

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Pauliaus Sadaunyko
Darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio ypatumai Lietuvoje

**Peculiarities of the Content of Employer-Level Collective Agreements in
Lithuania**

Vadovas: vyr. lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Vilnius

2024

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe yra apžvelgiami darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio ypatumai Lietuvoje. Pateikiama darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių samprata bei jų teisinis reguliavimas. Siekiant parodyti įvairius kolektyvinių sutarčių turinio aspektus bei vyraujančias tendencijas, darbe analizuojamos visos sutartys pasirašytos nuo 2023 metų, kurios apima sveikatos priežiūros, švietimo, transporto paslaugų bei kitas svarbias veiklos sritis. Taip pat pateikiami darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio panašumai ir skirtumai viešajame ir privačiame sektoriuje.

Pagrindiniai žodžiai: darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis, socialinė partnerystė, kolektyvinės derybos, kolektyvinės sutarties turinys, darbo teisė.

This master's thesis reviews the features of the content of employer-level collective agreements in Lithuania. The concept of employer-level collective agreements and their legal regulation are presented. In order to show the problematic aspects of the content of collective agreements and the prevailing trends, the work analyzes all agreements signed since 2023, which cover health care, education, transport services and other important areas of activity. Similarities and differences in the content of employer-level collective agreements in the public and private sectors are also presented.

Key words: employer-level collective agreement, social partnership, collective bargaining, content of collective agreement, labor law.

TURINYS

ĮVADAS.....	4
1. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS KAIP DARBO TEISĖS ŠALTINIS.....	6
2. DARBDAVIO LYGMENS KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINIO ANALIZĖ..	14
2.1. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių šalys ir taikymo apimtis.....	14
2.2. Analizuojamų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio aspektai.....	19
2.2.1. Sąlygos dėl darbo sutarties sudarymo, pakeitimo, nutraukimo.....	19
2.2.2. Sąlygos dėl darbo užmokesčio.....	23
2.2.3. Sąlygos dėl darbo ir poilsio laiko.....	26
2.2.4. Sąlygos dėl socialinių garantijų.....	30
3. Išanalizuotų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio kokybė ir atitikimas teisės aktams.....	34
IŠVADOS.....	39
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	40
SANTRAUKA.....	46
SUMMARY.....	47

IVADAS

Temos aktualumas. Kolektyvinės sutartys yra vienas iš esminių elementų reguliuojant darbo santykius bei nustatant darbuotojų teises ir pareigas, todėl supratimas apie jų turinį yra svarbus tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Šios sutartys dažniausiai yra sudaromos tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, taip pat jos gali būti sudaromos ir su individualiais darbuotojais ar jų grupėmis. Kolektyvinės sutartys gali reglamentuoti svarbias sritis darbo santykių dalyviams, tokias kaip darbo užmokestis, darbo valandų skaičius, atostogų trukmė, sveikatos ir saugos sąlygos darbo vietoje, darbuotojų apmokėjimas ligos atveju. Siekiant prisitaikyti prie spartėjančios darbo rinkos, būtina atnaujinti supratimą apie kolektyvinių sutarčių reikšmę bei turinio ypatumus. Neretu atveju tokiose sutartyse yra sukuriamas kitoks reguliavimas, nei numatytas darbo kodekse, ar kituose teisės aktuose, reguliuojančiuose darbo teisinius santykius. Kolektyvinių sutarčių kiekis ir jų turinio kokybė yra svarbus rodiklis, kuris atskleidžia socialinių partnerių derybų potencialą bei jų gebėjimą susitarti dėl darbo santykių sąlygų ir kitų svarbių aspektų. Tai atspindi ne tik konkrečių profesinių sąjungų arba kitų darbuotojų atstovaujančių organizacijų ir darbdavių pasiryžimą bendradarbiauti, bet ir valstybės bendrą socialinės partnerystės būklę bei derybinių galimybių sąlygas. Taigi, atliekant darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio analizę buvo pasirinktos įvairios veiklos sritys, (pvz.: viešasis valdymas, švietimas, gamyba ir pramonė, sveikatos priežiūra ir kt.) kurios buvo pastebimos iš visumos kolektyvinių sutarčių pasirašytų nuo 2023 metų. Toks skirstymas padeda labiau įsigilinti į kolektyvinės sutarties normas konkrečiuose veiklos sektoriuose ir suprasti kokioms veikloms sritims sukuriamas novatoriškas reguliavimas. Dėl šių priežasčių magistro darbo temos aktualumas yra neabejotinas.

