

**Vilniaus universiteto. Teisės fakulteto.**

**Darbo teisės katedra**

Linos Žemkauskienės

V kurso (neakivaizdinio skyriaus)

darbo teisės studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbo sutarties ir kolektyvinės sutarties santykis**

Vadovas: Lekt. dr. Rimantas Stankevičius

Recenzentas: Doc. dr. Gintautas Bužinskas

Vilnius 2007

## TURINYS

Įvadas.....	4
1. Darbo sutarties samprata ir teises normų, reguliuojančių darbo sutarties santykius, ribos .....	6
2. Kolektyvinės sutarties sąvoka bei jos normomis nustatomų santykių sfera.....	10
3. Darbo sutarties ir kolektyvinės sutarties turinys ir jų santykis .....	18
4. Kolektyvinės sutarties viršenybė darbo sutarties atžvilgiu .....	32
5. Esminiai darbo sutarties ir kolektyvinės sutarties skirtumai ir bendri požymiai .....	35
Išvados .....	49
Literatūra.....	51
Santrauka.....	54
Summary.....	55
Priedai.....	56-70

## **SUTRUMPINIMAI**

LR DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

LR CK – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

ES – Europos sąjunga

EB – Europos Bendrija

## IVADAS

Darbo santykius Lietuvoje reglamentuoja 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Tačiau nemažai su darbo santykiais susijusių klausimų galima išspręsti tik sudarant kolektyvines darbo sutartis ir tuo būdu užpildyti kai kurias įstatymų spragas. Tokios sutartys gali būti sudaromos visų rūšių ir priklausomybės formų valstybinėse ir privataus kapitalo įmonėse. Darbuotojai ir darbdaviai gali susitarti iš esmės dėl visko, kas konkrečiai neregamentuota teisės aktais – dėl darbo ir poilsio laiko, atlyginimo, išėitinių pašalpų, materialinės atsakomybės, darbo saugos ir kompensacijų, kvalifikacijos kėlimo, ir dėl visų kitų šalims aktualių klausimų. Darbo kodeksu (DK) ar valstybės valdymo institucijų norminiais aktais neįmanoma apibrėžti įvairiausių situacijų, kurios galbūt jau yra ar galėtu atsirasti atskirose įmonėse. Todėl reglamentuojant darbo santykius didelę vaidmenį atlieka kolektyvinės sutartys, kurios artimai susiję su individualiomis darbo sutartimis. Būtent individualios ir kolektyvinės darbo sutarčių santykį, kurį mes ir nagrinėsime šiame darbe.

***Darbo naujumas ir aktualumas.*** Darbas yra pakankamai naujas ir aktualus, nes Lietuvos autorių individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių santykis praktikai plačiau nėra analizuotas.

***Darbo tikslas*** – atskleisti individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių santykio ypatumus.

Darbo tikslas sąlygojo šių ***darbo uždavinių*** sprendimą:

- pateikti darbo individualių ir kolektyvinių sutarčių sampratas ir jas palyginti;
- atskleisti individualių ir kolektyvinių sutarčių turinių ypatumus ir jų tarpusavio santykį;
- plačiau panagrinėti individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių šalis;
- aptarti kolektyvinių sutarčių tikslą ir teisinę galią lyginant su individualiosiomis darbo sutartimis.

***Metodika.*** Siekiant užsibrėžto tikslo tyrimo eigoje autorė kompleksiskai naudojo teorinius bei empirinius mokslinio tyrimo metodus.

Darbe naudojamas lyginamasis metodas nulėmė tai, kad darbe lyginama individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių sampratos, turinys bei šalis.

Mokslinės literatūros analizės dėka buvo susipažinta su jau atliktais tyrimais. Pasinaudojant atliktų tyrimų rezultatais, įmanoma pasiekti geresnių rezultatų ir tuo patenkinti mokslinio darbo naujumo kriterijų.

Abstrakcijos metodo pagalba darbe atskleista individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių samprata, išskirti pagrindiniai požymiai, išsiaiškinta jų esmė.

Lingvistinis metodas buvo taikomas aiškinant kai kurių Lietuvos Respublikos ir tarptautiniuose teisės aktuose bei mokslinėje literatūroje vartojamų sąvokų tikrąją prasmę.

Loginis ir apibendrinimo metodai pasitelkti apibendrinti analizuotai teorinei ir praktinei tyrimo medžiagai bei išvadoms formuluoti.

**Darbo šaltiniai.** Kaip jau minėta rašant darbą susidurta su mokslinės literatūros šia tema stoka, todėl pagrindinius darbo šaltinius sudaro Lietuvos Respublikos ir tarptautiniai teisės aktai. Svarbią vietą šaltinių tarpe užima AB „XXX“ kolektyvinė ir individualios darbo sutartys, kurių tarpusavio santykis buvo analizuojamas darbe. Rašant darbą atskiriems teiginiams ir išvadoms pagrįsti naudotasi tokių autorių kaip Dambrauskienė G., Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G., Davulis T., Guobaitė – Kiršlienė R., Kasiliauskas N., Kviatkovskis A., Krasauskas R., Maculevičius J., Mačernytė – Panomariovienė I., Petrylaitė D. ir kitų moksliniais darbais.

**Darbo struktūra.** Magistro darbą sudaro įvadas, penki skyriai, išvados, literatūros sąrašas ir santraukos anglų ir lietuvių kalba.

Pirmasis skyrius skirtas pateikti individualios darbo sutarties sampratą atkleisti.

Antrajame skyriuje pateikiama kolektyvinės sutarties sąvoka bei aptariama jos normomis nustatomų santykių sfera.

Trečiajame skyriuje atkleidžiami individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių turinių ypatumai ir jų tarpusavio santykis,

Ketvirtasis skyrius skirtas panagrinėti kolektyvinės sutarties viršenybę darbo sutarties atžvilgiu.

Penktajame skyriuje pateikiami esminiai darbo sutarties ir kolektyvines sutarties skirtumai ir bendri požymiai.

Darbo pabaigoje pateikiamos konkrečios išvados.

# 1. DARBO SUTARTIES SAMPRATA IR TEISES NORMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO SUTARTIES SANTYKIUS, RIBOS

Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija) nustato, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju<sup>1</sup>. Ši teisė yra įgyvendinama tiesiogiai sudarant darbo sutartį, kuri yra ne tik darbo teisinio santykio atsiradimo, bet ir tolesnio jo egzistavimo bei raidos pagrindas. Darbo sutartis individualizuoja konkretaus darbuotojo darbo sąlygas, nustato jo teises bei pareigas. Svarbu, kad kiekvienos darbo sutarties turinys būtų aiškus, aptartos esminės jos sąlygos. Tai padeda išvengti darbo ginčų, garantuoja darbo teisinių santykių pastovumą.

Darbo sutartis - tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, 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 jam sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu<sup>2</sup>.

Apibendrinant darbo sutarties sąvoką, galima pasakyti, kad:

- 1) tai dvišalis susitarimas, numatantis tarpusavio teises ir pareigas;
- 2) darbuotojas įsipareigoja personaliai atlikti tam tikrą darbo funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu, nepavedant jos kitam asmeniui;
- 3) darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams;
- 4) tai atlygintina sutartis, pagal kurią darbdavys privalo mokėti darbuotojui už darbą sulygtą atlyginimą;
- 5) darbo sąlygas šalys gali nustatyti savo susitarimu, jeigu jos neprieštarauja teisės aktams ir kolektyvinei sutarčiai ir jei jos yra geresnės už numatytas nurodytuose dokumentuose.

Darbo sutarties pagrindu atsirandančios darbo teisės ir pareigos pirmiausia liečia darbo teisės subjektus, t.y. darbuotoją ir darbdavį, kurie yra darbo sutarties šalys, bei jų atstovus, įvardytus DK II ir III skyriuose.

Pagrindiniai darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų sutarčių:

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija //Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014. 48 str.

<sup>2</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, Justitia, 2005. P. 333.

- *Darbo funkcijų atlikimas.* Pasakymas, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o darbo sutarties galiojimo laiku vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Šiuo požymiu darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, paslaugų teikimo, autorinių. Šių ir kitų civilinių sutarčių esmė - šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą, iš anksto apibrėžtą užduotį. Darbo sutartis darbuotojo darbo, užduoties iš karto neapibrėžia, o nustato pagrindinį uždavinį - atlikti tam tikrą funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Darbo pobūdis sutartyje konkretizuojamas numatant tam tikrą specialybę, kvalifikaciją ar pareigas. Tai reiškia, kad įsipareigojama atlikti ne tam tikrus konkrečius darbus, o vykdyti tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją. Tai svarbiausias darbo sutarties bruožas.

- *Įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai.* Atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams. Priimamas į darbą darbuotojas iš karto įsitraukia į atitinkamos organizacijos darbo kolektyvą, o kolektyvinis darbas galimas tik paklūstant organizacijos vidaus darbo tvarkai. Tai reiškia ne tik reikalavimus laiku ateiti į darbą ir pan., bet ir reikalavimą laikytis nustatytų technologinių taisyklių. Vadinasi, vykdydamas savo sutartines funkcijas, darbuotojas nėra savarankiškas. Civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra. Šalių pavaldumas darbo teisėje yra būtina darbo organizavimo prielaida<sup>3</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnyje įvardijama darbdavio pareiga yra suteikti darbuotojui sutartyje numatytą darbą. Ankstesniuose darbo įstatymuose tokia darbdavio pareiga tiesiogiai nebuvo numatyta. Tai nereiškia, kad iki darbo kodekso įsigaliojimo darbdavys tokios pareigos neturėjo. Šios darbdavio pareigos įvardijimo bendroje normoje reiškia, kad ši pareiga tampa ne tik įstatymine, kai ją pažeidus tam tikrų padarinių atsiranda tik įstatyme numatytais atvejais, bet ir sutartine, kai darbuotojas savo teises gali ginti remdamasis sutarties pažeidimu<sup>4</sup>.

Dar viena svarbi darbdavio pareiga ir darbo sutarties požymis yra darbo, atliekamo esant darbo teisiniam santykiui, atlygintinumas. Analizuojant darbo sutarties sąvoką, galima teigti, kad darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį. Darytina išvada, kad negali būti pagal darbo sutartį atliekamų darbų, kurie būtų neatlyginami. Tačiau tai nereiškia, kad darbai negali būti atliekami kitokiomis teisinėmis formomis: talkos (pagalbos), savanoriški darbai. Vadinasi, darbo sutarties sąlyga apie darbo atlygintinumą reiškia ne formalius reikalavimus darbo sutarties formai, o susitarimo esmei.

<sup>3</sup> Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius, Justitia, 1999. P. 57 – 58.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.

Remiantis išdėstytais darbo sutarties požymiais, galima apibūdinti darbo sutarties dalyką. Darbo sutarties dalykas – tai rūšiniais požymiais apibrėžti darbai arba paslaugos, t. y. susitariama dėl darbo funkcijos, kuri atliekama kitai šaliai vadovaujant, nustatant darbų atlikimo tvarką, darbų (paslaugų) gavėjas užtikrina saugias ir tinkamas darbo sąlygas, darbai yra atlyginami, taip pat galime darbo sutartį atskirti nuo panašių civilinių sutarčių (rangos, paslaugų, autorinės ir kt.). Tik kruopščiai išanalizavę faktinius santykius ir nustatę, kad jie atitinka visus įstatymuose nustatytus darbo sutarties požymius, galime teigti, kad tokie santykiai turi būti teisiškai kvalifikuojami ir įforminami kaip darbo sutartis.

Minėtų nuostatų pagrindu atininkamai suformuota ir teismų praktika. Lietuvos Aukščiausias teismas yra pasisakęs, jog „darbas kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas gali būti panaudojamas ne tik darbo teisinių santykių forma, tačiau ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, pagal civilinę sutartį.<...>Pagrindiniai darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų sutarčių, yra darbo funkcijų atlikimas ir įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai. Darbuotojo įsipareigojimas dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o darbo sutarties galiojimo laiku vykdyti tam tikrą darbo funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Atlikdamas tai, darbuotojas privalo laikytis nustatytos vidaus darbo tvarkos, paklusti darbdavio nurodymams“<sup>5</sup>.

Darbo sutarties reikalavimai netaikomi darbams, kuriuos atlieka fizinis asmuo, turintis verslo liudijimą arba kai asmuo yra įsteigęs individualią įmonę tokiems darbams atlikti. Tokiais atvejais darbo santykių nėra (šios veiklos atlikimo metu su asmeniu neaptariama darbo vieta ir darbo režimas, jam nenustatoma darbinė funkcija, netaikoma darbo drausmės bei darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai).

Asmuo pats turi draustis valstybiniu socialiniu draudimu, jam netaikomos socialinės garantijos ir lengvatos, kuriomis pagal darbo įstatymus naudojasi įmonių, įstaigų ir organizacijų darbuotojai. Asmens veikla įteisinama rangos sutartimi pagal Civilinio kodekso nustatytas taisykles. Jeigu asmuo neturi verslo liudijimo ar nėra įsteigęs įmonės, tai jo atliekami darbai, kad ir teikiant asmenines namų ūkio paslaugas, pvz., dirbant vaiko aukle, namų šeimininke, asmeniniu vairuotoju ir pan., turi būti įforminami patarnavimo sutartimi (DK 116 str.).

Pažymėtina, jog teisinių darbo santykių atsiradimo momentu abu tų santykių subjektai yra lygiateisiai, „autonomiški“. Piliečiai į darbą įtraukiami ne paliepimo būdu, o laisvai sudarant darbo sutartis. Darbo teisėje galioja darbo sutarties laisvės principas. Šis principas įgyvendinamas taikant materialinius ir moralinius darbo stimulus. Tai reiškia, kad kiekvienas

---

<sup>5</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123.



žmogus gali laisvai pasirinkti darbą, turėti tinkamas ir saugias darbo sąlygas, gauti teisingą darbo užmokestį.

Darytina išvada, kad sutarties institutas svarbus ne tik civiliniams, bet ir darbo santykiams. Ilgą laiką darbo santykius reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių. Ši padėtis XIX a. pasikeitė visose Europos valstybėse. Kito nuostatos, atskiriančios įdarbinimą pagal darbo sutartį nuo darbo pagal civilines sutartis. Atskirti darbo sutartį nuo panašių civilinių sutarčių labai svarbu, nes asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, įstatymai numato teises (teisė į kasmetines atostogas, į privalomą valstybinį socialinį draudimą ir t. t.) ir lengvatas, kurių neturi asmenys, dirbantys kitais pagrindais.

Darbo sutartis reglamentuoja darbo santykius tarp darbdavio ir darbuotojo, nustatydamą jų tarpusavio teises ir įsipareigojimus, susijusius su atliekamomis darbo funkcijomis, paklusimu darbo tvarkai ir įsipareigojimus atlyginti už atliekamą darbą. Labai retai darbo sutartyse aptariamos socialinės, ekonominės ir kitos darbuotojų garantijos, nes šiuos klausimus reglamentuoja darbo įstatymai ir kolektyvinės sutartys.

## 2. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SĄVOKA BEI JOS NORMOMIS NUSTATOMŲ SANTYKIŲ SFERA

Praktikoje kolektyvinės derybos pradėtos vesti ir buvo sudaromos kolektyvinės sutartys daug anksčiau nei atsirado įstatyminės šiuos klausimus reglamentuojančios nuostatos<sup>6</sup>.

Lietuvoje, kaip ir kitose Rytų ir Vidurio Europos šalyse vykstant politinėms, ekonominėms ir socialinėms reformoms, keitėsi ir darbo santykių pobūdis. Silpnėjant valstybės, kaip pagrindinio darbdavio, vaidmeniui, teisinis darbo santykių reguliavimas neišvengiamai turėjo būti keičiamas - nuo centralizuoto imperatyvaus reguliavimo buvo būtina pereiti prie liberalesnio sutartinio kolektyvinio arba individualaus reguliavimo. Taigi teko nustatyti trijų darbo santykių reglamentavimo metodų - valstybinio (įstatyminio), kolektyvinių sutarčių ir individualių darbo sutarčių - taikymo ribas<sup>7</sup>.

Reformuojant darbo teisę, buvo būtina revizuoti ir kolektyvinių sutarčių, kaip pagalbinės ir įstatymų reguliavimą papildančios priemonės, teisinį reglamentavimą - jų funkcijas, šalis, turinį, sudarymo sąlygas, galiojimo sferą, ginčų sprendimo tvarką ir t.t. Kolektyvinė sutartis gali reguliuoti kai kuriuos ją sudariusių šalių santykius, pavyzdžiui, susitarimo struktūrą, keitimo ir papildymo tvarką, šalių išsipareigojimų vykdymo tvarką, terminus, sąlygas bei kontrolę. Ši sistema Lietuvoje buvo pradėta kurti atgavus nepriklausomybę. Siekiant sudaryti tinkamas galimybes kolektyvinių sutarčių vystymuisi Lietuvoje, reikėjo ne tik įtvirtinti teisę sudaryti kolektyvines sutartis, bet ir sukurti jos įgyvendinimo mechanizmą.

Lietuvos Respublikos 1992 m. Konstitucija ne tik įtvirtina teisę jungtis į profesines sąjungas ekonominiams, profesiniams bei socialiniams interesams ginti (50 str.), bet ir numato darbuotojų teisę į poilsį ir laisvalaikį (49 str.), teisę streikuoti įstatymų nustatyta tvarka (51 str.) ir kitas kolektyvinėje sutartyje paprastai aptariamąsias teises bei darbo sąlygas.

Istoriškai kolektyvinė sutartis atsirado kaip darbo sąlygų gerinimo priemonė, tai - pagrindinis jos tikslas ir uždavinys.

Bendriausia prasme kolektyvinę sutartį galima vertinti kaip socialinių partnerių teisės aktą, reguliuojantį darbo bei su juo susijusius (socialinius) santykius nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, organizacijos, filialo ar atstovybės lygiu, kurį sudaro darbuotojų ir darbdavių vardu

---

<sup>6</sup> Gerard Couturier. Droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail. 2 edition. 2001. Presses Universitaires de France. P. 441.

<sup>7</sup> Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius, 2005, Teisinės informacijos centras, P. 17.

jų atstovai ir kuris suteikia teises ir numato pareigas tiek darbuotojams ir darbdaviams, tiek ir jų atstovams.

Tarptautiniuose teisės aktuose, pavyzdžiui, TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinė sutartis apibrėžiama kaip bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo sąlygų ir priėmimo į darbą sąlygų, sudaromas, iš vienos pusės tarp darbdavio, grupės darbdavių arba viena ar keletu darbdavių organizacijų ir, iš kitos pusės, vienu ar keliais darbuotojų organizacijų atstovais, arba nesant tokių organizacijų, su darbuotojų atstovais, tinkamu būdu išrinktais ir įgaliotais pagal šalies įstatymus.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse kolektyvinė sutartis suprantama kaip rašytinis susitarimas tarp darbdavio, ar darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų kolektyvo ar profesinių sąjungų susivienijimo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų.

DK numatytos trijų rūšių kolektyvinės sutartys:

- 1) nacionalinė kolektyvinė sutartis (valstybės lygiu);
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities)

lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis;

- 3) įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis.

Remiantis DK 50 straipsnio 1 dalimi, nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.), o įmonės kolektyvine sutartimi laikomas rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų.<sup>8</sup>

Reikia pažymėti, kad, pagal negaliojantį 1991 m. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymą<sup>9</sup>, kolektyvine sutartimi buvo laikomas susitarimas tik įmonės lygiu, kai profesinė sąjunga ir darbdavys (arba jų susivienijimai, organizacijos) susitardavo dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbų saugos, darbo ir poilsio laiko ir kitų ekonominių ir socialinių sąlygų. Tuo tarpu profesinių sąjungų, jų susivienijimų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės, ministerijų ir darbdavių, jų organizacijų bei susivienijimų susitarimas buvo įvardijamas kaip kolektyvinis susitarimas.

Užsienio šalyse kolektyvinė sutartis (įskaitant kolektyvinius susitarimus, kaip jie suprantami Lietuvos Respublikos įstatymuose) vadinama bendru pavadinimu – „*collective agreement*“, arba „*collective bargaining agreement*“, tik labai aiškiai pagal veikimo sferą

---

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Žin., 2002, Nr. 64-2569.

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Žin., 1991, Nr. 12-312 (negaliojantis).

skiriami jos sudarymo lygiai, t. y. sutartis visos valstybės lygiu, ūkio (pramonės) šakos lygiu ir įmonės lygiu. Sutartis įmonės lygiu dar vadinama „*works agreement*“ - įmonės sutartimi, bet tai ne visur paplitęs terminas. Paprastai kolektyvines sutartis visos valstybės ar tam tikros ūkio (pramonės) šakos lygiu galima sudaryti tik su profesinėmis sąjungomis, kurios atitinka įstatymuose nustatytus pakankamo atstovavimo kriterijus (t. y. jos turi vienyti daugumą darbuotojų), o kolektyvinės sutartys įmonės lygiu sudaromos su darbuotojų atstovais konkrečioje įmonėje. Be to, kai kuriose šalyse, pavyzdžiui, Vokietijoje, Švedijoje, Šveicarijoje, Japonijoje ir kitose, kolektyvinės sutartys taikomos ne visiems darbuotojams, o tik profesinės sąjungos nariams. Todėl toliau kalbant bendrai apie užsienio šalis sąvoka „kolektyvinė sutartis“ paprastai vartojama bendriausia prasme (kaip visų lygių sutartis) ir tik kalbant apie Lietuvos ypatumus ji buvo suprantama kaip įmonės sutartis, skiriant nuo kolektyvinio susitarimo ūkio (pramonės) šakos ar valstybės lygiu<sup>10</sup>.

