. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja LR Darbo kodeksas, ši kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra naudingesnė darbuotojui.

2.2. Priimant į darbą, su darbuotoju dviem egzemplioriais pagal LR Vyriausybės nutarimu patvirtintą pavyzdinę formą sudaroma rašytinė darbo sutartis, kurią pasirašo darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas sutarties egzempliorius turi būti atiduotas darbuotojui. Visi pakeitimai ir papildymai daromi abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose.

2.3. Kiekvienam konkrečiam darbui yra sudaroma Pareiginė instrukcija, kurią pasirašo konkretus pareigas užimantis asmuo ir jo tiesioginis vadovas. Ši pareiginė instrukcija yra pridedama prie Darbo sutarties.

2.4. Darbdavys nustato pareigybių, profesijų kompetenciją bei kvalifikacijos lygį ir sudaro sąlygas darbuotojams įgyti įmonei reikalingą profesiją ar specialybę, kelti kvalifikaciją bei

persikvalifikuoti.

2.5. Terminuotos sutartys (siūlome įvairias praktikoje jau panaudotas alternatyvas):

- Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tik nenuolatinio pobūdžio darbu. Nenuolatinio pobūdžio darbu, laikomas darbas, kuris nebūdingas įmonės veiklai. Sudarant terminuotą darbo sutartį, turi dalyvauti profesinės sąjungos atstovas. Dėl darbų, kurie gali būti atliekami pagal terminuotas sutartis, šalys susitaria kolektyvinėje sutartyje (priedas ...) (DK 109 str. 2d.).
- Esant gamybiniam būtinumui, galima sudaryti terminuotas darbo sutartis tik tais atvejais, jei tai *padės užtikrinti* esamiems nuolatiniams įmonės darbuotojams normalų darbo krūvį ir pajamas.
- Esant gamybiniam būtinumui, galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei darbdavys *įsipareigoja užtikrinti* esamiems nuolatiniams darbuotojams normalų darbo krūvį ir pajamas.
- Įvertinant įmonės darbų specifiką, leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis visais atvejais, *jei tai padeda* esamiems nuolatiniams įmonės darbuotojams užtikrinti *užimtumą visų metų laikotarpiu*. (Tokia formulė gali būti taikoma ten, kur yra sezoninis darbas.)
- Galima apibrėžti tam tikrą laikotarpį (pvz.: kovo – spalio mėnesiais) arba konkrečius darbus, kada galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, nustatyti, kiek darbuotojų galima priimti pagal terminuotas darbo sutartis ir į kokias pareigas.

2.6. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo pasirašytinai supažindina priimamą dirbti asmenį su įmonės kolektyvine sutartimi.

2.7. Nustatydamas išbandymą, sudarant darbo sutartį, Darbdavys iš anksto nustato kriterijus, pagal kuriuos bus atliekamas darbuotojo vertinimas.

2.8. Per bandomąjį laikotarpį darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, įspėjęs darbuotoją prieš 5 kalendorines dienas. Įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą dėl išbandymo rezultatų nurodomos priežastys ir aplinkybės, dėl kurių nutraukiama darbo sutartis.

2.9. Apie numatomus gamybos, jos masto, technologijos arba darbo organizavimo pakeitimus, taip kitais gamybinio būtinumo atvejais, kai planuojama keisti darbo sąlygas, Darbdavys privalo įspėti darbuotoją ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį.

2.10. Esant darbuotojų skaičiaus mažinimui ir atleidžiant daugiau kaip ... darbuotojų per mėnesį, sudaroma administracijos ir profsąjungos komisija, susidedanti iš sutarto asmenų skaičiaus. Darbdavys su šia komisija aptaria padėtį, kuriai susidarius reikia mažinti darbuotojų skaičių, ir ne vėliau kaip per.....dienų (pvz.: per 10 dienų) suderina darbuotojų darbo sutarčių nutraukimo sąlygas.

2.11. Atsižvelgdama į darbuotojų kvalifikaciją, įmonės vadovybė atsiradusias naujas darbo vietas siūlys įmonės darbuotojams. Pirmiausia apie naujas darbo vietas bus skelbiama įmonės viduje ir tik vėliau pradėdama paieška už įmonės ribų. Visi padalinių vadovai turi stengtis parinkti kandidatus iš įmonės darbuotojų į laisvas darbo vietas. Visi kandidatai, atitinkantys keliamus reikalavimus, kviečiami pokalbiui.

