

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra

Ernesto Knezevičiaus
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studento

Magistro darbas
Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas
aukštesniu nei įmonės lygiu

Vadovas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas
Recenzentas: doc. dr. Gintautas Bužinskas

Vilnius 2008

TURINYS

ĮVADAS	2
1. KOLEKTYVINĖS DERYBOS KAIP SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS	
FORMA	5
1.1. Kolektyvinių derybų samprata ir šalys.....	5
1.2. Kolektyvinių derybų eiga.....	8
1.3. Kolektyvines derybas skatinančios procedūros.....	15
1.4. Kolektyvinių derybų reikšmė.....	18
2. NACIONALINĖS, ŠAKOS IR TERITORINĖS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES	
YPATUMAI	20
2.1. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties samprata.....	20
2.2. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties turinys.....	23
2.3. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalys.....	26
2.4. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritis.....	33
2.5. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo tvarka.....	35
2.6. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties teisinė galia.....	37
2.7. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties registracija, galiojimas, nutraukimas ir vykdymas.....	41
2.8. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties reikšmė.....	43
3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ, AUKŠTESNIU NEI ĮMONĖS LYGIU,	
SUDARYMO GALIMYBĖ VALSTYBĖS TARNYBOJE	46
IŠVADOS	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS	55
SANTRAUKA	59
SUMMARY	60
PRIEDAI	61

IVADAS

Temos aktualumas. Darbo santykių sistemoje svarbų vaidmenį vaidina tiek individualūs, tiek kolektyviniai darbo santykiai. Nors Lietuvos Respublikoje daugiau paplitę individualūs darbo santykiai, tačiau vis labiau juntamas susidomėjimas kolektyviniais darbo santykiais. Šio susidomėjimo priežastys yra, jog pereinat prie šiuolaikinių rinkos ekonomikos sąlygų, iš esmės naują kokybę įgavo ir darbo santykiai, ir darbuotojų bei darbdavių santykių reglamentavimas. Niekam nekilo abejonių, kad detalus įstatyminis darbo santykių reguliavimas nesudaro tinkamų ir optimalių sąlygų rinkai plėtotis ir neužtikrina darbuotojams absoliučių darbo ir socialinių garantijų. Tai paskatino plėtoti kolektyvinius darbo santykius, suteikiant kuo daugiau galimybių darbuotojams ir darbdaviams bei jų organizacijoms aktualius darbo ir su jais susijusius socialinius ir ekonominius klausimus spręsti derybomis. Darbo santykių srityje buvo imtasi skatinti kolektyvinius darbuotojų ir darbdavių santykius, apimančius tokias teises formas, kaip antai: kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir vykdymas, kolektyvinių darbo ginčų inicijavimas ir pažeistų kolektyvinių darbo teisių ir interesų gynimas. Dėl šio proceso įtakos susiformavo bendras požiūris, kad darbo santykiai savo esme yra kolektyviniai santykiai, o šio požiūrio pagrindas – asociacijų laisvės ir kolektyvinių darbo santykių šalių autonomijos principai ir su jais susijusių teisių pripažinimas.¹

Šio darbo tema aktuali tuo, nes kolektyvinės derybos yra vienas iš esminių kolektyvinės darbo teisės institutų, kurio egzistavimas pirmiausiai siejamas su galimų susitarimų tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų sudarymu, tačiau kolektyvinių derybų prigimtis ir esmė leidžia kalbėti apie platesnes šio instituto panaudojimo galimybes. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 48 straipsnio 1 dalyje² nurodoma, kad kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu. To pasekoje, galime teigti, kad kolektyvinių derybų tikslas ir uždavinys yra ne tik susitarimo siekimas, bet ir įvairių konfliktų likvidavimas ir prevencija, be to, kolektyvinių sutarčių pasirašymas yra pažangus reiškinys, užtikrinantis stabilumą ir socialinę taiką.

Šiame darbe nagrinėjama tema – kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys, sudaromos aukštesniu nei įmonės lygiu, – yra ne tik aktuali, bet ir problemiška, nes

¹ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. Teisė, 2007, (65), P. 109.

² Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

derybos dėl kolektyvinių sutarčių, aukštesniu nei įmonės lygiu, praktiškai nevyksta ir šių sutarčių sudaroma labai mažai.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – išsamiai išanalizuoti ir aptarti kolektyvinių derybų institutą bei kolektyvines sutartis, kurios yra sudaromos aukštesniu nei įmonės lygiu. Siekiant įgyvendinti šį tikslą, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

- 1) atskleisti kolektyvinių derybų sampratą, principus, eigą;
- 2) atskleisti kolektyvines derybas skatinančias procedūras bei kolektyvinių derybų reikšmę;
- 3) apibrėžti kolektyvinių derybų ir nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalis;
- 4) išanalizuoti nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvines sutartis, jų sudarymo problematiką, turinį, šalis, taikymo sferą, sudarymo tvarką, registraciją, galiojimą, nutraukimą, teisinę galią bei reikšmę;
- 5) atskleisti kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, problematiką.

Darbo objektas. Tyrimo objektas yra kolektyvinių derybų institutas bei kolektyvinės sutartys, sudaromos aukštesniu nei įmonės lygiu.

Darbo originalumas. Kolektyvinių derybų institutas yra pakankamai plačiai aptartas įvairių autorių darbuose, taip pat ir magistriniuose darbuose. Kolektyvinės sutartys, sudaromos aukštesniu nei įmonės lygiu, Lietuvos literatūroje analizuojama ne taip išsamiai, kadangi praktikoje šių sutarčių beveik nesudaroma. Pažymėtina, kad per pastaruosius dvejus metus magistrinių darbų, analizuojančių kolektyvines sutartis aukštesniu nei įmonės lygiu, rašyta nebuvo.

Tyrimo metodai. Pagrindiniai darbe taikomi metodai - loginis, lyginamasis ir sisteminės analizės. Loginės analizės metodas taikomas aiškinant kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių, sudaromų aukštesniu nei įmonės lygiu, institutus bei šiuos institutus sudarančių teisės normų turinį, darant apibendrinimus bei išvadas. Lyginamasis analizės metodas naudojamas siekiant palyginti kolektyvinių derybų institutą Lietuvoje ir kitose pasaulio valstybėse. Sisteminės analizės metodu naudotasi nagrinėjant Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas ir rekomendacijas bei Europos socialinę chartiją.

Darbo struktūra. Darbas susideda iš kelių struktūrinių dalių. Pirmoje dalyje siekiama apibrėžti kolektyvinių derybų sampratą, kolektyvinių derybų principus, kuriais vadovaujasi kolektyvinių derybų metu, kolektyvinių derybų eigą, kolektyvines derybas skatinančias procedūras, kolektyvinių derybų reikšmę bei kolektyvinių derybų šalis. Pažymėtina, kad sėkmingų kolektyvinių derybų rezultatas yra kolektyvinė sutartis, todėl antroje darbo dalyje siekiama atskleisti nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės

sutarties ypatumus bei problematiką. Trečioje darbo dalyje aptariama kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje problematika.

Svarbiausi šaltiniai. Šiame darbe Lietuvos Respublikos darbo kodeksas naudojamas kaip pagrindinis norminis teisės šaltinis, kurio 48-58 straipsniuose įtvirtintas kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių, sudaromų aukštesniu nei įmonės lygiu, institutai. Kadangi minėti Darbo kodekso straipsniai vienaip ar kitaip buvo parengti atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas bei rekomendacijas, todėl jos taip pat turėjo didelę reikšmę nagrinėjant šio magistro darbo objektą. Darbe taip pat remiamasi Nekrošius et al. Darbo teisės vadovėliu, V. Tiažkijaus monografija³, D. Petrylaitės monografija⁴, T. Davulio straipsniais, N. Kasiliausko leidiniu⁵ bei kita specialiąja literatūra.

³ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, Justitia, 2005.

⁴ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Teisinės informacijos centras, 2005.

⁵ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.

1. Kolektyvinės derybos kaip socialinės partnerystės forma.

Kolektyvinių derybų samprata ir šalys

Pastaraisiais metais ne tik Lietuvoje, bet ir tarptautinėje bendruomenėje pastebimas socialinės partnerystės, kolektyvinių darbo santykių skatinimo ir populiarinimo procesas. Vis daugiau klausimų perduodama spręsti pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims tarpusavio susitarimais, o valstybės ir jos priimamų teisės normų reikšmė siaurinama. Šiame procese svarbų vaidmenį vaidina kolektyvinių derybų institutas. Šį institutą tiek tarptautinė, tiek atskirų valstybių kolektyvinė darbo teisė visų pirma prilygina tam tikram procesui, sudarančiam prielaidas kolektyviniams darbo santykiams formuotis, socialiniam dialogui plėtotis.⁶ Paprastai kolektyvinės derybos pradedamos ir vykdomos siekiant (dažniausiai darbuotojų ar jų atstovų iniciatyva) parengti ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Tačiau sąvoka „kolektyvinės derybos“ iš tiesų yra gerokai platesnė, negu vien derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, nors pastarosios ir yra svarbiausios. Kolektyvinės derybos yra socialinės partnerystės forma ir priemonė kolektyvinių darbo santykių subjektams bei jų atstovams savo interesus derinti ir ginčus spręsti derybomis.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas⁷ (toliau Darbo kodeksas) nepateikia kolektyvinių derybų sampratos, tačiau ši samprata yra atskleista Tarptautinėse darbo organizacijos (toliau TDO) konvencijose.

TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principo taikymo“⁸, nepateikta kolektyvinių derybų samprata, tik šios konvencijos 4 straipsnyje bendrais bruožais nusakoma kolektyvinių derybų paskirtis – skatinti bei plėtoti visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo vystymą bei panaudojimą, kad darbo sąlygos būtų reguliuojamos pasirašant kolektyvines sutartis.

TDO konvencijoje Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“⁹, be tarnybos darbo santykių taip pat aptariama ir kolektyvinių derybų galimybė valstybės tarnyboje. Derybomis šioje konvencijoje laikoma bet kokios rūšies diskusija, formali arba neformali, kuria siekiama susitarti, ir toms deryboms pradėti reikalingos pastangos.

⁶ Petrylaitė, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. Vilnius: Jurisprudencija 2005, t. 74(66); P. 23.

⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

⁹ International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992, P. 1178.

Bene plačiausiai kolektyvines derybas apibrėžia TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo”¹⁰. Jau pirmajame šios konvencijos straipsnyje teigiama, kad šios konvencijos nuostatos taikomos visose ekonominės veiklos šakose. Tai galima laikyti pirmine užuomina, kad kolektyvinės derybos tarp darbo santykių šalių gali vykti ne tik įmonės, bet ir šakos lygiu. Konvencijos 2 straipsnyje pateikiamas kolektyvinių derybų apibrėžimas, remiantis šiuo straipsniu, kolektyvinės derybos – tai bet kokios derybos, kurios vyksta tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos arba daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima:

- 1) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas;
- 2) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų;
- 3) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.

Apibendrinant galime teigti, jog kolektyvinės derybos iš esmės yra suprantamos kaip:¹¹

- 1) atskirų interesų grupių tarpusavio bendravimo procesas, vedantis prie bendro sprendimo;
- 2) vienas iš būdų pasiekti socialinę taiką kilus įvairiems darbo santykių srities konfliktams.

Kolektyvinių derybų institutas numatytas ne tik TDO konvencijose ir rekomendacijose, bet ir Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)¹². Šios chartijos 6 straipsnyje neįtvirtinta kolektyvinių derybų samprata, tačiau numatytas siekis sukurti ir skatinti kolektyvines derybas. Šio straipsnio 1 dalyje numatyta, jog valstybės narės, siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, įsipareigoja skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas. Šia nuostata valstybės narės įpareigosios skatinti ir raginti socialinius partnerius pradėti abipusį bendradarbiavimą ir bendradarbiauti visais šalims aktualiais bei rūpimais klausimais. Bendros socialinių partnerių konsultacijos apima visas bendradarbiavimo formas ir yra paremtos lygiateisiškumo principu. Konsultacijos gali būti vedamos tiesiogiai suinteresuotų šalių arba valstybės narės vykdomosios valdžios atstovų. Toks valstybių narių įsipareigojimas skatinti socialinių partnerių bendradarbiavimą įpareigoja imtis tam tikrų specialių, tikslių veiksmų tada, kada socialiniams partneriams nesiseka

¹⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

¹¹ Petrylaitė, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. Vilnius: Jurisprudencija, 2005, t. 74(66); P. 24.

¹² Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

savarankiškai pradėti abipusio bendradarbiavimo, bet jeigu tie partneriai patys pradeda socialinį dialogą, valstybės valdžios organai turėtų susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kurie galėtų trukdyti abipusiam šalių bendradarbiavimui.¹³

Chartijos 6 straipsnio 2 dalyje teigiama, jog valstybės narės įsipareigoja skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas. Šia nuostata valstybės narės įsipareigoja teikti detalią informaciją, kokios procedūros taikomos kolektyvinių derybų metu. Teisė derėtis dėl darbo užmokesčio sąlygų ir teisė sudaryti kolektyvines darbo sutartis yra neatsiejamos nuo darbuotojų teisės į asociacijų laisvę. Socialinių teisių komitetas pabrėžė, kad bet kokie nacionalinės teisės normose ar kolektyvinėje darbo sutartyje įtvirtinti reikalavimai, pažeidžiantys darbuotojų teisę jungtis į organizacijas, prieštarauja Chartijos 6 straipsnio 2 daliai. Draudimas vesti kolektyvines derybas dėl palankių darbo ir užmokesčio sąlygų darbuotojams, kurie darbdavio naudai atsisakė būti atstovaujami profesinės sąjungos, laikomas 6 straipsnio 2 dalies nuostatų nesilaikymu. Esant būtinybei suvaržyti socialinių derybų laisvę, valstybių narių valdžių atstovai privalo įtikinti socialinius partnerius esant išimtinų aplinkybių. Socialinių teisių komitetas pabrėžė, kad 6 straipsnio 2 dalyje suformuluota nuostata skatinti savanoriškas derybas reiškia įpareigojimą sukurti atitinkamą sistemą, remiančią ir kreipiančią šalis į kolektyvines derybas. Kiekviena valstybė narė turėtų numatyti kolektyvinių susitarimų visais lygmenimis sistemą tam atvejui, jeigu socialiniams partneriams nepavyktų susitarti dėl bendro kolektyvinio akto.¹⁴

Chartijos 6 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta valstybių pareiga skatinti, sukurti ir taikyti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti.

Lietuva yra ratifikavusi Europos Socialinę chartiją, todėl privalo laikytis ir paisyti šios chartijos nuostatų.

Apibendrinant galime teigti, kad kolektyvinių derybų skatinimo priemonėmis siekiama, kad:¹⁵

- 1) kolektyvinių derybų galimybės būtų suteikiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms;
- 2) kolektyvinės derybos būtų palaipsniui taikomos visais klausimais;
- 3) būtų skatinama nustatyti procedūros taisykles, suderintas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų;

¹³ Swiątkowski, A. Europos Socialinė Chartija: teisė į kolektyvines derybas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, P. 404.

¹⁴ Ibid. P. 405.

¹⁵ Tarptautinėse darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 5 straipsnio 2 dalis, Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

- 4) kolektyvinėmis derybomis nekliudytą procedūros taisyklių nebuvimas arba tokių taisyklių neadekvatumas ar netinkamumas;
- 5) darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas.

Kalbant apie kolektyvinių derybų šalis, visų pirma reikia atkreipti dėmesį, koku lygmeniu vyksta kolektyvinės derybos. Jeigu kolektyvinės derybos vyksta ne žemesniu nei įmonės lygiu, tokiu atveju darbuotojų atstovais gali būti tik profesinių sąjungų organizacijos, bet ne darbo tarybos, nes Darbo kodešo 21 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva. Tokia išimtis grindžiama tuo, jog darbo tarybų veikla apsiriboja tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų interesų atstovavimu, o profesinės sąjungos veikia gerokai plačiau, t.y. jos gali veikti šakiniu, teritoriniu, kitokiais principais. Todėl darbo taryboms nėra suteikta teisė atlikti funkcijas, kurios įstatais yra pripažintos profesinių sąjungų išimtinė teise. Teisė sudaryti nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis yra suteikta išimtinai profesinių sąjungų organizacijoms. Darbo taryboms suteikta teisė sudaryti tik įmonės kolektyvines sutartis ir tik tais atvejais, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, ir jei darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos nėra perduotos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.¹⁶ O darbdavių atstovai, sudarant kolektyvinę sutartį aukštesniu nei įmonės lygiu, yra darbdavių asociacijos, konfederacijos, sąjungos, koncernai, susivienijimai. Plačiau apie kolektyvinės sutarties šalis bus kalbama 2.3 magistrinio darbo skyriuje.

Kolektyvinių derybų eiga

Kolektyvinės derybos, kurių metu sudaromos kolektyvinės sutartys, yra demokratinė procedūra, suderinanti darbuotojų ir darbdavio interesus, reguliuojant darbo santykius, todėl sumažinama socialinė įtampa. Organizuojant kolektyvines derybas, rengiant ir sudarant kolektyvines sutartis, paprastai yra laikomasi tam tikrų kolektyvinių sutarčių ruošimo ir sudarymo principų.¹⁷ Darbo kodekse įtvirtinti bendrieji socialinės partnerystės principai taip pat lemia ir kolektyvinių derybų raidą. Šie principai yra:¹⁸

- 1) laisvų kolektyvinių derybų;
- 2) savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 92.

¹⁷ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 112.

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 40 straipsnis. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

- 3) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo;
- 4) realaus įsipareigojimo vykdymo;
- 5) objektyvios informacijos suteikimo;
- 6) tarpusavio kontrolės ir atsakomybės;
- 7) šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams.

Vienas iš Darbo kodekso tikslų yra socialinės partnerystės įtvirtinimas, kuriuo siekiama vengti socialinių konfliktų, galinčių kilti dėl darbuotojų ir darbdavių priešingų interesų. Be to, Darbo kodeksas pripažįsta, kad socialinė partnerystė yra įgyvendinama laisvomis kolektyvinėmis derybomis ir susitarimais. Laisvų kolektyvinių derybų prielaida yra asociacijų laisvės principas, pagal kurį tiek darbuotojai, tiek darbdaviai turi teisę savo valia jungtis į jiems atstovaujančias ir jų interesus ginančias asociacijas. Vadinasi, darbuotojų, darbdavių ir valstybės, kaip lygiaverčių socialinių partnerių, laisvų kolektyvinių derybų principas yra išvestinis iš socialinės partnerystės ir asociacijų laisvės principo. Įgyvendinant šį principą, yra siekiama tokių susitarimų, kurie užtikrintų optimalią darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą, suteiktų darbuotojams papildomas teises ir garantijas, kartu nepažeistų darbdavių interesų. Taip būtų patenkintas ir valstybės interesas užtikrinti darbo teisinių santykių stabilumą ir išvengti socialinių konfliktų.¹⁹ Taip pat TDO narės, stodamos į šią organizaciją, įsipareigoja laikytis ir plėtoti šį principą. Remiantis TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“²⁰ 5 ir 6 straipsniais, valstybė turi užtikrinti teisę vesti kolektyvines derybas tiek privačiame, tiek ir valstybiniame sektoriuje, ir tik ginkluotosios pajėgos, policija ir valstybės tarnautojai, dalyvaujantys valstybės valdyme, gali būti išskirti kaip grupės, kuri ši teisė gali būti ribojama. Vadovaujantis šiuo principu, valstybė ar jos institucijos neturi teisės neleistinomis priemonėmis įtakoti derybas ar jų eigą. Tačiau tai nereiškia, kad negali būti įvestos tam tikros poveikio priemonės tais atvejais, kai šalių elgesys yra priešingas sąžiningumui arba bendrai kolektyvinių derybų praktikai. Viena iš poveikio priemonių yra skatinti kolektyvines derybas. TDO konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“²¹ 7 ir 8 straipsniuose numatyta, kad valstybės valdžios institucijos skatindamos ir plėtodamos kolektyvines derybas, konsultuojasi iš anksto ir, jei įmanoma, pasiekiamas valstybės valdžios institucijų ir darbdavių bei darbuotojų organizacijų susitarimas. Priemonės, kurių imamasi

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, P. 36-37.

²⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

²¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

kolektyvinėms deryboms skatinti, nustatomos ir taikomos taip, kad nepažeistų kolektyvinių derybų laisvės.

Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalies 3 punkte numatytas savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas reiškia, jog derybų šalys turi teisę laisvai pasirinkti ir svarstyti klausimus, sudarančius kolektyvinės sutarties turinį. Be to, derybų savanoriškumo nuostata yra pagrindinis vienijimosi laisvės principų aspektas: šalims negalima primesti kolektyvinių derybų, o derybas palaikančios procedūros turi būti iš esmės pagrįstos jų savanoriškumu.²² Taip pat derybų lygmuo neturi būti vienašališkai primestas įstatymu arba valdžios nurodymu, kad derybas galima būtų vesti visais lygiais. Darbo kodekse nėra įsakmiai nurodomas derybų turinys ir lygis, nes kolektyvinių derybų teisė suteikta ne tik vietinėms profesinėms sąjungoms ir darbdaviui, bet ir jų organizacijoms, taigi sprendimą dėl tinkamiausio derybų lygmens turėtų priimti patys socialiniai partneriai. Tai užtikrina dalyvaujančių kolektyvinėse derybose šalių nepriklausomybę. Savanoriškų derybų principas reiškia ir tai, kad darbuotojų organizacijos turi turėti galimybę be valdžios kišimosi, pačios išrinkti delegatus, kurie joms atstovaus kolektyvinėse derybose. Įstatymų leidžiamosios ar administracinės valdžios kišimasis, kuriuo anuliuojamos arba pakeičiamos laisvai sudarytų kolektyvinių sutarčių turinys, prieštarauja minėtam principui. Be to, abi derybų šalys turėtų turėti kuo daugiau laisvės pačios tiesiogiai pasiekti susitarimą, kuriam būdingas interesų derinimas – priimant sprendimus reikalaujama vienodai atsižvelgti ir į būtinumą užtikrinti ūkio šakos, įmonės efektyvią veiklą, ir darbuotojų darbo teisių garantijas.²³

Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas reiškia, jog socialiniai partneriai tarpusavio santykiuose turi vadovautis galiojančių įstatymų normomis. Negali būti deramasi ir pasirašomos tokios sutartys, kuriose numatyti klausimai jau yra reguliuojami įstatymo galią turinčiomis normomis bei kurios numato blogesnes darbuotojų sąlygas nei galiojantys įstatymai.²⁴

Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatytas realaus įsipareigojimo vykdymo principas reiškia, kad socialiniai partneriai prisiima įsipareigojimus savanoriškai, pasižada laikytis sutarčių ir jas sąžiningai taikyti. Realaus įsipareigojimo vykdymo principas įtvirtina, kad sutartyje numatytos sąlygos yra privalomos. Be abejo, sudarant sutartis svarbu realiai įvertinti ekonominę – socialinę valstybės, šakos, teritorijos

²² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 145.

²³ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 113.

²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 146.

padėti, socialinės taikos išsaugojimo galimybes. Už prisiimtų pareigų nevykdymą kyla įstatymų bei šalių tarpusavio susitarimuose nustatyta atsakomybė.²⁵

Objektyvios informacijos suteikimo principas reiškia, jog laisvos ir lygiavertės derybos būtų visai neįmanomos, jeigu šalys neoperuotų reikalinga informacija. Tiesa, šis klausimas nėra toks paprastas, nes šalys visada kaip taisyklė šioje vietoje nesutaria, jeigu darbdaviai (jų organizacijos) stengiasi kiek galima apriboti teikiamos informacijos kiekį, tai darbuotojus atstovaujantys subjektai visada teigia, kad jiems nepakanka turimos informacijos, kad jie negali tinkamai pasiruošti kolektyvinėms deryboms ir pan. Todėl šiems klausimams reglamentuoti ypatingą dėmesį skiria ir tarptautinė bendruomenė. Pavyzdžiui, TDO rekomendacijoje Nr.163 „Dėl kolektyvinių derybų“²⁶ 7 straipsnyje nurodoma, kad valstybinio ir privataus sektorių darbdaviai darbuotojų organizacijų reikalavimu turi suteikti reikalingą deryboms ekonominę ir socialinę informaciją apie derybose dalyvaujantį padalinį ar įmonę. Jei tam tikros informacijos atskleidimas galėtų pakenkti įmonei, tai informacijos perdavimas gali būti sąlyginis, darbuotojų atstovams įsipareigojus, kad bus išsaugotas reikiamas konfidencialumas.

Tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas yra kolektyvinės sutarties vykdymo garantas. Šalys kontroliuodama viena kitą užtikrina kolektyvinės sutarties laikymąsi. Kontroliuodamos šalys pateikia vienai kitai informaciją apie kolektyvinės sutarties vykdymą.

Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalies 7 punkte numatytas šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas. Lygiateisiškumo principas reiškia, kad bet kuri šalis turi teisę pradėti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Taip pat šalių atsovai yra lygūs tiek derybų metu, tiek pasirašant kolektyvinę sutartį. Be to, TDO konvencijoje Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“²⁷ 3 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbdaviai ir darbuotojai atstovaujami lygiais pagrindais bet kurioje konsultacijoms skirtoje procedūroje. Geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas įtvirtina, kad visų anksčiau išvardintų principų privalo laikytis visos kolektyvinių derybų šalys ir visi subjektai, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis. Interesų derinimas yra socialinės partnerystės pagrindas, todėl priimant sprendimus būtina vadovautis ir sąžiningumo principu. Sąžiningumas negali būti išreikalautas įstatymu, bet gali būti

²⁵ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 18.

²⁶ International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992, P. 1226.

²⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

pasiektas tik savanoriškomis ir nuolatinėmis abiejų šalių pastangomis užtikrinant šalių lygiateisiškumą, puoselėjant geranoriškumą ir pagarbą teisėtiems savitarpio interesams.²⁸

Neabejotinai kolektyvinių derybų principų įtvirtinimas daro esminę įtaką kolektyvinės sutarties turiniui, tačiau vien principų įtvirtinimas teisės aktuose dar negarantuoja skaidrių ir sąžiningų kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties sudarymo. Todėl kolektyvinių derybų procedūra gana detalai reguliuojama tarptautiniuose, nacionaliniuose teisės aktuose, neretai procedūrinės elgesio taisyklės yra sukuriamos ir sutartinės darbuotojų ir darbdavių teisėkūros metu.

Kalbant apie kolektyvinių derybų eigą, visų pirma reikia remtis Darbo kodekso 48 straipsniu. Šio straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybomis. Tuo tikslu valdžia turi skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas, kai yra būtina, skatinti savanoriškas darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų derybas, siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir sąlygas. Galimybė pradėti kolektyvines derybas ir dalyvauti jose suteikiama abiem socialiniams partneriams lygiais pagrindais. Kolektyvinės derybos numatytos tiek sudarant kolektyvinę sutartį, tiek darant jos pakeitimus ar papildymus.²⁹

Derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo galima tartis dėl skaidrios ir stabilios darbo užmokesčio sistemos (pagrindinio darbo užmokesčio, tarifinių atlyginimų, vienetinių įkainių dydžių), darbo laiko trukmės ir darbo grafiko, pertraukų poilsiui, užimtumo ir perkvalifikavimo garantijų, didesnės nei numato įstatymas paramos atleidimo iš darbo atveju, atlyginimo už metinius rezultatus, papildomo darbo apmokėjimo sąlygų, viršvalandinių darbų ir jų apmokėjimo, apmokėjimo už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, atostogų grafiko sudarymo, papildomų atostogų (už didesnę darbo stažą, darbą pamainomis, vedybų, mirties atvejais, gimus vaikui ir kt.).³⁰

Lietuvoje teisę siūlyti derybas turi kiekviena šalis. Taip pat daugelyje Europos valstybių (Vokietijoje, Belgijoje, Olandijoje, Italijoje) pradėti kolektyvines derybas dažnai nėra vienos šalies teisė ar pareiga. Tai priklauso nuo darbuotojų kolektyvinių organizacijų galios. Tačiau, pavyzdžiui, Prancūzijoje, Liuksemburge, Ispanijoje, vesti kolektyvines derybas pripažįstama darbdavio pareiga.³¹

²⁸ Dambrauskienė, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Jurisprudencija, 2003, t. 40(32); P. 11.

²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 170.

³⁰ Kolektyvinės sutarties sudarymo metodika [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 07]. Prieiga per internetą < <http://www.lrtt.lt/Metodika/Ksutartis.html>

³¹ Social Europe. The regulation of working conditions in the Member States of the Europe Community. 4/1992, P. 88.

Šalis, kuri pageidauja derėtis, privalo prisistatyti kitai derybų šaliai. Šis reikalavimas taikomas tiek nacionalinei, tiek šakos, tiek teritorinei kolektyvinei sutarčiai. Prisistatymas privalo būti pateiktas raštu, jame turi būti nurodyta dėl ko šaukiamos derybos. Labai svarbu, jog derybų siekianti šalis, pateiktą aiškiai ir konkrečiai suformuluotus reikalavimus ar pasiūlymus. Abi derybų šalys privalo susitarti dėl derybų pradžios ir tvarkos. Darbo kodekso 48 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog jeigu šalys nesutarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms. Šis terminas nustatytas siekiant, kad derybos nebūtų vilkinamos.

Kolektyvinės derybos neabejotinai gali būti veiksmingos tik tuomet, jei abi šalys elgiasi sąžiningai. Sąžiningumo principas kolektyvinėse derybose pasireiškia tuo, kad ir darbdaviai, ir profesinės sąjungos privalo derėtis sąžiningai ir stengtis pasiekti susitarimą. Sąžiningos derybos yra būtinos, nes tik tuomet gali užsimegzti pasitikėjimu pagrįstas ryšys. Be to, turi būti vengiama bet kokio nepateisinamo delsimo surengti derybas. Darbo kodekso 23 straipsnio 1 dalie 4 punkte nustatyta darbdavio pareiga nevilkinti derybų ir išnagrinėti darbuotojų atstovų pasiūlymus per nustatytą laikotarpį, o jeigu toks nenustatytas – per viena mėnesį ir motyvuotai raštu į juos atsakyti.

Siekiant, kad kolektyvinės derybos būtų sėkmingos, kolektyvinės sutarties šalys ar jų atstovai turi teisę pareikalauti iš kitos šalies pateikti visą informaciją, kuri yra susijusi su kolektyvinėmis derybomis. Norint išvengti derybų vilkinimo, nustatyta, kad informacija privalo būti pateikta ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos. Be abejo, šalys gali nustatyti ir kitokį terminą, svarbiausia, kad abi šalys susitartų. Ta šalis, kuri pateikė informaciją, turi teisę reikalauti, kad kita šalis neskelbtų pateiktos informacijos kitais tikslais. Darbo kodekso 48 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad kita šalis, atskleidusi neskelbtiną informaciją, atsako įstatymu nustatyta tvarka. Tokiu įstatymu turėtų būti laikomas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.163 straipsnis³², numatantis konfidencialumo pareigą. Šiame straipsnyje numatyta, kai derybų metu viena šalis suteikia kitai šaliai konfidencialią informaciją, tai kita šalis, sužinojusi ar gavusi šią informaciją, privalo jos neatskleisti ar nenaudoti savo tikslams neteisėtu būdu, nepaisant to, ar sutartis sudaryta, ar ne. Šią pareigą pažeidusi šalis privalo atlyginti kitai šaliai padarytus nuostolius.

Kolektyvinių derybų metu šalims patikėta teisė nustatyti derybų eigą, konsultuotis dėl gautos informacijos, įteiktų reikalavimų patenkinimo ir jų vykdymo tvarkos. Be to, Darbo kodekso 48 straipsnio 7 dalyje nustatoma derybų baigtis. Remiantis šiuo

³² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

straipsniu, derybos laikomos baigtomis, išskyrus, jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą, kad pasitraukia iš derybų.

Darbo kodekse nustatyta kolektyvinių derybų tvarka, eiga, derybose dalyvaujančių šalių teisės ir pareigos, kiti su tuo susiję klausimai, tačiau nei įstatymuose, nei darbo teisės doktrinoje nėra analizuojama kolektyvinių derybų vedimo strategija ir taktika. Manytina, kad pasirengimas kolektyvinių derybų procesui yra sutartinės darbuotojų ir darbdavių teisėkūros dalis, nuo kurios tiesiogiai priklauso kolektyvinės sutarties, kaip teisės akto, kokybė ir socialinės taikos išsaugojimas, todėl kolektyvinių derybų šalys turėtų vadovautis šiomis rekomendacijomis:³³

- 1) vadovaujantis objektyviais išsilavinimo, kolektyvinių derybų dalyko suvokimo, šališkumo kriterijais atrinkti derybų komandos narius, kurie yra siunčiami derėtis dėl kolektyvinės sutarties nuostatų, įvertinti jų kompetenciją, jų santykį su darbdavio administracija, derybinius gebėjimus ir darbo teisės išmanymą. Rekomenduotina į derybų komandą įtraukti nepriklausomus teisininkus ir kitus gerai derybų taktiką ir strategiją išmanančius asmenis;
- 2) išanalizuoti visas kitose įmonėse galiojančias ir kitu lygiu sudarytas ir veikiančias kolektyvines sutartis;
- 3) iširti ir įvertinti bendrą ekonominę valstybės padėtį ir numatomas ekonomikos plėtros galimybes (taip būtų išvengiama tuščių debatų nustatant finansines kolektyvinės sutarties sąlygas);
- 4) suformuluoti aiškią derybų poziciją, t.y. turi būti parengtas preliminarus kolektyvinės sutarties projektas, o dar geriau, jeigu būtų parengiamas ne vienas, o keli galimi kolektyvinės sutarties variantai;
- 5) turėti parengtą galimą atsitraukimo planą, t.y. numatyti, kiek ir kokių nuolaidų jos gali daryti ir kokių veiksmų reikės imtis, jeigu nepavyks pasiekti nė minimalių kolektyvinėms deryboms keliamų tikslų.

Manytina, kad įgyvendinus šias rekomendacijas Lietuvoje vykdomos kolektyvinės derybos taptų kur kas konstruktyvesnės, o kolektyvinės sutartys – turtingesnės. Taigi padidėtų sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis efektyvumas ir tokio teisinio reguliavimo reikšmė reguliuojant darbo santykius.

Kalbant apie kolektyvinių derybų institutą kitose Europos valstybėse, paminėtina, kad nors yra nemažai panašumų, derybų sistemos Europos Sąjungos šalyse gerokai

³³ Krasauskas, R. Daktaro disertacija: Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius, 2007, P. 115.

skiriasi viena nuo kitos. Tarkim Skandinavijos šalyse ir Didžiojoje Britanijoje kolektyvinės derybos visai nereglamentuotos teisiniais aktais, nes siekiama, jog derybų laisvė nebūtų ribojama jokiais įstatymais. Visais darbo klausimus reglamentuojančiais klausimais pavyksta susitarti. Naujosiose Europos Sąjungos šalyse teisinis reglamentavimas dažnai skiriasi nuo realios padėties. Konstitucijose, darbo kodeksuose ar kituose įstatymuose suteiktos teisės derėtis bei sudaryti kolektyvines sutartis, tačiau realiai kolektyvinės derybos vyksta daugiausia įmonių lygyje. Vienintelė iš naujųjų Europos Sąjungos šalių – Slovėnijoje realios derybos vyksta ir pasirašomos sutartys nacionaliniame bei šakų lygyje.³⁴

1.3 Kolektyvines derybas skatinančios procedūros

Siekiant išvengti kolektyvinių derybų metu kylančių nesutarimų, taip pat kolektyvinėms deryboms patekus į aklavietę, gali būti naudojami įvairūs šios problemos sprendimo būdai. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“³⁵ 5 straipsnyje nurodoma, kad kolektyvinėms deryboms skatinti imamasi priemonių, pritaikytų atitinkamos valstybės sąlygomis. Šios priemonės gali būti labai įvairios, tačiau dažniausiai pasitaikančios kolektyvinių derybų skatinimo priemonės yra taikinimas (abiejų šalių pozicijų suderinimas), tarpininkavimas (ruošiamos rekomendacijos ir pasiūlymai, kurie šalims privalomo pobūdžio neturi) ir arbitražas (abiejų šalių susitarimas vadovautis tarpininko priimtu sprendimu). Lietuvoje šios kolektyvinių derybų skatinimo priemonės taip pat pripažįstamos.

Remiantis TDO rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“³⁶ trečio punkto antruoju papunkčiu, taikinimas yra toks procesas, kuriame be abiejų ginčo šalių, taip pat dalyvauja ir trečioji šalis, padedanti konfliktuojančioms pusėms priimti susitarimą. Šiame procese pačios ginčo šalys stengiasi išspręsti kilusį nesutarimą su tam tikra „informacine“ taikintojo pagalba. Taigi taikinimas – tai kryptinga taikintojo veikla, dialogas, kurio tikslas yra komunikavimo tarp šalių palengvinimas, jų kontaktų nustatymas, skatinimas aptarti kilusį konfliktą ir jo priežastis, abiem šalims priimtino sprendimo atradimas, kompromiso suradimas ir galiausiai, pačių šalių pasiūlyto sprendimo priėmimas.³⁷

³⁴ Kolektyvinių derybų sistemų įvairovė, įskaitant ir Prancūzijos fenomeną. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 – 02 – 10]. Prieiga per internetą <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1452>

³⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

³⁶ International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992, P. 1222.

³⁷ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Teisinės informacijos centras, 2005, P. 137.

Pagal Darbo kodekso 70 straipsnio nuostatas, tarpininkavimas savo prigimtimi laikytinas paskutiniu kolektyvinių derybų etapu. Tarpininkavimo proceso metu nesutarimo šalys stengiasi išspręsti kilusį konfliktą ir priimti kompromisinį sprendimą. Tai padaryti joms padeda trečioji neutrali šalis – tarpininkas. Darbo kodeksas detaliau nereglamentuoja nei tarpininkų pasirinkimo taisyklių, nei kas gali būti kviečiami tarpininkais, nereglamentuoja ir tarpininko proceso bei tarpininkų priimtų sprendimų reišmės. Visa tai paliekama nustatyti pačioms nesutarimo šalims tarpusavio susitarimu.

Literatūroje galima rasti įvairių tarpininko apibrėžimų, bet juos apibendrinant tarpininkavimas yra apibūdinamas kaip savanoriškas ir konfidencialus procesas, kuriame nešališka trečioji šalis padeda ginčo šalims rasti abipusiškai priimtina gincą sprendimą. Kitaip tariant, tarpininkavimui yra būdingi šie požymiai:³⁸

- 1) tai procesas, kuris apima keletą stadijų, skirtų ginčo šalių pasitikėjimui įtvirtinti, klausimams ir interesams išnagrinėti bei ieškoti kūrybiškų procesų. Tačiau reikia pažymėti, kad nėra jokios bendros formulės, kurią galima būtų pritaikyti kiekvienu konkrečiu atveju, todėl teigiama, kad tarpininkavimas labiau panašus į meną, o ne į mokslą;
- 2) nešališkumas reiškia, kad tarpininkas nėra suinteresuotas rezultatais. Bet šiuo atveju reikia nepamiršti, kad kiekvienas žmogus turi savo vertybes ir nuomonę, tačiau kvalifikuotas ir kompetetingas tarpininkas tai turi įvertinti ir prireikus atidėti šias savo asmenines vertybes ir nuomones į šalį;
- 3) pagalba – tai tarpininko vaidmuo, kuris suprantamas kaip pagalba ginčo šalims. Būtent tarpininkas turi padėti šalims, o ne spręsti kuri iš jų yra teisi, o kuri klysta;
- 4) abipusis priimtinumas – tarpininkaujant siekiama rasti tokį sprendimą, kuris tenkintų abi šalis, bet visada svarbu pabrėžti, kad pačios šalys sprendžia, kas tenkina jų poreikius ir lūkesčius, o tarpininkas tik padeda tuos lūkesčius ir poreikius išgryninti bei surasti tinkamą sprendimą;
- 5) sprendimas – šalių pasiekti susitarimai yra taip pat juridiskai įpareigojantys kaip ir bet kuri sutartis. Patirtis rodo, kad tokie susitarimai įgyvendinami dažniau nei teismo ar arbitro paskelbti sprendimai, nes pačios šalys dalyvavo priimant sprendimą;

³⁸ Petrylaitė, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Vilnius: Jurisprudencija, 2003, t. 40(32); P. 35.

- 6) savanoriškumas – tarpininkavimas priklauso nuo abiejų šalių noro dalyvauti ir geros valios. Jei tarpininkaujant nepavyksta susitarti, šalys vis tiek gali pasinaudoti kitomis teisinėmis priemonėmis;
- 7) konfidencialumas – diskusijos tarpininkavimo metu nėra oficialios, o tai leidžia šalims labiau atsiverti aptariant klausimus ir nagrinėjant veiksmus. Pats susitarimas nebūtinai turi būti skelbiamas viešai. Tai priklauso nuo šalių ir ginčo pobūdžio.