Taigi kolektyvinė sutartis - tai rezultatas, teisiškai įforminantis kolektyvinių derybų tarp darbdavių ir darbuotojų asociacijų rezultatus dėl naujų darbo sąlygų nustatymo arba esamų darbo sąlygų pakeitimo.

Kolektyvinę sutartį, kaip norminį aktą, sudaro teisės normos, t.y. bendrosios nevienkartinio taikymo elgesio taisyklės, skirtos neapibrėžtam skaičiui žmonių. Kolektyvinės sutarties norminė dalis ją skiria nuo kitų sutarties rūšių ir leidžia ją vadinti norminiu teisės aktu. Kaip norminis aktas kolektyvinė sutartis pasižymi tam tikrais bruožais<sup>11</sup>:

- a) ją priimti turi teisę darbuotojų ir darbdavių atstovai;
- b) ji priimama po kolektyvinių derybų;
- c) tai laikino veikimo aktas;
- d) užima ypatingą vietą norminių teisės aktų hierarchijoje ir atlieka specifinį vaidmenį teisiškai reguliuojant darbo santykius;
- e) šių aktų numatytų teisių apsauga vykdoma teismo tvarka (esant individualiems darbo ginčams) ir taikinimo tvarka (esant kolektyviniams darbo ginčams).

Kolektyvinė sutartis papildo valstybinį darbo santykių reguliavimą:

- jomis konkretinama įstatymų leidyba;
- įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai įtraukti į kolektyvines sutartis vienas ir kitas sąlygas;
- užpildomos teisės spragos (pagal savo kompetenciją);
- papildomos darbuotojų darbo teisių garantijos, nustatant papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų.

---

<sup>10</sup> Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – V., Justitia, 1999. P. 214.

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Vilnius, 2003. P. 177.

Kolektyvinių sutarčių įtaka teisės aktų derinimui pabrėžiama ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 6 straipsnio 2 punkte, kuriame įtvirtintas įpareigojimas valstybėms, prisijungusioms prie šios chartijos, skatinti kolektyvines derybas. Šia nuostata nedviprasmiškai pabrėžia, kad valstybėse, prisijungusiose prie Europos socialinės chartijos, turi būti siekiama būtent kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas<sup>12</sup>. Europos Bendrijos pozicijos tvirtumą šiuo klausimu rodo ir to paties dokumento III dalies A straipsnio 1 punkto b papunktyje išvardijamas minimalus įsipareigojimų, kurias privalo įvykdyti Europos socialinę chartiją ratifikavusios valstybės privalo, sąrašas. Tarp kitų devynių chartijoje minimų įsipareigojimų, kurių visos šalys, prisijungusios prie šio dokumento, privalo laikytis, minimas ir 6 straipsnis, įtvirtinantis valstybių, prisijungusių prie šio dokumento, tikslą – siekti kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo teisinius santykius ir taip juos liberalizuoti bei darbo teisėje įgyvendinti sutarčių laisvės principą.

Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis lemia jos galiojimo sritį. Kolektyvinę sutartį laikant norminiu aktu, ji taikoma ir tiems darbuotojams ir darbdaviams, kurie prie jos sudarymo net nebuvo prisidėję.

Ši nuostata atitinka ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, pagal kurią kolektyvinė darbo sutartis yra įmonės lokalinis teisės aktas, ir ja privalo vadovautis tiek kiekvienas darbuotojas, tiek darbdavys. Sudarant kolektyvinę sutartį profesinė sąjunga, bet ne atskiras darbuotojas dalyvauja derantis su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, ją sudaro ir kontroliuoja jos vykdymą. Sutarties šalimi yra ne atskiras įmonės darbuotojas, bet jų visuma – įmonės darbuotojų kolektyvas, todėl atskiras darbuotojas neturi teisės ginčyti kolektyvinės sutarties nuostatos<sup>13</sup>.

Analogiška situacija ir su darbdaviu. Įmonės kolektyvinės sutarties galiojimo klausimai įmonės ar jos dalies perleidimo atveju reglamentuojami 2001 m. kovo 12 d. Europos Bendrijos Tarybos 2001/23/EB direktyvoje “Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo”<sup>14</sup> bei DK 63 str. 3 dalyje.

Jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, kolektyvinės sutarties nuostatos galios ir naujam darbdaviui. Įmonės teisių perėmėjas privalo laikytis kolektyvinės sutarties reikalavimų ir jos galiojimo terminų bei taikyti ją tiems darbuotojams, kurie bus priimami į darbą po įmonės teisių perdavimo. Reikia paminėti, kad direktyvos nuostatos taikomos ir nemokioms įmonėms.

---

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49–1699.

<sup>13</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K–3–838/2003.

<sup>14</sup> OJ, 2001, L 082.

Kolektyvinės sutartys, pirmiausia, reikšmingos tuo, kad yra vienas iš svarbiausių darbo teisės šaltinių ir kartu su įstatymais vaidina pagrindinį vaidmenį reguliuojant darbo teisinius santykius. Daugelyje užsienio valstybių reguliuojant darbo teisinius santykius pagrindinis dėmesys skiriamas lokaliniam reguliavimui (šakos ir įmonės rėmuose). Todėl kolektyvinės sutartys tampa lygiais ar beveik lygiais įstatymams teisės šaltiniais, o kai kuriose šalyse jų reikšmė darbo santykių teisinio reguliavimo srityje lenkia įstatymų leidybą<sup>15</sup>.

Šiuo metu pasaulyje ryškėja ypač glaudaus santykio tarp įstatymų ir kolektyvinių sutarčių ar netgi šių dviejų šaltinių persipynimo tendencija. Šis reiškinys pasiekė tokį lygį, kad kai kuriose šalyse, kaip pvz. Italija, Prancūzija, Vokietija, įstatymai kuriami remiantis kolektyvinių sutarčių normomis, praktiškai jų nekeičiant. Tai vadinamos sutartinės įstatymleidystės pavyzdys, kai viena ar kita naujovė pirmiausiai yra įtvirtinama kolektyvinėje sutartyje ir tik po to įgauna visuomeninį pobūdį išleidžiant įstatymą.

Apie įstatymų ir kolektyvinių sutarčių suartėjimo tendenciją liudija ir trišalių susitarimų tarp vyriausybių, darbdavių asociacijų ir profesinių sąjungų sudarymas. Tokie susitarimai paprastai įtvirtina bendrus tarpvalstybinius politinius sprendimus tokiose srityse kaip darbo užmokesčio, darbo laiko ir gyventojų užimtumo reguliavimas.

Kolektyvinės sutarties instituto turinys, šio instituto išplitimo laipsnis, jo vieta darbo teisėje įvairiose šalyse yra nevienoda. Vakarų šalyse akcentuojamas darbo teisės reguliavimas pagal gamybos šakas ir įmones. Kolektyvinė sutartis yra tokio paties lygmens kaip darbo teisės įstatymai, kai kuriose šalyse jų reikšmė yra didesnė. Kolektyvinės sutartys labiausiai paplitę anglosaksų šalyse (pvz., Didžioji Britanijoje, JAV). Kitokią padėtį kolektyvinė sutartis užima kontinentinės Europos valstybėse. Čia vyrauja darbo įstatymai. Būtent darbo įstatymams yra teikiama pirmenybė.

Tipinė daugelio vakarų šalių kolektyvinė sutartis – tai didelės apimties dokumentas, pagal savo turinį turintis didelę normatyvinę galią. Toks dokumentas apima, reglamentuoja darbo užmokesčio klausimus (papildomus mokėjimus, premijas, darbo laiko, poilsio laiko ir kitas darbo sąlygas). Greta tokios kolektyvinės sutarties yra ir tam tikri normatyvai, liečiantys socialinį aprūpinimą, pensijas, socialinį aptarnavimą, darbo normavimą ir organizavimą, darbo režimą, užimtumo užtikrinimą, drausmę, galimybę plėtoti gamybinį ir profesinį mokymą, samdos sąlygas, atleidimą, darbo ginčų sprendimo tvarką. Dažnai įstatymuose pažymima, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti įvairių sąlygų, liečiančių darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius.

---

<sup>15</sup> Трудовое и социальное право зарубежных стран (res cottidiana). Москва, 2002. P. 56.

Kolektyvinės sutarties įgyvendinimui svarbu, kad reguliavimas neišeitų iš norminių aktų nustatytų, t. y. įstatymų, kurie apibrėžia teisę į kolektyvinę sutartį ir jos sudarymą, ribų. Kolektyvinės sutarties forma, turinys, sudarymo tvarka turi atitikti įstatymų nustatytą tvarką.

Teisė į kolektyvines sutartis (teisė jas sudaryti) yra įtvirtinta daugelio valstybių konstitucijose (pvz., Prancūzijos, Japonijos, Graikijos, Italijos, Ispanijos, Portugalijos) arba ši teisė išvedama iš asociacijų teisės (pvz., Vokietijoje, Danijoje, Liuksemburge). Daugelyje valstybių ši teisė reguliuojama įstatymų (pvz., JAV, Vokietijoje, Indonezijoje, Austrijoje, Švedijoje, Kanadoje, Naujoje Zelandijoje, Portugalijoje). Kai kur remiantis precedentu, teismų praktika, bendranacionaliniai susitarimai sudaromi tarp profesinių sąjungų ir įmonių (pvz., Danijoje, Norvegijoje)<sup>16</sup>.

Įstatyminis reguliavimas daugelyje valstybių (pvz., Vokietijoje, Prancūzijoje, Austrijoje) darbuotojų atstovams numato galimybę sudaryti papildomas kolektyvines sutartis dėl klausimų, kurie nebuvo aptarti kolektyvinėje sutartyje, kurią buvo sudariusi darbuotojų teisės atstovaujanti profsąjunga. Atskirose valstybėse kolektyvines sutartis gali sudaryti bet kurie darbuotojų organizacijos atstovai nepriklausomai nuo darbdavio.

Kolektyvinės sutarties veikimo sfera priklauso nuo to, į kokias kategorijas darbuotojai skirstomi pagal įstatymą. Teisė sudaryti kolektyvinę sutartį turi nemažai išimčių. JAV teisė sudaryti kolektyvines sutartis netaikoma darbuotojams, dirbantiems žemės ūkyje, namudininkams; Vokietijoje, Japonijoje – valstybės tarnautojams. Apribojimas sudaryti kolektyvines sutartis aiškinamas tuo, kad valstybės tarnautojai, turintys įtakos įstatymų leidybai, negalėtų piktnaudžiauti šia teise. Kolektyvinių sutarčių apribojimais taikomi nacionalizuotų įmonių darbuotojams (kolektyvinė sutartis draudžia reguliuoti klausimus, kuriuos sprendžia valstybė). Yra tam tikrų ypatumų ir nacionalinėje teisėje sudarant kolektyvines sutartis: daugelyje valstybių (pvz., JAV, Kanadoje, Prancūzijoje, Švedijoje, Japonijoje) įstatymai įpareigoja darbdavį vesti derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir elgtis sąžiningai, bet nenustato būtinumo jas sudaryti. Kai kuriose šalyse (pvz., Didžiojoje Britanijoje) numatomas būtinumas ne tik vesti kolektyvines derybas, bet ir sudaryti kolektyvinę sutartį (nacionaliniame sektoriuje). Privačiame sektoriuje (pvz., Didžiojoje Britanijoje, Airijoje, Vokietijoje, Italijoje, Belgijoje) net nėra teisinio įpareigojimo vesti kolektyvines derybas, šie klausimai reguliuojami įstatymais. Daugelyje valstybių (pvz., JAV, Ispanijoje, Portugalijoje) kolektyvinės sutarties klausimus pavesti kontroliuoti administracinės valdžios institucijoms. Italijos, Vokietijos administracinė valdžia nesikiša į šį procesą. Didžiojoje Britanijoje, Prancūzijoje, Švedijoje, Suomijoje įstatymai reglamentuoja, Italijoje kolektyvinės sutartys įtvirtina, o JAV administracinių organų sprendimai nustato darbdavio pareigas teikti informaciją profsąjungoms,

---

<sup>16</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва, 1999. Р. 149-150.

kuri būtina sudarant sutartį. JAV, Japonijos, Prancūzijos, Liuksemburgo įstatymai ar teisinės institucijos nustato visų ar atskirų rūšių kolektyvinių sutarčių turinį. Kitose valstybėse tokį turinį apsprendžia pačios sutarties šalys.

Daugelyje valstybių, kaip ir Lietuvoje, kolektyvinė sutartis turi būti sudaryta rašytine forma. Japonijoje, Italijoje, Airijoje, Danijoje tokia forma nebūtina. Didžiojoje Britanijoje kolektyvinė sutartis oficialiai įstatymuose neregamentuota. Kai kurios kolektyvinės sutartys turi neformalų pobūdį: niekur nefiksuojamos, remiasi bendrąja praktika, t. y. precedentais.

Kaip jau minėta, viena iš kolektyvinės sutarties ypatybių yra ta, kad istoriškai kolektyvinės sutartys atsirado kaip darbo sąlygų gerinimo priemonė. Todėl daugelyje valstybių, pvz., JAV, Kanadoje, Naujojoje Zelandijoje, Norvegijoje, Suomijoje, Švedijoje, Šveicarijoje ir kt. kolektyvinės sutarties galiojimo metu įstatymai draudžia streikuoti. O kai kuriose valstybėse, pvz., JAV, Kanadoje, Olandijoje, Šveicarijoje į kolektyvines sutartis įtraukta „socialinės taikos sąlyga“ – atsisakymas nuo streikų ir lokautų kolektyvinės sutarties galiojimo periodu arba susitarimas privalomai taikiai spręsti darbo konfliktą arbitraže, reiškianti faktišką atsisakymą nuo streikų, kol baigsis taiki konflikto nagrinėjimo procedūra. „Socialinės taikos sąlyga“ gali būti ribota, t.y. galioti tik konkrečiai kolektyvinėje sutartyje apibrėžtiems klausimams sureguliuoti, arba absoliuti, t.y. visiškai atmetanti streikų ir lokautų galimybę kolektyvinės sutarties galiojimo periodu.<sup>17</sup>

Skirtingose užsienio valstybėse skiriasi kolektyvinių sutarčių teisinė galia. Vienose šalyse, kaip antai Belgijoje, Graikijoje, Ispanijoje, JAV, Kanadoje, Olandijoje, Portugalijoje, Prancūzijoje, Švedijoje, įstatymai suteikia kolektyvinėms sutartims privalomą galią. Jos įgyvendinamos teismo, administracinių ir kitų organų pagalba ir yra numatyta atsakomybė (taip pat ir baudžiamoji) už kolektyvinėje sutartyje nustatytų reikalavimų nevykdymą.

Kitose šalyse, pvz., Danijoje, Norvegijoje, Naujojoje Zelandijoje, Šveicarijoje, Vokietijoje, kolektyvinės sutartys laikomos įprastiniais civiliniais sandoriais, realizuojamais civilinio – teisinio metodo pagalba<sup>18</sup>.

Jungtinėje Karalystėje kolektyvinės sutartys neturi privalomos teisinės galios ir yra laikomos „džentelmeniškais susitarimais“, sukuriančiais šalims tik moralinius įsipareigojimus. Čia kolektyvinės sutartys galioja tik tiek, kiek jos atspindi aiškiai išreikštą ar numanomą šalių susitarimą arba sutinkamai su papročiais yra inkorporuota į individualias darbo sutartis, kitais žodžiais tariant, tampa numanoma darbo sutarčių sąlyga tiems asmenims, kuriems jos taikomos.

---

<sup>17</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва, 1999. Р. 149-150.

<sup>18</sup> The regulation of working conditions in the Member States of the European Union: national reports/ European Commission Directorate - General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. The legal systems of the Member States. Volume 2. Luxembourg, 1998.



Pačios savaimė kolektyvinės sutartys Jungtinėje Karalystėje įgyja teisinę galią tik tada, kai tai aiškiai aptarta sutarties tekste.

Kalbant apie kolektyvinių sutarčių nuostatomis nustatomų santykių sferą pažymėtina, jog nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis taikomos įmonėse, kurių darbdaviai:

- pirma, buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai, t.y. buvo įgalioję juos atstovauti sudarant kolektyvines sutartis. Vadinasi, kolektyvinę sutartį darbdavių susivienijimo (asociacijos) nariai vykdo dėl narystės asociacijoje, kuri tą sutartį pasirašė;

- antra, prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo. Prisijungti prie asociacijos po tam tikros kolektyvinės sutarties (paprastai – šakos, teritorinės) pasirašymo gali visi darbdaviai ir profesinės sąjungos (jų susivienijimai). Taigi, šiuo atveju, kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo sritis tam tikra prasme išplečiama, kadangi jos taikomos ir tiems darbo teisinių santykių.

Paminėtina, kad galimas kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo išplėtimas. Tai toks atvejis, kai kolektyvinė sutartis tampa privaloma darbdaviams, prisijungusiems prie įvairių asociacijų jau po sutarties pasirašymo.

DK 52 straipsnio 2 dalyje pasakyta, kad, “jeigu šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai, jeigu tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų”.

Minėto straipsnio nuostatose nenumatyta nei kolektyvinės sutarties ar jos nuostatų išplėtimo tvarka, nei terminai. Darytina išvada, kad tokia tvarka gali būti nustatoma socialinės apsaugos ir darbo ministro ar pačioje kolektyvinėje sutartyje.<sup>19</sup>

Pažymėtina, jog remiantis DK 52 straipsnio 3 dalimi, jeigu įmonėje galioja kelios kolektyvinės sutartys, taikomos tos sutarties nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams.

Apibendrinant darytina išvada, kad kolektyvinės sutartys yra vienas iš svarbiausių darbo teisės šaltinių ir kartu su įstatymais vaidina pagrindinį vaidmenį reguliuojant darbo teisinius santykius. Todėl kolektyvinės sutartys tampa lygiais ar beveik lygiais įstatymams teisės šaltiniais, kurių nuostatos labai svarbios sudarant darbo sutartį.

---

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys, Vilnius, Justitia, 2003, P. 181.

### 3. DARBO SUTARTIES IR KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TURINYS IR JŲ SANTYKIS

Sutarčių teorija sutarčių turinį aiškina dvejopai. Vieni mokslininkai, pavyzdžiui, R.Z. Livšicas, J.P. Orlovskis, mano, jog sutarčių turinį sudaro jose nurodytos šalių teisės ir pareigos. Panašiai darbo sutarties turinys suprantamas ir DK. Mokslininkai, atstovaujantys kitai koncepcijai, mano, kad darbo sutarties turinys yra ne tik sutartyje aptartos šalių teisės ir pareigos, bet ir kitos sutarties pagrindu atsirandančios šalių teisės ir pareigos (numatytos norminiuose teisės aktuose). Pavyzdžiui, kai kurie rusų autoriai, pavyzdžiui, A.M. Kurenovas, darbo sutarties turinį sudarančias sąlygas skiria į tiesiogines, t. y. tos sąlygos, dėl kurių darbo sutarties šalys susitaria, ir išvestines, kurias nustato kiti teisės aktai (pavyzdžiui, darbo saugos, drausminės ir materialinės atsakomybės, darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos ir kt.).

Kalbant apie kolektyvinės ir individualios darbo sutarties santykį, pažymėtina, jog individualios darbo sutarties šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuria nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja DK, įstatymams arba taikomai kolektyvinei sutarčiai, taikomos atitinkamai DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos<sup>20</sup>.

Šia prasme, kolektyvinės sutarties turinio nuostatos yra aukštesnės teisinės galios ir joms negali prieštarauti individualios darbo sutarties nuostatos. Tačiau reikia paminėti, jog individualios darbo sutartys negali numatyti tik blogesnių darbo sąlygų nei numato kolektyvinė darbo sutartis, tačiau joje numatyti geresnes sąlygas nedraudžiama. Taip yra todėl, kad pagrindinis kolektyvinių sutarčių tikslas – pagerinti darbuotojų darbo sąlygas.

Pažymėtina, jog kolektyvinių ir individualių sutarčių turinys skiriasi. Nagrinėjant individualios darbo sutarties turinį, paminėtina, jog individualioje darbo sutartyje nurodomos būtinios ir papildomos darbo sąlygos.

Būtinios sąlygos yra pagrindinės sąlygos, dėl kurių šalys turi susitarti, sudarydamos darbo sutartį. Jei dėl nors vienos būtinios darbo sutarties sąlygos nesusitarta, laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta. DK nurodo tokias būtinąsias darbo sutarties sąlygas: darbuotojo darbovietė (įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ir kt.) ir darbo funkcijos (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos). Būtinosiomis sąlygomis gali būti pripažįstamos ir kitos sudarant atskirų rūšių darbo sutartį šalių sulygotos sąlygos, pavyzdžiui, sutarties terminas, sezoninis darbas<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, Justitia, 2005. P. 338.