2.12 Buvusiems įmonės darbuotojams, atleistiems iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, suteikiama pirmumo teisė būti priimtiems į atsiradusias laisvas darbo vietas, atitinkančias jų kvalifikaciją. Įmonės personalo skyrius yra atsakingas už tokių darbuotojų informavimą apie galimybę įsidarbinti.

2.13. Per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti laisvo nuo darbinių pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms, kurio trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Laisvo nuo darbo laiko suteikimo tvarka nustatoma kolektyvinės sutarties priede Nr. ... Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

2.14. Papildomam darbui atlikti su darbuotoju sudaroma atskira darbo sutartis, kurioje aptariama darbo apimtis, darbo atlikimo terminas ir apmokėjimas už darbą.

2.15. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu darbuojas ir darbdavys pasirašo raštišką susitarimą, kuriame nurodoma nutraukimo data, išmokamos išėtinės išmokos dydis, nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo tvarka arba piniginės kompensacijos už jas dydis, taip pat atsiskaitymo su darbuotoju tvarka. Darbdavys įsipareigoja pasiūlyti kompensacijas priklausomai nuo darbo stažo įmonėje.

2.16. Naudoti agentūrinį darbą draudžiama, siekiant pakeisti gamybos procese tiesiogiai dalyvaujančius darbuotojus, streikuojančius darbuotojus, siekiant pakeisti darbuotojus, atleistus dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, jei po šių darbuotojų atleidimo iš darbo nepraėjo šeši mėnesiai. Dirbantiems įmonėje pagal tokias sutartis taikoma tos įmonės kolektyvinė sutartis.

2.17. Darbdavys negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos nario be profesinės sąjungos komiteto sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo atleisti darbuotoją, turi pateikti visus būtinus dokumentus.

2.18. Atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 str.) galima tik dėl svarbių priežasčių, įspėjus darbuotoją Darbo kodekso nustatyta tvarka.

2.19. Taisyklės, kurių reikia laikytis, vertinant darbo sutarties nutraukimo priežastis ir taikant LR DK 129 str.:

2.19.1. Aplinkybės turi egzistuoti darbo sutarties nutraukimo metu, svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, negali būti pagrįsta prielaidomis, nukreiptomis į ateitį;

2.19.2. Jei ekonominės priežastys tiesiogiai neįtakoja darbo sutarties nutraukimo, darbo sutarties dėl ekonominių priežasčių nutraukti negalima.

2.19.3. Sąvoka “ypatingi atvejai” suprantama, kaip atvejai, kai darbdavys dėl objektyvių priežasčių neturi kitos išeities, kaip tik nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

2.19.4. Sąvoka “auginančiais vaikų iki keturiolikos metų” apima darbuotojus, kurie augina vieną vaiką ar daugiau.

2.20. Darbo sutartis su darbuotojais, įgijusiais teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančiais gali būti nutraukta tik dėl svarbių priežasčių, nurodytų DK 129 str. 2d.

2.21. Konkurso būdu skiriama į pareigas, numatytas Priede Nr.

2.22. Kvalifikacinių egzaminų tvarką tvirtina Darbdavys, suderinęs su Profesine sąjunga. Kvalifikaciniai egzaminai gali būti rengiami, skiriant į pareigas, numatytas Priede Nr.

2.23. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi DK 135 str. nurodyti darbuotojai, o taip pat:

..... (grafą pildyti pagal atskiros įmonės specifiką), pvz.: darbuotojai, vieni išlaikantys šeimą; darbuotojai, kurių pajamos yra vienintelis šeimos pragyvenimo šaltinis ir pan....

2.24. Visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos tik su darbuotojais, nurodytais Priede Nr.

2.24.1. Sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį, nustatoma, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius išpareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų.

2.25. Darbdavys sudaro rėmimo sutartis su Bendrovės darbuotojais, kurie yra aukštųjų mokyklų studentai bei neturi akademinų skolų ir kurie siekia įgyti Bendrovei reikalingų specialybių, moka už šių darbuotojų studijas ar skiria stipendijas sutartyje nustatytais sąlygomis.

2.26. Darbdavys išpareigoja teikti atleidžiamiems iš darbo darbuotojams informaciją apie darbo biržos organizuojamus specialybių išsigijimo kursus ir jiems sudaryti sąlygas lankyti šiuos kursus bei juos apmokėti.