Apibendrinant galime konstatuoti, kad taikinimo ir tarpininkavimo procedūrų esmė ta, kad nesutariančios šalys nepaliekamos vienos konflikte, bet vadovaujamos profesionalios, nepriklausomos ir neutralios trečiosios šalies bando išspręsti kilusį ginčą ir priimti kompromisinį susitarimą. Tiek vienos, tiek kitos procedūros metu trečioji šalis įtikinimo, psichologinio poveikio būdais, taip pat apeliuodama į teisingumo, protingumo bei sąžiningumo, šalių atsakomybės už prisiimtus įsipareigojimus principus, padeda pasiekti kompromisą. Tiek taikintojas, tiek tarpininkas, stengdamiesi rasti ir suformuluoti sprendimą, kuris patenkintų abi šalis, neprimeta jo kaip vienintelio galimo. Šie asmenys ieško ir siūlo įvairius galimus sprendimų variantus, iš kurių pačios ginčų šalys galop pasirenka patį priimtinausią.³⁹

Arbitražas – tai „stipriausias“ kolektyvinių nesutarimų sprendimo metodas. Šis metodas nuo taikinimo ir tarpininkavimo skiriasi tuo, kad visada baigiasi sprendimu, kuris privalomas kolektyvinių derybų šalims. Šiame procese dalyvaujanti trečioji šalis – arbitras ar arbitrų komisija – nėra kolektyvinio darbo ginčo šalių pagalbininkai, jų funkcija panašesnė į atitinkamą teisminę bylą sprendžiančio teisėjo funkcijas. Taigi iš arbitro, skirtingai nuo taikintojo ar tarpininko, laukiama ne tik aktyvaus dalyvavimo kolektyvinio darbo ginčo sprendimo procese, bet jam suteikiami įgaliojimai priimti ginčo šalis įpareigojantį sprendimą. Atsižvelgiant į tai, kad arbitražinis procesas yra labiausiai formalizuotas kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodas, jis paprastai taikomas kaip ultima ratio, t.y. jau taikius kitus, „švelnesnius“ kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus, jei jie būna nesėkmingi. Arbitražinis procesas yra skirstomas į savanorišką ir privalomąjį. Savanoriškas arbitražas yra tuomet, kai ginčo šalys tarpusavio susitarimu perduoda ginčą spręsti arbitražui ir sutinka vykdyti jo sprendimą. O jeigu kreipimasis į arbitražą yra įtvirtintas teisės normomis ir kolektyvinio darbo ginčo šalys yra įpareigosotos perduoti tarp jų kilusį ginčą arbitražui, tuomet jau yra privalomas arbitražas.⁴⁰

³⁹ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Teisinės informacijos centras, 2005, P. 137.

⁴⁰ Ibid. 162-163.

Darbo kodeksas palieka visišką laivę dėl savanoriško arbitražo sudarymo, pavyzdžiui, Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija yra susitarę dėl savanoriško arbitražo sudarymo iš šių organizacijų nurodyto arbitrų sąrašo.

1.4 Kolektyvinių derybų reikšmė

Kolektyvinės derybos yra vienas iš pagrindinių darbo teisės institutų, kurio egzistavimas turi labai didelę reikšmę darbo santykiams. Visų pirma kolektyvinėmis derybomis yra ginamos darbuotojų, kaip silpnesnės šalies ekonominiai interesai, nustatomos palankesnės darbo sąlygos bei kitos socialinės garantijos. Taip pat kolektyvinės derybos yra būdas kolektyvinių darbo santykių šalims pasiekti susitarimą ir išvengti kolektyvinių ginčų ar streikų.

O jeigu visgi kyla kolektyvinis darbo ginčas, tuomet kolektyvinės derybos iš esmės įgyja vienintelį, specifinį tikslą, t.y. tradiciškai laikoma, kad kolektyvinės derybos šiuo atveju yra veiksnys, lemiantis socialinę taiką. Išties reikia pripažinti, kad kilus bet kokiam kolektyvinaim darbo ginčui, minėta kolektyvinių derybų funkcija įgauna išskirtinę reikšmę. Kiekvienas kolektyvinis darbo ginčas, nepaisant jo apimties ir lygio, status quo reiškia socialinių santykių dezorganizaciją, ligšiolinių darbo santykių šalių tarpusavio taikaus buvimo sugriovimą. Todėl tokiu atveju didelės viltys dedamos į kolektyvines derybas, kuriomis kaip tik siekiama minėtos pusiausvyros ir buvusių darbo santykių šalių statuso atkūrimo. Taigi pasinaudodami kolektyvinėmis derybomis, kaip vienu iš pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodų, tokio ginčo šalys siekia ne tik socialinės taikos ir geranoriško tarpusavio santykių egzistavimo atkūrimo, bet ir kuo didesnio savų interesų realizavimo.⁴¹

Be to, kolektyvinės derybos yra priemonė, padedanti išvengti streikų. Jeigu kolektyvinės derybos nebūtų veiksmingos ir tik streikais darbuotojai galėtų patenkinti savo reikalavimus, tuomet nebūtų pasiekiamas susitarimas ir sudaromos kolektyvinės sutartys.

Kalbant apie kolektyvines derybas, nereikia pamiršti ir darbdavių. Visi darbuotojų reikalavimai negali būti patenkinti, todėl kolektyvinėmis derybomis yra siekiama, kad būtų rastas visus tenkinantis ir priimtinas sprendimas. Taip pat pažymėtina, kad darbuotojams yra draudžiama streikuoti, jei darbdavys, būdamas darbdavių organizacijos,

⁴¹ Petrylaitė, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. Vilnius: Jurisprudencija, 2005, t. 74(66); P. 24.

kuri yra pasirašiusi nacionalinę, šakos ar teritorinę kolektyvinę sutartį, nariu, laikosi kolektyvinėje sutartyje nustatytų įsipareigojimų.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad kolektyvinės derybos yra būdas pagerinti darbuotojų darbo sąlygas ir pozityviai išspręsti kolektyvinį ginčą pačioms šalims. Tai būdas palaikyti socialinę taiką ir darbo santykių stabilumą.

2. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ypatumai

2.1 Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties samprata

Kolektyvinė sutartis, atlikdama svarbias teises, ekonomines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo priemonių. Tai ypatingas teisinis aktas, priimamas sutartiniu būdu, kurio turinį sudaro teisės normos, t.y. bendrosios nevienkartinio taikymo elgesio taisyklės, skirtos neapibrėžtam skaičiui žmonių. Kolektyvinė sutartis turi tiek norminio akto bruožų, tiek sutarties požymių. Sutarties požymiai yra, jog kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse derybose, galioja terminuotai, apima šalių įsipareigojimus. Kolektyvinė sutartis, kaip norminis teisės aktas, pasižymi tam tikrais bruožais:⁴²

- 1) ją priimti turi teisę darbuotojų ir darbdavio (darbdavių) atstovai;
- 2) ji priimama po kolektyvinių derybų;
- 3) tai laikino veikimo aktas;
- 4) užima ypatingą vietą norminių teisės aktų hierarchijoje ir atlieka specifinį vaidmenį teisiškai reguliuojant darbo santykius;
- 5) šių aktų numatyta teisių apsauga vykdoma teismo tvarka (esant individualiems darbo ginčams) ir taikinimo tvarka (esant kolektyviniams darbo ginčams).

Pažymėtina, kad šiuo metu Lietuvos Respublikos norminiuose darbo teisės aktuose nėra pateikta vieningo kolektyvinės sutarties apibrėžimo (Darbo kodekse pateiktas nacionalinės, šakos, teritorinės ir įmonės kolektyvinės sutarties apibrėžimai.) Vieno kolektyvinės sutarties apibrėžimo nepateikia ir Lietuvos darbo teisės doktrina. Kolektyvinės sutarties apibrėžimą galime rasti Lietuvos teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad kolektyvinė sutartis yra vietinis (lokalus) norminis aktas, kurio pagrindu konkrečiam darbuotojui realizuojama teisė į papildomas darbo ir socialines buitines lengvatas ir garantijas,⁴³ tačiau šis apibrėžimas yra pernelyg abstraktus ir neatspindi kolektyvinės sutarties esminių požymių. Taip pat apibendrinta kolektyvinės sutarties samprata pateikta TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“⁴⁴ II skyriuje. Šioje rekomendacijoje kolektyvinė sutartis suprantama kaip bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo ir priėmimą į darbą sąlygų, kuris sudaromas tarp

⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 177.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 – 06 – 08 nutartis Juozas Kajutis v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“, Nr. 3K-7-572/2000.

⁴⁴ International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992, P. 534.

darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų, o, jeigu tokių organizacijų nėra, tai tinkamai (t.y. vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais) išrinktų ir įgaliotų darbuotojų atstovų (iš kitos pusės), tačiau ir ši samprata nevisiškai atitinka Lietuvos darbo teisėje įtvirtintą kolektyvinės sutarties sampratą (pavyzdžiui, Darbo kodekse sudarant įmonės kolektyvinę sutartį šalimi pripažįstamas darbuotojų kolektyvas, o profesinė sąjunga ar darbo taryba yra tik darbuotojo kolektyvo atstovai, o TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ sutarties šalimi visais atvejais pripažįstamos darbuotojams atstovaujančios organizacijos).

Be abejo, bendras kolektyvinės sutarties apibrėžimo formulavimo sudėtingumą Lietuvoje taip pat lemia kolektyvinės sutarties veikimo mastas, nes kolektyvinės sutartys gali būti valstybės (nacionaliniu) lygiu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu ar įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu.

Apibendrinant kolektyvinę sutartį galime apibrėžti kaip rašytinį norminio pobūdžio susitarimą tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų (kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba), profesinių sąjungų organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje, pramonės šakoje ar centrinių profesinių sąjungų organizacijų dėl pagrindinių ir papildomų sąlygų, kuriuo reguliuojami darbo ir glaudžiai su jais susiję kiti visuomeniniai santykiai ir kuris yra privalomas visiems į tokio susitarimo reguliavimo sferą patenkantiems asmenims.⁴⁵

Kalbant apie nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sampratą, reikia pažymėti, kad ši samprata pateikta Darbo kodekso 50 straipsnio 1 dalyje. Sutinkamai su šio straipsnio 1 dalimi galime teigti, kad 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.). Nacionalinė kolektyvinė sutartis galioja visoje valstybėje, šakos kolektyvinė sutartis – tam tikroje gamybos, paslaugų ar profesijos srityje, o teritorinė – valstybės teritorijos dalyje.

Pasaulyje kolektyvinės sutartys, greta įstatymų, pripažįstamos vienu iš pagrindinių teisės šaltinių. Tuo tarpu Lietuvoje jų reikšmė reguliuojant darbo santykius santykinai nėra didelė. Labiausiai paplitusios kolektyvinės sutartys įmonės lygiu. Tuo tarpu derybos dėl nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių vyksta labai vangiai. Remiantis

⁴⁵ Krasauskas, R. Daktaro disertacija: Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius, 2007, P. 73.

2006 – 2007 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialiniu pranešimu, tik 2005 metais buvo užregistruota pirmoji Lietuvoje šakos kolektyvinė sutartis tarp Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos ir Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos. Ši šakos kolektyvinė sutartis atitinka Darbo kodekso nustatytus reikalavimus, keliamus šakinėms kolektyvinėms sutartims, kadangi aptariami svarbūs klausimai, papildantys teisės aktų nuostatas: darbo sutarčių sudarymą, jų keitimo ir nutraukimo tvarką, darbo apmokėjimo organizavimą, darbo ir poilsio laiko ypatumus, garantijas, taikomas darbuotojams, bei darbuotojų materialinę atsakomybę. Šios šakinės kolektyvinės sutarties normos taikomos visiems žemės ūkio bendrovių darbuotojams, dirbantiems įmonėse, kurios priklauso žemės ūkio bendrovių asociacijai. 2006 metais kolektyvinių sutarčių, pasirašytų nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu užregistruota nebuvo. Antra šakos kolektyvinė sutartis buvo pasirašyta ir užregistruota 2007 metais tarp Lietuvos žurnalistų sąjungos ir Nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos.⁴⁶

Analizuojant, kodėl kolektyvinių sutarčių, aukštesniu nei įmonės lygiu, yra sudaroma tiek mažai, paminėtina keletas priežasčių:

- 1) mažas profesines sąjungas vienijančių darbuotojų skaičius (remiantis Statistikos departamento duomenimis tik apie 12 procentų visų Lietuvos darbuotojų priklauso profesinėms sąjungoms⁴⁷). Dėl šios priežasties sunku nustatyti kriterijus, kuriuos turi atitikti profesinės sąjungos, kad galėtų derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo aukštesniu nei įmonės lygiu;
- 2) darbdavių organizacijos savo įstatuose nenurodo, jog jos yra darbdavių organizacijos, todėl nebelieka subjekto, galinčio derėtis ir sudaryti kolektyvinę sutartį aukštesniu nei įmonės lygiu. Be to dažnai įmonių narystė darbdavių organizacijose yra kur kas mažesnė, nei darbuotojų narystė profesinėse sąjungose;
- 3) darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis tradicijų nebuvimas;
- 4) pačių profesinių sąjungų organizacijų neveiklumas;
- 5) nėra specialaus teisės norminio akto, įteisinančio darbdavių organizacijas ir skatinančio darbdavius jungtis į organizacijas bei vesti derybas su darbuotojams atstovaujančiomis ir valstybės institucijomis, sprendžiant darbo ir socialinius klausimus šakiniu, teritoriniu ir nacionaliniu lygiu.

⁴⁶ 2006-2007 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 15]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?1759903697>

⁴⁷ Statistikos departamento internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 15]. Prieiga per internetą <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2286>

2.2 Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties turinys

Kolektyvinių darbo santykių subjektai turi teisę savarankiškai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Kolektyvinės sutarties, kaip norminio akto, turinio pagrindas – teisės normos, nustatančios kolektyvinių darbo santykių subjektų teises ir pareigas, kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką bei atsakomybę. Tačiau kai kuriose valstybėse, pavyzdžiui, JAV, Japonijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Liuksemburge įstatymai arba teisminiai organai nustato visų arba atskirų rūšių kolektyvinių sutarčių turinį, tačiau daugumoje valstybių toks turinys yra apibrėžiamas pačių šalių.⁴⁸

Lietuvos darbo teisės aktai griežtai nereguliuoja nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių turinio nuostatų, kurias sutartyse turi arba turėtų nustatyti kolektyvinių derybų šalys. Šalių laisvę nustatant nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių turinį riboja in favorem principas. Vadovaujantis Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalimi, negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai aktai. Tai reiškia, kad ne tik Darbo kodeksas ir įstatymai, bet ir Vyriausybės nutarimai bei kitų valstybės ir savivaldybių institucijų priimti norminiai teisės aktai, nustatantys darbuotojų padėtį, turi viršenybę visoms kolektyvinėms sutartims. Šis principas įtvirtintas siekiant išvengti socialinių konfliktų, nustatyti tam tikrus minimalius reikalavimus, keliamus darbo teisiniams santykiams, ir užtikrinti minimalias garantijas darbuotojams kaip silpnesnei darbo teisinių santykių šaliai.

Kalbant apie kolektyvinių sutarčių turinį, reikia pažymėti, jog kolektyvinę sutartį sudaro kelių rūšių sąlygos:⁴⁹

1) prievolinės sąlygos – šioje kolektyvinės sutarties dalyje nurodomi konkretūs darbdavio ir darbuotojų įsipareigojimai, kurie, sudarius sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį, turi būti vykdomi laikantis kolektyvinėje sutartyje numatytų terminų. Paprastai daugelis kolektyvinės sutarties prievolių nuostatų skirtos gerinti darbuotojų darbo ir jų apsaugos sąlygas. Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse darbdaviai įsipareigoja įrengti poilsio kambarį darbuotojams, medicinos punktą.

2) norminės sąlygos – norminę dalį sudaro teisės normos, nustatančios tam tikras lokalias darbo sąlygas, taisykles, kurias privalo vykdyti darbdavys ir darbuotojai. Jos

⁴⁸ Киселёв И. Я. Сравнительное и международное трудовое право.- Москва: Дело, 1999, P. 245.

⁴⁹ Kasiliauskas, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. Justitia, 2005, Nr. 2(56) P. 39.

galioja visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką ir taikomos įvykus kolektyvinėje sutartyje nurodytiems juridiniams faktams. Kolektyvinės sutarties norminėje dalyje galima numatyti tik tokias sąlygas, kurios didina darbuotojų darbo teisių garantijas (papildomos lengvatos, atostogos). Negalima įtraukti sąlygų, kurios neleistų taikyti vienu ar kitu teisės normų ar nustatytų blogesnes darbo sąlygas nei numato Darbo kodeksas ir galiojantys įstatymai bei kiti norminiai teisės aktai. Norminių sąlygų pavyzdys būtų kolektyvinės sutarties nuostatos dėl informavimo bei konsultavimo tvarkos, didesnio apmokėjimo už darbą naktį bei švenčių dienomis, viršvalandinį darbą.

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

4) informacinės sąlygos – kolektyvinėse sutartyse dažnai yra informacinių normų, pakartojančių įstatymų nuostatas, nors darbo įstatymuose išakmiai nenumatyta jas įtraukti į kolektyvines sutartis. Šios sąlygos atlieka darbuotojų informavimo funkciją, nes susipažinę su kolektyvine sutartimi darbuotojai sužino ir savo pagrindines teises bei pareigas, įtvirtintas darbo įstatymuose.

Darbo kodekso 50 straipsnio 4 dalyje yra nurodomos pavyzdinės, rekomendacinio pobūdžio nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sąlygos. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose aukštesniu nei įmonės lygiu, paprastai nurodoma 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, kolektyvinės sutarties keitimo ir pildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolė, atsakomybė už susitarimo pažeidimą.

Akivaizdu, kad kuo didesniai subjektų ratui konkreti kolektyvinė sutartis taikoma, tuo bendresnio pobūdžio turėtų būti tos kolektyvinės sutarties turinys. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje turėtų būti bendro pobūdžio elgesio taisyklės ir bendrosios darbo sąlygos. Šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatomos šios normatyvinės nuostatos: atitinkamos ūkio šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptys, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygos bei socialinės garantijos (Darbo kodekso 50 straipsnio 2 dalis). Teritorinėje kolektyvinėje sutartyje yra nustatomos darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygos (Darbo kodeksas 50 straipsnio 3 dalis).

Analizuojant kolektyvinių sutarčių turinį, reikia pažymėti, kad šiose kolektyvinėse sutartyse minimi šie principiniai dalykai:⁵⁰

- 1) susitarimo tikslas ir galiojimo sritis;
- 2) socialinių partnerių tarpusavio santykių pobūdis ir derybų vedimo procedūra;
- 3) kiekvienos iš susitariančių šalių (socialinių partnerių) įsipareigojimai.

Taip pat šiose kolektyvinėse sutartyse užfiksuojamas susitarimas dėl atlyginimo dydžio, darbo laiko sutrumpinimo, mokymo ir švietimo apmokėjimo, papildomų išmokų, kompensacijų galimybių. Sudarius tokią kolektyvinės sutarties struktūrą yra tęsiamos derybos dėl poreikių būdingų tai pramonės šakai. Teritoriniu ar šakiniu lygiu sudarytoje kolektyvinėje sutartyje gali būti tokie skyriai: „Priėmimas į darbą“ (medicininis patikrinimas, išsimokslinimas, profesinė patirtis, terminuota darbo sutartis ir pan.); „Darbo užmokestis“ (minimalaus darbo užmokesčio nustatymas, vienodas vyrų ir moterų darbo užmokestis už tą patį darbą, darbo užmokesčio apsauga nuo neleistinų išskaitymų); „Darbo ir poilsio laikas“ (naktinio darbo apribojimai moterims, nepilnamečiams ir neįgaliesiems; darbo laiko ypatumai atskirose gamybos (darbo) srityse; darbo dienos poilsio režimai; „Apmokamos ir neapmokamos atostogos“ (trukmė; apmokėjimas; atostogų skaidymas; atsisakymo atostogauti nustatytu laiku draudimas; „Kiti susitarimai“ (motinystės apsauga, neįgalių asmenų apsauga, higiena ir gamybinė aplinka, socialinės tarnybos (valgykla, poilsio bazės); nelaimingų atsitikimų ir profesinių susirgimų draudimas; pašalpos netekus maitintojo ir senatvės pašalpos, darbo santykių nutraukimas; nedarbas; pretenzijų ir skundų nagrinėjimas.⁵¹

Be to, teritoriniu ar šakos lygiu sudarytoje kolektyvinėje sutartyje šalys paprastai susitaria, kad: tarpusavio santykius grindžia dialogu, derybomis, susitarimais; vertina antrosios šalies veiklos svarbą ir yra pasirengusios bendradarbiauti siekdamas susitarime nustatytų tikslų; keičiasi informacija darbo, ekonomikos ir socialiniais klausimais, taip pat įvairių sociologinių tyrimų ir apklausų duomenimis; skatina, organizuoja ir materialiai remia darbuotojų perkvalifikavimą ir kvalifikacijos kėlimą; organizuoja bendrus mokymus tam tikrų profesinių grupių darbuotojams pagal atskirai sudarytas programas; plečia ir tobulina savo įstatuose (nuostatuose) numatytą veiklą; iš anksto suderintais veiksmais, konsultacijomis dalyvauja reguliuojant kolektyvinius ginčus; šio susitarimo pagrindu inicijuoja kolektyvinių sutarčių pasirašymą įmonėse ir organizacijose; sudaro sąlygas ir galimybes darbdaviams ir darbuotojams visiškai išreikšti savo individualius ir kolektyvinius interesus ir veikti pagal galiojančius įstatymus; pripažįsta kolektyvinių

⁵⁰ Dambrauskienė, G. Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose. Personalo vadyba, 1998, Nr. 5(27), P.14-18.