Darbo tikslas. Pateikti vyraujančias darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio tendencijas.

Darbo uždaviniai. Siekiant kuo geriau pasiekti aukščiau paminėtą magistro darbo tikslą, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

- 1) Atskleisti darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio teisinį reguliavimą bei pateikti kolektyvinės sutarties reikšmę darbo teisiniuose santykiuose.
- 2) Atlikti atskirų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio analizę ir pateikti pagrindinius turinio aspektus, išskirti vyraujančias tendencijas.

3) Palyginti darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio panašumus ir skirtumus viešajame bei privačiame sektoriuje.

Darbo objektas. Šiame magistro darbe pagrindinis objektas yra konkrečios darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys iš įvairių veiklos sričių, kadangi yra vertinamas jų turinys, pateikiamos vyraujančios tendencijos ir turinio aspektai. Taip pat vienas iš svarbesnių šio darbo objektų yra teisės aktai, reguliuojantys kolektyvinių sutarčių turinį.

Tyrimo metodai. Magistro darbe yra naudojami pagrindiniai tyrimo metodai: lyginamasis metodas (naudojamas, siekiant palyginti teisės mokslininkų pozicijas įvairiais klausimais, taip pat palyginti skirtingų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinį), literatūros analizės metodas (skirtas sukonkretizuoti reikšmingų šaltinių pateikiamą informaciją), taip pat sisteminės analizės metodas (reikšmingas analizuojant atskirų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinį ir pateikiant įvairius aspektus bei vyraujančias tendencijas), loginis metodas (leidžiantis pateikti išvadas, kurios atsiras išnagrinėjus magistro darbe aptarinėjamas temas).

Darbo originalumas. Nors ir ankstesniuose moksliniuose darbuose bei straipsniuose panašios temos yra analizuotos, tačiau jose dažniausiai nagrinėjami atskiri socialinės partnerystės institutai, tokie kaip: kolektyvinių sutarčių sudarymas, vykdymas bei atsakomybė už jų nevykdymą. Būtent šiame magistro darbe labiausiai atkreiptinas dėmesys į darbdavio lygmens kolektyvines sutartis ir jų ypatumus, nesigilinant į nacionalines, šakos, teritorines ar darbovietės kolektyvines sutartis. Darbdavio socialinės partnerystės lygmuo yra laikomas labiausiai paplitusiu, nes statistiškai tokių sutarčių yra pasirašoma daugiausiai. Tai parodo šio magistro darbo svarbą ir originalumą, nes analizuojamos visos naujausios kolektyvinės sutartys pasirašytos nuo 2023 metų.

Svarbiausi šaltiniai. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras, Lietuvos Respublikos Konstitucija, R. Krasausko ir kitų bendraautorių vadovėlis: Kolektyvinė darbo teisė, R. Krasausko straipsnis „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“, V. Skėruvienės straipsnis „Kolektyvinių sutarčių taikymo teisiniai aspektai Lietuvoje“, T. Davulio knyga „Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje“, N. Kasiliausko knyga „Socialinė partnerystė: kolektyvinės sutartys Lietuvoje“, D. Petrylaitės ir V. Petrylaitės knyga „Darbo teisė visiems“ taip pat Europos socialinė chartija (pataisyta), tarptautinės darbo organizacijos konvencijos bei didžiausia dalis šaltinių - darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys.

1. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS KAIP DARBO TEISĖS ŠALTINIS

Lietuvoje kolektyvinės sutartys ir yra neatsiejama darbo rinkos veiklos reguliavimo sritis, nes jos suteikia galimybę darbdaviams ir darbuotojams kolektyvinių derybų būdu sudaryti susitarimus, kurie atspindi jų bendrus interesus ir poreikius. Šios sutartys apima ne tik pačius svarbiausius darbo santykių aspektus, tokius kaip darbo sąlygos, užmokestis ir darbo organizavimas, bet gali padėti išspręsti ir kitus reikšmingus klausimus, pvz.: darbuotojų socialinės garantijos, darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės, profesinės mokymo programos.

Siekiant suprasti kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio prigimtį, reikėtų apibrėžti kolektyvinių darbo santykių reguliavimo raidą. Visų pirma, kolektyvinių sutarčių, kaip socialinio dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų, formavimasis prasidėjo Anglijoje, nes būtent tuo metu šioje šalyje buvo labiausiai išsivysčiusi pramonė, o tai darė įtaką didesniai nei kitose šalyse aktyvumui, siekiant užtikrinti geresnes darbo sąlygas (Kasiliauskas, 2006, p. 83). Būtent dėl prasidėjusios pramonės revoliucijos XVIII a. Anglija tapo viena labiausiai ekonomiškai pažengusių valstybių, turėjusi išplėtotą tarptautinę prekybą, iš kurios buvo sukaupusi daug finansinių išteklių, kurie buvo būtini naujoviškai gamybai finansuoti¹. Taigi, kolektyvinės sutartys Didžiojoje Britanijoje ir kitose Vakarų Europos šalyse nuo pat atsiradimo iki šių dienų išliko pagrindiniu šaltiniu, reguliuojančiu darbo sąlygas konkrečiose įmonėse, tačiau toks reguliavimas Rytų Europą pasiekė kiek vėliau (Kasiliauskas, 2006, p. 83). Lietuvoje vykstant politinėms reformoms atsirado galimybė plėtoti ir kolektyvines sutartis, priimant naujus įstatymus, tarp kurių: Profesinių sąjungų, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių, Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas (Kasiliauskas, 2006, p. 84). Tačiau reiktų paminėti, kad tuometinėje Lietuvoje kolektyvinių sutarčių būdavo sudaroma itin mažai, nes privačiame ūkio sektoriuje vyravo nedidelės įmonės, kurių savininkai augančio nedarbo sąlygomis galėjo daryti spaudimą lokalinių kolektyvinių derybų partneriams, dėl to būdavo sunku užtikrinti šalių lygiateisiškumo principą (Kasiliauskas, 2006, p. 84). Tenka pripažinti, dabartinėje Lietuvoje požiūris į kolektyvines sutartis yra gerokai pasikeitęs, tai galima matyti vien iš sudaromų kolektyvinių sutarčių skaičiaus, kuris yra matomas žvelgiant į kolektyvinių sutarčių registro duomenis. Nuo 2023 metų iki šio magistro darbo rašymo pradžios, Lietuvoje yra įregistruotos

¹ Straipsnis „Pramoninė revoliucija“, prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/pramonine-revoliucija/> [žiūrėta 2024 m. kovo 4 d.]

102 darbdavio lygmens kolektyvinių sutartys², kurių turinio analizė šiame darbe yra pateikiama.