<sup>21</sup> LR Darbo kodeksas 95 str. 2 dalis //Valstybės žinios, 2002; Nr. 64-2569.

Papildomos sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet jai neprivalomos sąlygos. Dėl jų galima tartis arba nesitarti. Susitartos papildomos sąlygos tampa Šalims privalomos (kaip ir būtinios).

Šalys darbo sutartyje gali nustatyti ir kitokias darbo sutarties sąlygas, kurių nedraudžia darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis, pavyzdžiui, aptarti darbo režimą, darbuotojo materialinę atsakomybę, nustatyti išbandymo laikotarpį.

DK 95 straipsnyje nurodomos dvi būtinios sąlygos:

- darbovietė;
- darbo funkcijos.

Darbovietė suprantama kaip darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija), o darbo vieta - siauriau, t. y. kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta. Iš įstatymo teksto išeity, kad darbovietės ar darbo vietos (struktūrinio padalinio) nurodymas yra alternatyva (struktūrinis padalinys, skyrius, departamentas, cechasis, baras ir kt.). Toks yra dogminis įstatymo aiškinimas ir pagal jį nurodyti darbovietę (įmonę) yra būtina, o darbo vietą (struktūrinį padalinį) reikia nurodyti tik šalių susitarimu.

Darbo funkcijos darbo sutartyje apibrėžiamos nurodant tam tikrą profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba tam tikras pareigas<sup>22</sup>. Profesija suprantama kaip plačiausia žinių sritis, specialybė - darbo sritis, kuriai reikia specialaus pasirengimo, paprastai esanti siauresnė už profesiją, o kvalifikacija rodo žinių lygį. Pavyzdžiui, mokytojas yra profesija, fizikos mokytojas - specialybė, fizikos mokytojas metodininkas - kvalifikacija. Vyrauja tendencija nustatyti kuo daugiau funkcijų. Darbuotojas siekia, kad jų būtų kuo mažiau, o darbdavys - kuo daugiau ir sudaro nebaigtinį funkcijų sąrašą. Darbdavys šitaip elgiasi vadovaudamasis savo interesais, kadangi negali reikalauti iš darbuotojo darbo, nesulygto darbo sutartyje. Be to, darbdaviui svarbiausia užtikrinti, kad funkcionuotų darbo objektas, neskirstant, ką tiksliai kiekvienas darbuotojas, priimtas dirbti tame objekte, turėtų daryti<sup>23</sup>.

Kadangi kolektyvinės sutartys reguliuoja socialinius darbo santykius, tai į kolektyvines sutartis šalys dažnai įtraukia tokias normas, kurios nėra sureguliuotos įstatymais arba kurios gali išeiti iš darbo teisės reguliavimo sferos, pvz.: socialinio aprūpinimo, medicinos ir transporto paslaugų teikimo klausimai, gyvenamųjų patalpų suteikimas, kitos darbuotojų ir jų šeimos narių garantijos.

Skirtingai nei individualios darbo sutarties atžvilgiu, Darbo kodeksas nenustato nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties turinio. Tik pabrėžiama, kad šakos kolektyvinė sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis,

<sup>22</sup> Kviatkovskis A. Kai kurios Lietuvos respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos. *Jurisprudencija, Mokslo darbai*, 2004, t. 56 (48). P. 52 – 60.

<sup>23</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, Justitia, 2005. P. 339.

darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas, o teritorinė kolektyvinė sutartis - tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų apskrities ar savivaldybės teritorijoje ypatumus ir sprendimo sąlygas<sup>24</sup>. DK 50 str. 4 dalyje įtvirtintas pavyzdinis tokių sutarčių sąlygų sąrašas:

„Nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėje sutartyje paprastai nustatoma:

- darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos;
- darbo apmokėjimo sistema kainų, infliacijos didėjimo atvejais;
- specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos;
- socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių

ginčų, streikų;

- darbo normų, išdirbto laiko, aptarnavimo, darbuotojų skaičiaus nustatymo, pakeitimo ir peržiūrėjimo tvarka;

- kitos šalims svarbios darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos;

- jos keitimo ir papildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolė,

atsakomybė už susitarimo pažeidimą ir kt.“

Nustatyti nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties turinį, struktūrą yra darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovų prerogatyva. Taigi tokios kolektyvinės sutarties šalys turi teisę nustatyti svarstytinus derybomis klausimus, taip pat visišką laisvę nustatyti kolektyvinės sutarties turinį.

Tačiau šalių laisvės principas nėra absoliutus, nes kolektyvinės darbo sutarties turinys, kaip ir individualios darbo sutarties turinys negali prieštarauti įstatymams ir norminiams aktams, t.y. negali būti pabloginantis darbuotojų padėtį.

Šalys įmonės kolektyvinės sutarties turinyje gali numatyti darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų teisės norminių aktų, nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties. Darbo kodekso normas, nukreipiančias teisinių darbo klausimų reguliavimą į kolektyvines sutartis pagal kolektyvinėms sutartims paliekamą teisinių darbo santykių reguliavimo erdvę, galima suskirstyti į kelias grupes:

1. Darbo kodekso normos, nukreipiančios į kolektyvinių sutarčių nuostatas, papildančias valstybinį reglamentavimą įstatymais (Darbo kodekso bendrojoje dalyje bei individualius ir kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančiose dalyse tokios teisės normos įtvirtinamos trisdešimtyje straipsnių);

---

<sup>24</sup> Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos, // Jurisprudencija, 2003, t. 40(32), P. 29.

2. Darbo kodekso normos, suteikiančios galimybę socialiniams partneriams kolektyvinėje sutartyje nustatyti papildomas, palyginti su Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytomis, darbo bei socialines lengvatas ir garantijas (Darbo kodekse tokios teisės normos įtvirtinamos trylikoje straipsniu);

3. Darbo kodekso normos, nurodančios, kas privalomai turėtų būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje (tiek Darbo kodekso bendrojoje dalyje, tiek individualius bei kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančiose dalyse tokios teisės normos įtvirtinamos šešiolikoje straipsniu).

Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties. Į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos šios sąlygos:

1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo;

2) darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemonių, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos);

3) darbo ir poilsio laiko;

4) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo;

5) profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo bei su tuo susijusių garantijų ir lengvatų, profesinės reabilitacijos laikotarpiu taikomų garantijų;

6) įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos;

7) šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo;

8) kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos

Tokiu būdu kolektyvinės sutarties sąlygos apima visus svarbiausius darbuotojų interesus, pagrindines įmonės (įstaigos, organizacijos) gyvenimo sritis.

Individualios darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja Darbo kodeksas, kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Vadovaujantis Darbo kodekso 95 str., kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulgyti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, darbo kvalifikacijos arba tam tikrų pareigų. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali

būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). Kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.). Darbo sutartyje taip pat gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba 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.

Kolektyvinės darbo sutartys gali nustatyti kokios darbo sutartys kokiais atvejais sudaromos, kokiais atvejais jos pasibaigia ir kaip sprendžiamas darbuotojo atleidimo terminas. Siekiant geriau atskleisti kolektyvinės ir individualios sutarties santykį, autorė atliko akcinės bendrovės „XXX“ kolektyvinės ir individualios darbo sutarčių turinių palyginimo analizę.

Mūsų analizuojamu atveju, išanalizavus akcinės bendrovės „XXX“ kolektyvinės sutarties (Žr. Priedas Nr. 1) ir šios bendrovės individualiosios darbo sutarties nuostatas (Žr. Priedas Nr. 2), galime teigti, jog kolektyvinė sutartis smulkiai nurodo, kokiais atvejais sudaroma darbo sutartis ir kokia tvarka darbuotojai atleidžiami. Šios sutarties 3 punkte numatyta, jog Apie esamas laisvas ar naujas darbo vietas viešai skelbiama Bendrovėje (skelbimų lentose ir interneto puslapyje). Pirmenybė jas užimti teikiama Bendrovės darbuotojams, jei jų kvalifikacija ir kiti duomenys atitinka tos pareigybės reikalavimus.

Šioje sutartyje taip pat numatytos ir privalomosios sąlygos asmenims, naujai priimamiems į darbą Bendrovėje:

- visi darbuotojai privalo pakankamai (priklausomai nuo užimamų pareigų) mokėti valstybinę kalbą (skaityti, rašyti ir kalbėti);
- tarnautojai (vadovai ir specialistai) privalo turėti aukštąjį išsimokslinimą, darbininkai – ne mažesnę kaip vidurinę (išimtys gali būti taikomos tiems, kurie pateikia pažymą iš mokslo įstaigos, kad tokio išsilavinimo sėkmingai siekia).

Bendrovėje sudaromos neterminuotos (nuolatinio pobūdžio darbui) ir terminuotos darbo sutartys. Terminuotos sutartys sudaromos šiais atvejais:

- kai vykdomi projektai (apibrėžtos trukmės darbai konkrečiam rezultatui pasiekti),
- kai atliekami laikino pobūdžio nustatytos trukmės vienkartiniai darbai,
- kai reikia atlikti darbus vietoje kito darbuotojo, kuris yra išėjęs ilgalaikių tikslinių atostogų arba ilgą laiką serga.

Akcinės bendrovės „XXX“ kolektyvinės sutarties 3.9. punkte numatyta, jog darbo sutartis gali pasibaigti šiais pagrindais:

- šalių susitarimu (Darbo kodekso 125 straipsnis);
- suėjus sutartyje nurodytam terminui (terminuotos sutarties atveju, Darbo kodekso 126 straipsnis);
- darbuotojo pareiškimu (Darbo kodekso 127 straipsnis);
- dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (Darbo kodekso 128 straipsnis);
- darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (darbo vietų mažinimas, Darbo kodekso 129 straipsnis, išlaikant visas kodekso numatytas garantijas ir lengvatas). Jei naikinama darbo vieta, kurioje dirba kvalifikuotas darbuotojas, jam sutikus, darbuotojas gali būti perkeltas į kitą panašios specialybės darbo vietą, atleidžiant išjos mažiau kvalifikuotą darbuotoją;
- be įspėjimo (Darbo kodekso 136 straipsnis).

Bendrovės administracija informuoja profesinę sąjungą apie ketinimą nutraukti darbo sutartį su profesinės sąjungos nariu darbdavio iniciatyva, pateikia dokumentus, susijusius su darbuotojo atleidimu, išskyrus konfidencialią informaciją, ir sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo priima įvertinusi profesinės sąjungos pateiktą informaciją bei išvadas dėl atleidimo, kurios administracijai yra rekomendacinio pobūdžio.

Individualioje darbo sutartyje numatyta, jog darbuotojas atleidžiamas Akcinės bendrovės „XXX“ kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais.

Kaip jau minėjome, įstatymas nurodo, kad kolektyvinėje sutartyje šalys nustato papildomas, palyginti su numatytomis Lietuvos Respublikos įstatymuose, darbo ir socialines buitines garantijas bei lengvatas arba tas sąlygas ir nuostatas, kurių Lietuvos Respublikos įstatymai nereguliuoja ir dėl kurių įmonėms suteikta teisė spręsti pačioms. Tačiau kaip matome, praktiškai visos analizuojamos kolektyvinės sutarties sąlygos kartoja įstatymų nuostatas. Šios kolektyvinės sutarties nuostatos jokių naujų sąlygų nenustato (nebent, pvz., galiojant šiai kolektyvinei sutarčiai DK būtų pakeistas darbuotojo nenaudai, tada liktų galioti kolektyvinės sutarties nuostatos) ir neatlieka pagrindinės kolektyvinių santykių instituto funkcijos - nustatyti lokalias normas. Juk įstatymų nuostatų atkartojimas yra beprasmis, individualios darbo sutartys ir taip negali prieštarauti įstatymams, šiuo atveju ar kolektyvinėje sutartyje numatytas 3.9. punktas ar ne atleidimo santykiams kolektyvinė sutartis jokių papildomų darbuotojų padėtį pagerinančių sąlygų nenumato. Šiuo atveju būtų pakakę vienos normos, nustatančios, jog atleidžiama DK nustatyta tvarka.

Šias sąlygas galima vadinti informacinėmis, nes jose perrašomos svarbiausios darbo įstatymų normos, aukštesnio lygio socialinės partnerystės aktų nuostatos tiek, kiek jose

numatomos bendros darbo santykius reguliuojančios normos, svarbiausi socialiniai ekonomikos klausimai, aktualūs įmonės darbuotojams. Informacinių sąlygų įtraukimas į kolektyvinės sutarties turinį laikytinas jau atgyvenusiu dalyku, kadangi šiuolaikinėje visuomenėje įstatymai ir kiti norminiai aktai darbo socialinių santykių srityje tapo laisvai prieinami, todėl kolektyvinės sutarties informacinė funkcija nustojo savo buvusios reikšmės.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 1 dalį „darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.“

Tame pačiame straipsnyje nustatyta, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį nepriklausomai nuo darbo užmokesčio sistemos (vienetinė, laikinė) bei jo formos (tarifiniai atlygiai, algos), taip pat papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius (priedai, priemokos ir pan.). Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo įvairių aplinkybių: darbo kiekio, kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų ir pan.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal DK darbo apmokėjimo sąlygos nėra priskirtinos prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. DK 95 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad „kiekvienoje darbo sutartyje šalys susyngsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.).“ Būtiniosios sąlygos yra tokios, dėl kurių nesusitarus laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta. Jeigu darbas buvo atliktas, jis turi būti apmokėtas, ir nesvarbu, ar sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos ar nebuvo, kadangi tai yra kiekvieno žmogaus konstitucinė teisė. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje nustatyta, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ Darbo kodekso 48 straipsnyje pakartojama ta pati Konstitucijos nuostata, kad „kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą“.

DK 95 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad susyngtoms darbo apmokėjimo sąlygoms priskirtinas susitarimas dėl darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt. Svarbu, kad darbo apmokėjimo kriterijai privalo būti apibrėžti aiškiai ir tiksliai, siekiant išvengti ginčų ateityje. Taigi, darbo apmokėjimo sąlyga nėra priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų, kadangi ji turi savarankišką teisinę prigimtį.

Darbo sutartyje reikia nurodyti darbuotojo valandinį tarifinį atlygį, mėnesinę algą, priemokas, priedus ir t.t.

Darbo apmokėjimo sąlygų analizė rodo, kad kolektyvinė sutartis savo esme pirmiausia yra juridinis pagrindas nustatant darbo užmokesčio tarifus. Darbo kodekso 120 str.



3 d. numatyta, kad, jei nėra darbuotojo pasirašyto sutikimo, darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik tada, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Todėl tarp klausimų, dėl kurių vedamos kolektyvinės derybos, būtent darbo užmokesčio klausimai užima pagrindinę vietą.

Darbo užmokestis yra labai svarbus tiek teisine, tiek ekonomine prasme. Darbo užmokestis - tai teisinė atlyginimo už darbą, atliekamą darbo teisiniame santykiyje, forma. Bet taip pat tai ir tam tikra pinigų suma, duodama darbuotojui kaip ekvivalentas už jo dirbtą darbo valandą, pagamintą produkciją ar suteiktas paslaugas. Darbo užmokestis visada yra kompromisas tarp to, ką norėtų gauti darbuotojas, ir to ką norėtų mokėti darbdavys<sup>25</sup>.

Derybų dėl darbo užmokesčio rezultatas didele apimti priklauso nuo darbuotojų organizuotumo lygio ir jų atstovų sugebėjimų sudaryti kolektyvinę sutartį. Nustatant minimalų darbo užmokesčio dydį, remiamasi socialiniais faktoriais: dirbančiųjų ir jų šeimos narių poreikiais, pragyvenimo lygiu, socialinėmis pašalpomis ir kt. bei ekonominio pobūdžio faktoriais: darbo našumu ir suinteresuotumu palaikyti aukštą užimtumo lygį. Derybas dėl darbo užmokesčio dydžio, užtikrinančio darbuotojų pragyvenimo lygį, nustatymą apsunkina tai, kad darbo užmokestis susideda iš daugelio tokių dalių, kaip pagrindiniai tarifai, premijos, apmokėjimas už viršvalandžius kelionės į darbą ir t.t.

Nagrinėjant akcinės bendrovės „XXX“ kolektyvinės ir individualios sutarčių nuostatas liečiančias darbo užmokestį, pažymėtina, jog kolektyvinėje sutartyje smulkiai reglamentuojami su darbo užmokesčiu susiję klausimai. Sutarties 6 punkte numatyta, jog bendrovėje taikomas darbo apmokėjimo sistemos, darbuotojų darbo užmokestį ir jo apskaičiavimo tvarką reglamentuoja vidaus taisyklės „Darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka“. Bendrovė numato mokėti darbuotojams priedus už papildomai atliekamą darbą iš darbo apmokėjimo lėšų. Labai svarbi kolektyvinės sutarties nuostata, numatanti, jog Darbuotojo (kaip taisyklė, vadovaujančio) laikino nebuvimo darbe metu (komandiruotė, atostogos, liga ir kt.) pareigos įsakymu gali būti pavedamos kitam darbuotojui jo sutikimu. Tuo atveju šiam darbuotojui mokamas jo pareiginio atlyginimo 10-30% dydžio priedas arba kitas šalių sutarto dydžio priedas už padidintą darbų mastą. Jei į vadovaujančias pareigas įsakymu laikinai skiriamas darbuotojas, kuris palieka savo užimamas pareigas, tačiau jo kompetencija nėra visiškai pakankama toms pareigoms eiti, jam taip pat gali būti mokama nuo 10-30 % jo pareiginio atlyginimo priedas, skiriamas tiesioginio vadovo teikimu. Darbuotojams, kuriems pagal pareigines instrukcijas priklauso pavadauti savo padalinio

---

<sup>25</sup> Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija, Mokslo darbai, 2005, t. 74 (66), P. 8.

vadovą arba kitą darbuotoją, apmokėjimas netaikomas. Už darbą sąlygomis, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokamas 5-10% padidintas tarifinis atlygis. Darbo vietos, kuriose yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, nustatomos papildant šią kolektyvinę sutartį priedais, baigus įgyvendinti vykdomus rekonstrukcijos bei modernizavimo projektus, atlikus sveikatai kenksmingų veiksnių matavimus ir įvertinus profesinę riziką.

Akcinės bendrovės „XXX“ darbo sutartyje darbo užmokesčio klausimų reglamentavimui skirta labai mažai dėmesio. Joje numatytas konkretus darbo užmokestis, mokamas kas mėnesį, numatyta, jog už gerus darbo rezultatus gali būti mokamas priedas. Taigi, šiuo atveju kolektyvinės sutarties nuostatos yra labai svarbios ir papildo individualią darbo sutartį, nustatydamos, kokiais konkrečiais atvejais mokamai priedai, koks priedų dydis ir t.t. taigi, galima daryti išvadą, jog kolektyvinė sutartis tarsi papildo individualiosios darbo sutarties sąlygas, numatydama tam tikras darbuotojų garantijas ir lengvatas.

Darbo ir poilsio laikas yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų, kurio reguliavimu siekiama didinti darbo efektyvumą, užtikrinti saugias ir geras darbo sąlygas bei suteikti darbuotojams laisvo nuo darbo laiko, kurį jie galėtų panaudoti poilsiui ir asmenybės ugdymui. Kolektyvinėje sutartyje gali būti susitariama dėl darbo savaitgaliais, švenčių dienomis, taip pat galima padaryti išimčių jauniems arba pagyvenusiems darbuotojams. Darbuotojai taip pat gali reikalauti sutrumpinti darbo laiko trukmę, kai dirbamas daug energijos (sunkus) reikalaujantis darbas arba kenksmingas, monotoniškas ir panašus darbas<sup>26</sup>.

Kolektyvinė sutartis turi teisę nustatyti kasmetinių, nemokamų atostogų suteikimo eiliškumo tvarką. Darbo kodekso 184 straipsnį, kuris numato pagrindus, kada darbuotojui gali būti suteikiamos nemokamos atostogos. Šiame straipsnyje numatyta, jog nemokamos atostogos dėl kitų pagrindų gali būti suteikiamos tik kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.

Manome, jog ši DK nuostata yra ydinga, nes teisė gauti nemokamų atostogų neturi būti siejama su kolektyvinės sutarties buvimu, nemokamos atostogos teikiamos dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo asmeniu, su jo poreikiais, todėl darbuotojas turi turėti teisę visais atvejais prašyti nemokamų atostogų. Darbdavio neturi suvaržyti įstatymai, draudžiantys suteikti darbuotojui prašomų atostogų. Esama įstatymo nuostata nepagrįstai ir klaidingai preziumuoja, kad darbuotojai bus verčiami eiti nemokamų atostogų. Tokia įstatymo nuostata varžo darbuotojų teises, skatina sudaryti kolektyvines sutartis, kai jos nėra būtinos. Manome, jog nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių turėtų būti suteikiamos darbuotojo prašymu, darbdaviui sutinkant ir kad atostogų terminas nebūtų neribojamas.