⁵¹ Ibid.

darbo santykių, besiremiančių trišalės partnerystės principu, viršenybę siekiant pagerinti pragyvenimo lygį, plėtoti gamybą (paslaugas) ir gerinti darbo sąlygas; savo tarpusavio įsipareigojimus vykdys vadovaudamosi Europos socialinės chartijos, TDO, Europos Sąjungos, Lietuvos teisės aktų principais ir kt.⁵²

2.3 Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalys

Kalbant apie nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalis, visų pirma reikia aptarti asociacijos laisvės principą, kuris yra vienas iš pamatinių darbo teisėje. Asociacijų laisvė – universalus principas demokratinei visuomenei atsirasti, funkcionuoti ir plėtotis. Tai principas, leidžiantis pagal interesus struktūruoti visuomenę ir užtikrinti atskirų visuomenės grupių subjektų interesų pusiausvyros galimybę. Netgi kaip viena TDO atliekamų funkcijų nurodoma asociacijos laisvės ir iš jos išplaukiančių principų efektyvumo užtikrinimas, o tai yra vienas iš svarbiausių taikos ir socialinio teisingumo garantų.⁵³

Šis principas yra įtvirtintas ne tik Lietuvos Respublikos Konstitucijoje⁵⁴, Darbo kodekse, bet ir kituose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnyje piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Konstitucijos 50 straipsnyje ši teisė plėtojama įtvirtinant konkrečią asociacijos rūšį – profesines sąjungas. Remiantis Konstitucija profesinės sąjungos kuriasi laivai ir veikia savarankiškai, gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus.

TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“⁵⁵ yra įtvirtintos nuostatos, kurios tiek darbdaviams, tiek darbuotojams nustato iš esmės vienodas asociacijų laisvės apsaugos garantijas. Šios konvencijos 2 straipsnyje įtvirtinta, jog darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. Taip pat šios konvencijos 5 straipsnyje nurodoma, jog darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas. Be to, konvencijos 11 straipsnyje nurodoma, kad kiekviena TDO narė privalo imtis visų

⁵² Ibid.

⁵³ Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 4 edition. Geneva: International labour office, 1996, P. 7.

⁵⁴ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁵⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

reikiamų ir tinkamų priemonių, garantuojančių darbuotojams ir darbdaviams galimybes laisvai naudotis teise jungtis į organizacijas.

Asociacijos principas turi du aspektus: pozityvųjį ir negatyvųjį. Pozityvusis aspektas apima kiekvieno asmens teisę laisvai kurti asociacijas, stoti, jungtis į jas ir joms priklausyti. Dėl šio aspekto yra pasisakęs Konstitucinis Teismas 2004 m. liepos 1d. nutarime.⁵⁶ Anot teismo, pagal Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris dirbtinai ar nepagrįstai suvaržytų susivienijimo steigimo laisvę ir veiklą, nes taip būtų pažeista konstitucinė vertybė – teisė į susivienijimus. Negatyvusis aspektas reiškia, kad joks asmuo negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors asociacijai ir kiekvienas turi teisę iš tokios asociacijos išstoti.⁵⁷ Dėl šio aspekto, prieš tai minėtame nutarime, taip pat Konstitucinis Teismas pasisakė, kad Konstitucijoje laidojama teisė savo valia nuspręsti, priklausyti ar nepriklausyti kuriai nors bendrijai, politiniai partijai ar asociacijai, asmuo šią teisę realizuoja laisva valia, kuri yra pamatinis narystės įvairiose bendrijose, politinėse partijose, asociacijose principas.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad tik turėdami galimybę jungtis į asociacijas, kurios atstovauja savo narių interesams, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip lygūs socialiniai partneriai, pasiekti socialinį tarpusavio kompromisą ir su valstybe bei užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, išvengti socialinių konfliktų.⁵⁸

Lietuvos darbo teisėje egzistuoja dvinarė kolektyvinių darbo santykių sistema, kurios esminis bruožas yra kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių, taip pat ir kolektyvinių darbo ginčų skirstymas į lygius (įmonės, ekonominės veiklos šakos, teritorijos ir nacionalinį). Tai socialinės partnerystės lygiai, kuriais grindžiama visa kolektyvinių darbo teisinių santykių sistema. Šiai sistemai būdinga tai, kad skirtingo lygio kolektyviniams darbo santykiams nustatomos skirtingos teisinio reguliavimo nuostatos. Teisinio reguliavimo požiūriu minėtus keturis socialinės partnerystės lygius galima suskirstyti į dvi grupes, t.y. įmonės lygiu egzistuojančius kolektyvinius darbo santykius ir aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinius darbo santykius. Skirtingų kolektyvinių darbo santykių lygių buvimas lemia ir skirtingų šių santykių subjektų ratą, priklausantį nuo socialinės partnerystės lygio.⁵⁹

Darbo kodekso 51 straipsnyje nustatyta, kad nacionalinė, šakos, teritorinė kolektyvinė sutartis sudaroma tarp profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų. Taigi nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys yra centrinės (respublikinės)

⁵⁶ Valstybės žinios, 2004, Nr. 105-3894.

⁵⁷ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, Justitia, 2005, P. 179.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 23.

⁵⁹ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Teisinės informacijos centras, 2005, P. 102.

profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos; šakos kolektyvinės sutarties šalys yra atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos; teritorinės kolektyvinės sutarties šalys yra toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

Kalbant apie darbdavių organizacijas, svarbu paminėti, jog darbdavių organizacijos tikslinė funkcija – kolektyvinis darbdavių atstovavimas darbo teisinių, tiksliau kolektyvinių darbo santykių srityje, taip pat ir socialinės partnerystės santykiuose. Skirtingai nei darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos, kurios turi aiškią įstatymų nustatytą kompetenciją, darbdavių organizacijos savaime negauna darbdavių organizacijos statuso, neįgyja darbdavių atstovavimo socialinėje partnerystėje, kolektyviniuose darbo santykiuose kompetencijos. Tam, kad atitinkama darbdavių organizacija galėtų atstovauti savo nariams – darbdaviams – darbo santykių srityje, ji turi tai nustatyti savo įstatuose. Tačiau tai, kad atitinkama organizacija savo įstatuose nurodo galimybę atstovauti savo nariams darbo santykių srityje, dar neleidžia automatiškai teigti, kad ji įgyja visas darbdavių kolektyvinio atstovavimo teises. Norint, jog darbdaviams būtų atstovaujama veiksmingai, reikia konkrečiai ir griežtai apibrėžti darbdavių organizacijos kompetencijos darbo santykių srityje ribas.⁶⁰ Taip pat itin svarbu tiksliai apibrėžti, kokių darbo santykių, t.y. kokios srities atstovavimo teises nariai perduoda darbdavių organizacijai, nes nuo to priklauso darbdavių organizacijos – darbdavių kolektyvinio atstovo – konkreti atstovavimo kompetencija, atstovo išipareigojimai ir atsakomybė.⁶¹

Pagrindinės šiuo metu Lietuvoje veikiančios darbdavių organizacijos yra Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija.

Lietuvos pramonininkų konfederacija yra kelių tarptautinių organizacijų narė, ji priklauso Europos verslo konfederacijai (angl. *BusinessEurope*), Tarptautiniam pramonininkų ir verslininkų kongresui (angl. *International Congress of Industriatists and Entepreneurs*), Tarptautinei darbdavių sąjungai (angl. *International Organisation of Employers*).⁶²

Lietuvos pramonininkų konfederacijos tikslai yra atstovauti ir ginti Lietuvos pramonininkų konfederacijos narių interesus vyriausybėse, socialinėse bei tarptautinėse organizacijose, stiprinti Lietuvos ekonomiką, padėti įmonėms rasti naujas rinkas bei sudaryti kuo palankesnes sąlygas investicijoms Lietuvoje, siekti, kad Lietuvoje būtų

⁶⁰ Ibid. P. 109.

⁶¹ Davulis, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, P. 10.

⁶² Lietuvos pramonininkų konfederacijos internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 17]. Prieiga per internetą <<http://www.lpk.lt>>.

laikomasi ekologinių reikalavimų, ginti socialinius ir teisinius Lietuvos darbdavių interesus, stiprinti socialinį dialogą.⁶³

Lietuvos pramonininkų konfederacijos įstatuose yra numatyti gana abstraktūs narių atstovavimo pagrindai, organizacijos veiklos aprašyme tarp veiklos formų minimas narių interesų atstovavimas darbo santykių srityje. Todėl kyla abejonių dėl galimybės sudaryti normatyvines sąlygas turinčias kolektyvines sutartis aukštesniu nei įmonės lygiu, kadangi tokių sutarčių galimybė Lietuvos pramonininkų konfederacijos įstatuose nenumatyta. Narių interesų atstovavimas „darbdavystės srityje“ yra abstrakti nuoroda į teisinius darbo santykius, bet tai konkrečiai nesuteikia teisės organizacijai sudaryti sutartis kito asmens vardu. Į Lietuvos pramonininkų konfederacijos sudėtį įeinančios regioninės ar šakinės darbdavių organizacijos savo įstatuose arba iš esmės pakartoja Lietuvos pramonininkų konfederacijos įstatų nuostatas, arba apskritai neturi nuorodos į organizacijos kurią nors darbo santykių srities veiklą.⁶⁴

Lietuvos verslo darbdavių konfederacija – nevyriausybinė, ne pelno organizacija, vienijanti darbdavius Lietuvoje bei ginanti jų interesus. Ši konfederacija vienija daugiau nei 2000 įmonių ir 49 asocijuotas struktūras (regionines ir šakines verslo asociacijas). Tai didžiausia smulkų ir vidutinį verslą atstovaujanti organizacija Lietuvoje. Ši konfederacija yra asocijuota Europos smulkaus ir vidutinio verslo bei amatų asociacijos narė (angl. European Association of Craft, Small and Medium – sized Enterprises).⁶⁵

Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos tikslai yra sutelkti Lietuvos verslininkus jų teisėtiems interesams išreikšti, atstovauti ir užtikrinti, analizuoti ir vertinti verslo padėtį Lietuvoje, siekti, kad būtų sudarytos palankios sąlygos steigti bei plėtoti verslą, inicijuoti verslo savivaldos plėtrą, teikti įvairiapusę pagalbą verslininkams (teikti informacinę pagalbą bei konsultacijas verslo organizavimo klausimais), plėtoti verslą aptarnaujančių struktūrų veiklą.⁶⁶

Taigi nors Lietuvos verslo darbdavių konfederacija darbo teisės požiūriu taip pat laikytina darbdavių organizacija, bet vėlgi kyla klausimas dėl jos kompetencijos sudarant kolektyvines sutartis, aukštesnio nei įmonės lygio, turinčias normatyvinį pobūdį, nes Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos sudaromos sutartys įstatuose nekonkretinamos, darbdavių atstovavimas jas sudarant neminimas, tarp Lietuvos verslo darbdavių

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, Justitia, 2005, P. 226.

⁶⁵ Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos internetinė svetainė. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 – 02 – 17].

Prieiga per internetą <<http://www.ldkonfederacija.lt>.

⁶⁶ Ibid.

konfederacijos narių pareigų nėra numatyta pareiga laikytis organizacijos sudarytų kolektyvinių sutarčių.⁶⁷

Iki šiol nėra nė vieno įstatymo, reglamentuojančio darbdavių statusą, todėl darbdaviams sunkiau ginti savo teises ne tik diskutuojant su profesinėmis sąjungomis, bet ir su Vyriausybe, norint daryti įtaką verslo, ypač smulkaus, plėtros politikai.⁶⁸

Kalbant apie profesinių sąjungų organizacijas, visų pirma būtina aptarti pačias profesines sąjungas. Remiantis Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalimi⁶⁹, profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Taigi profesinės sąjungos, būdamos kolektyvinių darbo santykių dalyvės, visų pirma atstovauja darbuotojų interesams. Pagrindinė tokio atstovavimo išraiška yra kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties vedimas, kolektyvinės sutarties sudarymas. Taip pat profesinėmis sąjungoms yra suteiktos tam tikros teisės, kaip antai: nustatyti savo vidaus taisykles ar įstatus, jungtis į federacijas ar konfederacijas su kitomis profesinėmis sąjungomis ar prisijungti prie tarptautinių profesinių sąjungų organizacijų.⁷⁰ Be atstovavimo, profesinės sąjungos bendrauja su valstybės institucijomis, kitomis profesinėmis sąjungomis, darbdavių organizacijomis. Tai jau nėra tiesioginis darbuotojų interesų atstovavimas ir profesinės sąjungos veikia savo vardu. Taigi jos - ne tik atstovaujamosios, bet ir savarankiškas kolektyvinių darbo santykių subjektas.⁷¹ Pažymėtina, kad profesinės sąjungos arba jų susivienijimai privalo patvirtinti savo įstatus, pagal kuriuos jos veikia, bei pateikti juos juridinių asmenų registru.

Profesinės sąjungos, siekdamos visiškai įgyvendinti vieną iš pagrindinių teisių atstovauti darbuotojams, taip pat dalyvauti kolektyvinėse derybose visais lygiais, privalo burtis į profesinių sąjungų organizacijas. Šiuo metu Lietuvoje veikia kelios pagrindinės profesinių sąjungų organizacijos: Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos darbo federacija.⁷²

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija didžiausias profesinių sąjungų centras Lietuvoje, šiuo metu vienijantis 26 šakines organizacijas (nariai: Lietuvos chemijos pramonės darbuotojų profesinių sąjungų federacija, Lietuvos energetikos darbuotojų profesinių sąjungų federacija, Lietuvos geležinkelininkų darbuotojų profesinių sąjungų

⁶⁷ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, Justitia, 2005, P. 227.

⁶⁸ Judickienė, J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, (40), P. 100.

⁶⁹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 90.

⁷¹ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Teisinės informacijos centras, 2005, P. 96.

⁷² Judickienė, J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, (40), P.99.

federacija, Lietuvos kelių ir autotransporto darbuotojų profesinių sąjungų federacija, Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos kultūros darbuotojų profesinių sąjungų federacija, Lietuvos lengvosios pramonės darbuotojų federacija ir kitos). Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija yra Tarptautinės laisvųjų profesinių sąjungų konfederacijos (angl. International Confederation of Free Trade Unions), Europos profesinių sąjungų konfederacijos (angl. European Trade Union Confederation) narė.⁷³

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos tikslai yra nacionaliniu lygiu jungti, remti ir koordinuoti Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos narių veiklą šakų ir regionų mastu, ginti profesinių sąjungų narių ir jų organizacijų teises ir teisėtus interesus, siekti įtakoti valstybinę politiką ir darbdavių veiklą darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais, atstovauti Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos ir profesinių sąjungų narius sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas su valstybės institucijomis, darbdaviais jų organizacijomis, skatinti vienybę, nustatant vieningą profesinių sąjungų politiką Lietuvoje ir atstovauti profsąjungas pasauliniu mastu, skatinti socialinę partnerystę su kitu socialiniu partneriu darbdaviais ir jų organizacijomis.⁷⁴

Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ yra profesinių sąjungų organizacija, vienijanti gamybinių profesinių federacijų ir miestų/rajonų teritorines profesines sąjungas. Ši profesinė sąjunga, kaip ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, yra Tarptautinės laisvųjų profesinių sąjungų konfederacijos (angl. International Confederation of Free Trade Unions), Europos profesinių sąjungų konfederacijos (angl. European Trade Union Confederation) narė. Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ struktūroje veikia: 12 gamybinių profesinių federacijų ir 24 miestų/rajonų teritorinės profesinės sąjungos. Šios profesinės sąjungos tikslas ir uždaviniai yra narių atstovavimas, profesinių, ekonominių bei socialinių teisių ir interesų, garbės ir orumo gynimas, demokratijos puoselėjimas, lygiavertės partnerystės, kolegiško solidarumo tarpusavio santykių stiprinimas, pastangos suderinti socialinių partnerių interesus, darbuotojų interesų gynimas, įtaka ekonomiais ir socialinei politikai, darbuotojų darbinių teisių apsauga, profesijos, darbo užmokesčio, darbų saugos, higienos, darbo aplinkos, socialinių, buitinių sąlygų, darbo apsauga ir kt.⁷⁵

Lietuvos darbo federacija yra savanoriška, savarankiška, nepolitinė, laisvo apsisprendimo pagrindu vienijanti įvairių sričių darbuotojus profesinė sąjunga. Ši profesinė sąjunga yra Pasaulinės darbo konfederacijos (angl. World Confederation of

⁷³ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 17]. Prieiga per internetą < <http://www.lpsk.lt>.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 17]. Prieiga per internetą < <http://www.Lps.lt/index.php>.

Labour) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (angl. European Trade Union Confederation) narė. Lietuvos darbo federacija šiuo metu turi apie 20000 narių.⁷⁶ Šios profesinės sąjungos tikslai yra panašūs aukščiau aptartoms profesinių sąjungų tikslams.

Kalbant apie kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą aukštesniu nei įmonės lygiu, iškyla vadinamoji profesinių sąjungų „atstovavimo problema“. Ši problema pasireiškia tuo, jog yra neaišku, kokios profesinės sąjungos apskritai turi įgaliojimus kolektyviai derėtis tam tikro regiono ar ūkio šakos lygiu arba dėl tam tikrų darbuotojų darbo sąlygų.⁷⁷

Darbo kodekse nerasime jokių šios problemos reguliavimo apraiškų. Taigi derantis dėl nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties, atstovavimo pagrindai numatomi tik atitinkamo lygmens profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų įstatuose. Akivaizdu, kad tai yra teisinio reguliavimo trūkumas, dėl kurio neišvengsime kolizinių situacijų, kuomet atitinkamoje teritorijoje ar šakoje veiks keletas profesinių sąjungų, kurios nesugebės bendradarbiauti tarpusavyje. Tokią teisinio reguliavimo spragą Lietuvoje galima paaiškinti nebent kolektyvinių derybų aukštesniu bei įmonės lygiu trūkumu. Tačiau neabejotina, jog įstatymų leidėjas turės sugrįžti prie Darbo kodekso pakeitimų ir užpildyti aptariamą spragą. Priešingu atveju susidursime su situacija, kad kolektyvinės sutartys aukštesniu nei įmonės lygiu nebus sudaromos dėl profesinių sąjungų nesutarimo ir teisinio mechanizmo, įgalinančio išspręsti šią problemą nebuvimo. Tai gali reikšti, kad nebus įgyvendinta TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁷⁸, kuri nustato, kad kolektyvinėms deryboms neturi kliudyti procedūros taisyklių nebuvimas ir tuo pačiu įpareigoja valstybes nares tokias taisykles nustatyti.⁷⁹ Jeigu tarpusavyje nepavyksta susitarti pačioms profesinėms sąjungoms, kuri turi teisę sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį, tai šią kolektyvinę sutartį sudaryti turėtų būti įgaliota ta profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų susivienijimas, kuri turi bent jau didžiausią profesinių sąjungų susivienijimo struktūrinių padalinių, veikiančių atitinkamose įmonėse, skaičių.⁸⁰

⁷⁶ Lietuvos darbo federacijos internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 17]. Prieiga per internetą <<http://www.Ldf.lt/index.php>.