2.26.1. Darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju, kai vienu metu atleidžiama daugiau kaip... darbuotojų, Darbdavys kreipiasi į teritorinę darbo biržą dėl "mini darbo biržos" organizavimo įmonėje, pagal išanalizuotą atleidžiamų darbuotojų kvalifikaciją, socialinę padėtį, kreipiasi į Darbo biržą ir kitas organizacijas dėl darbuotojų pervedimo į kitus darbus palankiausiomis sąlygomis.

2.27. Darbo kodekso numatytais atvejais darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo 1 vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išskyrus atvejus, numatytus Darbo kodekso 255 straipsnyje.

2.28. Ginčai, kylantys dėl darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ar pareigų įgyvendinimo, sprendžiami DK nustatyta tvarka.

2.29 Įmonėje 2 metams sudaroma darbo ginčų komisija (iš 3 darbuotojų atstovų ir 3 darbdavio atstovų). Darbuotojų atstovai išrenkami darbuotojų kolektyvo konferencijoje.

3. Darbo ir poilsio laikas:

3.1. Darbo trukmė darbuotojams bendrovėje yra 40 val. per savaitę.

3.2. Į darbo laiką įskaitoma įrankių, darbo vietos, apsaugos priemonių paruošimas ir sutvarkymas.

3.3. Darbo pamainomis režimas, darbo laiko grafikų sudarymo, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Darbo tvarkos taisyklėse. Darbo

tvarkos taisyklės bei jų pakeitimai turi būti suderinti su profesine sąjunga. (*pagal nusistovėjusią praktiką Darbo tvarkos taisyklės dažniausiai yra Kolektyvinės sutarties priedas*).

3.4. Bendros poilsio dienos – šeštadieniai ir sekmadieniai. Darbuotojų, kurie dirba pamainomis, poilsio dienos numatomos darbo grafike. Darbuotojų, kurie dirba šeštadieniais ir sekmadieniais, ne darbo dienos planuojamos taip, kad kiekvienas darbuotojas kartą per savaitę turėtų dvi poilsio dienas iš eilės.

3.5. Darbuotojams, kurie mokosi neatsitraukdami nuo darbo, t.y. savo poilsio laiku, darbdavys privalo sudaryti reikiamas sąlygas dirbti ir kartu mokytis, t.y.

3.5.1. Šiems darbuotojams papildomai suteikiama po poilsio dienas ruoštis egzaminams;

3.5.2. Šiems darbuotojams papildomai suteikiama po poilsio dienas ruoštis įskaitoms;

3.5.3. bendrovei reikalingos profesijos siekiančiam darbuotojui mokymosi metu paliekamas vidutinis jo darbo užmokestis;

3.5.4. savarankiškai besimokančiam darbuotojui mokymosi metu mokama jų darbo užmokesčio (nustatyti tam tikrą dalį);

3.5.5. ir kt.

3.6. Suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama suderinus su profesine sąjunga šiuose įmonės skyriuose:.....

Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis yra ... mėnesiai.

3.7. Esant suminei darbo laiko apskaitai, privalo būti garantuota Darbo kodekso nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė. Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Dėl šiame punkte numatytų kompensacijų taikymo sudaromas rašytinis darbdavio ir darbuotojo susitarimas, kurį pasirašant privalo dalyvauti profesinės sąjungos atstovas.

3.8. Dirbti viršvalandinius darbus neleidžiama Darbo kodekse numatytiems asmenims ir:

-
-

3.9. Darbuotojams kasmetinių minimalių atostogų trukmę nustato LR darbo kodekso 166 straipsnis. Dirbantiems pamainomis arba pagal suminę darbo laiko apskaitą suteikiamos papildomos ... dienų apmokamos atostogos.