---

<sup>26</sup> Guobaitė – Kirslienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. Jurisprudencija, Mokslo darbai, 2005, t. 74 (66). P. 57 – 65.

Kolektyvinės sutarties turinyje taip pat gali būti numatytos tinkamos, saugios ir sveikos darbo sąlygos. Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str., kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas<sup>27</sup>. Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Darbuotojai turi teisę reikalauti, kad jų teisės būtų užtikrinamos, derėtis su darbdaviais dėl saugos darbe gerinimo. Manome, kad viena iš būtinų saugos darbe sąlygų, turėtų būti numatytas darbdavio išipareigojimas jo sąskaita papildomai apdrausti nuo nelaimingų atsitikimų pavojingų profesijų darbuotojus.

Analizuojamu atveju akcinės bendrovės „XXX“ kolektyvinės ir individualios sutarčių nuostatos šios pareigos darbdaviui nenumato.

Taip pat reikia paminėti ir įstatymų leidėjo leidimą numatyti darbuotojų materialinę atsakomybę kolektyvinėje sutartyje. Darbo kodekso 256 str. 1 d. numatyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai 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. Tokia nuostata yra būtina dėl galimos darbo specifikos, dažnai pasitaikančių tam tikru būdu padaromų žalų atvejų. Vadovaujantis įstatymo norma, darbdavys negali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutarties su tais savo darbuotojais, kurių atliekamas darbas ar užimamos pareigos nepatenka į konkrečių darbų ir pareigų, kurioms gali būti nustatyta visiška materialinė atsakomybė, sąrašą. Tokį sąrašą galima rasti AB „XXX“ kolektyvinės sutarties 8 punkte ir šios sutarties 3 priede. Autorės nuomone, tikslinga šią Darbo kodekso nuostatą papildyti konkrečių darbų sąrašu, dėl kurių atlikimo galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis nesant kolektyvinės sutarties, kadangi praktikoje pastebima situacija, kai darbdaviai negali sudaryti tokio pobūdžio sutarčių, nes įmonėse nėra sudarytos kolektyvinės sutarties. Būtent pastarųjų nebuvimas užkerta kelią visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymui, tuo pačiu dar kartą patvirtindamas priverstinę kolektyvinių sutarčių visuotinio privalomumo hipotezę.

Be jau minėtų darbo sąlygų, kolektyvinės sutarties turinyje gali būti aptariamos socialinės rūpybos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos bei su tuo susijusios garantijos ir lengvatos, o taip pat, pavyzdžiui, profesinių sąjungų veiklos

---

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija: LR piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume.- V.: Lietuvos Respublikos Seimo leidykla, 1996.

garantijos bei kitos kolektyvinės sutarties šalims svarbios ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos. Tad kolektyvinės sutartys gali numatyti, kiek ir kokie darbuotojai galės kelti kvalifikaciją, darbdavio išsipareigojimą baigusiems mokymo kursus darbuotojams (jei jie mokėsi darbdavio iniciatyva) suteikti darbą, kuris atitiktų įgytą kvalifikaciją, besimokantiems darbuotojams sudaryti jų mokslui netrukdančias darbo sąlygas. AB „XXX“, kolektyvinėje sutartyje priimtas susitarimas dėl darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo (11 punktas).

Socialinės rūpybos klausimai kolektyvinėse sutartyse daugiausia apima poilsio kelialapių apmokėjimo organizavimą, premijų skyrimą šv. Kalėdų proga, laidojimo išlaidų dalies padengimą, trumpalaikių atostogų suteikimą mirus darbuotojo šeimos nariui, jungtinių ar vaiko gimimo proga<sup>28</sup>. Taigi, autorės nuomone, reikia pastebėti ir teigiamą tendenciją, kad Lietuvos įmonės vis labiau įsitikina, kad iš anksto planuojamos investicijos į darbuotojų ir vadovų kvalifikacijos kėlimą kur kas naudingesnės už chaotiškus mokymus: žmonės gilina žinias jiems aktualiausiose srityse, sparčiau tobulėja ir įgauna naujų paskatų aktyviai dirbti. Kryptingas ir savalaikis planavimas galų gale padeda bendrovėms suformuoti optimalius mokymų biudžetus.

Įstatymų leidėjas, siekdamas skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą, Darbo kodekse numatė darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą. Įgyvendinama tarptautines darbo teisės normas valstybė numato būdus, kuriais būtų garantuojama teisė į informavimą ir konsultavimą. Informavimo ir konsultavimo klausimus įtvirtina tokie ES teisės aktai kaip Direktyva, papildanti Europos Bendrovės statutą (2001 /86/EB), direktyva dėl Europos Darbų tarybų (94/45/EB), taip pat ir bendrąją informavimo ir konsultavimo sistemą nustatanti direktyva (2002/14/EB)<sup>29</sup>. ES direktyva 98/59/EB numato tokias pagrindines nuostatas dėl darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūrų kolektyvinio atleidimo atveju:

- 1) dėl numatomo kolektyvinio atleidimo darbdavys turi informuoti darbuotojų atstovus bei konsultotis su jais, siekiant sumažinti neigiamas pasekmes;
- 2) apie kolektyvinį pranešimą darbdavys turi pranešti įgaliotai viešosios valdžios institucijai;
- 3) kolektyvinis atleidimas negali įvykti anksčiau, nei trisdešimt dienų po pranešimo valdžios institucijai pateikimo;
- 4) atitinkamai valdžios institucijai gali būti suteikta teisė sutrumpinti terminą po pranešimo gavimo, kuriam pasibaigus kolektyvinis atleidimas būtų laikomas teisėtu. Taip pat šiai valdžios institucijai gali būti suteikta teisė prailginti tą patį terminą iki 60 dienų ar ilgiau,

<sup>28</sup> Жарков Б. Н. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах. Москва, 1983. С. 43.

<sup>29</sup> Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. Jurisprudencija, Mokslo darbai, 2005, t. 74 (66). P. 13 – 22.

jei teisės aktuose numatytas trumpesnis nei 60 dienų terminas.

Skirtingai nei individualioje darbo sutartyje, kolektyvinėse sutartyse paprastai numatoma profesinės sąjungos veiklos garantijos. Tokios nuostatos yra įtvirtintos ir mūsų nagrinėjamos AB „XXX“ kolektyvinės sutarties 13 punkte.

Kolektyvinėse sutartyse dažnai įtvirtinama darbdavio pareiga darbuotojus informuoti apie įmonės veiklą, jos finansinę padėtį ir t.t. Darbdavio pareiga teikti nemokamą informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą yra detalizuojama atskiruose Darbo kodekso straipsniuose. Antai 47 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojai, atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygį, turi teisę į informavimą ir konsultavimą. Informavimas apima 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. Konsultavimas reiškia pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių organizacijos) užmezgimą bei plėtojimą. Be to, numatyta, kad informavimo ir konsultavimo sąlygas ir tvarką galima nustatyti ir darbdavio bei darbuotojų atstovų susitarimais. Svarbi Darbo kodekso 47 str. 3 dalies nuostata, numatanti darbdavio pareigą laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams. Be to, minėta nuostata įtvirtinama ir atsakomybė už šios informacijos teisingumą. Darbo kodeksas taip pat tiesiogiai įtvirtina vieną iš pagrindinių tinkamo darbuotojų teisės į informaciją užtikrinimo sąlygų - komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties atskleidimo darbuotojui klausimą, kai darbuotojas pateikia darbdaviui prašymą dėl šios informacijos gavimo: „Darbuotojai ar jų atstovai, pateikę rašytinį išipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti“<sup>30</sup>.

Darbdaviui atskleidus pastarąją informaciją darbuotojams, kodekse nustatytas draudimas nepaisant darbuotojų tolesnių darbo santykių su darbdaviu pobūdžio ar jų atstovų įgaliojimų pabaigos naudoti šią informaciją ne pagal paskirtį; ar ją atskleisti tretiesiems asmenims: „Neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims“<sup>31</sup>.

Autorės nuomone, dėl tokių Darbo kodekso nuostatų pagrįstumo taip pat galima diskusija. Susidaro įspūdis, kad darbdavys yra nepagrįstai įpareigojamas ir nemokamai, ir raštu

---

<sup>30</sup> Bogdanskis T. Atleidimo pagrindas - komercinės paslapties atskleidimas. Juristas, 2006. Nr. 9.

<sup>31</sup> Ten pat.

teikti bet kurią informaciją, nepriklausomai nuo jos svarbos ir aktualumo. Kadangi informacijos kiekis gali būti labai didelis, atitinkamai ir jos pateikimo raštu sąnaudos, tokia pareiga darbdaviui gali būti perteklinė ir galimai sudarytų sąlygas darbuotojams piktnaudžiauti šia teise. Darbuotojų teisę būti informuotiems galėtų užtikrinti darbdaviui keliama pareiga tik svarbiausią informaciją skelbti raštu, o su kita informacija sudaryti sąlygas susipažinti.

Toks įpareigojimas teikti visą, net ir komercinę ar profesinę paslaptį rimtai gali sutrikdyti įmonės veiklą, nes:

1) neaiški atskleistinos informacijos apimtis ir nėra aišku kokioms - tiesioginėms pareigoms pagal darbo sutartį, ar darbuotojų atstovo - pareigoms atlikti tokia informacija būtina;

2) nors darbuotojai ir jų atstovai turi įsipareigoti neatskleisti komercinę ar kitą paslaptį sudarančios informacijos, tačiau tokios informacijos slaptumo užtikrinimas praktiškai sunkiai įmanomas;

3) tai gali sutrikdyti įmonės verslo planų kūrimo, inovacijų ir kitokią veiklą, kuri gali būti įdomi ir naudinga konkurentams;

4) jau šiuo metu įmonės bando apsisaugoti nuo pramoninio šnipinėjimo ir sulaukyti darbuotojus nuo perpirkimo ar perėjimo pas konkurentus, darbuotojų atstovų siekis žinoti komercinę paslaptį sudarančią informaciją, kuri nėra susijusi su tiesioginių pareigų atlikimu pagal darbo sutartį, demonstruoja jų norą „pasibranginti“ - sužinoti informaciją, naudingą konkurentams, bei siekti, kad darbdavys imtųsi veiksmų juos išsaugoti dabartinėje darbo vietoje;

5) informacijos nutekėjimo šaltinį identifikuoti praktiškai labai sunku, todėl rašytinis darbuotojo ar atstovo įsipareigojimas paslaptį sudarančios informacijos neatskleisti negali būti laikomas pakankamu įmonės paslaptį užtikrinimo saugikliu.

Pareiga teikti darbuotojams konkrečią informaciją nustatyta ir kituose straipsniuose, pavyzdžiui, 275 straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktuose. Darbo kodekso yra nustatytas įpareigojimas darbdaviui apie kolektyvinį darbuotojų atleidimą prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams. Darbo kodekse numatytas laikotarpis, prieš kurį darbdavys turi įspėti suinteresuotas šalis apie kolektyvinį atleidimą, yra ilgesnis nei direktyvoje 98/59/EB numatytas minimalus terminas. Nuostata apie darbdaviui privalomą konsultavimąsi su darbuotojų atstovais dėl darbo sutarčių nutraukimo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, ar dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų yra platesnė nei numatyta direktyvoje 98/59/EB. Direktyva reikalauja atlikti konsultavimosi procedūrą tik kolektyvinio darbuotojų atleidimo atveju.

Apibendrinant analizuotos įmonės kolektyvinių sutarčių turinį galima teigti, kad darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygos reglamentuojamos labai siaurai ir

fragmentiškai. Fragmentiškai reglamentuojami ir kiti klausimai, tokie kaip darbo ir poilsio laikas, darbo apmokėjimo sąlygos, kurios taip pat dažniausiai atkartoja įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, kurie įtvirtinta minimalias darbuotojų teisių apsaugos garantijas.

Analizuojant Lietuvos įmonėse sudaromas kolektyvines sutartis, taip pat matyti, kad kiekvienos iš jų turinys yra savitas, skirtingas ir jų turinys dažniausiai skiriasi. Pastebima tendencija, kad būtent didelėse įmonėse kolektyvinės sutartys sudaromos dažniau nei mažose ar vidutinėse. Pasinaudodami palankia teisine baze darbuotojai turi galimybių padidinti ir nustatyti naujų lengvatų ir privilegijų, kurios būtų palankesnės, negu numatytos darbo norminiuose aktuose. Nors tiesiogiai nėra įtvirtintas kolektyvinių susitarimų privalomumas, tačiau Darbo kodekso nuostatos, kurios draudžia įstatymu nenumatytais pagrindais šalims susitarti dėl neapmokamų atostogų, dėl pilnos materialinės atsakomybės, kai kurių kitų nuostatų, *de facto* įtvirtina sutarties privalomumą netgi tose įmonėse, kuriose dirba vos vienas ar tik keletas žmonių. Kolektyvinių sutarčių turinys yra glaudžiai susijęs su individualių darbo sutarčių turiniu, nes individualiose sutartyse nustatoma labai siauras su darbo santykiais susijusių klausimų spektras, o didžiąją dalį su įmonės veikla, jos vidine tvarka susijusių klausimų reglamentuoja kolektyvinė sutartis.

## **4. KOLEKTYVINĖS DARBO SUTARTIES VIRŠENYBĖ INDIVIDUALIOS SUTARTIES ATŽVILGIU**

Prieš nagrinėjant individualios ir kolektyvinės darbo sutarties viršenybės klausimą, trumpai aptarsime pačių kolektyvinių darbo sutarčių normų konkuravimą. Sprendžiant kolektyvinių darbo sutarčių konkuravimo klausimus reikėtų vadovautis šiais principais:

- hierarchijos principu – žemesnių (šakos, teritorinės) kolektyvinių sutarčių konkurencija panaikinama tas sutartis priskiriant aukštesniam arba valstybiniam lygmeniui;
- saugumo ir suderinamumo principu – jis remiasi nacionalinę kolektyvinę sutartį patvirtinančių šalių sutarimu nesiderėti ir nepasirašyti tokių sutarčių, į kurias įtraukti valstybinio lygmens reguliavimo klausimai, arba atsisakyti svarstyti tokius kolektyvinių sutarčių klausimus, kurie prieštarauja valstybinio lygmens nutarimams;
- teritoriniu principu – kai taikoma teritorinė sutartis, kuri galioja gamybos (paslaugų) suteikimo vietoje;
- papildymo principu – nacionalinę kolektyvinę sutartį pasirašančios šalys turi pripažinti, kad šakos kolektyvinė sutartis papildo įstatymą ir žemesnio lygmens kolektyvines sutartis.

Kalbant apie nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties bei individualios darbo sutarties santykį, svarbi DK 94 straipsnio 2 dalis, kurioje teigiama, kad “šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja šiam Kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos šio Kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos.”

Sąvoka “bloginantis darbuotojo padėtį” yra vertinamasis kriterijus, todėl, kilus ginčui, kaskart toks vertinimas turėtų būti atliekamas vadovaujantis įstatymų nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.<sup>32</sup>

DK 95 straipsnio 4 dalyje pasakyta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt.). Tuo pabrėžiama ne tik valstybinės leidžiamosios bei vykdomosios valdžios leidžiamų teisės aktų svarba, bet ir kolektyvinės sutarties reikšmė.

Be to, DK 93 straipsnyje taip pat nurodyta, kad be individualioje darbo sutartyje nurodytų sąlygų ir nuostatų, darbo santykiuose turi būti vadovujamasi ir galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatomis.

---

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys, Vilnius, Justitia, 2003, P.45



Tarptautiniuose teisės aktuose, pavyzdžiui, TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ numatyta, jog kolektyvinės sutartys įpareigoja pasirašiusiuosius ir tuos, kurių vardu sutartis pasirašyta. Sąlygos, numatytos darbo sutartyse, prieštaraujančiose kolektyvinei darbo sutarčiai, laikomos negaliojančiomis ir automatiškai pakeistomis kolektyvinės sutarties sąlygomis. Tačiau „tos darbo sutarčių sąlygos, kurios darbininkams yra palankesnės negu nurodytosios kolektyvinėje sutartyje, nelaikomos prieštaraujančiomis kolektyvinei sutarčiai“<sup>33</sup>. Taigi aptariamoji rekomendacija nustato įpareigojantį kolektyvinės sutarties pobūdį ir jos viršenybę individualių darbo sutarčių atžvilgiu, tačiau pripažįsta galiojančiomis tas individualių darbo sutarčių sąlygas, kurios kolektyvinę darbo sutartį pasirašiusiems darbininkams yra palankesnės.

Darbuotojas gali individualioje sutartyje susitarti dėl geresnių darbo sąlygų nei nustatytos kolektyvinėse sutartyse. Šiuo atveju pirmenybė teikiama darbo sutarties sąlygoms, tiek kiek jos pagerina konkretaus darbuotojo padėtį, palyginant su kolektyvinio atstovavimo pagrindu sukurtomis teisėmis ir įsipareigojimais. Jeigu tam tikros kolektyvinės sutarties sąlygos yra palankesnės darbuotojui nei sutartos darbo sutartyje, turi būti taikomos kolektyvinės sutarties sąlygos<sup>34</sup>.

Kaip pavyzdį galima pateikti, darbuotojų atleidimo iš darbo sąlygas. Paprastai darbo sutartyse numatoma, kad darbuotojas atleidžiamas Darbo kodekso nustatyta tvarka. Tačiau, pavyzdžiui, DK 135 straipsnio 1 dalies 5 punkte numatyta, kad kai dėl ekonominių ar techninių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti darbe tie darbuotojai, kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Taigi, kolektyvinė sutartis gali numatyti papildomas darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę likti darbe minėtais atvejais, kategorijas. Tai, pavyzdžiui, darbuotojai, kurie buvo renkami darbuotojų atstovais arba darbo ginčų komisijos nariais, daugiavaikių šeimų nariai, profesinių sąjungų aktyvistai ir kt. Tokiais atvejais nors ir darbo sutartis numato, kad darbuotojas atleidžiamas DK nustatytais atvejais, jis, remiantis kolektyvine sutartimi, gali turėti pirmenybę likti darbe kitų darbuotojų atžvilgiu.

Kalbant apie užsienio šalių praktiką, pažymėtina, jog daugelio valstybių įstatymuose nurodoma, kad kolektyvinė sutartis gali reglamentuoti bet kokius darbdavio ir darbuotojų tarpusavio santykių klausimus. Kai kuriose šalyse, pvz., Belgijoje, Japonijoje, JAV, Liuksemburge ir Prancūzijoje, visų ar atskirų kolektyvinių sutarčių rūšių turinį apibrėžia įstatymai ar teisminiai organai. Kitų valstybių įstatymai suteikia kolektyvinės sutarties šalims visišką laisvę nustatyti kolektyvinės sutarties turinį.

---

<sup>33</sup> TDO rekomendacijos Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ 3 (1), (2) ir (3) paragrafas.

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys, Vilnius, Justitia, 2003, P. 87.

Daugelyje valstybių vis tik galioja taisyklė (vadinama „in favorem“ principu), pagal kurią kolektyvinė sutartis negali pabloginti darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią jam nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Darbo sutartys, prieštaraujančios kolektyvinių sutarčių sąlygoms, laikomos niekinėmis, jei jos numato darbuotojui padėtį nepalankesnę nei numatyta kolektyvinėje sutartyje.

Ši taisyklė negalioja tokiose valstybėse kaip Airija ir Jungtinė Karalystė, kur darbo sutartis gali nustatyti tiek gerinančias, tiek bloginančias darbuotojo padėtį sąlygas lyginant su kolektyvinės sutarties nuostatomis. Prancūzijoje kolektyvinėse sutartyse negali būti keičiamos (net ir į palankesnę darbuotojui pusę) įstatymų nuostatos, priskiriamos taip vadinamai „absoliučiai viešajai tvarkai“ (draudimas indeksuoti darbo užmokestį, darbo teismų priimtų sprendimų laikymasis, baudžiamųjų bausmių rūšys ir kt.)<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва, 1999. Р. 149-150.

## **5. ESMINIAI DARBO SUTARTIES IR KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SKIRTUMAI IR BENDRI POŽYMIAI**

Kolektyvinės sutartis, skirtingai nei darbo sutartis, sudaroma tik esant tam tikroms sąlygoms. Viena iš jų - kad dirbantieji turėtų teisę savo pasirinkimu kurti organizacijas ir jungtis į jas. Darbdaviams leidžiama kurti nepriklausomas organizacijas ir stoti į jas. Kita sąlyga yra ta, kad abi pusės derėtųsi garbingai. Tai pasaulyje įprasta kolektyvinių derybų išraiška. Jos esmė yra ta, kad kiekviena kolektyvinių derybų šalis turi būti pasirengusi išklausti kitos šalies argumentus. Kiekviena šalis privalo užtikrinti, kad sudaryta kolektyvinė sutartis būtų gerbiama abiejų šalių. Todėl tiek darbdavys, tiek dirbantieji turi geranoriškai siekti, kad sutartis būtų veiksminga<sup>36</sup>.