⁷⁷ Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999, 33 (1), P.10.

⁷⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

⁷⁹ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 119.

⁸⁰ Ibid. P. 120.

2.4 Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritis

Darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalyje nurodoma, jog nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis taikomos tiems darbdaviams, kurie:

- 1) 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;
- 2) prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo. Prisijungti prie asociacijos po tam tikros kolektyvinės sutarties (paprastai – šakos arba teritorinės) pasirašymo gali visi darbdaviai. Toks prisijungimas yra savanoriškas. Taigi šiuo atveju kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo sritis tam tikra prasme išplečiama, kadangi jos taikomos ir tiems darbo teisinių santykių dalyviams, kurie nedalyvavo derantis dėl kolektyvinės sutarties sąlygų.

Kolektyvinė sutartis taikoma darbdaviams, jeigu jie, sudarant kolektyvinę sutartį, dalyvauja darbdavius vienijančioje organizacijoje. Pasibaigus narystei tokioje organizacijoje, darbdavys įpareigotas ir toliau vykdyti sutarties, sudarytos jo narystės metu, sąlygas.

Dėl kolektyvinių sutarčių galiojimo nacionaliniu, šakos, teritoriniu lygiu darbuotojų ir darbdavių atžvilgiu pasaulinėje praktikoje susiformavusios dvi tradicijos. Vokietijoje, Belgijoje, Šveicarijoje, Airijoje, skandinavų valstybėse, kolektyvinės sutartys taikomos tik šių susitarimų šalių nariams. Kitose valstybėse (Prancūzijoje, Ispanijoje) kolektyvinių sutarčių normos taikomos visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų narystę profesinėje sąjungoje.⁸¹

Tuo tarpu Lietuvoje vadovaujantis darbuotojų atstovavimo instituto principais ir tradicijomis ir vengiant galimos skirtingų kolektyvinių sutarčių konkurencijos, Darbo kodekse buvo įtvirtinta nuostata, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos taikomos vadovaujantis ne darbuotojo priklausomumu sutartį sudariusiai profesiniai sąjungai, o darbuotojo priklausomumu sutartį sudariusio darbdavio ar darbdavių asociacijos nario įmonei.⁸²

⁸¹ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 137.

⁸² Ibid. P. 138.

Kalbant apie kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo srities išplėtimą, reikia paminėti, jog tokia galimybė numatyta ne tik Darbo kodekse, bet ir TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“.⁸³ Šioje rekomendacijoje nurodoma, kad esant reikalui ir atsižvelgiant į veikiančią sistemą, turi būti imamasi valstybės įstatymuose numatytų priemonių tam, kad visų ar dalies kolektyvinės sutarties nuostatų taikymas būtų išplėstas visiems darbdaviams ir darbuotojams, šakiniu arba teritoriniu požiūriu priskiriamiems kolektyvinės sutarties veikimo sferai. Taip pat šioje rekomendacijoje nustatyta, jog kolektyvinės sutarties išplėtimui būtina:

- 1) kad kolektyvinė sutartis apimtų pakankamai reprezentatyvų atitinkamą skaičių darbdavių ir darbuotojų;
- 2) kad reikalavimą išplėsti kolektyvinės sutarties nuostatų taikymą pareikštų viena ar keletas dalyvaujančių sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų;
- 3) kad darbdaviams ir darbuotojams, kurių atžvilgiu numatoma išplėsti kolektyvinės sutarties nuostatas, būtų suteikta galimybė pareikšti išankstinę nuomonę dėl kolektyvinės sutarties.

Tuo tarpu Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog 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.

Išplečiant atitinkamos kolektyvinės sutarties taikymo sritį, yra siekiama apginti viešąjį interesą. Viešojo intereso gynimas pasireiškia tuo, kad visuomenė yra suinteresuota tam tikru darbo ir socialinio gyvenimo stabilumu, jos tikslas yra ir socialinis teisingumas. Mat kartais dėl rinkos svyravimų atsiranda arba darbo jėgos perteklius, arba padidėja jos paklausa, dėl to darbo sąlygos tam tikrame regione ar ūkio šakoje gali pradėti gerokai skirtis. Išplėtus tam tikros kolektyvinės sutarties nuostatų galiojimą, tos šakos ar regiono darbuotojų darbo sąlygos būtų standartizuojamos, o kolektyvinę sutartį sudarę darbdaviai rinkoje nebūtų išstumiami konkurentų, kurie nėra prisiėmę kolektyvinių sutarčių įsipareigojimų. Taigi kolektyvinės sutarties normų galiojimo išplėtimas yra

⁸³ International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992, P. 534.

sutarties šalių – darbuotojų ir darbdavių – apsaugos priemonė, neleidžianti didesnės darbo ir verslo sąlygų diferenciacijos kuriame nors regione ar ūkio šakoje.⁸⁴

Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje nenumatyta nei kolektyvinės sutarties ar jos nuostatų išplėtimo tvarka, nei terminai. Todėl darytina išvada, jog tokia tvarka gali būti nustatoma socialinės apsaugos ir darbo ministro ar pačioje kolektyvinėje sutartyje.

2.5 Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo tvarka

Teisė pradėti kolektyvines derybas lygiomis teisėmis priklauso tiek darbuotojų atstovams, t.y. profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms, tiek darbdaviui, darbdavių organizacijai ar organizacijoms. Minėta, kad nacionalinės kolektyvinės sutarties sudarymą inicijuoja centrinės profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos; šakos kolektyvinės sutarties – pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos; teritorijos kolektyvinės sutarties – teritorijoje (apskrityje, savivaldybėje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

Tam, kad įgyvendintų teisę į kolektyvines derybas, atitinkama organizacija turi išsiųsti raštišką prisistatymą, jame pasiūlyti derybų pradžią, vietą, kur būtų galima derėtis, komisijos sudėtį, klausimus, dėl kurių bus deramasi. Kita šalis, gavusi pasiūlymą derėtis, turėtų pateikti savo priešpriešinius pasiūlymus dėl komisijos sudėties, patikslinti laiką ir vietą, kur bus vedamos derybos, ir pan. Teisė vesti kolektyvines derybas apima ir teisę nustatyti derybų procedūrą - įstatyme numatomos nukreipiančios normos, kurios numato galimybę vienus ar kitus derybų procedūrų klausimus reguliuoti pačioms šalims. Šalims suteikiama teisė nustatyti derybų terminą, komisijos sudėtį, derybų vietą ir pan. Jos savarankiškai nustato, kokie klausimai turi būti svarstomi.⁸⁵

Jeigu šalys nesusitaria dėl derybų pradžios ir tvarkos, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms (Darbo kodekso 48 straipsnio 2 dalis).

Darbo kodeksas detaliau nereglamentuoja nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo, palikdamas šalims pačioms susitarti dėl kolektyvinės sutarties parengimo, pasirašymo terminų, sutarties keitimo, papildymo ir kitų susijusių dalykų.

⁸⁴ Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999, 33 (1), P. 13.

⁸⁵ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 128.

Kalbant apie nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymą, reikia paminėti Lietuvos Respublikos trišalę tarybą, kuri, siekdama skatinti šakines kolektyvines derybas, 2005 – 09 – 13 dienos posėdyje (protokolo Nr. 85) priėmė „Šakinių kolektyvinių derybų rekomendacijas“⁸⁶. Remiantis šiomis rekomendacijomis, yra skiriami šie etapai:

1) derybų inicijavimas - derybas gali inicijuoti tiek profesinių sąjungų organizacija, tiek šakinis darbdavių susivienijimas, kreipdamiesi raštu dėl derybų ir dėl šakinės kolektyvinės sutarties paruošimo ir pasirašymo;

2) derybų vykdymas ir sutarties projekto rengimas - sudaroma dvišalė derybininkų grupė, kuri nustato būsimos šakinės kolektyvinės sutarties veikimo sferą: sudaromas sąrašas įmonių, kurių interesams bus atstovaujama derybose ir kurioms vėliau bus privalomi prisiimti įsipareigojimai; rekomenduojama sudaryti sąrašus įmonių, kuriose veikia profesinės sąjungos; taip pat sudaromi atitinkamos šakos įmonių, kurios yra šakinio darbdavių susivienijimo narėmis, sąrašas; apie derybų pradžią derybininkai informuoja savo įtakoje esančių įmonių vadovus ir profesines sąjungas bei paprašo pateikti pasiūlymus dėl sutarties turinio, įsipareigojimų, o taip pat kitą deryboms reikalingą informaciją; susitariama dėl derybų posėdžių laiko, periodiškumo, vietos ir išlaidų, skirtų derybų aptarnavimui, išskyrimo; rekomenduojama paskirti derybų administratorių, su kuriuo sudaroma pavidimo sutartis; kiekvienos šalies derybininkų grupė, iki prasidedant pirmajam derybų posėdžiui, turi paruošti ir raštu pateikti derybų partnerių pasiūlymus sutarties projektui; pirmajame derybų posėdyje derybininkai turi susitarti dėl pateiktų pasiūlymų svarstymo eiliškumo, tvarkos ir posėdžiuose svarstomų klausimų apimties; šiame posėdyje derybininkai turi susitarti dėl sutarties formos, į kurią palaipsniui bus įtraukiami derybų metu suderinti klausimai; apsvarsčius visus šalių pasiūlymus ir dėl jų susitarus, susitarimų formuluotės įrašomos į sutarties formą, kuri tampa sutarties projektu, jeigu dėl kurių nors pasiūlymų susitarimas nepasiektas, jie neįtraukiami į sutarties projektą, tačiau neturi būti kliūtimi arba priežastimi sutarties pasirašymui; derybose paruoštas sutarties projektas ir derybų protokolai su derybininkų parašais, atspausdinami reikiamu tiražu ir perduodami šakinei profesinei sąjungai ir šakiniam darbdavių susivienijimui;

3) kolektyvinės sutarties pasirašymas ir įsigaliojimas - kolektyvinę sutartį pasirašo įgalioti šalių atstovai; susitariančios šalys sutartyje turi numatyti jos įsigaliojimo datą (paprastai sutartis įsigalioja ją pasirašius), galiojimo sferą, trukmę, sutarties

⁸⁶ Šakinių kolektyvinių derybų rekomendacija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 19]. Prieiga per internetą < <http://www.lrtt.lt/Methodika/Sak.kol.%20derybu%20rekomendacija.doc>

įsipareigojimų vykdymo kontrolės tvarką; pasirašytos sutartys Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka registruojamos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje; rekomenduojama sutartis išsiųsti šakos įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovams, profesinių sąjungų organizacijoms, kuruojančioms šias šakas valstybinėms institucijoms, o taip pat jų tekstus arba informaciją apie jas skelbti profesinių sąjungų ir šalies spaudoje.

Apibendrinant galima teigti, kad su tam tikrais pakeitimais, šia rekomendacija galima remtis sudarant tiek nacionalinę, tiek ir teritorinę kolektyvinę sutartį.

2.5 Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties teisinė galia

Kalbant apie kolektyvinės sutarties privalomąjį pobūdį, kyla klausimas, koks turi būti išlaikomas trijų pagrindinių darbo santykių reguliavimo metodų: valstybinio (įstatymų), kolektyvinio sutartinio ir individualaus sutartinio santykis.⁸⁷ Norint sužinoti šį santykį, reikia atsakyti į šiuos klausimus:⁸⁸

- 1) Kokią vietą kolektyvinis sutartinis darbo santykių reguliavimas užima tarp įstatyminio ir individualaus sutartinio reguliavimo?
- 2) Koks yra santykis tarp pačių kolektyvinių sutarčių?
- 3) Koks santykis tarp kolektyvinių sutarčių ir individualios darbo sutarties?

Atsakant į pirmąjį klausimą, reikia paminėti, jog Lietuvoje Konstitucija ir įstatymai yra aukščiausios juridinės galios teisės šaltiniai. Kiti, žemesnės galios teisės aktai, negali jiems prieštarauti. Tačiau įstatymuose yra įvairių tipų teisinių konstrukcijų, reguliuojančių subjektų elgesį. Įstatymai, reguliuodami darbo sąlygas, gali arba nurodyti privalomus elgesio taisyklių imperatyvus, arba nurodyti dispozityvią galimybę santykio šalims pačioms susitarti dėl tam tikrų santykių.⁸⁹ Vadovaujantis šia koncepcija, reikėtų pripažinti šalių valios laisvės, t.y. sutartinio reguliavimo, prioritetą tokių įstatymų nuostatų, kurios nėra imperatyvios ir draudžiančios atžvilgiu.

Pažymėtina, kad darbo teisės šaltinis yra ne pačios kolektyvinės sutartys, o tik tokių sutarčių normatyvinės nuostatos: tokios sąlygos, kurios kolektyvinės sutarties galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį. Šis apribojimas nustatytas, nes kolektyvinių sutarčių sąlygos yra skirtingos.

⁸⁷ Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999, 33 (1), P. 9.

⁸⁸ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 93.

⁸⁹ Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999, 33 (1), P. 9.

Kolektyvinė sutartis, kaip teisės aktas, reguliuoja socialinius – darbo santykius organizacijoje greta su įstatymais, kitais norminiais teisės aktais, susitarimais. Kolektyvinės sutarties turinys neturi prieštarauti įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams ir susitarimams. Tuo atveju, kai individualioje darbo sutartyje numatytos sąlygos, gerinančios darbuotojų padėtį, tai šios individualios sąlygos pakeičia kolektyvinės sutarties nuostatas. Tačiau toks kolektyvinės sutarties taikymo apribojimas nesumažina jos vaidmens vietiniame teisiniame reguliavime. Idealiu atveju kolektyvinė sutartis reguliuoja visą kompleksą santykių.⁹⁰ O tobulesnės socialinės partnerystės sąlygomis kolektyvinių sutarčių normos iš dalies arba visiškai pakeičia valstybinį reguliavimą ir net dominuoja darbo teisės šaltinių sistemoje.⁹¹

Pereinat prie sekančio klausimo, t.y. prie kolektyvinių sutarčių konkurencijos, reikia paminėti, kad kolektyvinių sutarčių normų konkurencija turėtų būti teisiškai sureguliuota. Pastebėtina, kad užsienio valstybių praktikoje nėra bendro kolektyvinių sutarčių normų konkurencijos sprendimo būdo – arba leidžiamas kolektyvinių sutarčių pliuralizmas ir numatomos jų normų konkurencijos sprendimo taisyklės, arba jis visiškai uždraudžiamas.⁹²

Siekiant išvengti kolektyvinių sutarčių konkurencijos, galima vadovautis normų konkurencijos taisyklėmis, kuomet specialioji norma keičia bendrąją (taikoma ta teisės norma, kuri yra artimesnė reguliuojamam santykiui). Taip pat galime remtis ir kitomis taisyklėmis, pavyzdžiui, patys darbuotojai turi teisę pasirinkti jiems taikytiną kolektyvinę sutartį, be to, gali būti taikoma ta kolektyvinė sutartis, kuri numato palankesnes sąlygas darbuotojams ir t.t.

Kitas sprendimo būdas – uždrausti darbdaviui sudaryti kelias kolektyvines sutartis su keliomis skirtingomis profesinėmis sąjungomis ar jų susivienijimais. Tokiu atveju darbdavys, jau sudaręs tokią sutartį arba įstojęs į darbdavių asociaciją, kuri yra sudariusi sutartį, kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu prarastų teisę dar kartą kolektyviai derėtis su kita profesine sąjunga ar įstoti į kitą darbdavių asociaciją, turinčią tikslą sudaryti arba jau sudariusią kolektyvinę sutartį. Nors tai gali atrodyti kaip asmens jungimosi į asociaciją teisės ribojimas, tačiau tuo pačiu gali būti vertinama kaip darbdavio prisiimtų įsipareigojimų ar jo įgaliotos darbdavių asociacijos prisiimtų sutartinių įsipareigojimų užtikrinimas.⁹³

⁹⁰ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 95.

⁹¹ Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999, 33 (1), P. 5.

⁹² Ibid. P. 12.

⁹³ Ibid. P. 13.

Atsižvelgiant į didelę kolektyvinių derybų praktiką turinčių užsienio valstybių patirtį, kolektyvines derybas Lietuvoje reikėtų stengtis iš žemesnio lygmens perkelti į aukštesnį. Šių kolektyvinių sutarčių normos, beveik pakeisdamos įstatymų reguliavimą, taikomos didesniai skaičiui darbo santykių dalyvių, o darbo sąlygos regione, ūkio šakoje ar profesijos lygiu daugiau ar mažiau standartizuojamos. Atsižvelgiant į skirtingą įmonių padėtį, užkertamas kelias didesnei panašios kvalifikacijos darbuotojų, dirbančių tokį patį darbą, darbo sąlygų diferenciacijai. Todėl Darbo kodekse yra įtvirtintas šakinių, teritorinių kolektyvinių sutarčių prioritetas įmonių kolektyvinių sutarčių atžvilgiu.⁹⁴

Be to, norint išvengti kolektyvinių sutarčių konkuravimo, galima vadovautis tokiais principais:⁹⁵

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

Kalbant apie kolektyvinės sutarties santykį su individualiaja sutartimi, visų pirma reikia paminėti TDO rekomendaciją Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“⁹⁶, kuri nustato privalomą kolektyvinės sutarties pobūdį ir įtvirtina kolektyvinių sutarčių viršenybę prieš individualias darbo sutartis. Šioje rekomendacijoje numatyta jog:

- 1) kolektyvinė sutartis turi įpareigoti ją pasirašiusias šalis, o taip pat asmenis, kurių vardu sutartis pasirašyta. Darbdaviai ir darbuotojai, esantys kolektyvinės sutarties šalimis, negali individualiose darbo sutartyse numatyti sąlygų, kurios prieštarauja kolektyvinės sutarties nuostatomis;

⁹⁴ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 96.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 178.

⁹⁶ International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992, P. 534.

- 2) individualios darbo sutarties sąlygos, prieštaraujančios kolektyvinės sutarties nuostatomis, laikomos negaliojančiomis – tokiu atveju taikomos atitinkamos kolektyvinės sutarties nuostatos;
- 3) darbuotojui palankesnės individualios sutarties sąlygos nei numatyta kolektyvinėje sutartyje neturi būti laikomos negaliojančiomis ir prieštaraujančiomis kolektyvinei sutarčiai.

Taip pat ir Darbo kodeksas įtvirtina kolektyvinės sutarties viršenybę darbo sutarčių atžvilgiu. Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog šalys darbo sutartyje negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja Darbo kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos Darbo kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Sąvoka „pablogina“ yra vertinamoji. Kilus ginčui, klausimą dėl pablogintos (ar ne) padėties galima išspręsti tik kruopščiai išanalizavus ir įvertinus visas faktines aplinkybes. O vertinant, kurios sąlygos yra palankesnės darbuotojui, turi būti lyginama ne visa sutartis su kita sutartimi ar įstatymu, o tam tikros konkuruojančios jų nuostatos.

Be to, Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų (išbandymo ir t.t), jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Šios normos negalima siaurinti ir draudžiamomis laikyti tik tokias normas, kurios norminiuose teisės aktuose suformuluotos neigiamais sakiniais (neleidžiama, draudžiama ir pan.). Manytina, kad šalys savo susitarimu negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje.

Darbo kodekso 93 straipsnyje taip pat nurodoma, kad be individualioje darbo sutartyje nurodytų sąlygų ir nuostatų, darbo santykiuose turi būti vadovaujamosi ir galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatomis.

Apibendrinant galime konstatuoti, jog kolektyvinės sutarties santykis su individualia sutartimi, gali būti nusakomas naudojant dvi formuluotes:⁹⁷

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

⁹⁷ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 98.

Antra, automatiškas kolektyvinės sutarties poveikis – kolektyvinės sutarties nuostatos, kai jos yra palankesnės nei darbo sutarties sąlygos, taikomos tiesiogiai ir nedelsiant, nereikalaujant papildomo patvirtinimo. Darbo kodeksas nereikalauja, kad darbo sutartis būtų taisoma – atitinkamos jos nuostatos paprasčiausiai netaikomos, kadangi galioja darbuotojui palankesnės kolektyvinės sutarties sąlygos.