3.10. Kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos:

a) už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų, – darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius), kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, – iki 5 kalendorinių dienų, skaičiuojamų priklausomai (proporcingai) nuo to, kiek iš viso valandų jie dirbo tokioje aplinkoje tais metais, už kuriuos suteikiamos atostogos, t.y. tuo atveju, jeigu tokioje aplinkoje dirbta nuo 80 iki 100 procentų darbo laiko, suteikiamos 5 kalendorinės dienos, nuo 60

iki 80 procentų – 4 kalendorinės dienos, nuo 40 iki 60 procentų – 3 kalendorinės dienos, nuo 20 iki 40 procentų – 2 kalendorinės dienos, iki 20 procentų – 1 kalendorinė diena;

b) už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą įmonėje – darbuotojams, turintiems didesnę kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą įmonėje, – 3 kalendorinės dienos, už kiekvienų paskesnių 5 metų darbo stažą įmonėje – 1 kalendorinė diena. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo įmonėje stažą, už kurį suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas įmonėje ir kiti laikotarpiai, nurodyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalyje. Į šį stažą neįeina laikas, dirbtas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, iš kurios į kitą darbovietę darbuotojas perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo;

c) už ypatingą darbų pobūdį – darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiuoimu ar yra kilnojamojo pobūdžio, ir dėl to jiems kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ (Žin., 2003, Nr. 11-413), – 2 kalendorinės dienos.

3.10.1. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines papildomas atostogas keliais pagrindais, nurodytais šios sutarties 3.10 punkto a, b, c dalyse, prie kasmetinių minimaliųjų atostogų suteikiamos jų pasirinkimu tik vienos iš šių minėtųjų kasmetinių atostogų.

3.10.2. Kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu.

3.10.3. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines papildomas, numatytas DK, ir kasmetines papildomas atostogas, nurodytas šioje sutartyje, jų pasirinkimu suteikiamos tik vienos iš jų.

3.11. Atostogos suteikiamos pagal patvirtintą atostogų eilę. Eilė tvirtinama iki kiekvienų metų.....(pvz.: kovo 1 d). Atostogų eilę sudaro skyrių, barų vadovai, atsižvelgdami į darbuotojų prašymus ir darbų apimtį. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip keturiolika kalendorinių dienų.

3.11.1 Jei darbuotojas dėl kokių nors priežasčių nepanaudojo visų kasmetinių atostogų, Darbuotojo prašymu nepanaudotų kasmetinių atostogų dalis gali būti perkeliama ir pridedama prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų.

3.12. Atostogų laikas gali būti pakeistas šalims susitarus.

3.13. Apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių (neiškaičiuojamos iš eilinių atostogų) suteikiamos žemiau nurodytais atvejais. Šios atostogos suteikiamos tik žemiau nurodytais atvejais - dienomis (šios atostogos į kitą laikotarpį neperkeliamos):

3.13.1. vedybų atveju -darbo dienos prieš arba po darbuotojo vestuvių dienos;

3.13.2. mirties atveju: mirus motinai, tėvui, žmonai, vyrui, vaikui - kalendorinės dienos; mirus seseriai, broliui, vyro ar žmonos tėvams - ... kalendorinės dienos.

3.14. Darbuotojo reikalavimu pagal DK 184str.1 d. nemokamos atostogos suteikiamos:

- 1) darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų - iki keturiolikos kalendorinių dienų;
- 2) darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki šešiolikos metų - iki trisdešimties kalendorinių dienų;
- 3) moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
- 4) neįgaliajam - iki trisdešimties kalendorinių dienų per metus;
- 5) darbuotojui, vienam slaugančiam neįgalų asmenį, kuriam neįgalumą nustatančios komisijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas - iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku;
- 6) darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga;
- 7) santuokai sudaryti- ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos;
- 8) mirusio šeimos nario laidotuviams - ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos.

3.15. Nemokamų atostogų priežastimis taip pat yra (DK184 str. 2d.):

3.15.1. Darbuotojo išvykimas studijuoti užsienyje

3.15.2. šeimos nario slauga dėl ilgalaikės ligos

3.15.3. k.t

3.16.Neapmokamų atostogų išleidžiama pateikus tiesioginiam viršininkui arba skyriaus vadovui prašymą ir dokumentus, kuriuose būtų nurodyta atostogų reikalingumo priežastis ir reikalingų dienų skaičius.

3.17.Negalima darbuotoją išleisti nemokamų atostogų dėl gamybinių priežasčių darbdavio iniciatyva.

3.18.Darbuotoją atšaukus iš atostogų dėl gamybinio būtinumo abipusiu susitarimu (raštu), jam mokamas 1,5 jo valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos) dydžio darbo užmokestis už dirbtas dienas atostogų metu, vėliau suteikiant neišnaudotų atostogų dalį patogiu darbuotojui laiku, suderinus su darbdaviu.