Darbo teisės normos reguliuoja tik pačius bendriausius samdos sutarties klausimus, nustato tam tikras darbo sąlygas ir darbo apmokėjimo ribas arba minimalias normas. Įdarbinimo sąlygos, darbo saugos ir kiti svarbūs darbo klausimai konkretizuojami kolektyvinėse sutartyse. Taigi valstybinis reguliavimas laikomas asmenų darbo teisių minimumu. Kai kuriais šalims taikomais apribojimais, nustatant kolektyvinių sutarčių turinį siekiama užtikrinti realią šalių lygybę, neleidžiant darbdaviams pasinaudoti savo ekonominiu ir organizaciniu pranašumu. Draudžiama į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojo padėtį, lyginant su sąlygomis, įtvirtintomis galiojančiuose įstatymuose. Teisė į kolektyvinį sutartinį reguliavimą turi tam tikrus elementus: teisė dalyvauti kolektyvinėse derybose ir jas vesti, teisė kurti ir sudaryti kolektyvines sutartis, teisė savarankiškai nustatyti jų turinį. Teisės į kolektyvinį sutartinį reguliavimą realizavimo forma yra kolektyvinė sutartis. Tai norminis susitarimas, sudaromas tarp darbuotojų ir darbdavio (darbdavių).

Kalbant apie individualios ir kolektyvinės darbo sutarčių skirtumus, reikia paminėti ir jų šalį bei taikymo sferą. Darbo sutartis – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuris įtvirtina tik šių šalių teises ir pareigas, neliečiant kitų asmenų teisių ir teisėtų interesų.

Tuo tarpu kolektyvinė sutartis apima žymiai didesnę reguliuojamų teisinių santykių sferą. Kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos valstybės (nacionaliniu), šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) bei įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio lygmeniu. Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.). Nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutartys sudaromos

---

<sup>36</sup> Tarptautinis darbo biuras. Kolektyvinės derybos. Lietuvos vietinio ūkio ir paslaugų darbuotojų profesinių sąjungų federacija, 1996. P. 11 – 12.

reguluoti profesinių – sąjungų ir darbdavių organizacijų darbo santykius ir su jais susijusius socialinius ir ekonominius klausimus.

Darbo kodekso 50 str. 2 ir 3 d. numatyti šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių tikslai, yra konkretus nacionalinės sutarties pritaikymas, atsižvelgiant į šakos, teritorijos socialines ir ekonomines problemas. Gali būti nustatytos kitos norminės sąlygos, kurios turi tai šakai ar teritorijai būdingų ypatumų. Nacionaliniu lygmeniu sutarti dalykai turėtų būti paskirstomi žemesniu (šakos, teritoriniu) lygmeniu. Tačiau tokio lygio kolektyvinės sutartys, galinčios reguliuoti darbdavių ir darbuotojų darbo, socialinius santykius bei iš dalies užtikrinti trišalės partnerystės įgyvendinimą nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu dar nėra populiaros. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, kuri vadovaudamasi „Nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarka“<sup>37</sup>, registruoja nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis, šiai dienai tėra pasirašyta tik viena šakos kolektyvinė sutartis, kurią pasirašė Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacija ir Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacija<sup>14</sup>. Šios šakinės kolektyvinės sutarties normos bus taikomos visiems žemės ūkio bendrovių darbuotojams, dirbantiems įmonėse, kurios priklauso žemės ūkio bendrovių asociacijai. Tiek nedaug kolektyvinių sutarčių pasirašoma dėl to, kad daugelį metų vyravo pozicija, kad darbo santykius turi reglamentuoti valstybė ir šiai dienai vis dar silpna trišalės partnerystės sistema nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiais bei tai, kad nepakankamai darbuotojai ir darbdaviai įtraukiami į socialinį bendradarbiavimą.

Trišalė partnerystė iš esmės veikia tik nacionaliniu, valstybiniu lygiu, kadangi joje faktiškai ir praktiškai nedalyvauja regionų, šakos atstovai, į socialinį dialogą neįtraukiami arba yra labai neaktyvūs vietos socialiniai partneriai ir savivaldos institucijos. O toks pastarųjų dalyvavimas yra pageidautinas, jei ne būtinas, kadangi nacionalinė kolektyvinė sutartis galėtų nustatyti bendrus darbo - socialinių santykių reguliavimo principus - ne tik normas, bet ir bendrąsias darbo sąlygas, kurios turėtų būti taikomos visoje šalyje atsižvelgiant į kolektyvinėje sutartyje nustatytus kriterijus. Šakos kolektyvinėje sutartyje galėtų būti nustatomos norminės sąlygos, taikomos visoje šakoje (paslaugoms). Toks trišalis susitarimas galėtų nustatyti tos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų darbo apmokėjimo, saugaus darbo sąlygas, užimtumo ir kitas socialines garantijas ir nuolaidas šakos darbuotojams. Teritorinės kolektyvinės sutartys nustatytų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų ypatumus (garantijos ir lengvatos), susijusius su miesto, rajono, kito administracinio - teritorinio suskirstymo ypatumais. Pastarųjų šalys - savivaldybių administracijos, darbdavių ir profesinių sąjungų teritorinės organizacijos - savo susitarimu galėtų papildyti nacionalinę ir

---

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 19 d. nutarimas Nr. 1815 „Dėl nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos“ //Valstybės žinios, 2002, Nr. 112-5010.

šakines sutartis, sudarydamos specializuotą teisės aktą, nustatanti atitinkamų socialinių, darbo problemų sprendimo sąlygas, susijusias su teritorinėmis ypatybėmis. Tai būtų diferencijuotas dokumentas, skirtas reguliuoti regioninius darbo santykius. Jos turėtų būti periodiškai atnaujinamos. Šių sutarčių tikslas - išplėtoti jų kompetencijai priklausančius klausimus arba pritaikyti nacionalinę ar šakos kolektyvinę sutartis. Reikia pažymėti, kad tokie socialiniai susitarimai yra išties reikšmingi įgyvendinant socialinę partnerystę, kaip socialinės taikos užtikrinimo priemonę, todėl, kad jų paskirtis didinti darbo apmokėjimą ryšium su kompensacijų išmokėjimu dėl kainų didėjimo infliacijos, gerinti saugos darbe ir kitas socialinio aprūpinimo sąlygas, spręsti darbuotojų užimtumo ir perkvalifikavimo klausimus, palaikyti socialinę taiką tarp darbuotojų ir darbdavių.

Skirtingai nei darbo sutartį, kolektyvinę darbo sutartį sudaro prievolinė ir norminė dalys. Prievolių dalyje pateikiami konkretūs darbdavio ir darbuotojų įsipareigojimai, kurie, sudarius sutartį, įgauna tam tikros teisinės prievolės pobūdį. Šie įsipareigojimai turi būti vykdomi laikantis sutartyje numatytų terminų.

Norminę kolektyvinės sutarties dalį sudaro teisės normos, nustatančios konkrečias lokalias darbo sąlygas, taisykles, kurias privalo vykdyti darbdavys ir darbuotojai. Šios sąlygos (taisyklės) galioja visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką ir taikomos tos įmonės darbuotojams, įvykus sutartyje nurodytiems juridiniams faktams. Sutartyje negalima nustatyti sąlygų, kurios neleistų taikyti vienu ar kitu teisės normų ar nustatytų blogesnes darbo sąlygas, nei numato Darbo kodeksas, kiti įstatymai bei norminiai teisės aktai (DK 4 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad „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“). Tačiau įstatymai nedraudžia kolektyvinės sutarties norminėje dalyje nustatyti sąlygų, kurios didina darbuotojų darbo teisių garantijas, lengvatas ir pan. Sudarant kolektyvines sutartis suponuojamas valstybinio ir sutartinio (imperatyvaus ir civilinio) reguliavimo metodų darnumas.

Rengiant kolektyvinę sutartį būtina žinoti, kad norminės ir prievolinės nuostatos nustatomos pagal darbdavio finansinius išteklius. Darbdavio galimybės disponuoti uždirbtomis lėšomis priklauso nuo to, kokios rūšies įmonė yra darbdavys. Darbdavys įmonės savininkas turi neribotas galimybes disponuoti uždirbtomis lėšomis. Tuo tarpu įmonė, veikianti valdymo ar patikėjimo teisės pagrindu, lėšomis disponuoja tik pagal suteiktas teises, pagal sudarytą sąmatą, todėl ir lengvatų darbuotojams ar įsipareigojimų darbdaviams nustatymas ribojamas minėtų sąlygų.

Darbo teisės kūrimo taisyklių negalima įgyvendinti jų nesukonkretinus. Įmonės 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 ar nustatytų darbo sąlygas blogesnes, nei numato DK ir galiojantys įstatymai bei kiti norminiai teisės aktai. Kolektyvinės sutarties sąlygos, bloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią numato įstatymai, DK ir kiti norminiai teisės aktai, negalioja ir neturi būti vykdomos (DK 4 str. 4 d.). Darbo santykių teisinio reguliavimo pagrindas – valstybinio ir sutartinio reguliavimo metodų darnumas.

Skiriasi ir kolektyvinės ir darbo sutarties tikslai. Kolektyvinės sutartys, kaip darbdavių ir darbuotojų socialinio dialogo pasekmė, pirmiausia atsirado Anglijoje. Ten XVIII a. susikūrė ir pirmosios profesinės sąjungos - tuo metu šioje šalyje buvo bene labiausiai išsivysčiusi pramonė, o tai įtakojo didesnę nei kitose šalyse darbuotojų aktyvumą siekiant darbo sąlygų gerinimo. Taigi istoriškai kolektyvinės sutartys atsirado kaip socialinės taikos įgyvendinimo priemonė darbdaviams ir darbuotojams suderinus savo pozicijas ir teisiškai įforminus dvišalį susitarimą.

Kolektyvinės sutartys Didžiojoje Britanijoje bei kitose Vakarų Europos šalyse nuo pat jų atsiradimo iki šių dienų išlieka pagrindiniu šaltiniu, reguliuojančiu darbo sąlygas konkrečioje įmonėje. Pavyzdžiui, Prancūzijoje nuo XIX a. pabaigos sudaromų kolektyvinių sutarčių skaičius pastebimai augo (1910 m. buvo sudaryta 252 kolektyvinės sutartys). Dažniausiai jomis būdavo siekiama išspręsti konkrečius kilusius konfliktus. Tuo tarpu Rytų Europoje teisinis darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis paplito vėliau - pavyzdžiui, panašus teisinis aktas Rusijoje pirmą kartą buvo pasirašytas 1904 metais.

Vėliau kolektyvinė sutartis tapo svarbiu darbuotojų teisių gynimo įrankiu. Šiuo metu individualiose darbo sutartys įtvirtina tik pagrindines kiekvieno darbuotojo darbo sąlygas, t.y. jo funkcijas, darbovietę bei atlyginimą, kitus klausimus paprastai paliekama reglamentuoti kolektyvinėms darbo sutartims. Todėl kolektyvinių darbo sutarčių tikslas papildant individualios darbo sutarties sąlygas – nustatyti kuo geresnes šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas.

DK ir kiti įstatymai apibrėžia tam tikras minimalias garantijas (minimalųjį darbo užmokestį ir kt.), maksimalią darbo laiko trukmę ir minimalias poilsio laiko normas, pagrindines darbuotojų saugos ir sveikatos normas bei taisykles ir kt. sąlygas, numatytas DK 4 straipsnio 1 dalyje, kurias turi vykdyti darbdavys ir kurių turi laikytis darbuotojai. Sąlygos, kurios pablogina DK ar įstatymais numatytas darbo sąlygas negalioja.

Taigi įmonėse, įstaigose ir organizacijose pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka, gali būti priimami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai:

- 1) nustatantys darbo sąlygas, kurios nereglamentuotos darbo įstatymais ir kitais norminiais

teisės aktais;

2) papildantys, palyginti su nustatytais įstatymais bei kitais norminiais teisės aktais, darbo, socialinės ir buitines lengvatas darbuotojams ar atskiroms jų grupėms.

Pagal DK 59 str. Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Ji gali būti sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose. Be to, įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnybose ypatumus nustato įstatymai, reglamentuojantys tų tarnybų veiklą. Šalių pasirašyta įmonės kolektyvinė sutartis (DK 6 str.) tampa vietiniu (lokaliu) norminiu teisės aktu, privalomu sutarties šalims.

Pagrindinė įmonės kolektyvinės sutarties paskirtis - reglamentuoti darbo, socialines ir ekonomines sąlygas. Įmonės kolektyvinės sutarties normų atliekamos funkcijos rodo valstybės valdžios institucijų ir kolektyvinio sutartinio reguliavimo subjektų priimamų teisės normų sąveiką, tam tikrą subordinaciją. Kolektyvinės sutarties funkcijos:

- a) valstybės nustatytų teisės normų konkretinimas;
- b) įstatymų leidėjų nustatytų lengvatų ir garantijų didinimas;
- c) teisės spragų likvidavimas;
- d) darbo sąlygų įmonėje nustatymas<sup>38</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo įstatymai draudžia kolektyvinėse sutartyse numatyti sąlygas pabloginančias darbuotojų padėtį. Ši taisyklė negalioja tokiose valstybėse kaip Airija ir Jungtinė Karalystė, kur darbo sutartis gali nustatyti tiek gerinančias, tiek bloginančias darbuotojo padėtį sąlygas lyginant su kolektyvinės sutarties nuostatomis. Prancūzijoje kolektyvinėse sutartyse negali būti keičiamos (net ir į palankesnę darbuotojui pusę) įstatymų nuostatos, priskiriamos taip vadinamai „absoliučiai viešajai tvarkai“ (draudimas indeksuoti darbo užmokestį, darbo teismų priimtų sprendimų laikymasis, baudžiamųjų bausmių rūšys ir kt.)<sup>39</sup>.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad kolektyvinės darbo sutarties tikslas – nustatyti įmonės ar tam tikros ekonomikos šakos įmonių darbuotojams kuo geresnes ekonomines, socialines ir kitas sąlygas, už kurias blogesnių negalėtų nustatyti darbuotojas ir darbdavys sudarydami individualią darbo sutartį.

Kaip jau minėta, konkrečius darbinius santykius reglamentuoja įstatymai, kolektyvinės bei individualios darbo sutartys. Kalbant apie kolektyvinių ir individualių darbo sutarčių santykį, pažymėtina, jog skiriasi šių sutarčių subjektai.

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 188.

<sup>39</sup> Трудовое и социальное право зарубежных стран (res cottidiana). Москва, 2002. С. 126.

Individuali darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, 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. Taigi darbo sutartis yra darbdavio ir darbuotojo dvišalis susitarimas, numatantis tarpusavio teises ir pareigas.

Darbo sutarties pagrindu atsirandančios darbo teisės ir pareigos pirmiausia liečia darbo teisės subjektus, t.y. darbuotoją ir darbdavį, kurie yra darbo sutarties šalys. Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą bei veiksnumą, ir dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. DK 13 straipsnis numato, kad galėjimas turėti darbo teises ir pareigas, t.y. darbinis teisnumas pripažįstamas visiems LR piliečiams, taip pat ir užsienio piliečiams bei asmenims be pilietybės, nuolat gyvenantiems mūsų šalyje, išskyrus įstatymuose numatytas išimtis.

Visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas, t.y. darbinis veiksnumas vienu metu atsiranda asmeniui, kuriam suėjo 16 metų, išskyrus DK ir kituose darbo įstatymuose numatytas išimtis. Tai reiškia, kad asmenys, būdami tokio amžiaus, gali būti priimti į darbą, kartu jie tampa darbo sutarties šalimi. Bet DK 104 straipsnio 2 dalis numato, jog darbo sutartys gali būti sudaromos ir su asmenimis, turinčiais dalinį darbinį veiksnumą, t.y. su nepilnamečiais nuo 14 iki 16 metų amžiaus.

Kita individualios darbo sutarties šalis – darbdavys. Teisinėje literatūroje nemažai kritikos susilaukė buvęs darbo sutarties įstatymo 5 str. pateiktas darbdavio apibrėžimas. Vadovaujantis juo, darbdaviais buvo laikomi visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų savininkai, jų vadovai, paskirti, išrinkti ar kitokia tvarka įgiję įgalinimus pagal atitinkamų įmonių, tarp jų ūkinių bendrijų ir individualių įmonių, įstatymus (įstatus, nuostatus, steigimo dokumentus). Tuo pagrindu remiantis, jie įmonės vardu galėjo sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį, atlikti kitokius veiksmus vykdant darbo įstatymų nuostatas.

DK šių netikslumų neliko. Darbo kodekso 16 straipsnio 1 dalis apibrėžia kriterijus ir požymius, kuriais nustatoma, ką laikyti darbdaviu - juo gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą.

Civilinio kodekso 2.33 straipsnio 1 dalyje nustatoma, kad įmonė, įstaiga ar organizacija turinti savo pavadinimą ir kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme, laikomi juridiniais asmenimis. Tam, kad pripažinti tam tikrą organizacinę struktūrą juridiniu asmeniu būtini šie pirminiai požymiai: organizacinis



vieningumas, civilinis teisnumas ir veiksnumas, bei civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas. Juridiniu asmeniu gali būti laikomi susivienijimai tik esant visiems pirminiems požymiams.

Įmonė - tai susivienijimas, užsiimantis ūkine komercine veikla arba veikla, kuria siekiama naudoti jos steigėjams. Įstaiga - tai susivienijimas, vykdomas įstatymų nustatytas valstybės ar savivaldybės funkcijas, ar susivienijimas, veikiantis socialinio, švietimo, mokslo, kultūros, sporto ar kitokiose panašiose srityse, kurio tikslas - tenkinti tam tikrus viešuosius interesus. Organizacija - yra bet kuris susivienijimas, skirtas jį sudarančių narių poreikiams tenkinti ir tikslams įgyvendinti<sup>40</sup>.

Darbdavio teisinis statusas nepriklauso nuo nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies, veiklos pobūdžio. Darbdaviais gali būti viešieji arba privatūs, valstybės arba savivaldybės, ribotos arba neribotos atsakomybės, pelno siekiantys arba nesiekiantys juridiniai asmenys ir kitokios organizacinės struktūros.

Juridiniai asmenys teisumą ir veiksnumą įgyja tuo pačiu metu, kai įregistruojamas juridinių asmenų registre. Juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus<sup>21</sup>. Darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus (administraciją). Šie organai formuojami ir veikia pagal įstatymus ir darbdavių veiklos dokumentus<sup>41</sup> (įstatus, nuostatus, steigimo sutartis). Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 2 dalis nustato, kad kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienašmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą, jeigu steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nenumatyta kitokia organų struktūra. Juridinio asmens valdymo organų nariais gali būti tik fiziniai asmenys, o kitų organų nariais - ir fiziniai, ir juridiniai asmenys.

Darbo kodekso 18 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Nors darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos darbuotojai, galintys duoti nurodymus, pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą<sup>42</sup>. Tai reiškia, kad

---

<sup>40</sup> Respublikos civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys/vadovas prof. V. Mikelėnas. Vilnius: Justitia, 2002. P. 94-95.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74. 2.81 str., 1 d.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 14 str. 2 d.

darbdavio vadovas ar administracijos darbuotojai, galintys duoti nurodymus turi teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo teisinius santykius.

Darbo kodekso 16 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbdaviu gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys, t.y. asmeniškai. Fizinio asmens teisnumas ir veiksnumas nustatomas ne pagal darbo teisės, o pagal civilinės teisės normas, t.y. pagal CK antrosios knygos I dalies I skyrių. Civilinis teisnumas pripažįstamas visiems asmenims, ir jis atsiranda fizinio asmens gimimo momentu ir išnyksta jam mirus. Civilinio teisnumo turinys nustatytas CK 2.4 straipsnyje: fizinis asmuo gali turėti turtą, verstis komercine ūkine veikla, steigti įmones ir kitokius juridinius asmenis, pasirinkti veiklos rūšį, taip pat turėti kitokias turtines ir civilinės teisės saugomas asmenines neturtines teises.

Kolektyvinės sutarties šalys yra visai kitokios. Pažymėtina, jog jos skiriasi nuo kolektyvinės sutarties rūšies.

DK 51 straipsnyje nustatyta, kad nacionalinė, šakos, teritorinė kolektyvinė sutartis sudaroma tarp profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų, o DK 60 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalimi yra įmonės darbuotojų kolektyvas.

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalys atitinka socialinės partnerystės šalis (darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos). Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina socialinės partnerystės sistemą, kurią sudaro Lietuvos Respublikos trišalė taryba bei kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos, komitetai), sudaromos įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka.