Taigi vadovaujantis in favorem principu galima teigti, jog darbo teisinius santykius reguliuojančių teisės aktų sistema jų juridinės galios mažėjimo kryptimi būtų tokia: įstatymų normos, aukštesnio lygio (nacionalinio, šakos, teritorinio) kolektyvinės sutarčių normos, įmonės kolektyvinių sutarčių normos, individualių darbo sutarčių sąlygos, minimalius standartus įtvirtinančios ar dispozityvios įstatymų normos. Daugelyje užsienio šalių, pavyzdžiui, Belgijoje, Vokietijoje, Austrijoje ir kt., įtvirtinta būtent tokia darbo santykius reguliuojančių teisės aktų subordinacija. Pažymėtina, kad beveik visose šalyse įtvirtinta nacionalinių, šakinių, teritorinių kolektyvinių sutarčių prioritetas įmonių kolektyvinių sutarčių atžvilgiu.⁹⁸

2.6 Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties registracija, galiojimas, nutraukimas ir vykdymas

Sutinkamai su Darbo kodekso 55 straipsniu, nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties įsigaliojimas siejamas su įregistravimo momentu. Kiekviena iš šių sutarčių įsigalioja nuo jų įregistravimo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje dienos ir galioja iki jose nurodytos dienos ar naujos nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo.

Darbo kodekso 54 straipsnio 1 dalis numato pareikštinę nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties registravimo tvarką. Ši pareikštinė registravimo tvarka turi informacinį pobūdį. Tokios registracijos tikslai yra pateikti bendrą realių darbo sąlygų ir darbo santykių problemų vaizdą, duomenis apie socialinius partnerius, apibūdinti galimybę plėtoti šakos kolektyvines sutartis. Be to, informacija reikalinga vykdomosios valdžios institucijoms, siekiant nustatyti kolektyvinių darbo santykių reguliavimo tendencijas, atsižvelgti į tokio reglamentavimo patirtį priimant įstatymus ir kitus norminius teisės aktus, taip pat kontroliuoti, kaip vykdoma kolektyvinė sutartis.⁹⁹

⁹⁸ Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999, 33 (1), P. 10.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 182.

Kalbant apie nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties registravimą, reikia paminėti, jog kolektyvinės sutarties šalis – darbdavių organizacija – per dvidešimt dienų po kolektyvinės sutarties pasirašymo privalo pateikti kolektyvinę sutartį registruoti ir per nustatytą terminą pranešti profesinių sąjungų organizacijai, kad kolektyvinė sutartis įregistruota.

Remiantis Darbo kodekso 54 straipsnio 2 dalimi, darbdavių organizacijai nepateikus registruoti nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties per dvidešimt kalendorinių dienų po sutarties pasirašymo, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita šalis – profesinių sąjungų organizacija, kuri privalo kreiptis dėl kolektyvinės sutarties registravimo per dešimt kalendorinių dienų pasibaigus minėtam dvidešimties dienų terminui.

Norint įregistruoti kolektyvinę sutartį, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai privalo būti pateikti šie dokumentai:¹⁰⁰

- 1) paraiška registruoti kolektyvinę sutartį, kurioje nurodomi profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pavadinimai, buveinės ir kiti sutarties šalis identifikuojantys duomenys;
- 2) šalių pasirašyta kolektyvinė sutartis (du egzemplioriais, turintys vienodą teisinę galią, ir įstatymų nustatyta tvarka patvirtinta kopija);
- 3) susirinkimo (konferencijos, suvažiavimo) dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo protokolo išrašą;
- 4) įgaliojimas atsiimti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje įregistruotą kolektyvinę sutartį.

Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo“¹⁰¹, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija įregistruoja šias kolektyvines sutartis nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo žurnale. Įregistravus kolektyvinę sutartį, du egzemplioriai gražinami darbdavių organizacijos atstovui. Darbdavių organizacijos atstovas antrąjį įregistruotos kolektyvinės sutarties egzempliorių įteikia kitai šaliai. Kopija saugoma Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Be to, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija neregistruoja kolektyvinių sutarčių, kuriose yra taisymų, priedašų, užbrauktų žodžių, taip pat jeigu kolektyvinė sutartis yra iš dviejų ir daugiau lapų ir jie nesusiūti, nesunumeruoti, jeigu susiūtų lapų skaičius nepatvirtintas profesinės

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo“ Valstybės žinios, 2002, Nr. 112-5010.

¹⁰¹ Ibid.

sąjungos ir darbdavių organizacijos vadovų ar įgaliotų atstovų parašais ir antspaudu. Kolektyvinės sutarties šalims padarius pakeitimus sutartyje, pakeistas jos tekstas pateikiamas registruoti ta pačia tvarka. O pasikeitus sąrašui įmonių, kurioms kolektyvinė sutartis taikoma, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija sutarties iš naujo neregistruoja, tačiau šalys privalo pateikti susirinkimo (konferencijos, suvažiavimo) protokolą, kuriame nurodoma, kam kolektyvinė sutartis bus taikoma.

Kalbant apie nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nutraukimą, reikia pažymėti, kad šios kolektyvinės sutartys gali būti nutraukiamos šiose sutartyse numatytais atvejais ir tvarka (Darbo kodekso 56 straipsnis). Ši galimybė kolektyvinės sutarties šalims suteikiama atsižvelgiant į šalių savanoriškumo, lygiateisiškumo, pagarbos teisėtiems savitarpio interesams ir, svarbiausia, savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principus. Kolektyvinės sutarties nutraukimas priimtinas tik išskirtiniais atvejais, nes tokia išimtinė priemonė prieštarautų laisvų kolektyvinių derybų principui.

Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių ekonominių ar socialinių sąlygų ir yra išimtinė priemonė, taikoma tik kiek yra būtina ir yra išsaugomos garantijos darbuotojams. Jie prieš nutraukiant kolektyvinę sutartį būtinai informuojami ir konsultuojami.¹⁰²

Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalies 6 punkte įtvirtintas tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas skatina kolektyvinių sutarčių laikymąsi bei vykdymą pagal šalių suderėtas sąlygas. Sutinkamai su Darbo kodekso 57 straipsniu galime teigti, jog nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai, taip pat darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijos. Tokia institucija yra laikoma Valstybinė darbo inspekcija, nes, remiantis Darbo kodekso 32 straipsniu, kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų laikymąsi kontroliuoja būtent ši institucija.

2.7 Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties reikšmė

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties reikšmė atskleidžiama per šių kolektyvinių sutarčių funkcijas. Nacionalinės, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis atlieka keletą tarpusavyje susijusių funkcijų. Visų pirma apsauginė funkcija, kuri

¹⁰² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Vilnius, Justitia, 2003, P. 185.

pasireiškia tuo, kad kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo šiek tiek sulyginama nevienoda darbuotojų ir darbdavių ekonominė ir teisinė padėtis. Minėta nevienodumą lemia ne tik didesnės ekonominės darbdavio galimybės, bet ir pati darbo santykių esmė – dirbantis pagal darbo sutartį darbuotojas privalo paklusti darbdavio nustatytai darbo tvarkai ir vykdyti jo nurodymus. Kolektyvinėmis derybomis tokia nevienoda padėtis yra šiek tiek sulyginama, nes jose dalyvaujančios profesinės sąjungos ar kiti kolektyvų atstovai atstovauja visų ar grupės darbuotojų interesams ir, reikalui esant, įstatymo nustatyta tvarka gali pasinaudoti derybine poveikio darbdaviui priemone – streiku. Kita vertus, darbo santykius reguliuojančių įstatymų ir įstatymų įgyvendinamųjų teisės aktų nuostatos gali būti tikslinamos, papildomos ar pritaikomos šakoje ar teritorijoje egzistuojančioms ekonominėms, socialinėms sąlygoms. Nustatydamas griežtą darbuotojų teisių apsaugos lygį, įstatymų kūrėjas gali suteikti galimybę nuo jo nukrypti neperžengiant tam tikrų ribų ir pasiekti reikalingą lankstumą. Be to, darbo santykius reglamentuojant kolektyvine sutartimi įvyksta tam tikra darbo sąlygų standartizacija ūkio šakoje, teritoriniu ar nacionaliniu lygiu, nes visiems ar daliai darbuotojų taikomos tokios pačios sąlygos. Tai lengvina apskaitą ir didina skaidrumą.¹⁰³

Antra, socialinės partnerystės funkcija. Kolektyvinės sutarties sudarymo momentas reiškia sėkmingų kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tai užtikrina stabilumą ir socialinę taiką, ir galiausiai kolektyvinį sutartinį reguliavimą tam tikra prasme galima laikyti priemone, užtikrinančia sutarimą visoje visuomenėje. Rinkos mechanizmo iškreipimai, nepavykusios reformos, išaugusios konkurencijos sąlygos sukelia dirbančiųjų nepasitenkinimą, nesutarimus tarp darbdavių ir darbuotojų, streikus. Tokiu atveju įvairūs socialinės partnerystės lygiai ir formos padeda spręsti darbo konfliktus ir nesutarimus tarp darbuotojų ir darbdavių, o pačiu aukščiausiu lygiu – ir visoje valstybėje. Taigi kolektyvinis sutartinis reguliavimas tampa socialinės partnerystės ašimi.¹⁰⁴

Trečia, normų kūrimo funkcija. Atlikdamos šią funkciją, kolektyvinės sutartys papildo įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų nuostatas, užpildo įstatymų spragas, orientuoja ir nukreipia įstatymų leidėją reikiama linkme tobulinant darbo įstatymus, poįstatyminius teisės aktus.

Apibendrinant nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties reikšmę, galime teigti, jog šios kolektyvinės sutartys yra labai svarbios, nes.¹⁰⁵

- 1) apsaugo darbuotoją nuo darbdavio sąlygų diktato;

¹⁰³ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P.118.

¹⁰⁴ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 100.

¹⁰⁵ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P.118.

- 2) suteikia galimybę papildyti, patikslinti ir pritaikyti įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytus standartus prie realių sąlygų, užpildyti teisės spragas;
- 3) standartizuoja darbo sąlygas kolektyvinės sutarties taikymo srityje.

3. Kolektyvinių sutarčių, aukštesniu nei įmonės lygiu, sudarymo galimybė valstybės tarnyboje

Valstybės tarnybos santykiai Lietuvoje priskiriami viešosios teisės reguliavimo sričiai. Valstybės tarnautojų statuso, jų teisių garantijų klausimus reglamentuoja speciali teisės šaka – valstybės tarnyba. Kitaip tariant, valstybės tarnautojų darbo ir socialines garantijas nustato specialus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas¹⁰⁶, o kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai taikomi tik tada, jei atitinkamų klausimų nereglamentuoja specialus Valstybės tarnybos įstatymas. Tokia pati sistema taikytina ir kalbant apie kolektyvines valstybės tarnautojų teises, tokias kaip teisės jungtis į profesines sąjungas, teisė vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis¹⁰⁷. Šios valstybės tarnautojų teisės numatytos ne tik nacionaliniuose teisės aktuose, bet ir tarptautiniuose teisės aktuose. Visų pirma paminėtinos TDO konvencijos.

Valstybės tarnautojų atžvilgiu TDO kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių standartai ilgai nebuvo taikomi. Kolektyvinės derybos dėl darbo sąlygų valstybės tarnyboje pasižymi įvairiais ypatumais: priėmimas į tarnybą, apribojimai ir reikalavimai valstybės tarnautojams, jų darbo užmokestis, karjera ir kiti aspektai, susiję su valstybės tarnautojo kvalifikacija bei darbo kokybe. Be to, egzistuoja ne tik bendrosios valstybės tarnybos sąlygos, yra ir kiti specialūs įstatymai ar statutai, nustatantys specifines tarnybos sąlygas muitininkams, policininkams, diplomatams ir kitiems tarnautojams. Todėl tarptautiniai ir nacionaliniai darbo teisės šaltiniai numato kai kuriuos ypatumus sudarant kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje.¹⁰⁸

Teisė jungtis į organizacijas valstybės tarnautojams tarptautiniu lygiu pripažinta jau 1948 m. TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“.¹⁰⁹ Šioje konvencijoje pabrėžiama, kad šios organizacijos turi ieškoti tinkamesnių priemonių remti savo narių teises ir siekti, kad būtų pripažinta teisė vesti kolektyvines derybas bei streikuoti. Be to, šios konvencijos 9 straipsnio 1 dalis nustato, kad nacionaliniai įstatymai ir kiti norminiai aktai turi nustatyti, kaip nurodytos šioje konvencijoje garantijos, taikomos ir policijai. Lietuva šią konvenciją yra ratifikavusi, todėl privalo imtis priemonių, kad užtikrintų darbuotojų teisę laisvai jungtis į organizacijas.

¹⁰⁶ Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

¹⁰⁷ Petrylaitė, D. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. *Justitia*, 2007, Nr.1 (63) P. 49.

¹⁰⁸ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 146.

¹⁰⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principo taikymo”¹¹⁰ 6 straipsnyje teigiama, kad ši konvencija netaikoma valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme. Taigi jiems negalioja skatinimas visokeriopai plėtoti savarankiškas derybas siekiant sureguliuoti darbo sąlygas, tačiau tai neturi būti interpretuojama kaip jų teisių apribojimas ar statuso pabloginimas. Tačiau reikia turėti omenyje, kad ši konvencija netaikoma tik valstybės tarnautojams, kurie atsižvelgiant į jų atliekamas funkcijas, dirba institucijose, įgyvendinančiose valstybės valdymą (pavyzdžiui, valstybės tarnautojai, dirbantys ministerijose ir analogiškuose institucijose). Tuo tarpu asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis valstybinėse įmonėse ir valstybinėse įstaigose, patenka į TDO konvencijos Nr. 98 veikimo sferą ir jiems turi būti taikomos konvencijoje numatytos garantijos.

TDO konvencijoje Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“¹¹¹ iš valstybių narių reikalaujama plėtoti derybų mechanizmą arba taikyti kitus metodus, kurie leistų valstybės tarnautojų atstovams dalyvauti nustatant įdarbinimo valstybės tarnyboje sąlygas. Ši konvencija gali būti netaikoma vieninteliai tarnautojų kategorijai (neskaitant karinių pajėgų ir policijos) – aukščiausiems oficialiems asmenims, kurie atlieka politikos formavimo ir valdymo funkcijas, ir tarnautojams, einantiems konfidencialaus pobūdžio pareigas. Be to, šioje konvencijoje nurodoma, kad valstybės tarnautojų organizacijos turi būti visiškai nepriklausomos nuo valstybinės valdžios organų.

TDO konvencijoje Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo”¹¹² numatyta, jog šalia privataus sektoriaus valstybės tarnybai leidžiama nustatyti specialius šios konvencijos taikymo ypatumus, remiantis nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais teisės aktais arba nacionaline praktika. Valstybė, ratifikavusi šią konvenciją, negali apsiriboti konsultacijomis, bet turi skatinti kolektyvines derybas valstybės tarnyboje, kurių tikslas nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas.

Europos regiono lygiu taip pat negalime užmiršti Europos Socialinės chartijos (pataisytos).¹¹³ Šios chartijos 5 straipsnyje pabrėžiam, kad visi darbuotojai ir darbdaviai, siekdami apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas. Kokiu mastu šiame straipsnyje numatomos garantijos turi būti taikomos policijai, nustato vidaus teisės aktai.

Pažymėtina, jog vesti kolektyvines derybas yra pagrindinė teisė, kuriai pritaria valstybės, stojančios į TDO. Valstybės narės privalo gerbti ir plėtoti šią teisę.

¹¹⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-647.

¹¹¹ International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981. Geneva: ILO, 1992, P. 25-27.

¹¹² Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

¹¹³ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Kolektyvinių derybų teisė pripažįstama ir privačiame, ir valstybiniame sektoriuose, tačiau valstybės tarnautojai gali būti išskiriami, ir ši jų teisė gali būti vienokiu ar kitokiu mastu ribojama.

Kalbant apie kolektyvinių sutarčių, aukštesniu nei įmonės lygiu, galimybę valstybės tarnyboje, reikia paminėti, jog valstybės tarnybos įstatymo¹¹⁴ 5⁽¹⁾ straipsnis numato žemiausio lygmens socialinės partnerystės lygį. Šio įstatymo 5⁽¹⁾ straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog kolektyvinė sutartis yra darbdavio ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas dėl tarnybos (darbo) ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Sudarant kolektyvinę sutartį, darbdaviui atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo, o valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga. Taip pat įstatyme pateikiamas pavyzdinių sąlygų, kurios gali būti įtrauktos į kolektyvinę sutartį, sąrašas. Tai reiškia, kad šalys nėra įpareigosotos susitarti dėl kiekvienos iš šių sąlygų. Remiantis valstybės tarnybos įstatymo 5⁽¹⁾ straipsnio 3 dalimi į kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos šios sąlygos:

- 1) valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir poilsio laiko;
- 2) saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos (darbo) sąlygų sudarymo;
- 3) darbo užmokesčio mokėjimo;
- 4) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos;
- 5) kvalifikacijos tobulinimo;
- 6) šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo;
- 7) kitos galiojantiems teisės aktams neprieštaraujančios ir valstybės tarnautojų padėties nebloginančios sąlygos.

Minėta, kad valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja tik valstybės ar savivaldybės institucijos arba įstaigos kolektyvinės sutarties šalių ir turinio klausimus. Šis įstatymas nenustato kolektyvinių derybų, aukštesniu nei įmonės lygiu, taip pat nei kolektyvinės sutarties sąlygų, sutarties projekto rengimo ir svarstymo, įsigaliojimo ir kitų klausimų. Šiuos klausimus reguliuoja Darbo kodeksas, kuriame taip pat nenumatoma jokių specialių taisyklių, skirtų valstybės tarnybos santykiams.

Analizuojant priežastis, kodėl valstybės tarnyboje yra įtvirtintas žemiausio lygmens socialinės partnerystės lygis, visų pirma reikia aptarti darbdavio, kaip kolektyvinės sutarties šalies, nustatymo problemą bei su ja glaudžiai susijusią nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių sudarymo problemą.¹¹⁵ Darbo

¹¹⁴ Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

¹¹⁵ Petrylaitė, D. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. Justitia, 2007, Nr.1 (63) P. 54.

kodekso 50 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra sudaroma tarp profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų. Tuo tarpu, valstybės tarnybos įstatymo 5⁽¹⁾ straipsnio 2 dalyje nurodoma, jog, sudarant kolektyvinę sutartį, darbdaviui atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo, o valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga. Taigi galime konstatuoti, kad valstybės tarnybos įstatymas nustato žemiausio lygmens, t.y. valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos kolektyvinių sutarčių sudarymą, nes nėra šalies, galinčios sudaryti kolektyvinę sutartį, aukštesniu nei įmonės lygiu. Pažymėtina, kad valstybės ar savivaldybės institucijos arba įstaigos, atsižvelgiant į jų teisinį statusą, negali vienyti į atitinkamas organizacijas, todėl centrinės valstybės institucijos ir įstaigos (ministerijos, departamentai ir kt.) negali sudaryti kolektyvinių sutarčių ir būti atitinkamų kolektyvinių sutarčių šalimi.

Kalbant apie kitą kolektyvinės sutarties šalį – profsąjungas, reikia paminėti, kad Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 7 punktą įtvirtina valstybės tarnautojų teisę būti profesinių sąjungų nariais. Galiojantys statutai statutiniams valstybės tarnautojams taip pat numato galimybę jungtis į profesines sąjungas. Draudimas būti profesinių sąjungų nariais įtvirtintas tik Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymo¹¹⁶ 15 straipsnio 1 dalies 6 punkte. Toks draudimas yra visiškai nelogiškas ir nepagrįstai riboja asociacijų laisvę. Kalbant apie profesines sąjungas valstybės tarnyboje, kyla klausimas, koku mastu valstybės tarnautojai gali naudotis profesinėmis sąjungoms suteiktomis garantijomis: ar tomis, kurias suteikia Valstybės tarnybos įstatymas, ar ir kitomis teisėmis, kurias turi profesinės sąjungos. Iš dalies šį klausimą analizavo ir Lietuvos vyriausias administracinis teismas, kuris 2002 gruodžio 4 dienos konsultacijoje¹¹⁷ pasisakė, kad valstybės tarnyboje veikiančios profesinės sąjungos gali naudotis tik Valstybės tarnybos įstatyme aptartomis profesinių sąjungų teisėmis. Tokia Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nuomonė yra diskutuotina, nes vadovaujantis teismo logika valstybės tarnyboje veikiančios profesinės sąjungos turėtų kur kas mažiau teisių nei profesinės sąjungos, veikiančios valstybinėse ar privačiose įmonėse, o tai prieštarautų pirmiausiai TDO konvencijai Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“¹¹⁸ nuostatomis bei kitiems Lietuvos Respublikos tarptautiniams įsipareigojimams. Be to, Valstybės tarnybos įstatymas nereglementuoja profesinių sąjungų steigimo, jų veiklos sustabdymo ir nutraukimo, santykių su valstybės organais bei

¹¹⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 41-1162.

¹¹⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo biuletenis. Administracinių teismų praktika, 2002, Nr. 3.