3.19.Dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo darbuotojui neatvykus į darbą, skyriaus ar baro vadovas apie tai turi būti informuotas perdienų.

3.20.Darbuotojams, kuriems dėl darbo sveikatos patikrinimas privalomas, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbovietėje mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Darbdavys apmoka visas su sveikatos patikrinimu susijusias išlaidas.

4. Darbo apmokėjimas:

4.1. Atsižvelgdamas į atlyginimus Lietuvos darbo rinkoje, Darbdavys siekia, kad visi jo darbuotojai gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą už darbą.

4.2. Apmokėjimas už darbą organizuojamas vadovaujantis LR Darbo kodeksu (DK XV skyrius).

4.3. Šalys susitaria, kad minimalus mėnesinis darbo užmokestis įmonėje yraLt. arba Lt per valandą. (Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas didesnis, negu Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis arba mėnesinė alga).

4.4. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

4.5. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje.

4.6. Konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos Darbo apmokėjimo nuostatuose (Priedas Nr).

Rengiant Darbo apmokėjimo nuostatus, rekomenduojama vadovautis Darbų ir pareigybių vertinimo metodika, parengta 2004m., kuriai pritarė LR Trišalės Taryba 2004 m. gruodžio 7 d. posėdyje^[1]. Lietuvos darbo federacija, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija 2005m. birželio 13d. susitarimu rekomendavo įmonių ir organizacijų vadovams bei profesinėms sąjungoms taikyti šią metodikoje praktikoje ir tai nustatyti kolektyvinėse sutartyse.

4.7. Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją bendrovės siuntimu, atsitraukus nuo darbo, mokamas vidutinis darbo užmokestis.

4.8. Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją bendrovės siuntimu, neatsitraukus nuo darbo, t.y. savo poilsio laiku, už laiką, praleistą kursuose, mokamas vidutinis atlyginimas.

GALIMA ALTERNATYVA 4.7. ir 4.8. punktams:

4.7. Bendrovės darbuotojų mokymas, kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas vykdomas pagal kasmet sudaromus mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo planus, atsižvelgiant į Bendrovės personalo poreikį.

4.8 Darbuotojų mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo išlaidas apmoka Darbdavys (kai mokymas vyksta ne daugiau kaipmėnesių).“

4.9. Darbuotojui, greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą arba nuolatinei sugretinus dvi pareigas, mokama iki 100 proc. nesančio darbuotojo tarifinio ar mėnesinio atlygio priedas. Darbuotojas vienu metu negali pavaduoti daugiau kaip vieną žmogų.

4.10. Įmonės nuolatiniams darbuotojams, sėkmingai užbaigus metus ir esant pelnui, išmokėti atlyginimą už metinius įmonės darbo rezultatus. Atlyginimas už metinius rezultatus apskaičiuojamas pagal Atlyginimo už metinius rezultatus nuostatus. Priedas Nr.

4.11. Darbo užmokestis indeksuojamas, kai infliacija sudaro procentus nuo paskutinės darbo užmokesčio indeksacijos arba pagal finansinius - ekonominius įmonės rezultatus.

ALTERNATYVA: Pasikeitus vartojimo kainų indeksui, Darbdavys ir profsąjunga tariaisi dėl darbo užmokesčio lygio.

4.12. Darbdavys užtikrina normalias darbo sąlygas (DK 191 str.). Esant nukrypimams nuo normalių sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis mokama:

4.12.1. Darbuotojams, dirbantiems kenksmingų veiksmų veikiamose darbo vietose (priedas Nr.....) pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas (pvz.:75) % padidintas pareiginis arba tarifinis valandinis atlyginimas.

4.12.2. Darbuotojams, dirbantiems pavojingų veiksmų veikiamose darbo vietose (priedas Nr.....) pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas(pvz.: 50) % padidintas pareiginis arba tarifinis valandinis atlyginimas.

4.13. Viršvalandinis darbas registruojamas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose ir viršvalandinio darbo paraiškoje (arba žurnale), kurią pasirašo skyriaus vadovas ir darbuotojas.

4.14. Už pirmąsias 2 viršvalandinio darbo valandas mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio, už visas paskesnes viršvalandinio darbo valandas mokamas dvigubas darbuotojui nustatytas valandinis atlygis.