Valstybė dalyvauja socialiniame dialoge nacionaliniu, regioniniu ir savivaldybių lygiu. Socialinės partnerystės struktūros yra sudaromos ir keičiamos. Tiek darbdaviai, tiek profesinės sąjungos nacionaliniu lygiu yra susijungusios į susivienijimus. Tik jie yra atstovaujami Trišalėje taryboje. Be to, egzistuoja rūmai bei darbdavių ir profesinių sąjungų susivienijimai, kurie yra suskirstyti į šakas ir regionus. Kaip struktūra, taip ir kompetencijų bei tuo pačiu ir valdžios pasidalijimas dar nėra nusistovėjęs ir nuolat keičiasi. Pagrindinis dalyvavimo trišaliame bendradarbiavime tikslas yra keistis informacija, siekti interesų balanso, gauti pagrindinių socialinių partnerių pritarimą Vyriausybės politikai, formuoti socialinę - ekonominę politiką, kuri atspindėtų partnerių požiūrį ir interesus. Šiuo tikslu, Lietuvos Respublikos trišalė taryba kas du metus patvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros priemonių planus. Socialinių partnerių atstovų sprendimai yra rekomendaciniai. Atsižvelgdama į socialinių partnerių santykių savireguliacijos bei konkrečių sutarimų

pasiekimo galimybę, Vyriausybė aktyviai dalyvauja derybų procese, siekiant pasirašyti sutartis, šiuose pasiektuose susitarimuose. Tačiau socialinio dialogo šalims ne visada pasiseka susitarti dėl bendros nuomonės ir tokiu būdu Vyriausybė ne visada gali remti bendrą socialinių partnerių poziciją, todėl Taryba dažnai veikia kaip informacijos birža ir diskusijų forumas svarbiais socialiniais ir darbo klausimais<sup>43</sup>.

Darbdavys, kaip kolektyvinės sutarties šalis, gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kitas organizacinis darinys, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies ir veiklos pobūdžio. Darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, jo darbinį teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja CK nuostatos. Įmonėse gali būti numatytas vienašmenis arba kolegialus valdymo organas. Pastaruoju atveju kolektyvinėse derybose darbdaviui atstovauja valdyba.

Darbdavių organizacijų specifika ta, kad jos atstovauja darbdavių socialiniams ir ekonominiams interesams ir juos gina. Jas sudaro ne individualūs asmenys, o įmonės. Nacionalinio, šakos ar teritorinio lygmens darbdavių atstovai yra asociacijos, konfederacijos, sąjungos, koncernai, susivienijimai. Darbdavių asociacija (organizacija) savaime neišgauna darbdavių asociacijos statuso, taip pat negauna darbdavių atstovavimo, dalyvavimo socialinėje partnerystėje, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo kompetencijos, jei tokia asociacijos kompetencija nėra nurodyta jos įstatuose. Darbdavių organizacija, turėdama įstatų numatytas atstovavimo teises ir veikdama kaip darbdavių įgaliotasis atstovas, derasi su profesinėmis sąjungomis, Vyriausybės ar savivaldybių institucijomis, sudaro kolektyvines sutartis ne tik savo vardu (kolektyvinių sutarčių prievolinė dalis), bet ir savo narių vardu (kolektyvinių sutarčių norminė dalis)<sup>44</sup>. Nacionaliniame lygmenyje darbdavių pusėje veikia dvi, t.y. Lietuvos pramoninkų ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos. Lietuvos pramoninkų konfederacija yra pripažinta dominuojanti darbdavių organizacija.

Tuo atveju, kai įmonėje veikia ir vienasmenis, ir kolegialus valdymo organas, nustatant darbdavio atstovą kolektyvinėse derybose, turi būti vadovaujama įmonės įstatų nuostatomis. Jei juose nekalbama apie vykdomojo organo kompetenciją sudarant kolektyvinę sutartį, darbdaviui turėtų atstovauti vienasmenis organas, kadangi būtent per jį yra įgyvendinamas darbdavio - juridinio asmens - darbinis teisnumas ir veiksnumas.<sup>43</sup>

Kai kolektyvinė sutartis sudaroma įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, darbdavys yra atstovaujamas įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo ar kito tinkamai įgalioto, priklausomai nuo organizacijos statuso, asmens.

---

<sup>43</sup> Trišalės tarybos 1998 m. lapkričio 19 d. nutarimu patvirtintų Trišalės tarybos nuostatų 3 p. // <http://www.lrtt.lt/nuostatai.htm> prisijungimo laikas 2007-03-15.

<sup>44</sup> Socialinio dialogo stiprinimas Lietuvoje -Vilnius, 2003. p. 151.

Tuo atveju, kai darbdavys yra fizinis asmuo, sudarant įmonės kolektyvinę sutartį atstovavimo klausimas nėra keliamas, nes jis pats ir turi teisę dalyvauti kolektyvinėse derybose. Sudarant nacionalines, šakos ar teritorines kolektyvines sutartis darbdavius atstovauja juos vienijančios organizacijos: asociacijos, federacijos, konfederacijos, sąjungos, koncernai, susivienijimai. Darbdavių organizacijų specifika ta, kad jos atstovauja darbdavių socialiniams ir ekonominiams interesams ir juos gina. Deja, pastebėta, kad nemažai naujųjų ES valstybių, tarp jų ir Lietuvoje, darbdavių „organizacijų atlieka verslo/prekybinį vaidmenį, sutelkiant dėmesį į ekonominius klausimus ir lobizmą, o ne į darbo santykių klausimus ir derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo“<sup>45</sup>.

Pažymėtina, jog darbdavys gali būti ir kelių asociacijų nariu. Įstatymas nedraudžia darbdaviui sudaryti keleto aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių su skirtingomis profesinėmis sąjungomis ar jų susivienijimais. Tačiau tokiu atveju gali kilti skirtingų kolektyvinių sutarčių konkurencijos problema, kuri turėtų būti sprendžiama pagal *in favorem* principą, t.y. taikomos darbuotojui palankesnės sąlygos.

Užsienio valstybių praktikoje nėra bendro kolektyvinių sutarčių normų konkurencijos sprendimo būdo - arba leidžiamas kolektyvinių susitarimų pliuralizmas ir numatomos jų normų konkurencijos sprendimo taisyklės, arba jis visiškai uždraudžiamas.

DK 60 str. 1 dalis nustato, kad “įmonės kolektyvinės sutarties šalys yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriems atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai”<sup>46</sup>.

Darbuotojai galimybę atstovauti savo teisėms ir interesams bei juos ginti įgyvendina per darbuotojų kolektyvą. Ne kas kitas, o būtent darbuotojų kolektyvas yra įmonės kolektyvinės sutarties šalis (DK 60 str. 1 d.). Ši subjektą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu (DK 17 str.). Beje, darbuotojų kolektyvas kartu su darbuotoju ir darbdaviu yra vienas iš trijų darbo teisės subjektų. Atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jų veiklos tikslai – darbuotojų profesinių, socialinių ir ekonominių interesų apsauga.

Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Atstovavimo metu priimti bendri išipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių išipareigojimų veikimo sritį. Pagal DK 20 str. profesinės sąjungos, gindamos darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines

---

<sup>45</sup> Carley M. Darbo santykiai Europos Sąjungos valstybėse-narėse ir valstybėse-kandidatėse / Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002. P. 117.

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. UAB „Ekonominės analizės ir leidybos centras“, 2003; P. 15.

teises bei interesus, vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, darbo kodeksu ir savais įstatais.

Jeigu įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tarp darbdavio ir darbo tarybos, vadovaujantis DK IX skyriuje nustatytais kolektyvinių sutarčių sudarymo nuostatomis (DK 60 str. 4 d.). Taigi, sudarant kolektyvinę sutartį, darbuotojams pagal minėtas nuostatas atstovauja arba įmonėje veikianti profesinė sąjunga, arba, kai tokios profesinės sąjungos nėra, darbo taryba.

Tokia nuostata buvo įtvirtinta todėl, kad Lietuvos praktika parodė, kad teisės atstovauti ir ginti darbuotojų teises ir interesus suteikimas išimtinai profesinėms sąjungoms nėra visiškai veiksmingas. Kaip jau minėta, šiuo metu Lietuvoje ryški silpna narystės profesinėse sąjungose tendencija, skirtingais nepatvirtintais duomenimis (nes oficialaus tyrimo iki šiol nėra atlikta), 12-15 procentų visų darbuotojų (profesinės sąjungos veikia tik 10 procentų visų įmonių)<sup>47</sup>. Profesinės sąjungos yra negausios ir neveikia vieningai, todėl daugumoje darbuotojų kolektyvinių sutarčių nėra. Lietuvoje vyrauja smulkios ir vidutinės įmonės, kur retai veikia profesinės sąjungos. DK daugelį klausimų leidžia ir paveda spręsti kolektyvinėmis derybomis, o kai nėra kolektyvinės sutarties ir darbuotojų kolektyvų atstovų, tokie klausimai yra sprendžiami darbdavio nuožiūra. Taip darbdavys įgyja teisę diktuoti savo sąlygas. Akivaizdu, jog tokia praktika įrodo, kad išimtinių teisių atstovauti ir ginti darbuotojų teises ir interesus suteikimas profesinėms sąjungoms neužtikrina veiksmingo darbuotojų kolektyvinio atstovavimo. Tokiu atveju absoliuti dauguma darbuotojų lieka be savo atstovaujamojo organo ir negali įgyvendinti DK nustatytų teisių, kai tokių teisių įgyvendinimas yra susijęs su kolektyvinėmis derybomis. Siekiant ištaisyti susiklosčiusią padėtį buvo priimta koncepcija, kuria atsisakoma kolektyvinio atstovavimo teisės išimtinio suteikimo profesinėms sąjungoms ir įtvirtinamas alternatyvus darbuotojų teisių interesų atstovavimo ir gynimo būdas - darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė suteikiama ir darbo taryboms. Pažymėtina, kad svarstant DK projektą profesinių sąjungų atstovai priešinosi šiai idėjai ir netgi ėmėsi konkrečių veiksmų. Pavyzdžiui, Profesinių sąjungų susivienijimas Socialinių reikalų ir darbo komitetui pateikė pasiūlymą tarp darbuotojams atstovaujančių subjektų teisių įtraukti profesinių sąjungų išimtinę prerogatyvą sudaryti kolektyvines sutartis<sup>48</sup>.

Darbo taryba nėra darbuotojų organizacija, o tik renkami darbuotojų atstovai. Darbo tarybų statusas ir sudarymo tvarka DK nėra reglamentuotas, šiuos klausimus nustato atskiras

<sup>47</sup> Dambrasienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis // Personalo vadyba. 2002, Nr. 3(49). P. 12-16.

<sup>48</sup> Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos, // Jurisprudencija, 2003, t. 40(32).

Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas<sup>49</sup>. Pagal Šio įstatymo 27 str., jei įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Darbo tarybai ir profesinei sąjungai nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija). Pastaroji nuostata kelia abejones dėl atitikimo DK 19 straipsniui, nes DK nenumato galimybės darbo taryboms veikti kartu su profesinėmis sąjungomis toje pačioje įmonėje. Tačiau TDO konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo“ numato, jog neturi būti sudaromos sąlygos konkurencijai tarp darbuotojų atstovų.

Kalbant apie profesines sąjungas, kaip darbuotojų kolektyvų atstovus, pažymėtina, kad priklausomai nuo valstybėje esamos konkrečios kolektyvinių derybų sistemos, jose dalyvaujančios profesinės sąjungos gali atstovauti tik savo narius arba visus įmonės darbuotojus. TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ prasme gali būti suderinamos abi sistemos. Pagal pirmąją sistemą, paplitusią Vokietijoje, Belgijoje, Švedijoje, Šveicarijoje, Airijoje, Japonijoje ir kitose valstybėse, kolektyvinės sutartys taikomos tik profesinių sąjungų nariams. Kitose valstybėse - Prancūzijoje, Ispanijoje, iš dalies JAV - kolektyvinių sutarčių normos taikomos visiems nariams, neatsižvelgiant į jų narystę profesinėje sąjungoje. Kiekviena iš šių koncepcijų turi savo privalumų ir trūkumų, kurios nors iš jų perėmimas taip pat turi būti pagrįstas socialinėmis, ekonominėmis ir politinėmis valstybės realijomis.

Žinant nedidelį darbuotojams atstovaujančių profesinių sąjungų skaičių ir darbuotojų pasyvumą, darytina išvada, kad jei pasiektos kolektyvinės sutarties normos būtų taikomos tik susitarimo šalių nariams, daugumai valstybės darbuotojų būtų kolektyviai neatstovaujama, be to, profesinių sąjungų gausa sukurtų prielaidas įmonėje rasti daugeliui skirtingų kolektyvinių sutarčių, ir darbo sąlygų reguliavimas net ir vienoje įmonėje neleistinai išsiderintų. Kita vertus, ir darbuotojai, žinodami, kad kolektyvinės sutarties normos bus jiems taikomos, nesvarbu, mokės jie nario įmokas ir dalyvaus profesinės sąjungos veikloje, nebus suinteresuoti jungtis į profesines sąjungas. Vadovaujantis atstovavimo instituto Lietuvoje principais ir tradicijomis ir vengiant galimos skirtingų kolektyvinių sutarčių konkurencijos, DK buvo įtvirtinta nuostata, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos taikomos vadovaujantis ne darbuotojo priklausomumu sutartį sudariusiai profesinei sąjungai, o darbuotojo priklausomumu sutartį sudariusio darbdavio ar darbdavių asociacijos nario įmonei.

Istoriškai profesinės sąjungos susikūrė kaip visų darbuotojų teisių gynėjos. Įmonės profesinė sąjunga, atsižvelgdama į darbuotojų interesus, gali veikti visų jų labui ir siekti, kad

---

<sup>49</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.

būtų nustatytos tos įmonės darbuotojų teisingas darbo užmokestis arba užtikrintos saugios ir sveikos darbo sąlygos. Taigi, profesinės sąjungos priedermė yra ginti savo narių teises bei įstatymų saugomus interesus ir juos atstovauti. Nei DK, nei Profesinių sąjungų įstatyme<sup>50</sup> nenurodoma kriterijų, pagal kuriuos profesinė sąjunga būtų pripažįstama „labiausiai atstovaujančia“ ir galinti sudaryti kolektyvinę sutartį. Be to, LR Konstitucijos 50 straipsnyje numatyta, kad visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Formaliai žiūrint ir tris narius turinti įmonės profesinė sąjunga ir 10000 narių turinti kita profesinė sąjunga ar jų susivienijimas turi lygias kolektyvinių derybų teises. Kurios nors išskyrimas formaliai galėtų būti pripažįstamas antikonstituciniu, tačiau šis, Konstitucijoje įtvirtintas profesinių sąjungų lygybės principas, neturėtų būti laikomas absoliučiu. Jis būtų pažeistas tuo atveju, jeigu kuri nors profesinė sąjunga būtų nepagrįstai valstybės institucijų diskriminuojama arba jei vienai iš lygiaverčių profesinių sąjungų būtų suteikiama daugiau teisių ir privilegijų nei kitai.<sup>51</sup>

Norint įsteigti profesinę sąjungą, būtina laikytis įstatymų nustatytos tvarkos, t.y. būtina, kad ji turėtų:

1) ne mažiau kaip 30 steigėjų arba įmonėje, įstaigoje, organizacijoje būtų ne mažiau kaip 30 steigėjų ar jie sudarytų ne mažiau kaip 1/5 dalį visų darbuotojų, tačiau ne mažiau kaip 3 darbuotojai;

2) susirinkime patvirtintus įstatus (statutą);

3) išrinktus vadovaujančiuosius organus<sup>52</sup>.

Profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo tos dienos, kai įvykdomos visos šios sąlygos ir įregistruojami įstatai (statutas). Profesinės sąjungos, jų susivienijimai įgyja juridinio asmens teises nuo jų įstatų (statuto) įregistravimo dienos. Profesinės sąjungos įstatuose (statute) turi būti nurodoma:

a) profesinės sąjungos pavadinimas ir buveinė;

b) profesinės sąjungos organizacinė struktūra;

c) vadovaujantieji organai;

d) veiklos nutraukimo tvarka;

e) profesinės sąjungos turto valdymo, disponavimo ir naudojimo tvarka.

Profesinės sąjungos yra nepriklausomos nuo darbdavio. Darbdaviui draudžiama sąlygoti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos. Profesinės sąjungos turi teisę jungtis į įvairius susivienijimus.

<sup>50</sup> Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos// Teisė. 1999. Nr. 33(1).P. 11.

<sup>51</sup> Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos// Teisė. 1999. Nr. 33(1).P. 11.

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 6 str. // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

Darbo kodekso 59 straipsnyje numatyta, kad įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Todėl tai, ką suderės darbdavys su darbuotojų atstovais bus taikoma ne tik derybose dalyvavusių profesinių sąjungų narių ar kitų darbuotojų atstovų, bet ir visų kitų įmonės darbuotojų atžvilgiu. Autorės nuomone, toks keliamas reikalavimas yra nepagrįstas, nes kolektyvinės sutarties sudarymas ne visada naudingas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Tokiu būdu nepagrįstai primetamos kolektyvinės sutartys, išplečiama jų taikymo sfera. Kolektyvine sutartimi turėtų būti laikomi savanoriški susitarimai tarp darbdavio ir kelių darbuotojų ar jų grupės dėl papildomų darbo sąlygų. Būtent todėl kolektyvinės sutartys turėtų būti sudaromos tarp darbdavio ir tiesiogiai suinteresuotų darbuotojų ir privalomos tik sutartį pasirašiusiems šalims, o ne visiems darbuotojams.

Profesinių sąjungų padėtis darbo santykiuose yra ypač privilegijuota. Šios privilegijos matomos per tai, kad darbdavys ne gali, o privalo susitarti su profesine sąjunga dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, bei, profesinės sąjungos sudaryta sutartis galioja ne tik jai ir ne tik jos nariams, bet ir visiems kitiems darbuotojams, kurie nieko bendra su profesine sąjunga neturi. Tuo tarpu Darbo tarybos, kurios labiau tiktų atstovauti visos įmonės darbuotojų interesams, dažnai paliekamos sprendimų priėmimo proceso nuošalėje.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad nors darbo sutartis artimai susijusi su kolektyvine sutartimi, ji turi nemažai skirtumų, tokių kaip sutarties šalys, tikslai, normų galia ir t.t. Kolektyvinė sutartis apima žymiai didesnę reguliuojamų teisinių santykių sferą. Darbo sutartys įtvirtina tik pagrindines kiekvieno darbuotojo darbo sąlygas, t.y. jo funkcijas, darbovietę bei atlyginimą, kitus klausimus paprastai paliekama reglamentuoti kolektyvinėms darbo sutartims. Todėl kolektyvinių darbo sutarčių tikslas papildant individualios darbo sutarties sąlygas – nustatyti kuo geresnes šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas.



## IŠVADOS

1. Individuali darbo sutartis - tai dvišalis susitarimas, numatantis darbdavio ir darbuotojo tarpusavio teises ir pareigas. Šiuo susitarimu darbuotojas įsipareigoja personaliai atlikti tam tikrą darbo funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu, nepavedant jos kitam asmeniui, darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams. Ši sutartis yra atlygintina, nes pagal ją darbdavys privalo mokėti darbuotojui už darbą sullygtą atlyginimą.

2. Kolektyvinė sutartis apibrėžia kaip bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo sąlygų ir priėmimo į darbą sąlygų, sudaromas, iš vienos pusės tarp darbdavio, grupės darbdavių arba viena ar keletu darbdavių organizacijų ir, iš kitos pusės, vienu ar keliais darbuotojų organizacijų atstovais, arba nesant tokių organizacijų, su darbuotojų atstovais, tinkamu būdu išrinktais ir įgaliotais pagal šalies įstatymus.

3. Kolektyvinė darbo sutartis yra įmonės lokalinis teisės aktas, ir ja privalo vadovautis tiek kiekvienas darbuotojas, tiek darbdavys. Sudarant kolektyvinę sutartį profesinė sąjunga, bet ne atskiras darbuotojas dalyvauja derantis su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, ją sudaro ir kontroliuoja jos vykdymą. Sutarties šalimi yra ne atskiras įmonės darbuotojas, bet jų visuma – įmonės darbuotojų kolektyvas, todėl atskiras darbuotojas neturi teisės ginčyti kolektyvinės sutarties nuostatos, kurios darbuotojams privalomos nepriklausomai ar jie priklauso profesiniam sąjungai ar ne.

4. Individuali darbo sutartis – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuris įtvirtina tik šių šalių teises ir pareigas, neliečiant kitų asmenų teisių ir teisėtų interesų. Tuo tarpu kolektyvinė sutartis apima žymiai didesnę reguliuojamų teisinių santykių sferą. Kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos valstybės (nacionaliniu), šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) bei įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio lygmeniu. Įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Todėl tai, ką suderės darbdavys su darbuotojų atstovais bus taikoma ne tik derybose dalyvavusių profesinių sąjungų narių ar kitų darbuotojų atstovų, bet ir visų kitų įmonės darbuotojų atžvilgiu.

5. Skiriasi ir kolektyvinės darbo sutarties šalys. Individuali darbo sutartis yra darbdavio ir darbuotojo dvišalis susitarimas, numatantis tarpusavio teises ir pareigas. Nacionalinė, šakos, teritorinė kolektyvinė sutartis sudaroma tarp profesinių sąjungų organizacijų arba įmonės darbuotojų kolektyvo ir darbdavių organizacijų.

6. Individualiose darbo sutartys įtvirtina tik pagrindines kiekvieno darbuotojo darbo sąlygas, t.y. jo funkcijas, darbovietę bei atlyginimą, kitus klausimus paprastai paliekama

reglamentuoti kolektyvinėms darbo sutartims. Todėl kolektyvinių darbo sutarčių tikslas papildant individualios darbo sutarties sąlygas – nustatyti įmonės ar tam tikros ekonomikos šakos įmonių darbuotojams kuo geresnes ekonomines, socialines ir kitas sąlygas, už kurias blogesnių negalėtų nustatyti darbuotojas ir darbdavys sudarydami individualią darbo sutartį.