¹¹⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

kitų profesinių sąjungų veikos aspektų. Todėl profesinės sąjungos valstybės tarnyboje turi tokias pačias teises kaip ir kitos profesinės sąjungos, nes Valstybės tarnybos įstatymas šio klausimo nereglamentuoja.¹¹⁹

Taip pat analizuojant kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje, galima kelti klausimą ar apskritai gali būti laisvų kolektyvinių derybų principas valstybės tarnyboje visapusiškai įgyvendintas. Pasak D. Petrylaitės, Valstybės tarnybos įstatymo 5⁽¹⁾ straipsnyje 4 dalyje numatomas gana svarbus apribojimas, draudžiantis nustatyti kolektyvinėje sutartyje papildomas sąlygas, susijusias su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondo lėšomis. Ši sąlyga įpareigoja derantis dėl sutarties sąlygų atsižvelgiant į darbdaviui realiai skirtus asignavimus. Taigi abi šalys – ir darbuotojai, ir darbdaviai – nėra ir negali būti visiškai laisvos kolektyvinėse derybose, nes yra susaistytos aukštesnių institucijų sprendimų. Priimdami sprendimus, Seimas ir savivaldybės neturi visiškos laisvės. Jų sprendimus nulemia viešasis interesas, valstybės ekonominė padėtis ir kiti veiksniai. TDO Ekspertų komisijos nuomone, tokia padėtis suderinama su konvencijos Nr. 154 reikalavimais¹²⁰. TDO konvencijai Nr. 154 neprieštarauja tos įstatymo sąlygos, kurios leidžia Seimui ir kitiems biudžeto valdymo organams nustatyti derybų dėl atlyginimų viršutinę ir apatinę ribas arba bendrą biudžeto dalį, nubrėžiančią ribas, kurių derybų šalys negali peržengti svarstydamos atlyginimų ir normų nustatymo sąlygas. Kaip reiktų spręsti šią problemą? Pasak autorės, šią problemą galima spręsti užsienio valstybių praktika. Pavyzdžiui, būtų galima nustatyti, kad kolektyvinės sutartys turi būti sudarytos iki biudžeto svarstymų Seime arba numatyti galimybę naudotis lanksčiomis biudžeto formulotėmis, kurios leistų valstybės institucijos viduje reguliuoti biudžeto paskirstymą taip, kad būtų įgyvendinama kolektyvinė sutartis; leisti skolą, atsiradusią dėl nenumatytų išlaidų įgyvendinant kolektyvinės sutarties nuostatas, perkelti į kitų metų biudžetą ir pan. Aišku viena: įstatymų leidėjas, turėdamas biudžeto sudarymo įgaliojimus, negali iš esmės riboti kolektyvinės sutarties sudarymo laisvės ir trukdyti laikytis atitinkamų sudarytos sutarties sąlygų.

Be to, kolektyvinės derybos dėl darbo sąlygų valstybės tarnyboje susijusios su ypatingomis problemomis, kurias iš esmės lemia tai, kad yra bendrosios tarnybos sąlygos, reglamentuotos Valstybės tarnybos įstatymu, ir specialūs statutai, nustatantys specifines tarnybos sąlygas statutiniams pareigūnams, o tai trukdo ir varžo derybas. Atsižvelgiant į

¹¹⁹ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 160.

¹²⁰ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

tai, kad darbo užmokestis ir socialinės valstybės tarnautojų garantijos turi būti nustatomos tik įstatymu, valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, socialinių garantijų ir poilsio laiko klausimai išsamiai reglamentuoti Valstybės tarnybos įstatyme ir statutuose. Kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje šalys negali derėtis šiais klausimais. Jos beveik negali derėtis ir kitais su finansiniais ištekliais susijusiais klausimais, pavyzdžiui, dėl darbo sutrumpinimo arba atostogų trukmės pailginimo, nes darbo užmokestis ir kitos finansinę potekstę turinčios valstybės tarnautojų įdarbinimo sąlygos turi būti numatytos valstybės biudžete, kuris grįstas šalies ekonomine padėtimi ir visuotiniu interesu.¹²¹

Minėtos problemos turėtų išsispęsti, nes jau yra įregistruotas Valstybės tarnybos įstatymo 5⁽¹⁾ straipsnio pakeitimo įstatymo projektas¹²². Šiame projekte numatyta galimybė sudaryti kolektyvines sutartis ne tik pačiu žemiausiu lygiu, bet ir šakos bei nacionaliniu lygiu. Įstatymo pakeitimo projekte nurodoma, jog nacionalinė kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, ir Vyriausybės įgaliotų ministerijų rašytinis susitarimas, kuris nustato Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas. O šakos kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, dirbantiems vienoje viešojo administravimo veiklos srityje, ir Vyriausybės įgaliotų institucijų rašytinis susitarimas, kuris nustato visų vienos viešojo administravimo veiklos srities valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas.

Jeigu šiam projektui pritaris įstatymų leidėjas, greitu laiku kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje bus sudaromos ne tik valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos lygiu, bet ir šakos bei nacionaliniu lygiu.

Taip pat įstatymo projekte numatyta, kad tik įstaigos ir šakos kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis. Darytina išvada, jog jeigu bus pasirašoma nacionalinė kolektyvinė sutartis, tuomet jau bus galima nustatyti papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ar savivaldybės lėšomis. Todėl laisvų kolektyvinių derybų principas valstybės tarnyboje nebus taip suvaržytas.

Šiandien sunku pasakyti, kiek valstybės tarnybos įstaigų Lietuvoje turi galiojančias kolektyvines sutartis, nes tokia statistika nekaupiama, galima pateikti tik

¹²¹ Petrylaitė, D. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. *Justitia*, 2007, Nr.1 (63) P. 54.

¹²² Valstybės tarnybos įstatymo 5(1) ir 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 5(2) straipsniu įstatymo projektas XP-2308(2) (Lyginamasis variantas). [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-03-05]. Prieiga per internetą: < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312775&p_query=&p_tr2=

keletą pavyzdžių. 2005 metais Vilniaus teritorinėje muitinėje buvo pasirašyta kolektyvinė sutartis.¹²³ Tai buvo pirmoji kolektyvinė sutartis statutinėje įstaigoje Lietuvoje. Taip pat galima paminėti 2006 metais pasirašytą Policijos departamento ir Lietuvos policijos pareigūnų profesinės sąjungos pirmą šakinį bendradarbiavimo susitarimą.¹²⁴ Tai ne kolektyvinė sutartis, o tik dvišalio bendradarbiavimo protokolas. Kaip teigia šio susitarimo šalys, tai pirmas žingsnis šakos kolektyvinių derybų šioje sistemoje link. Šiuo susitarimu šalys įsipareigoja remti atskirose policijos įstaigose vykstančius kolektyvinių derybų procesus ir siekti glaudesnio bendradarbiavimo visos sistemos lygiu.

¹²³ Vilniaus teritorinės muitinės kolektyvinė sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 03 – 05]. Prieiga per internetą <http://www.kartu.info/index.php?option=com_content&task=view&id=30&Itemid=32>

¹²⁴ Vidaus reikalų sistemoje – pirmasis šakinis bendradarbiavimo susitarimas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 03 – 05]. Prieiga per internetą <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1264>>

IŠVADOS

1. Kolektyvinės derybos yra vienas iš pagrindinių kolektyvinės darbo teisės institutų, kurio egzistavimas pirmiausiai siejamas su galimų susitarimų tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų sudarymu, tačiau kolektyvinių derybų tikslas ir uždavinys yra ne tik susitarimo siekimas, bet ir įvairių konfliktų likvidavimas ir prevencija. Taip pat kolektyvinėmis derybomis yra ginamos darbuotojų, kaip silpnesnės šalies ekonominiai interesai, nustatomos palankesnės darbo sąlygos bei kitos socialinės garantijos.
2. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties normos, pakeisdamos įstatymų reguliavimą, taikomos didesniai skaičiui darbo santykių dalyvių, o darbo sąlygos standartizuojamos. Atsižvelgiant į skirtingą įmonių padėtį, užkertamas kelias didesnei panašios kvalifikacijos darbuotojų, dirbančių tokį patį darbą, darbo sąlygų diferenciacijai.
3. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo momentas reiškia sėkmingų kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tai užtikrina stabilumą ir socialinę taiką.
4. Lietuvoje labiausiai paplitusios kolektyvinės sutartys įmonės lygiu. Analizuojant priežastis, kodėl kolektyvinių sutarčių, aukštesniu nei įmonės lygiu, yra sudaroma tiek mažai, paminėtina keletas priežasčių. Visų pirma mažas profesines sąjungas vienijančių darbuotojų skaičius (remiantis Statistikos departamento duomenimis tik apie 12 procentų visų Lietuvos darbuotojų priklauso profesinėms sąjungoms). Dėl šios priežasties sunku nustatyti kriterijus, kuriuos turi atitikti profesinės sąjungos, kad galėtų derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo aukštesniu nei įmonės lygiu. Antra, darbdavių organizacijos savo įstatuose nenurodo, jog jos yra darbdavių organizacijos, todėl nebelieka subjekto, galinčio derėtis ir sudaryti kolektyvinę sutartį aukštesniu nei įmonės lygiu. Be to dažnai įmonių narystė darbdavių organizacijose yra kur kas mažesnė, nei darbuotojų narystė profesinėse sąjungose. Trečia, darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis tradicijų nebuvimas ir pačių profesinių sąjungų organizacijų neveiklumas. Ketvirta, nėra specialaus teisės norminio akto, įteisinančio darbdavių organizacijas ir skatinančio darbdavius jungtis į organizacijas bei vesti derybas su darbuotojams atstovaujančiomis ir valstybės institucijomis, sprendžiant darbo ir socialinius klausimus šakiniu, teritoriniu ir nacionaliniu lygiu

5. Valstybės tarnybos įstatymas nustato žemiausio lygmens, t.y. valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos kolektyvinių sutarčių sudarymą, nes nėra šalies, galinčios sudaryti kolektyvinę sutartį, aukštesniu nei įmonės lygiu. Pažymėtina, kad valstybės ar savivaldybės institucijos arba įstaigos, atsižvelgiant į jų teisinį statusą, negali vienytis į atitinkamas organizacijas, todėl centrinės valstybės institucijos ir įstaigos (ministerijos, departamentai ir kt.) negali sudaryti kolektyvinių sutarčių ir būti atitinkamų kolektyvinių sutarčių šalimi. Padėtis turėtų pagerėti, nes jau yra įregistruotas Valstybės tarnybos įstatymo 5⁽¹⁾ straipsnio pakeitimo įstatymo projektas. Šiame projekte numatyta galimybė sudaryti kolektyvines sutartis ne tik pačiu žemiausiu lygiu, bet ir šakos bei nacionaliniu lygiu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
4. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933;
5. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130;
6. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimo tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 41-1162;
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 112-5010.

Tarptautiniai teisės aktai:

1. 1948 m. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653;
2. 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principo taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674;
3. 1976 m. TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739;
4. 1978 m. TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992;
5. 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740;
6. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
7. 1951 m. TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992;

8. 1951 m. TDO rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo”. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992;
9. 1981 m. TDO rekomendacija Nr.163 „Dėl kolektyvinių derybų”. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992;

Specialioji literatūra:

1. Bužinskas, G. et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003;
2. Dambrauskienė, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Jurisprudencija, 2003, t. 40(32);
3. Dambrauskienė, G. Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose. Personalo vadyba, 1998, Nr. 5(27);
4. Davulis, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2001, Nr. 39;
5. Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999, 33 (1);
6. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 4 edition. Geneva: International labour office, 1996;
7. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Geneva: ILO, 1992;
8. Judickienė, J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, (40);
9. Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006;
10. Kasiliauskas, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. Justitia, 2005, Nr. 2(56);
11. Krasauskas, R. Daktaro disertacija: Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius, 2007;
12. Киселёв И. Я. Сравнительное и международное трудовое право.- Москва: Дело, 1999;
13. Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;

14. Petrylaitė, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. Vilnius: Jurisprudencija, 2005, t. 74(66);
15. Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Teisinės informacijos centras, 2005;
16. Petrylaitė, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Vilnius: Jurisprudencija, 2003, t. 40(32);
17. Petrylaitė, D. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. Justitia, 2007, Nr.1(63);
18. Swiątkowski, A. Europos Socialinė Chartija: teisė į kolektyvines derybas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007;
19. Social Europe. The regulation of working conditions in the Member States of the Europe Community. 4/1999.
20. Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, Justitia, 2005

Teismų sprendimai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 105-3894;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 8 d. nutartis c.b. Juozas Kajutis v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“, Nr. 3K-7-572/2000;
3. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2002 gruodžio 4 d. konsultacija. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo biuletenis. Administracinių teismų praktika Nr. 3. Vilnius 2002.

Kiti šaltiniai:

1. Kolektyvinės sutarties sudarymo metodika [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 07]. Prieiga per internetą:
< <http://www.lrtt.lt/Methodika/Ksutartis.html>
2. Kolektyvinių derybų sistemų įvairovė, įskaitant ir Prancūzijos fenomeną [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 – 02 - 10]. Prieiga per internetą:
<<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1452>

3. Statistikos departamento internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 15].
Prieiga per internetą <[http:// www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2286](http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2286)
4. 2006-2007 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas.
[interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 15]. Prieiga per internetą:
<[http:// www.socmin.lt/index.php?1759903697](http://www.socmin.lt/index.php?1759903697)
5. Lietuvos pramonininkų konfederacijos internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 17]. Prieiga per internetą:
<[http:// www.lpk.lt](http://www.lpk.lt).
6. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos internetinė svetainė. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 – 02 – 17]. Prieiga per internetą:
<<http://www.ldkonfederacija.lt>.
7. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 17]. Prieiga per internetą:
< <http://www.lpsk.lt>.
8. Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 17]. Prieiga per internetą:
<[http://www. Lps.lt/index.php](http://www.Lps.lt/index.php).
9. Lietuvos darbo federacijos internetinė svetainė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 17].
Prieiga per internetą:
<[http://www. Ldf.lt/index.php](http://www.Ldf.lt/index.php).
10. Šakinių kolektyvinių derybų rekomendacija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 – 02 – 19].
Prieiga per internetą:
<<http://www.lrtt.lt/Metodika/Sak.kol.%20derybu%20rekomendacija.doc>
11. Valstybės tarnybos įstatymo 5(1) ir 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 5(2) straipsniu įstatymo projektas XP-2308(2) (Lyginamasis variantas). [interaktyvus].
[žiūrėta 2008–03–05]. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312775&p_query=&p_tr2=.

SANTRAUKA

Šio magistro darbo objektas - kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių, sudaromų aukštesniu nei įmonės lygiu, institutai. Paprastai kolektyvinės derybos pradedamos ir vykdomos siekiant parengti ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Tačiau sąvoka „kolektyvinės derybos“ iš tiesų yra gerokai platesnė, negu vien derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, nors pastarosios ir yra svarbiausios. Kolektyvinės derybos yra socialinės partnerystės forma ir priemonė kolektyvinių darbo santykių subjektams bei jų atstovams savo interesus derinti ir ginčus spręsti derybomis. Be to, kolektyvinių sutarčių pasirašymas yra pažangus reiškinys, užtikrinantis stabilumą ir socialinę taiką.

Ši tema ne tik aktuali, bet ir problemiška, nes derybos dėl kolektyvinių sutarčių, aukštesniu nei įmonės lygiu, praktiškai nevyksta ir šių sutarčių sudaroma labai mažai. Todėl darbe siekiama visapusiškai išanalizuoti ne tik kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, sudaromas aukštesniu nei įmonės lygiu, bet ir ieškoti priežasčių, kodėl šių kolektyvinių sutarčių sudaroma tiek mažai. Darbe taip pat aptariama kolektyvinių sutarčių, aukštesniu nei įmonės lygiu, sudarymo galimybė valstybės tarnyboje.

SUMMARY

The Collective Bargaining and Collective Bargaining Agreements Above Enterprise Level

The object of this master thesis is the institutes of the Collective Bargaining and Collective Bargaining Agreements Above Enterprise Level. Mostly the Collective Bargaining is begun in that goal to prepare and make the Collective Agreement. However, the conception of the Collective Bargaining is substantially more comprehensive than the conclusion of the Collective Agreement. The Collective Bargaining is the form of the Social Partnership and the means for the subjects of the labour footing to coordinate their interests and to deal disputes by the Collective Bargaining. Additionally the signing of the Collective Agreements is a progressive phenomenon safeguarding stability and social peace.

This thesis is not only actual, but it is also problematical, because there is no many Collectives Agreements Above Enterprise Level in Lithuania. For this reason it is not only reached to analyse the Collective Bargaining and Collective Bargaining Agreements Above Enterprise Level, but also to seek for reasons why these Collective Agreements are not made. There is also discussed the conclusion of the Collective Agreements Above Enterprise Level in Civil Service in this master paper.

PRIEDAI:

Priedas Nr.1

LIETUVOS ŽEMĖS ŪKIO BENDROVIŲ ASOCIACIJOS IR LIETUVOS ŽEMĖS ŪKIO DARBUOTOJŲ PROFESINIŲ SAJUNGŲ FEDERACIJOS

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Vilnius, 2005 m. birželio mėn. 04 d.

Siekiant užtikrinti darnią žemės ūkio bendrovių veiklą, gerinti ekonomines sąlygas žemės ūkio bendrovių vystymuisi ir užtikrinti jų darbuotojų socialines, ekonomines teises, užimtumą bei susitarti dėl papildomų socialinių garantijų Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacija (toliau tekste – Asociacija), atstovaujama Asociacijos prezidento A. Ražausko ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacija (toliau tekste – Federacija), atstovaujama Federacijos pirmininko A. Gedgaudo, kartu toliau vadinamos Šalimis, sudarė šią kolektyvinę sutartį (toliau tekste – Sutartis).

1. BENDROSIOS SĄLYGOS

Sutartis sudaryta ir taikoma laikantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau tekste – LR darbo kodeksas), kitų Lietuvos Respublikos įstatymų (toliau tekste – LR įstatymai), norminių teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatų.

Sutartis galioja terminuotai – 2 (du) metus nuo jos įsigaliojimo dienos.

Sutartis įsigalioja nuo jos įregistravimo. Sutartis registruojama Vyriausybės nustatyta tvarka.

Sutartis taikoma įmonėse, kurių darbdaviai Sutarties pasirašymo metu buvo Asociacijos nariai, taip pat įmonėse, kurių darbdaviai prisijungė prie asociacijos po Sutarties pasirašymo.

Sutarties sąlygų pakeitimai bei papildymai galioja ir laikomi neatskiriama šios Sutarties dalimi, jei jie yra įforminami raštu, pasirašyti abiejų Šalių ir įregistruoti Vyriausybės nustatyta tvarka.

Asociacijos narių sudaromos įmonės kolektyvinės sutartys šalys nustato darbo, profesines 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.

Sutarties galiojimo laikotarpiu streikuoti draudžiama, jeigu Sutarties laikomasi.

Sutarties sudėtinės dalys netenka galios, jei Sutarties galiojimo metu įsiteisėja įstatymų normos, kurioms jos neprieštarauja, arba panaikinamos Šalių susitarimu.

2. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, KEITIMO IR NUTRAUKIMO TVARKA

Priimant į atitinkamą darbą asmenis, atleidžiant juos iš darbo, taip pat perkialiant į kitą darbą, yra vadovaujamosi LR darbo kodeksu, kitais LR įstatymais bei norminiais aktais.

Darbdavys savarankiškai priima naujus darbuotojus ir sudaro su jais darbo sutartis. Darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį bei užtikrinti darbo sąlygas.

Darbo sutartis sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Rašytinė darbo sutartis sudaroma dviem egzemplioriais. Darbo sutartį pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas pasirašytas darbo sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui.

Darbdavys gali sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį nors darbas ir yra nuolatinio pobūdžio. Darbų, kurie gali būti atliekami pagal terminuotas darbo sutartis, sąrašas pateikiamas įmonių kolektyvinėse sutartyse.

Darbuotojas gali eiti ir antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje pateikęs darbdaviui pažymą iš pagrindinės darbovietės apie darbo laiką.

Sudarant darbo sutartį, šalys gali susitarti dėl išbandymo. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip 3 mėnesiai.

Darbdavys priimdamas į darbą darbuotoją supažindina pasirašytinai su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybine instrukcija, saugos darbe instrukcijomis.

Darbuotojo pareiškimu nutraukus darbo sutartį be svarbios priežasties, darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms.