4.15. Už darbą naktį mokama 75 proc. valandinio atlygio (mėnesinės algos) priedas (galima diferencijuoti pvz.: gamybos, apsaugos skyriai).

4.16. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis mokama:

4.16.1. numatyta pagal grafiką - 2,5 tarifinio atlygio.

4.16.2. nenumatyta pagal grafiką- 3 tarifiniai atlygiai.

4.17. Apmokėjimas už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės:

4.17.1. kai darbuotojas perkeliamas į kitą darbą - mokamas jo vidutinis darbo užmokestis, buvęs iki perkėlimo;

4.17.2. kai kito darbo nepasiūlo – mokama 3/4 jo vidutinio darbo užmokesčio;

4.17.3. kai darbuotojas raštiškai atsisako pasiūlyto darbo, atitinkančio jo profesiją ir sveikatą – mokama ne mažiau kaip įmonėje nustatytas minimalus darbo užmokestis.

4.18. Darbuotojas gali prastovos metu visiškai neatvykti į darbą šiais atvejais:..... (apmokėjimas pagal šios sutarties 4.17.2 punktą).

4.19. Už darbą, kai padidintas darbų mastas, darbuotojui papildomai mokama ne mažiau kaip proc. jo darbo užmokesčio.

4.20. Darbo apmokėjimas pagaminus produkciją, pripažįstamą broku:

4.20.1. už gaminių broką, atsiradusį ne dėl darbuotojo kaltės mokama kaip už tinkamą produkciją;

4.20.2. už gaminių broką, atsiradusį dėl darbuotojo kaltės - atsižvelgiant į produkcijos tinkamumo laipsnį.

4.21. Keisti darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys negali, išskyrus atvejus, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas.

4.22. Darbo užmokestis išmokamas du kartus per mėnesį: einamojo mėnesio 25-30 dienomis ir kito mėnesio 10-15 dienomis.

4.23. Darbuotojų prašymu darbo užmokestis gali būti pervedamas į banko korteles. Kai darbuotojų atlyginimai mokami, pervedant jas į banko korteles, darbdavys įsipareigoja padengti kortelių aptarnavimo išlaidas ir pinigų išgryninimo mokesčius.

4.24. Kiekvienam darbuotojui darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius prieš ... dienas iki mokėjimo dienos.

4.25. Apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą pagal apmokėjimo kvalifikacinius lygius, darbdavys turi raštu pranešti profesinei sąjungai prieš keturis mėnesius iki naujų derybų dėl darbo apmokėjimo pradžios.

4.26. Įmonės darbuotojams išdirbusiems toje įmonėje metų, sulaukus pensinio amžiaus bei įgijusiems teisę į senatvės pensiją ir nutraukiantiems darbo sutartį savo pareiškimu (DK 127 str. 2 d.), išmokama vidutinių atlyginimų dydžio išaitinė pašalpa.

4.27. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės išaitinės pašalpos didinamos 50 % daugiau nei numatyta DK 140 str.

4.28. Darbdavys organizuoja papildomą pensiją kaupiamąjį, gyvybės ar investicinį draudimą ir apmoka 30 % darbuotojo mokamos mėnesinės įmokos.

4.29. Darbdavys gali sudaryti sutartis su bankais dėl lengvatinių kreditų suteikimo įmonės darbuotojams. Apie tokių sutarčių derybas ir kreditavimo sąlygas darbdavys iš anksto informuoja įmonės profesinės sąjungos komitetą.

5. Socialiniai klausimai:

5.1. Tėvui ar motinai, išlaikantiems neįgalų vaiką (vaiko amžius nesvarbu), mokėti vieną kartą per metus trijų valstybės nustatyto minimalaus atlyginimo dydžio pašalpą. Pašalpos gavimo dokumentai (pareiškimas, gydymo įstaigos pažyma) pristatomi vasario mėn. Pašalpa išmokama su kovo mėn. atlyginimu.

5.2. Darbuotojams, kurie yra atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, teikti materialinę paramą. Kiekvieną mėnesį išmokėti procentų Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos pašalpą.

5.3. Vienišoms motinoms tėvams ir daugiavaikėms šeimoms, turinčioms mokyklinio amžiaus tris ir daugiau vaikų, skirti valstybės nustatyti ... minimalių atlyginimų dydžio pašalpą prieš mokslo metų pradžią kiekvienam besimokančiam vidurinėje mokykloje vaikui.