7. Kolektyvinių sutarčių turinys yra glaudžiai susijęs su individualių darbo sutarčių turiniu, nes individualiose sutartyse nustatoma labai siauras su darbo santykiais susijusių klausimų spektras, o didžiąją dalį su įmonės veikla, jos vidine tvarka susijusių klausimų reglamentuoja kolektyvinė sutartis.

8. Įstatymai suteikia teisę kolektyvinėje sutartyje šalims nustatyti papildomas, palyginti su numatytomis Lietuvos Respublikos įstatymuose, darbo ir socialines buitines garantijas bei lengvatas arba tas sąlygas ir nuostatas, kurių Lietuvos Respublikos įstatymai nereguliuoja ir dėl kurių įmonėms suteikta teisė spręsti pačioms. Tačiau atlikto tyrimo metu paaiškėjo praktiškai visos analizuojamos kolektyvinės sutarties sąlygos kartoja įstatymų nuostatas. Šios kolektyvinės nuostatos iš tikrųjų nieko nereglamentuoja (nebent, pvz., galiojant šiai kolektyvinei sutarčiai DK būtų pakeistas darbuotojo nenaudai, tada liktų galioti kolektyvinės sutarties nuostatos) ir neatlieka pagrindinės kolektyvinių santykių instituto funkcijos - nustatyti lokaliąsias normas.

9. Kolektyvinėse darbo sutartyse darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygos reglamentuojamos labai siaurai ir fragmentiškai. Gana fragmentiškai reglamentuojami ir kiti klausimai, tokie kaip darbo ir poilsio laikas, darbo apmokėjimo sąlygos, kurios taip pat dažniausiai atkartoja įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, kurie įtvirtinta minimalias darbuotojų teisių apsaugos garantijas.

10. Sąlygos, numatytos individualiose darbo sutartyse, prieštaraujančiose kolektyvinei darbo sutarčiai, laikomos negaliojančiomis ir automatiškai pakeistomis kolektyvinės sutarties sąlygomis. Tačiau tos darbo sutarčių sąlygos, kurios darbuotojams yra palankesnės negu nurodytosios kolektyvinėje sutartyje, nelaikomos prieštaraujančiomis kolektyvinei sutarčiai.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### *Teisės aktai:*

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija: LR piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume.- V.: Lietuvos Respublikos Seimo leidykla, 1996.
2. 2001 m. kovo 12 d. Europos Bendrijos Tarybos 2001/23/EB direktyva “Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo”. OJ, 2001, L 082.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios, 2000, Nr. 74.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
6. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
7. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312. (negaliojantis).
8. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49–1699.
9. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 metų konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653.
10. Tarptautinės darbo organizacijos 1981 metų konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.
11. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 metų konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-674.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės plėtros 2003-2004 metų priemonių plano patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 9-294.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 19 d. nutarimas Nr. 1815 „Dėl nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos“ //Valstybės žinios, 2002, Nr. 112-5010.
14. Trišalės tarybos 1998 m, lapkričio 19 d. nutarimu patvirtintų Trišalės tarybos nuostatai. // [http://www.lrtt.lt/nuostatai .htm](http://www.lrtt.lt/nuostatai.htm) prisijungimo laikas 2007-03-15.

### *Specialioji literatūra:*

1. Bogdanskis T. Atleidimo pagrindas - komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*, 2006. Nr. 9.
2. Carley M. Darbo santykiai Europos Sąjungos valstybėse-narėse ir valstybėse-kandidatėse / Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002.
3. Gerard Couturier. *Droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail. 2 edition.* 2001. Presses Universitaires de France.
4. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija, Mokslo darbai*, 2005, t. 74 (66).
5. Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // *Jurisprudencija*. 2003. T.40(32). P. 5-13.
6. Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis // *Personalo vadyba*. 2002, Nr. 3(49). P. 12-16.
7. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
8. Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos// *Teisė*. 1999. Nr. 33(1).
9. Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos // *Teisė*. 2001, Nr. 39.
10. Guobaitė – Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija, Mokslo darbai*, 2005, t. 74 (66).
11. Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. - Vilnius, 2005.
12. Kviatkovskis A. Kai kurios Lietuvos respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos. *Jurisprudencija, Mokslo darbai*, 2004, t. 56 (48).
13. Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos, // *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).
14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
15. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
16. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys/vadovas prof. V. Mikelėnas. Vilnius: Justitia, 2002.
17. Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika.-Vilnius, 1997.

18. Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija, Mokslo darbai, 2005, t. 74 (66).
19. Nekrošius L Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė. 1999. Nr. 33(1).
20. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2005.
21. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, Justitia, 2005.
22. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius, Justitia, 1999.
23. Tarptautinis darbo biuras. Kolektyvinės derybos. Lietuvos vietinio ūkio ir paslaugų darbuotojų profesinių sąjungų federacija, 1996.
24. Socialinio dialogo stiprinimas Lietuvoje - Vilnius, 2003.
25. Трудовое и социальное право зарубежных стран (res cottidiana). Москва, 2002.
26. Жарков Б. Н. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах. Москва, 1983.

***Teismų praktika:***

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2001.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-838/2003.

***Kiti šaltiniai:***

1. Davulis T. Pasaulinis darbo teisės ir socialinės apsaugos kongresas. // [www.leksinova.lt/portal /start.asp?act=news&Tema=39&str=7306](http://www.leksinova.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=39&str=7306); Prisijungimo laikas: 2007-04-02.
2. [www.employment.gov.sk/en/](http://www.employment.gov.sk/en/) Prisijungimo laikas: 2007-04-02.
3. [www.litlex.lt](http://www.litlex.lt).
4. [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt).

# SANTRAUKA

## Individualios ir kolektyvinės darbo sutarčių santykis

Darbo santykius Lietuvoje reglamentuoja 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Tačiau nemažai su darbo santykiais susijusių klausimų galima išspręsti tik sudarant kolektyvines darbo sutartis ir tuo būdu užpildyti kai kurias įstatymų spragas. Tokios sutartys gali būti sudaromos visų rūšių ir priklausomybės formų valstybinėse ir privataus kapitalo įmonėse. Darbuotojai ir darbdaviai gali susitarti iš esmės dėl visko, kas konkrečiai nereglamentuota teisės aktais – dėl darbo ir poilsio laiko, atlyginimo, išėjinių pašalpų, materialinės atsakomybės, darbo saugos ir kompensacijų, kvalifikacijos kėlimo, ir dėl visų kitų šalims aktualių klausimų. Darbo kodeksu (DK) ar valstybės valdymo institucijų norminiais aktais neįmanoma apibrėžti įvairiausių situacijų, kurios galbūt jau yra ar galėtų atsirasti atskirose įmonėse. Todėl reglamentuojant darbo santykius didelį vaidmenį atlieka kolektyvinės sutartys, kurios artimai susiję su individualiomis darbo sutartimis. Būtent individualios ir kolektyvinės darbo sutarčių santykis nagrinėjamas šiame darbe. Darbas yra pakankamai naujas ir aktualus, nes Lietuvos autorių individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių santykis praktikai plačiau nėra analizuotas.

Baigiamąjį darbą sudaro įvadas, du skyriai, kurie skirstomi į smulkesnes sudedamąsias dalis – poskyrius, išvados, literatūros sąrašas ir santraukos anglų ir lietuvių kalba.

Pirmasis skyrius skirtas pateikti individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių sampratą ir jas palyginti.

Antrasis skyrius sudaro didžiąją darbo dalį, nes jame analizuojamos individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių santykis. Šiame skyriuje smulkiai atskleidžiama individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių turinių ypatumai ir jų tarpusavio santykis, plačiau aptariamos individualių ir kolektyvinių darbo sutarčių šalys, kolektyvinių darbo sutarčių tikslai ir teisinė galia lyginant su individualiosiomis darbo sutartimis.

Darbo pabaigoje pateikiamos konkrečios išvados.

## **SUMMARY**

### **Relation between Employment Contract and Collective Agreement**

Individual and collective contracts relation Labor relations in Lithuania regulate the Labor Code of the Republic of Lithuania, established on the first of January of 2003. But only concluding collective contracts can solve a lot of questions of labor relations. In this way can be filed up law breaches. Such contracts can be concluded in all kind of states and private capital enterprises. Employees and employers can deal about everything which is concretely not regulated in legal acts – about the work and rest time, payment, leaving subsidies, material liability, labor security and compensations, the rise of qualification and other actual questions. With Labor code and states institutions legal acts is impossible to determine different situations, which are or may rise in different enterprises. That is why in the regulation of labor relation big place is carries out collective contracts, which are closely related with individual labor contracts. Exactly collective and individual labor contracts relation is analyzed in this work. Work is quiet new and actual, because Lithuanian authors are not widely analyzed the relation between these two kinds of labor contracts.

The work consists of preface, two chapters, which are divided into smaller sections – subdivisions, conclusions, the list of literature and summaries in Lithuanian and English.

First chapter is designated to give information about the notions of individual and collective labor contracts and to compare them.

Second chapter takes the biggest part of the whole work, because the relation between individual and collective labor contracts is analyzed in it. In this chapter are detailed analyzed the singularities of individual and collective labor contracts structure and their relation, widely analyzed the parties of these contracts, collective labor contracts purposes and legal power comparing to individual labor contracts.

In the end of the work are given concrete conclusions.

**AKCINĖ BENDROVĖ**

**„XXX“**

**KOLEKTYVINE SUTARTIS**

**Bendrovės darbuotojų kolektyvo konferencija**

2005 m. gruodžio mėn. 20d. Vilnius

**TURINYS**

1. Bendroji dalis
2. Svarbiausios šalių pareigos
3. Darbo sutartis
4. Darbo laikas
5. Poilsio laikas
6. Darbo užmokestis
7. Darbo drausmė
8. Materialinė atsakomybė
9. Darbuotojų sauga ir sveikata
10. Darbuotojų skatinimas
11. Mokymas ir kvalifikacijos kėlimas
12. Socialinė rūpyba
13. Baigiamoji dalis

**Įvertinant tai, kad**

- atnaujinat ir vykdant Akcinės bendrovės „XXX“ Kolektyvinę sutartį yra ir bus laikomasi abipusio geranoriškumo, pasitikėjimo, supratimo ir atvirumo, vengiama konfrontavimo,

- didžiausia Bendrovės vertybė - darbščių, Bendrovės veiklos tikslams atsidavusių darbuotojų kolektyvas,

- kad papildomos garantijos ir lengvatos gali būti nustatomos tik iš visuotino Bendrovės akcininkų susirinkimo skirtų kolektyvo reikmėms lėšų, parengta ir sudaryta ši Kolektyvinė sutartis.

**1. BENDROJI DALIS**

1.1. Ši Kolektyvinė sutartis parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu



(toliau- Kodeksas), kitais teisės aktais ir 2003-09-30 Akcinės bendrovės „XXX“ (toliau - Bendrovė) Kolektyvinės sutarties nuostatomis bei Bendrovėje veikiančiomis Vidaus darbo ir tvarkos taisyklėmis (toliau - Vidaus taisyklės), žr. 1-ąjį priedą „Vidaus taisyklių sąvadas“.

1.2. Kolektyvinės sutarties šalys yra:

- Bendrovės kolektyvas, atstovaujamas Akcinės bendrovės „XXX“ profesinės sąjungos pirmininkės Dianos Raitelaitienės,
- Darbdavys - Bendrovę atstovaujantis Generalinis direktorius Gintautas Pangonis.

1.3. Kolektyvinės sutarties projektą parengė, tarpusavyje suderino ir darbuotojų susirinkimui (konferencijai) svarstyti pateikė:

- Profesinės sąjungos įgalioji: D.Raitelaitienė - profesinės sąjungos pirmininkė (TD Metrologijos skyriaus viršininkė) K.Moškienė - PD Popieriaus gamybos cecho sandėlininkė, V.Čermavskij -TD REC elektromonteris.
- Darbdavio įgalioji: E.J.Vilkienė- Personalo vadovė, B.Kriščiūnienė- Juridinio skyriaus juriskonsultė, V.Aliukonienė- Darbų saugos tarnybos viršininkė.

1.4. Kolektyvinės sutarties tikslas - sudaryti Bendrovėje darnios gamybinės, ūkinės ir komercinės veiklos sąlygas, stiprinti Bendrovės galimybes konkuruoti tiek į rinką orientuotų darbo sąlygų, tiek ir Bendrovės veiklos atžvilgiu.

1.5. Kolektyvinė sutartis nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų, ir neblogina darbuotojų padėties.

1.6. Kolektyvinėje sutartyje medžiaga išdėstyta tuo pačiu nuoseklumu, kaip ir Kodekse. Joje atkartojamos ir akcentuojamos tik pagrindinės Kodekso nuostatos. Išplečiami tie Kodekso straipsniai ir jų punktai, kurie palieka galimybę darbo santykius reglamentuoti Kolektyvine sutartimi ir įmonės Vidaus taisyklėmis. Tais atvejais daromos nuorodos į Kolektyvinės sutarties priedus ir/arba įmonėje galiojančias Vidaus taisykles.

1.7. Ši Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo datos ir galioja du metus. Šalys negali nutraukti Kolektyvinės sutarties jos galiojimo metu.

1.8. Kolektyvinė sutartis privaloma visiems Bendrovės darbuotojams. Asmenys, nevykdantys ar netinkamai vykdančios Kolektyvinę sutartį, atsako Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka. 1.9. Galiojančios sutarties sąlygos keičiamos ir/ar papildomos bendru šalių susitarimu.

Jei ne vėliau kaip likus šešiasdešimčiai dienų iki Kolektyvinės sutarties galiojimo termino pabaigos nė viena iš sutarties šalių nepateikia raštiško pasiūlymo atnaujinti ar nutraukti sutartį, laikoma, kad susitarta sutarties galiojimą naujam dviejų metų terminui. Tokie pakeitimai ir/ar papildymai, įskaitant ir šiame punkte nurodyta kolektyvinės sutarties

galiojimo termino pratęsimą, įsigalioja nuo jų pasirašymo dienos (jei pasirašytame dokumente nenurodyta kita jo įsigaliojimo data), nesvarstant darbuotojų konferencijoje. Kolektyvinės sutarties pakeitimo ir/ar papildymo tekstai skelbiami artimiausiame Bendrovės laikraščio numeryje.

1.10. Šalys, pasirašiusios Kolektyvinę sutartį, atsako už įsipareigojimų vykdymą, konsultuojasi viena su kita ir sprendžia Kolektyvinės sutarties turinio klausimus, tarpusavio santykius grindžia abipusiu pasitikėjimu ir vengia priešiško.

1.11. Ginčai, kilę vykdant šią sutartį, sprendžiami Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymų nustatyta tvarka.

## **2. SVARBIAUSIOS ŠALIŲ PAREIGOS**

2.1. Svarbiausios darbdavio ir jo įgaliotų vadovų pareigos:

- tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, siekti, kad kiekvienas darbuotojas dirbtų pagal savo specialybę ir kvalifikaciją, turėtų konkrečią savo darbo vietą, aprūpinti juos reikalingais ir tvarkingais įrankiais ir įrengimais, taip pat žaliavomis, medžiagomis ir kitais ištekliais, būtinais normaliam ir ritmingam darbui;
- sudaryti sąlygas darbo našumui didinti, ruošti ir įgyvendinti priemones, didinančias gamybos efektyvumą, gerinančias darbo ir gaminamos produkcijos kokybę;
- siekti, kad darbo užduotys būtų vykdomos su mažiausiu darbo, energetinių, materialinių bei finansinių išteklių sąnaudomis;
- tobulinti darbo apmokėjimo sąlygas, skatinti darbuotojų suinteresuotumą galutiniais savo ir kolektyvo darbo rezultatais, vertinant darbą ir jo apmokėjimą;
- užtikrinti sveikas ir saugias darbo sąlygas, diegti šiuolaikines kolektyvines saugos priemones, šalinančias ar mažinančias profesinės rizikas;
- aprūpinti reikalingomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis ir organizuoti tinkamai priežiūrą;
- rūpintis darbuotojų kvalifikacijos kėlimu ir mokymu;
- pagal išgales rūpintis Bendrovės darbuotojų socialiniais reikalais.

2.2. Svarbiausios Bendrovės darbuotojų pareigos:

- dorai ir sąžiningai dirbti, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti generalinio direktoriaus įsakymus ir tiesioginių vadovų nurodymus;

- gerinti darbo bei gaminamos produkcijos kokybę, vengti aplaidumo ir broko darbe, laikytis gamybinės ir technologinės drausmės;
- laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos darbe, priešgaisrinės saugos reikalavimų;
- imtis priemonių priežastims, trukdančioms normaliai dirbti (prastovoms, avarijoms ir pan.) arba keliančių grėsmę darbuotojų saugai ir sveikatai, šalinti ir apie jas nedelsiant informuoti darbų vadovus bei padalinių vadovybę;
- tausoti ir gausinti Bendrovės turta, racionaliai ir taupiai naudoti žaliavas, medžiagas, energiją, kurą ir kitus materialinius išteklius;
- laikytis materialinių vertybių bei dokumentų saugojimo ir laikymo tvarkos;
- laikytis Bendrovėje nustatyto leidimų režimo, saugoti gamybines, technologines ir komercines Bendrovės paslaptis;
- prideramai elgtis, laikytis bendrųjų moralinių gyvenimo normų;
- laikytis švaros ir tvarkos savo darbo vietose, Bendrovės teritorijoje;
- konkrečias kiekvieno darbuotojo darbus, funkcijas ir prievoles nustato patvirtinti padalinių darbo, darbuotojų pareigų nuostatai ir darbo instrukcijos, darbuotojų saugos ir sveikatos, priešgaisrinės ir kitos instrukcijos bei vidaus norminiai dokumentai.

### **3. DARBO SUTARTIS**

3.1. Apie esamas laisvas ar naujas darbo vietas viešai skelbiama Bendrovėje (skelbimų lentose ir interneto puslapyje). Pirmenybė jas užimti teikiama Bendrovės darbuotojams, jei jų kvalifikacija ir kiti duomenys atitinka tos pareigybės reikalavimus.

3.2. Darbo sutartys sudaromos ir keičiamos Darbo kodekse nustatyta tvarka. Darbo sutartyse surašomos būtinosios sąlygos: įmonės ir struktūrinio padalinio pavadinimas, pareigos ir darbo apmokėjimo sąlygos. Gali būti nurodytos papildomos sąlygos. Sutartys sudaromos 2 egzemplioriais (po vieną Darbdaviui ir Darbuotojui). Neatskiriama sutarties dalimi yra pareigų nuostatai ar darbo instrukcijos (darbininkams), su kuriomis būsimasis darbuotojas supažindinamas pasirašytinai Personalo skyriuje (tarnautojai) ar gamybiniuose padaliniuose (darbininkai).

3.3. Kitos privalomosios sąlygos asmenims, naujai priimamiems į darbą Bendrovėje:

3.3.1. visi darbuotojai privalo pakankamai (priklausomai nuo užimamų pareigų) mokėti valstybinę kalbą (skaityti, rašyti ir kalbėti);

3.3.2. tarnautojai (vadovai ir specialistai) privalo turėti aukštąjį išsimokslinimą, darbininkai - ne

mažesnę kaip vidurinę (išimties gali būti taikomos tiems, kurie pateikia pažymą iš mokslo įstaigos, kad tokio išsilavinimo sėkmingai siekia).

3.4. Bendrovėje sudaromos neterminuotos (nuolatinio pobūdžio darbui) ir terminuotos darbo sutartys. Terminuotos sutartys sudaromos šiais atvejais:

3.4.1. kai vykdomi projektai (apibrėžtos trukmės darbai konkrečiam rezultatui pasiekti),

3.4.2. kai atliekami laikino pobūdžio nustatytos trukmės vienkartiniai darbai,

3.4.3. kai reikia atlikti darbus vietoje kito darbuotojo, kuris yra išėjęs ilgalaikių tikslinių atostogų

arba ilgą laiką serga.

3.5. Darbuotojas pradeda dirbti kitą dieną po sutarties sudarymo, jeigu šalys nesusitarė kitaip.

3.6. Išbandymo laikotarpiu (iki 3 mėnesių) naujam darbuotojui gali būti nustatomas mažesnis atlyginimas (iki 80% tos pareigybės bazinio atlyginimo).

3.7. Darbininkais gali būti priimami asmenys, neturintys laisvai darbo vietai užimti reikalingos

profesijos. Tokiu atveju asmuo įdarbinamas mokiniu ir nustatytą laikotarpį mokomas, o po to atestuojamas (egzaminuojamas) Vidaus taisyklėse nustatyta tvarka ir jam suteikiama atitinkama

profesija. Naujai priimtiems darbininkams-mokimams mokama 80% tos profesijos bazinio atlyginimo. Bendrovės perkvalifikuojamiems darbininkams (kurių darbo vietas mažinamos), įforminus darbo sutarties pakeitimus mokama 100% tos profesijos bazinio atlyginimo. Bendrovės darbininkams, kurie mokomi naujų profesijų, mokamas jo pagrindinės profesijos atlyginimo vidurkis. Sutarties 4-me priede pateiktas sąrašas profesijų, specialybių ir darbų, kur nereikalaujamas specialus profesinis pasirengimas.