LR darbo kodekso 134 str. išvardintos garantijos darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus, taikomos tik jų išrinkimo laikotarpiu ir tik atleidžiant pagal DK 129 str. Visi kiti darbuotojai gali būti atleisti iš darbo be darbuotojus atstovaujančių organų sutikimo.

3. DARBO APMOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS

Darbdavys apmokėjimą už darbą organizuoja remiantis LR Darbo kodeksu ir kitais norminiais dokumentais bei jo nustatyta darbo apmokėjimo tvarka.

Darbuotojų minimalus darbo užmokestis indeksuojamas tuo pačiu dažnumu kaip ir Vyriausybė indeksuoja minimalų darbo užmokestį.

Papildomas apmokėjimo sąlygas (premijas ir priemokas) nustatyta tvarka skiria darbdavys. Darbuotojų priedų dydis priklauso nuo finansinės darbdavio padėties.

Už darbą poilsio ir švenčių dieną apmokama įstatymų nustatyta tvarka, t. y. jeigu darbas nenumatytas pagal grafiką, kompensuojama suteikiant per mėnesį kitą poilsio dieną arba darbuotojui pageidaujant, apmokama dvigubu darbuotojui nustatytu valandiniu (dieniniu) atlygiu, nesuteikiant papildomos poilsio dienos. Darbas švenčių dieną pagal grafiką apmokamas dvigubu valandiniu (dieniniu) atlygiu.

Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją arba persikvalifikuojantiems atsitraukus nuo darbo, darbdavio iniciatyva, mokamas vidutinis darbo užmokestis.

4. DARBO IR POILSIO LAIKAS

Į darbo laiką įskaitoma laiko trukmė, per kurią darbuotojas privalo vykdyti darbo funkcijas, aptartas darbo sutartyje. Taip pat į darbo laiką įskaitoma įrankių, darbo vietos, apsaugos priemonių paruošimas ir sutvarkymas, saugos ir kituose norminiuose aktuose numatytos trumpalaikės pertraukėlės, privalomos medicininės apžiūros laikas, kvalifikacijos kėlimas, prastovos laikas.

Darbo laiko trukmė darbuotojams yra 40 val. per savaitę.

Įmonėje, suderinus su įmonės profesine sąjunga, gali būti įvesta suminė darbo laiko apskaita konkrečiam sutartam laikotarpiui. Darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama vidutiniškai daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai.

Darbuotojams suteikiama 45 min. pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Pertraukos pradžia ir pabaiga nustatoma Darbo tvarkos taisyklėse. Jeigu suteikti pertraukos negalima, darbuotojui sudaromos sąlygos pavalgyti darbo vietoje. Pietų pertrauka į darbo laiką neįtraukiama.

Kiekvieno darbuotojo, atidirbtas darbo laikas žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Už tai atsakingas darbdavio įgaliotas asmuo.

Kasmetinių minimalių atostogų trukmė – 28 kalendorinės dienos, o invalidams, darbuotojams vieniems auginantiems vaiką iki 14 m. arba vaiką invalidą iki 16 m., darbuotojams iki 18 m. kasmetinių atostogų trukmė – 35 kalendorinės dienos.

Vyriausybės nustatytais sąlygomis bei tvarka gali būti suteikiamos nustatytos trukmės kasmetinės papildomos atostogos:

- 1) darbuotojams už darbą sąlygomis, neatitinkamčiomis normalių darbo sąlygų;
- 2) už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje;
- 3) už ypatingą darbų pobūdį.

Atostogų laikas darbuotojų pageidavimu suteikiamas iš kart arba padalijamas į dalis, tačiau viena iš dalių negali būti trumpesnė negu 14 kalendorinių dienų. Atostogos suteikiamos atostogų grafike numatytu metu arba pagal darbuotojo prašymą. Piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį. Kompensacija išmokama už visas nepanaudotas atostogas.

Darbuotojui pageidaujant nemokamos atostogos suteikiamos:

- 1) 3 kalendorinių dienų mirusio šeimos nario laidotuvėms, santuokai sudaryti;
- 2) iki 30 kalendorinių dienų per metus invalidui, darbuotojui, vienam slaugančiam invalidą, kuriam invalidumą nustatančios komisijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, auginančiam vaiką invalidą iki 16 metų;
- 3) iki 14 kalendorinių dienų darbuotojui auginančiam vaiką iki keturiolikos metų;
- 4) kitais įmonių kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais.

5. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

Darbdavys įsipareigoja sudaryti sveikas ir saugias darbo sąlygas darbuotojams, organizuoti savalaikį ir kokybišką darbuotojų apmokymą ir instruktavimą apie saugumo techniką, gamybinę sanitariją, priešgaisrinę apsaugą ir kitas saugaus darbo taisykles: įsipareigoja laikytis privalomų standartų, reglamentuojančių darbo vietų įrengimą ir vykdymo bei taisyklių laikymosi kontrolę.

Darbdavys nemokamai aprūpina darbuotojus darbo drabužiais, individualiomis saugos priemonėmis, pagal nustatytas normas.

Darbuotojams, kuriems dėl darbo privaloma pasitikrinti sveikatą, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbovietėje mokamas jų vidutinis darbo užmokestis.

Įmonių darbuotojai privalo laikytis saugaus darbo reikalavimų.

Įvykus nelaimingam atsitikimui pakeliui į darbą ar iš darbo, nukentėjusysis arba jo šeimos nariai ar kitas įgaliotas asmuo, privalo raštiškai apie tai pranešti darbdaviui per 24 val. jeigu apie nelaimingą atsitikimą bus pranešta vėliau, toks atsitikimas laikomas buitine trauma.

6. DARBUOTOJŲ KOLEKTYVO VEIKLOS ĮMONĖJE GARANTIJOS

Įmonių kolektyvinėse sutartyse šalys yra laisvos susitarti dėl darbdavio ir profesinės sąjungos teikiamos pagalbos darbuotojams nelaimės atvejais, sergant ar slaugant šeimos narius masto įmonių kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais ir tvarka.

Įmonių darbdaviai remia darbuotojų švietimą.

Įmonėse, tos įmonės Darbuotojus atstovaujančiam organui paprašius, darbdavys jam suteikia teisę nemokamai naudotis paslaugomis, kurios reikalingos šios sutarties įgyvendinimui: dokumentų spausdinimas, kopijavimas, naudojimasis skelbimų lenta, telefono, pašto, interneto ryšiais bei transporto priemone.

Profesinių sąjungų pirmininkai atleidžiami nuo darbo, mokant vidutinį atlyginimą dvi dienas per ketvirtį.

7. MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ

Darbdavio ir atskirų darbuotojų bei jų grupių materialinės atsakomybės klausimus reglamentuoja LR Darbo kodeksas ir ši Sutartis.

Darbuotojai privalo tausoti jiems patikėtą įmonės turtą, užkirsti kelią galimam jo sunaikinimui ir apie tokią grėsmę nedelsiant pranešti darbdaviui.

Darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią LR DK 253 straipsnyje nurodytais atvejais.

Atvejai, kai darbuotojai privalo atlyginti darbdaviui visą žalą:

- 1) LR Darbo kodekso 255 straipsnyje numatytais atvejais;
- 2) Ji atsiranda dėl darbuotojo kaltų veiksmų (veikimo ar neveikimo), kai pareiga užkirsti nuostolių atsiradimą buvo nustatyta pareiginėse instrukcijose.

Sąrašas pareigų ir darbų, kurias eina arba kurias atlieka darbuotojai, su kuriais darbdavys pasirašo visiškos materialinės atsakomybės sutartis laikoma neatskiriama žemės ūkio bendrovių kolektyvinių sutarčių dalimi.

Ši kolektyvinė sutartis yra patvirtinta Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos posėdžiuose. Įmonių vadovų ir darbuotojų interesus atstovaujantis organas suprato Sutarties turinį ir pasekmes, ir pasirašė šią sutartį kaip dokumentą, kuris atitinka, atstovaujамų asmenų, poreikius ir tikslus.

Atstovai:

Lietuvos žemės ūkio bendrovių
asociacijos prezidentas

A. Ražauskas

Lietuvos žemės ūkio darbuotojų
profesinių sąjungų federacijos

pirmininkas

A. Gedgaudas

NACIONALINIŲ RAJONŲ IR MIESTŲ LAIKRAŠČIŲ LEIDĖJŲ ASOCIACIJOS IR LIETUVOS ŽURNALISTŲ SĄJUNGOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Vilnius, 2007 m. sausio mėn. 19 d.

Siekiant užtikrinti žurnalistų ir viešosios informacijos rengėjų darnų bendradarbiavimą, stiprinti tarpusavio solidarumą, užtikrinti ir gerinti žurnalistų socialines garantijas, kelti profesinę kvalifikaciją Nacionalinė rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacija (toliau tekste – Asociacija), atstovaujama Asociacijos pirmininkės Ramutės Šimukauskaitės ir Lietuvos žurnalistų sąjunga (toliau tekste – Sąjunga), atstovaujama Sąjungos pirmininko Dainiaus Radzevičiaus, (kartu toliau vadinamos Šalimis), sudarė šią kolektyvinę sutartį (toliau tekste – Sutartis).

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Sutartis sudaryta ir taikoma laikantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau tekste – LR darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo bei kitų Lietuvos Respublikos įstatymų (toliau tekste – LR įstatymai), Europos socialinės chartijos nuostatų, Lietuvos žurnalistų ir leidėjų etikos kodekso bei kitų teisės aktų.
2. Sutartis sudaroma neterminuotam laikotarpiui ir galioja iki naujos sutarties sudarymo.
3. Kolektyvinė sutartis yra taikoma ir privaloma visiems darbdaviams, kurie Sutarties pasirašymo metu buvo Asociacijos nariai ir pritarė Sutarties pasirašymui (Priedas Nr. 1), taip pat darbdaviams, kurie prisijungė prie Asociacijos po Sutarties pasirašymo bei žurnalistams, dirbantiems šių laikraščių redakcijose.
4. Sutarties nuostatos gali būti keičiamos ir papildomos tik bendru Šalių sutarimu. Pakeitimai ir papildymai galioja ir laikomi neatsiejama šios Sutarties dalimi, jei jie įforminami raštu, pasirašyti abiejų Šalių ir įregistruoti Vyriausybės nustatyta tvarka.
5. Sutartis įsigalioja nuo tos dienos, kai šalių atstovai ją pasirašo.
6. Sutarties nuostatos netenka galios, jei Sutarties galiojimo metu įsiteisėja įstatymų normos, kurioms jos prieštarauja.
7. Šalių nesutarimai ir ginčai, kylantys vykdant Sutartį, sprendžiami vadovaujantis LR darbo kodekso tvarka.

2. DARBO SUTARČIŲ BEI AUTORINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMO, KEITIMO IR NUTRAUKIMO TVARKA

1. Priimant į darbą asmenis, atleidžiant juos iš darbo, perkelti į kitas pereinamas, yra vadovaujamas LR darbo kodeksu, kitais įstatymais bei norminiais aktais.
2. Darbdavys, priimdamas darbuotoją (žurnalistą) į nuolatinio, tęstinio pobūdžio darbą, sudaro darbo sutartį. Darbo sutartimi žurnalistas įsipareigoja dirbti tam tikros specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sutartyje sulgtą darbo užmokestį bei užtikrinti darbo sąlygas.
3. Darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais. Vienas egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui.
4. Darbuotojas gali eiti ir antrailes pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, pateikęs darbdaviui pažymą iš pagrindinės darbovietės apie darbo laiką.
5. Žurnalistui, dirbančiam redakcijoje, turi būti parengti pagal jo pareigų specifiką pareigybiniai nuostatai.
6. Darbdavys, priimdamas darbuotoją supažindina pasirašytinai su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybiniais nuostatais, saugos darbe instrukcijomis, kitomis vidaus

tvarkos taisyklėmis ir (arba) vidaus etikos kodeksu bei honorarų dydį, už autorinio kūrinio panaudojimą, reglamentuojančiomis taisyklėmis. Bent viename iš šių viešosios informacijos rengėjo patvirtintų dokumentų turi būti nustatytos žurnalisto teisės, pareigos, atsakomybė, tarnybiniai santykiai, žurnalisto apsauga nuo galimo jo teisių suvaržymo.

7. Žurnalistai, kurių darbas redakcijoje nėra nuolatinio ir tęstinio pobūdžio, dirba pagal autorines sutartis.
8. Su žurnalistu, dirbančiu pagal darbo sutartį, gali būti papildomai sudaromos autorinės sutartys.
9. Viešosios informacijos rengėjas su žurnalistu privalo susitarti raštu dėl žurnalisto autorinio kūrinio (autorių kūrinijų) panaudojimo. Jei viešosios informacijos rengėjas, naudojantis žurnalisto autorinį kūrinį, su žurnalistu dėl to nesusitarė, tai neatleidžia viešosios informacijos rengėjo nuo prievolės teisingai už tai atlyginti.

3. DARBO APMOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS

1. Darbdavys apmokėjimą už darbą organizuoja remiantis LR darbo kodeksu ir kitais norminiais dokumentais bei jo nustatyta darbo apmokėjimo tvarka.
2. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokestis indeksuojamas tokiu pat dažnumu kaip ir Vyriausybė indeksuoja minimalų darbo užmokestį.
3. Darbuotojams, dirbantiems pagal autorines sutartis, autorinis honoraras mokamas tik pagal redakcijoje patvirtintas honoraro dydį reglamentuojančias taisykles. Šiose taisyklėse turi būti reglamentuotas minimalus ir maksimalus autorinis honoraras už autorinį kūrinį.
4. Papildomas apmokėjimo sąlygas (premijas ir priemokas) nustatyta tvarka skiria darbdavys. Darbuotojų priedų dydis priklauso nuo finansinės darbdavio padėties ir darbuotojo darbo kokybės.
5. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis apmokama įstatymų nustatyta tvarka, t. y. jeigu darbas nenumatytas pagal grafiką, kompensuojama suteikti per mėnesį kitą poilsio dieną arba, darbuotojui pageidaujant, apmokama dvigubu darbuotojui nustatytu valandiniu (dieniniu) atlygiu, nesuteikiant papildomos poilsio dienos. Darbas švenčių dieną pagal grafiką apmokamas dvigubu valandiniu (dieniniu) atlygiu.
6. Žurnalistams, keliantiems kvalifikaciją, neatsitraukus nuo darbo, mokamas vidutinis darbo užmokestis.
7. Žurnalistams, pakėlusiems profesinę kvalifikaciją, gali būti didinamas darbo užmokestis, atitinkantis aukštesnę kvalifikacinį lygį.
8. Žurnalistams, dirbantiems redakcijoje ir tuo pačiu metu bestudijuojantiems jo užimamas pareigas atitinkančią specialybę bei mokantiems už mokslą, darbdavys apmoka pusę studijų kainos, jei darbuotojas ir darbdavys nesusitaria kitaip.

4. DARBO IR POILSIO LAIKAS

1. Darbo laiko trukmė darbuotojams yra 40 valandų per savaitę.
2. Į darbo laiką įskaitoma darbo laiko trukmė, per kurią darbuotojas privalo vykdyti darbo funkcijas, aptartas darbo sutartyje.
3. Darbuotojams suteikiama 45 minučių pertrauka pavalgyti ir pailsėti. Pertraukos pradžia ir pabaiga yra nustatoma Darbo tvarkos taisyklėse.
4. Kiekvieno darbuotojo atidirbtas darbo laikas yra žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.
5. Kasmetinių minimalių atostogų trukmė – 28 kalendorinės dienos, o invalidams, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų, darbuotojams iki 18 metų, kasmetinių atostogų trukmė – 35 kalendorinės dienos.

6. Darbuotojams, kurie mokosi neatsitraukdami nuo darbo, t. y. savo poilsio laiku, darbdavys, vadovaudamasis LR darbo kodekso nuostatomis, privalo sudaryti tinkamas sąlygas dirbti ir kartu mokytis.
7. Gali būti suteikiamos papildomos kasmetinės atostogos:
 - a) darbuotojams už darbą sąlygomis, kurios neatitinka normalių sąlygų;
 - b) už ilgalaikį nepertraukiamą darbą toje pačioje darbovietėje;
 - c) už ypatingą darbų pobūdį.
8. Atostogų laikas darbuotojų pageidavimu suteikiamas iš karto arba padalijamas į dalis, kurių viena iš jų negali būti trumpesnė nei 14 kalendorinių dienų. Atostogos suteikiamos atostogų grafike numatytu laiku arba darbuotojo prašymu. Piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį. Kompensacija sumokama už visas nepanaudotas atostogas.
9. Darbuotojui pageidaujant nemokamos atostogos suteikiamos:
 - a) mirusio šeimos nario laidotuviams, santuokai sudaryti – 3 kalendorinės dienos;
 - b) iki 30 kalendorinių dienų per metus invalidui, darbuotojui, vienam slaugančiam invalidą, kuriam komisijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, auginančiam vaiką invalidą iki 16 metų;
 - c) moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sukaks treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu – iki 3 mėnesių.

5. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

1. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sveikas, saugias darbo sąlygas darbuotojams, laiku ir kokybiškai instruktuoti apie saugų darbą, priešgaisrinę saugą, kitas saugaus darbo taisykles, o darbuotojas privalo laikytis saugaus darbo taisyklių.
2. Darbdavys įsipareigoja, kad darbuotojui bus nemokamai suteiktos jo darbui reikalingos priemonės, įrankiai ir kiti prietaisai.
3. Jei darbuotojas savo turtą naudoja darbdavio pavestai užduočiai įvykdyti, darbdavys privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo išlaidas.

6. DARBUOTOJŲ IR DARBDAVIŲ BEI JŲ ATSTOVŲ BENDRADARBIAVIMAS

1. Pasirašydamas kolektyvinę sutartį darbdavys pripažįsta profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu redakcijose dirbančių žurnalistų teisėtus interesus, įgyvendinant šią sutartį.
2. Šios Sutarties vykdymą ir tinkamą įgyvendinimą prižiūri iš Sutarties šalių sudaryta Sutarties priežiūros komisija. Kiekviena šalis po Sutarties pasirašymo į Sutarties priežiūros komisiją (toliau – Komisija) skiria po 3 asmenis, iš kurių Komisija išsirenka Komisijos pirmininką. Komisija turi teisę iš Sutarties šalių gauti visą informaciją ir dokumentus, susijusius su šia Sutartimi ir jos vykdymu.
3. Darbdavys ir jį atstovaujanti darbdavių organizacija bei darbuotojas ir jį atstovaujanti profesinė sąjunga palaiko glaudžius bendradarbiavimo santykius profesinės kvalifikacijos skatinimo, darbo sąlygų gerinimo, žurnalistų ir leidėjų etikos laikymosi bei kitose jiems svarbiose sferose.
4. Darbdavys ir darbuotojas privalo keistis abi puses dominančia profesine informacija, susijusia su žurnalistine veikla, planais ir prioritetais.
5. Pagal viešosios informacijos rengėjų bei žurnalistų poreikius, yra planuojami bei organizuojami kvalifikacijos kėlimo seminarai, mokymai, konferencijos. Kiekvienais metais žurnalistai, darbdaviai ir juos atstovaujančios institucijos sudaro preliminarūs kvalifikacijos kėlimo planus. Darbdavys, jo redakcijoje dirbantiems žurnalistams turi sudaryti sąlygas dalyvauti šiuose seminaruose, mokymuose bei konferencijose.
6. Darbdaviai ir darbuotojai derina abiem Šalims naudingas pozicijas teisės aktų leidybos

procesė.

7. Šalys siekia stiprinti žurnalistų statusą bei socialines garantijas.

8. Darbdavys jo redakcijose dirbantiems žurnalistams sudaro sąlygas dalyvauti žurnalistų profesinės sąjungos veikloje.

9. Visus nesutarimus ar kitus pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties vykdymo darbdavys ir darbuotojas įsipareigoja spręsti gera valia.

10. Darbuotojai ir darbdaviai, bei juos atstovaujančios institucijos gali bet kada papildyti ar keisti šią Sutartį, jei tai atitinka abiejų šalių interesus.

Ši kolektyvinė sutartis yra suderinta ir patvirtinta Nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos bei Lietuvos žurnalistų sąjungos bendru sutarimu. Darbuotojų bei darbdavių interesus atstovaujančios institucijos suprato Sutarties turinį ir pasekmes bei pasirašė šią Sutartį kaip dokumentą, atitinkantį atstovaujamų asmenų interesus ir poreikius.

Atstovai:

Nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos pirmininkė Ramutė Šimukauskaitė

Lietuvos žurnalistų sąjungos pirmininkas Dainius Radzevičius