5.4. Mirus darbuotojo šeimos nariui (vyriui, žonai, vaikui, tėvams), išmokėti jam ... minimalių mėnesinių atlyginimų dydžio pašalpą.

5.5. Mirus bendrovės darbuotojui, jo šeimai skirti ... bendrovės vidutinio mėnesinio (praėjusio mėn.) atlyginimo dydžio pašalpą.

5.6. Bendrovės darbuotojo arba jo šeimos nario laidotuvėms skirti nemokamai transportą.

5.7. Šv. Velykų, Šv. Kalėdų, Naujųjų metų ir, esant galimybei, kitų švenčių proga, kiekvienam dirbančiajam ir profsąjungos komiteto pirmininkui skiriamos šventinės išmokos, dovanos ar

įmonės reklaminės produkcija. Šventinių išmokų ar dovanų dydis aptariamas su profesine sąjunga.

5.8.Suteikti materialinę pagalbą (skiriant pašalpą arba statybines medžiagas) darbuotojų šeimoms ir buvusių darbuotojų-nedirbančių pensininkų šeimoms, nukentėjusiems nuo stichinės nelaimės (gaisro, potvynio ir kt.). Skiriamos pašalpos dydis nustatomas pagal materialinių pašalpų skyrimo nuostatus (Priedas Nr.....).

5.9.Darbdavys subsidijuos įmonės valgyklą ir užtikrins, kad maisto kainos liktų žemos, nekintant maisto kokybei.

5.10.Darbuotojams, kurie negali dėl specialaus darbo pobūdžio negali lankytis įmonės valgykloje, maistas bus teikiamas specialiai įrengtose patalpose, aprūpintose mikrobangų krosnelėmis, elektriniais virduliais, šaldytuvais, būtiniais indais.

5.11.Darbdavys specialiose maitinimui skirtose vietose aprūpina nemokama kava, arbata, geriamuoju vandeniu.

5.12.Darbuotojams, turintiems gydytojo siuntimą sanatoriniam gydymuisi, vieną kartą metuose apmokama visa kelialapio kaina, bet ne daugiau kaip.....MMA per metus.

5.13.Gimus vaikui, skiriama vienkartinė pašalpa šeimai – poMMA už kiekvieną vaiką.

5.14.Pažymėti darbuotojų, dirbančių darbovietėje ne mažiau kaip 5 metus, asmeninius jubiliejus nuo 30 metų, išmokant įmonės MMA dydžio piniginę premiją. (Siūlome sudaryti skalę pagal amžių ar stažą).

5.15.Skirti ikitūkst. Lt per metus darbuotojų vaikų poilsio organizavimui.

5.16.Organizuoti ir finansuoti pagal sutartą sąmatą kultūros ir sporto renginius darbuotojams (Priedas Nr.....).

5.17. Darbdavys įsipareigoja įsteigti socialinių reikmių fondą, kurio nuostatai yra Kolektyvinės sutarties Priede Nr. Socialinių reikmių fondą valdo šalių bendrai sudarytas komitetas.

6. Darbų sauga:

6.1.Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo įsipareigoja:

6.1.1.sudaryti saugias darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instruktuoti apie saugų darbą, priešgaisrinę apsaugą ir kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių žinojimą ir laikymąsi. Visi darbuotojai privalo laikytis saugaus darbo reikalavimų;

6.1.2.aprūpinti dirbančiuosius darbo drabužiais, darbo avalyne, muilu, rankšluosčiais, individualios apsaugos priemonėmis pagal patvirtintas normas (priedas Nr. ...);

6.1.3.organizuoti rūbų skalbimą;

6.1.4.darbuotojams pagal darbų pavadinimą skirti 0,5 l pieno (Priedas Nr. ...);

6.1.5.užtikrinti medicinos punkto darbą, sudaryti galimybę vietoje atlikti nemokamas fiziotherapines procedūras, medicinos felčerei 1-2 kartus savaitėje tikrinti tam tikrų profesijų sveikatos būklę (profesijų sąrašas gali būti pridedamas KS priede) .