3.8. Kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio-ekonominio būtinumo atvejais, darbdavys informavęs darbuotoją turi teisę keisti:

3.8.1. darbo sutarties su darbuotoju sąlygas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo

sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį laikantis nustatytos

sutarties nutraukimo tvarkos;

3.8.2. darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo, jeigu keičiamos visų ar dalies

Bendrovės darbuotojų kategorijų (pareigybių) darbo apmokėjimas. Apie tai darbdavys turi raštu

pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo.

3.9. Darbo sutartis gali pasibaigti šiais pagrindais:

- šalių susitarimu (Darbo kodekso 125 straipsnis);
- suėjus sutartyje nurodytam terminui (terminuotos sutarties atveju, Darbo kodekso 126 straipsnis);
- darbuotojo pareiškimu (Darbo kodekso 127 straipsnis);
- dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (Darbo kodekso 128 straipsnis);
- darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (darbo vietų mažinimas, Darbo kodekso 129 straipsnis, išlaikant visas kodekso numatytas garantijas ir lengvatas). Jei naikinama darbo vieta, kurioje dirba kvalifikuotas darbuotojas, jam sutikus, darbuotojas gali būti perkeltas į kitą panašios specialybės darbo vietą, atleidžiant išjos mažiau kvalifikuotą darbuotoją,
- be įspėjimo (Darbo kodekso 136 straipsnis).

3.1. Bendrovės administracija informuoja profesinę sąjungą apie ketinimą nutraukti darbo sutartį su profesinės sąjungos nariu darbdavio iniciatyva, pateikia dokumentus, susijusius su darbuotojo atleidimu, išskyrus konfidencialią informaciją, ir sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo priima įvertinusi profesinės sąjungos pateiktą informaciją bei išvadas dėl atleidimo, kurios administracijai yra rekomendacinio pobūdžio.

## **4. DARBO LAIKAS**

4.1. Bendrovės darbuotojų darbo trukmė yra 40 valandų per savaitę.

4.2. Administracijos ir kai kurių gamybą aptarnaujančių padalinių darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis. Šių darbuotojų darbo pradžia ir pabaiga nustatoma Generalinio direktorius įsakymu, suderinus su profesinę sąjungą.

4.3. Nepertraukiamai veikiančiuose gamybos padaliniuose ir likusiuose gamybą aptarnaujančiuose padaliniuose taikomas pamaininis darbo režimas ir suminė darbo laiko apskaita. Šiems darbuotojams:

4.3.1. darbo trukmė per savaitę neturi viršyti 48 valandų;

4.3.2. darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytą darbo laiką laiku.

Pasiruošimas darbui (pvz. persirengimas), darbo užbaigimas (pvz. prausimasis, persirengimas) į darbo laiką neįskaičiuojamas;

4.3.3. pamainų darbo grafikai sudaromi ateinantiems kalendoriniams metams. Juos derina

atitinkamų departamentų direktoriai, cechų viršininkai ir profesinės sąjungos atstovas (Darbo kodekso 147 str. 1 d.), o tvirtina Bendrovės Generalinis direktorius. Metų bėgyje grafikai gali būti keičiami ir skelbiami viešai padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo;

4.3.4. užtikrinamas tolygus pamainų keitimasis.

4.4. Darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, nelaikomas viršvalandiniu 2-jame priede išvardytam pareigų sąrašui. Kitiems darbuotojams viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti keturių valandų ir šimto aštuoniasdešimt valandų per metus.

## 5. POILSIO LAIKAS

5.1. Pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaiga, papildomos ir specialiosios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku nustatomos Generalinio direktoriaus įsakymais bei nurodomos jo patvirtintuose darbo grafikuose.

5.2. Kasmetinės atostogos suteikiamos pagal iš anksto sudarytus atostogų grafikus, suderintus su

profesine sąjunga. Atostogų grafikai yra sudaromi Bendrovės padaliniuose kasmet ir pateikiami

Personalo skyriui ne vėliau kaip iki einamųjų metų kovo 1 d. Vadovo ir darbuotojo susitarimu atostogų grafikas gali būti koreguojamas.

Bendrovės politika- suteikti, kai tai įmanoma, kasmetines atostogas pagal darbuotojo pageidavimą, atsižvelgiant į būtinumą užtikrinti saugią bendrovės veiklą bei tinkamą jos organizavimą, ir numatant darbuotojams galimybę turėti atostogas skirtingais metų laikais pagal kiekviename padalinyje nustatytą eiliškumą arba tvarką.

5.3. Darbuotojas gali pasinaudoti visomis atostogomis iš karto arba jų dalimi. Planuojant atostogas dalimis, tai būtina numatyti atitinkamame atostogų grafike.

5.3.1. Suteikiant atostogas dalimis, viena jų turi būti ne trumpesnė kaip keturiolika dienų, jeigu

kitaip nenustato taikomi įstatymai.

5.3.2. kitos dalys šalių susitarimu gali būti trumpesnės, tačiau kaip taisyklė, turi būti išlaikytas darbo ir poilsio dienų santykis 5:2 (t.y. kasmetines minimalias atostogas visumoje sudaro 20 darbo dienų ir 8 poilsio dienas).

5.4. Siekiant ritmingesnio darbo organizavimo, geresnių ekonominių įmonės veiklos rezultatų, galima nustatyti kolektyvines darbuotojų atostogas. Visi įmonės padaliniai (ar jų dalis, priklausomai nuo darbo specifikos), gali būti išleidžiami kasmetinių atostogų vienu

metu (pvz. viena dalis - Kalėdinės atostogos, likusioji atostogų dalis - vieną iš vasaros laikotarpio mėnesių).

5.5. Kasmetines papildomas atostogas reglamentuoja kiti Vyriausybės norminiai aktai.

5.6. Nemokamos atostogos dėl Šeimyninių priežasčių gali būti suteikiamos darbuotojui prašant ir šalių susitarimu iki 30 kalendorinių dienų per metus.

## **6. DARBO UŽMOKESTIS**

6.1. Bendrovėje taikomas darbo apmokėjimo sistemas, darbuotojų darbo užmokestį ir jo apskaičiavimo tvarką reglamentuoja vidaus taisyklės „Darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka“.

6.2. Bendrovė numato mokėti darbuotojams priedus už papildomai atliekamą darbą iš darbo apmokėjimo lėšų. Išbandymo metu, dirbant darbininku-mokiniu, persikvalifikuojant, mokantis

naujų profesijų, atlyginimas nustatomas p.p. 3.6. ir 3.7. nurodyta tvarka.

6.3. Mokėjimą už prastovos laiką reglamentuoja Kodekso 195 straipsnis. Generalinio direktoriaus potvarkiu gali būti nustatytas visiško neatvykimo į darbą režimas.

6.4. Darbuotojo (kaip taisyklė, vadovaujančio) laikino nebuvimo darbe metu (komandiruotė,

atostogos, liga ir kt.) pareigos įsakymu gali būti pavedamos kitam darbuotojui jo sutikimu.

Tuo atveju šiam darbuotojui mokamas jo pareiginio atlyginimo 10-30 % dydžio priedas arba kitas šalių sutarto dydžio priedas už padidintą darbų mastą. Jei į vadovaujančias pareigas įsakymu laikinai skiriamas darbuotojas, kuris palieka savo užimamas pareigas, tačiau jo kompetencija nėra visiškai pakankama toms pareigoms eiti, jam taip pat gali būti mokama nuo 10-30% jo pareiginio atlyginimo priedas, skiriamas tiesioginio vadovo teikimu. Darbuotojams, kuriems pagal pareigines instrukcijas priklauso pavaduoti savo padalinio vadovą arba kitą darbuotoją, apmokėjimas netaikomas.

6.5. Darbo užmokestis išmokamas du kartus per mėnesį: už pirmąją mėnesio pusę - iki to mėnesio 30 dienos, galutinis atsiskaitymas - iki kito mėnesio 15 dienos, Jei šios dienos Bendrovėje yra nedarbo dienos, tai darbo užmokestis išmokamas artimiausią darbo dieną. Mokėjimai atliekami pervedant kiekvienam darbuotojui priklausančią atlyginimą į jo asmeninę banko kortelę (darbuotojams išduodamos Bendrovės pasirinkto banko kortelės).

6.6. Darbo apmokėjimo sąlygų keitimą reglamentuoja Kodekso 203 straipsnis ir Sutarties p.3,8.

6.7. Mokymosi atostogos, kai darbuotojas mokosi savo iniciatyva, apmokamos šalių

susitarimu,

tačiau apmokėjimo dydžio galutinio sprendimo teisė lieka Bendrovės generaliniam direktoriui.

6.8. Bendrovės buhalterija darbuotojams pageidaujant iš jų darbo užmokesčio išskaičiuoja ir perveda mokėjimus už pokalbius mobiliuoju telefonu (kai abonentas priskirtas bendrovei, o darbuotojas juo naudojasi asmeniškai), už sveikatos ir gyvybės draudimą, profsajungos nario mokesčių ir pan.

6.9. Už darbą sąlygomis, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokamas 5-10% padidintas tarifinis atlygis. Darbo vietos, kuriose yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, nustatomos papildant Šią Sutartį priedais, baigus įgyvendinti vykdomus rekonstrukcijos bei modernizavimo projektus, atlikus sveikatai kenksmingų veiksnių matavimus ir įvertinus profesinę riziką.

## **7. DARBO DRAUSMĖ**

7.1. Darbo drausmė darbovietėje užtikrinama sudarant organizacines ir ekonomines sąlygas

normaliam našiam darbui, taip pat skatinant už gerą darbą.

7.2. Darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, gali būti taikomos sekančios tokio poveikio priemonės:

7.2.1. pastaba;

7.2.2. papeikimas;

7.2.3. atleidimas iš darbo (Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalis). Ši nuobauda taikoma, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę (pakartotinai

per paskutinius 12 mėnesių) arba vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas ir nustatytą tvarką (Kodekso XVI skyrius).

## **8. MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ**

8.1. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu,

gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe.

8.2. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas šios Kolektyvinės sutarties 3-ju priedu.



## 9. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

9.1. Darbų saugos ir sveikatos (toliau - DSS) srityje veikla Bendrovėje vykdoma pagal procedūrą

KP/AP 13-2001 „Darbų saugos organizavimas“, siekiant užtikrinti Darbo kodekso, Darbuotojų

saugos ir sveikatos įstatymo bei kitų DSS reglamentuojančių teisės aktų nuostatų įgyvendinimą.

9.2. Bendrosios darbdavio ir darbuotojų pareigos ir teisės užtikrinamos DSS išdėstytos Kodekso

XVIII skyriuje bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

9.3. Konkrečios darbuotojų pareigos saugant savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę nustatomos su darbuotojų atstovais suderintose DSS instrukcijose, pareiginiuose nuostatuose.

9.4. Padalinių vadovai informuoja darbuotojus ir su jais konsultuojasi visais DSS būklės gerinimo klausimais bei sudaro sąlygas darbuotojams, darbuotojų atstovams dalyvauti diskusijose svarstant DSS klausimus, dalyvauti DSS komiteto veikloje.

9.5. DSS komiteto nariai, darbuotojų atstovai mokomi vadovaujantis Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendraisiais nuostatais darbdavio lėšomis kas 5 metai.

Mokymosi laikotarpiu jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis.

9.6. Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų prevencijos tikslais darbo vietose atliekamas rizikos įvertinimas, vykdoma vidinė darbų priežiūra ir kontrolė, potencialiai pavojingų įrenginių naudojimo bei pavojingų darbų tikrinimas.

9.7. Priemonės DSS būklei gerinti numatomos kasmetiniuose padalinių vadovų rengiamuose

darbuotojų saugos ir sveikatos būklės gerinimo planuose.

9.8. Nelaimingų atsitikimų ar ūmių susirgimų darbe atveju Bendrovės bei jos padalinių vadovai užtikrina darbuotojams skubią medicininę pagalbą, reikalui esant, Bendrovės lėšomis jie nugabenami į medicinos įstaigas.

9.9. Padalinių vadovai bei personalas, turintis įtakos darbuotojų saugai, turi būti atestuoti DSS ir priešgaisrinės saugos klausimais prieš pradėdami vykdyti pareigas. Šie asmenys peratestuojami ne rečiau kaip kas 5 metai bei pasikeitus technologiniam gamybos procesui, pakeitus darbo pobūdį, paaiškėjus, kad jie pažeidžia, nevykdo ar nežino DSS norminių aktų

reikalavimų.

9.10. Įvykus nelaimingam atsitikimui pakeliui į darbą/iš darbo, optimalią laiko trukmę, būtiną sugaišti kelyje iš namų į darbą arba iš darbo į namus, nustato įvykį tirianti komisija, įvertindama

trumpiausią atstumą tarp Bendrovės ir nukentėjusiojo gyvenamosios vietos bei faktą, ar buvo naudojamosi transporto priemonėmis. Jeigu nukentėjęs darbuotojas kelyje sugaišo daugiau laiko, negu būtina, žymiai nukrypo nuo optimalaus maršruto, arba vykdė veiksmus, nenumatytus darbo sutartyje, įvykęs nelaimingas atsitikimas su darbu nesiejamas ir įforminamas laisvos formos aktu.

9.11. Jei darbuotojas, nepaisydamas padalinio vadovo ar kontroliuojančiojo asmens rašytinio įspėjimo, toliau pažeidžia DSS taisykles, tą dieną jis nušalinamas nuo darbo. DSS norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas ir už jį taikomos drausminės nuobaudos.

## **10.DARBUOTOJŲ SKATINIMAS**

10.1 Už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus darbdavys gali skatinti darbuotojus:

10.1.1. pareikšti padėką;

10.1.2. išmokėti priedus;

10.1.3. suteikti papildomų atostogų;

10.1.4. apdovanoti dovana, premijuoti;

10.1.5. pirmumo teise pasiūsti tobulintis ir kt.

## **11. MOKYMAS IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS**

11.1. Bendrovės vadovybė nuolatos rūpinasi darbuotojų kvalifikacijos kėlimu. Šiuos klausimus reglamentuoja Vidaus taisyklės "Personalo parinkimas ir mokymas. KP/AP 08-2001", "Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas", "Mokymo (formaliojo) organizavimo tvarka", "Profesinis mokymas (neformalusis)".

11.2. Kiekvieniems ateinantiems kalendoriniams metams nustatyta tvarka sudaromos ir numatytu laiku realizuojamos darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo programos.

11.3. Darbuotojų profesinis rengimas ir kvalifikacijos kėlimas beveik visais atvejais organizuojamas bendrovės lėšomis. Remiantis Darbo Kodekso 95 straipsnio 5 punktu, jeigu

darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, darbdavys pasilieka teisę išskaityti iš darbuotojo mokymo ir kvalifikacijos kėlimo išlaidas už paskutinius vienerius metus pagal galiojančias vidaus taisykles („Darbuotojų mokymų išlaidų atskaitymo metodiką“, 2005-11-01).

11.4. Naujų darbininkų ruošimo, antrų profesijų mokymo ar kvalifikacijos kėlimo gamyboje instruktoriams mokama "Neformaliojo mokymo organizavimo taisyklėse" nustatyta tvarka.

11.5. Su darbuotojais, bendrovės siunčiamais į kvalifikacijos kėlimo ar kitus mokymo kursus, trunkančius ilgiau kaip 4 mėnesius, taip pat tais atvejais, jei Bendrovė finansiškai remia savo iniciatyva besimokančius darbuotojus, su jais sudaromos mokymosi sutartys, kuriose numatomi darbuotojo įsipareigojimai baigus mokslą dirbti Bendrovėje ne mažiau kaip 2 metus.

11.6. Mokymosi atostogos suteikiamos įstatymo nustatyta tvarka (Kodekso 181 straipsnis).

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS.**

Ši sutartis sudaryta 2005 m. gruodžio mėn. 20d. Bendrovės darbuotojų kolektyvo ir darbdavio atstovų 10 metų terminui ir gali būti keičiama tik šalių susitarimu.

## DARBO SUTARTIS

2007 m. d. Nr.

**UAB "XXX"** buveinės adresas **Laisvės pr. 82, Vilnius**, atstovaujama **generalinio direktoriaus** (pareigos) \_\_\_\_\_ (vardas, pavardė) ir priimamas į darbą asmuo (toliau vadinama – darbuotojas) \_\_\_\_\_, gimęs (-usi) \_\_\_\_\_ asmens kodas \_\_\_\_\_, paso Nr. \_\_\_\_\_, gyvenanti(s) \_\_\_\_\_, **Vilnius**,  
s u d a r ė šią darbo sutartį:

1. \_\_\_\_\_ priimamas (-a) dirbti šiomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis:

1.1. **UAB "XXXX"**, adresu **Laisvės pr. 82, Vilniuje** į \_\_\_\_\_ **departamentą**,  
\_\_\_\_\_ **skyrių**;

1.2. \_\_\_\_\_ pareigoms.

2. Sudaroma **neterminuota** darbo sutartis.

3. Darbdavys įsipareigoja mokėti Darbuotojui \_\_\_\_\_ Lt. Darbo užmokestis išmokamas du kartus per mėnesį: avansas iki einamojo mėnesio 25 dienos, likusi dalis iki sekančio mėnesio 15 d..

Šiame punkte nurodytas darbo užmokestis ir jo mokėjimo sąlygos gali būti keičiami tik šalių susitarimu (išskyrus atvejus, nurodytus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje).

4. Darbuotojui nustatomas \_\_\_\_\_ mėnesių išbandomasis laikotarpis. Jei, pasibaigus bandomajam laikotarpiui, su darbuotoju nenutraukiama darbo sutartis, jam nustatomas \_\_\_\_\_ Lt darbo užmokestis.

5. Darbuotojui taikomas jo darbą, vidaus darbo tvarką reglamentuojančiuose dokumentuose nustatytas darbo ir poilsio laiko normavimas.

6. Kiti Darbdavio įsipareigojimai, kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja ir kurių nereglamentuoja kolektyvinis susitarimas arba kolektyvinė sutartis:

6.1. Atsižlegiant į Darbuotojo (os) darbo rezultatus, jam (jai) gali būti mokamas priedas prie darbo užmokesčio.

7. Kiti Darbuotojo įsipareigojimai, kurių nereglamentuoja kolektyvinis susitarimas, kolektyvinės sutartis ir kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja:

7.1. Darbuotoja(s) įsipareigoja laikytis vidaus darbo tvarkos ir darbų saugos taisyklių, pareigybinių instrukcijų, kitų jo darbą liečiančių Darbdavio lokalinių aktų, tinkamai ir laiku vykdyti Darbdavio ir jo įgaliotų asmenų įsakymus, pavedimus ir nurodymus. Darbuotojas pasirašydamas šią sutartį patvirtina, kad jis pilnai susipažino ir suprato Darbdavio vidaus darbo tvarkos taisykles bei visus kitus Sutarties pasirašymo dieną veikiančius, jo darbą liečiančius lokalinius aktus, galiojančias tradicijas ir tvarką.

8. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, jų trukmė ir apmokėjimo sąlygos nustatomos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 169, 171, 176 straipsnių nuostatas.

9. Įspėjimo terminai, kai ši darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nustatomi pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnio nuostatas.

10. Ši darbo sutartis įsigalioja nuo 2007 m. \_\_\_\_\_ d.

11. Darbuotojas pradeda dirbti nuo 2007 m. \_\_\_\_\_ d.

12. Ginčai dėl šios darbo sutarties nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

13. Ši darbo sutartis gali būti nutraukta Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytais pagrindais.

14. Ši darbo sutartis sudaroma dviem egzemplioriais: vienas duodamas darbdaviui, kitas – darbuotojui.

Darbdavys  
Generalinis direktorius

A.V.

\_\_\_\_\_  
(parašas)

Darbuotojas

\_\_\_\_\_  
(parašas)

***Darbo sutartis pakeista (papildyta)*** \_\_\_\_\_

Darbdavys  
Generalinis direktorius

A.V.

\_\_\_\_\_  
(parašas)

Darbuotojas

\_\_\_\_\_  
(parašas)

***Darbo sutartis pakeista (papildyta)*** \_\_\_\_\_

Darbdavys  
Generalinis direktorius

A.V.

\_\_\_\_\_  
(parašas)

Darbuotojas

\_\_\_\_\_  
(parašas)

***Darbo sutartis pakeista (papildyta)*** \_\_\_\_\_

Darbdavys  
Generalinis direktorius

A.V.

\_\_\_\_\_  
(parašas)

Darbuotojas

\_\_\_\_\_  
(parašas)

***Darbo sutartis pakeista (papildyta)*** \_\_\_\_\_

Darbdavys  
Generalinis direktorius

A.V.

\_\_\_\_\_  
(parašas)

Darbuotojas \_\_\_\_\_  
(parašas)

***Darbo sutartis nutraukta*** \_\_\_\_\_

Darbdavys  
Generalinis direktorius \_\_\_\_\_  
A.V. (parašas)

Darbuotojas \_\_\_\_\_  
(parašas)