- 6.1.6. Informuoti profsajungos komitetą ir įmonės darbuotojus apie įvykusius nelaimingus atsitikimus, analizuoti jų priežastis
- 6.1.7. Profsajungos komitetui pateikti Darbo inspekcijos patikrinimų ir nelaimingų atsitikimų tyrimų aktų kopijas.
- 6.1.8. Organizuoti ir apmokėti išlaidas dėl visuotinio higieninio ir pirmosios medicinos pagalbos teikimo mokymo.
- 6.2. Spec. rūbai, susidėvėję nesibaigus naudojimo terminui, keičiami naujais pagal komisijos nurašymo aktą. Nurašyti spec. rūbai sunaikinami.
- 6.3. Darbdavio sąskaita papildomai apdraudžiami nuo nelaimingų atsitikimų pavojingų profesijų darbuotojai (Priedas Nr.).
- 6.4. Darbdavys garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai suteikiami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės saugos darbe priemonės (Priedas Nr.).
- 6.5. Kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis turtas, įmonė privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo išlaidas pagal įmonėje nustatytą tvarką.
- 6.6. Darbdavys įsipareigoja kartu su profesine sąjunga steigti darbų saugos komitetą iš narių. Komiteto nuostatus tvirtinami šalių susitarimu. Komiteto nariams šių pareigų vykdymui suteikiama iki val./ mėn., mokant vidutinį darbo užmokestį. Komiteto nariai naudojami DSSĮ nustatytais garantijomis.

7. Profesinių sąjungų veiklos garantijos:

- 7.1. Profesinė sąjunga veikia vadovaujantis LR Profesinių sąjungų įstatymu.
- 7.2. Pasirašydamas kolektyvinę sutartį darbdavys pripažįsta profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu bendrovės darbuotojų teisėtus interesus, įgyvendinant šią sutartį.
- 7.3. Esant profesinės sąjungos komiteto prašymui, Darbdavys įsipareigoja per 2 savaites nuo prašymo gavimo dienos pateikti informaciją apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį; informaciją apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius; informaciją apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas; kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla.
- 7.4. Profsajungos komitetui nemokamai skiriamos patalpos komiteto darbui ir sportinio-kultūrinio inventoriaus sandėliavimui, nemokamai leidžiama naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais pagal patvirtintus limitus, spausdinimo, kopijavimo aparatais, skelbimų lentomis administracijos patalpose ir cechuose, transportu.
- 7.5. Suderinus su administracija, profsajungos komitetas kartus per metus gali šaukti visuotinius profsajungos narių susirinkimus darbo metu įmonės patalpose.
- 7.6. Esant darbuotojo prašymui profsajungos komitetas pateikia bendrovės buhalterijai sąrašus dėl profesinės sąjungos nario mokesčio atskaitymo į profsajungos nurodytas sąskaitas.

7.7.Vykstant profesinių sąjungų organizuojamiems seminarams, konferencijoms, profsąjungos komiteto pirmininkas arba kiti profsąjungos nariai atleidžiami nuo darbo (suderinus su darbdaviu), mokant jo vidutinį darbo užmokestį, jei išvyksta ne daugiau kaip dienoms per ketvirtį.

7.8.Kiekvienam profesinės sąjungos komiteto nariui skiriama ...val., o moterų ir jaunimo komitetų nariams....val. per mėnesį ir podarbo dienų šakos profesinės sąjungos renkamu organų nariams profsąjunginei veiklai už įmonės ribų, mokant jų vidutinį darbo užmokestį. Jei profesinės sąjungos narių skaičius sudaro 50 proc. arba daugiau kaip 150 įmonės darbuotojų, darbdavys moka etatiniam profesinės sąjungos darbuotojui darbo užmokestį, ne mažesnę kaip įmonės darbuotojų vidutinis darbo užmokestis.

7.9.Darbdavys remia darbuotojų švietimą pagal su profesine sąjunga suderintus atskirus projektus ir skiria tamtūkst. Lt.

7.10. Buvę įmonės darbuotojai, išrinkti darbuotojų atstovais, turi tokias pačias garantijas, teises į materialines pašalpas, paskatinimus, visų rūšių premijas, kaip ir kiti įmonės darbuotojai.

7.11.Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atvejų Profesinės Sąjungos Komitetas ir Darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.

7.12.Profesinės sąjungos komitetas įsipareigoja netrukdyti bendrovės ritmingo darbo piketais ir kt. akcijomis, nukreiptomis prieš darbdavį, jeigu darbdavys vykdo kolektyvinės sutarties įsipareigojimus.

Data

Šalių parašai