Vienas iš pagrindinių teisės aktų, reguliuojančių kolektyvines sutartis yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – kodeksas). Šio kodekso pačioje pradžioje, t.y. antrame straipsnyje yra išvardinti pagrindiniai darbo santykių reguliavimo principai, kuriuose galime iš karto matyti, kad darbo santykiai yra reglamentuojami priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais (Lietuvos respublikos darbo kodeksas, 2016). Tai reiškia, kad kolektyviniai darbo santykiai yra susiję su laisve jungtis į asociacijas, kolektyvinių derybų laisve, kolektyvinėmis derybomis dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo bei kolektyviniais ginčais (Krasauskas *et al.*, 2013, p. 13). Panašius principus nustato ir Lietuvos Respublikos Konstitucija, jos 50 straipsnyje teigiama, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir savarankiškai, gindamos darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Šios nuostatos yra svarbios kalbant apie subjektus, sudarančius kolektyvines sutartis. Lietuvoje išskiriami tokie kolektyvinės darbo teisės subjektai: 1) darbuotojų kolektyvas; 2) darbuotojų atstovai (pvz.: profesinės sąjungos ar jų organizacijos, darbo tarybos); 3) darbdaviai (pvz.: organizacinės struktūros, fiziniai asmenys); 4) darbdavių atstovai (pvz.: darbdavių organizacijos); 5) valstybės institucijos; 6) socialinės partnerystės institucijos (pvz.: Lietuvos Respublikos trišalė taryba) (Krasauskas *et al.*, 2013, p. 239). Taigi, šie subjektai veikdami kartu, stengiasi sukurti ir užtikrinti teisingas ir saugias darbo sąlygas bei teises darbo rinkos dalyviams. Taip pat yra teigiama ir darbo kodekso 3 straipsnio 6 dalyje: „Kolektyvinių sutarčių ir darbdavio ir darbo tarybų sudarytų susitarimų norminės nuostatos nustato į jų taikymo sritį patenkančių darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teises ir pareigas ir yra jiems privalomos. Darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius yra pagrįsta asociacijų laisve, kuri yra esminis principas demokratinėse visuomenėse. Ši laisvė suteikia asmenų teisę savo valia ir laisvai pasirinkti dalyvauti asociacijose arba organizacijose, kurios atstovauja jų interesams darbo rinkoje (Skėruvienė, 2020, p. 171). Kaip ir minėta anksčiau šis principas yra užtikrintas Lietuvos konstitucijoje. Galima teigti, kad kolektyvinių

² Kolektyvinių sutarčių registras ir kolektyvinių sutarčių registravimo tvarka. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka/> [žiūrėta 2024 m. vasario 2 d.]

sutarčių teisinis reguliavimas yra vienas iš svarbiausių aspektų, kalbant apie darbo sąlygų gerinimą.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse pateikiamas atskiras skirsnis, skirtas kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinių sutarčių sudarymui. Jame nurodoma ir konkretus kolektyvinės sutarties apibrėžimas: „Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos“. Kitaip tariant, tokią sutartį galima laikyti darbo sutarties šalių ir jų atstovų interesų suderinimo rezultatu. Kodekse taip pat pateikiamos ir kolektyvinių sutarčių rūšys, kurios gali būti nacionalinio lygmens (tarpšakinės), teritorinės, šakos, darbovietės, darbdavio lygmens. Verta paminėti, kad toks rūšių skirstymas buvo ne visuomet. Lietuvoje nuo Kolektyvinių sutarčių įstatymo įsigaliojimo (nuo 1991 m. iki 1994 m. kovo 31 d.) buvo numatytos tik vienos rūšies kolektyvinės sutartys – lokalinės kolektyvinės sutartys, kurios buvo žemiausio, t.y. įmonės lygio (Kasiliauskas, 2006, p. 84). Būtent darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turiniui skiriama didžioji dalis šio mokslo darbo. Teisės doktrinoje teigiama, jog *darbdavio* lygmens (įmonės ar jos struktūrinio padalinio) kolektyvinė sutartis sudaroma visų tipų organizacijose, įmonėse, arba jų struktūriniuose padaliniuose, ši kolektyvinė sutartis yra oficialus susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo arba konkretaus struktūrinio padalinio darbuotojų dėl darbo sąlygų, darbo užmokesčio ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų (Krasauskas *et al.*, 2013, p. 388).

Taigi, svarbu išsiaiškinti, kokiais aspektais skiriasi darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys, nuo kitų rūšių kolektyvinių sutarčių, įtvirtintų darbo kodekse. Lietuvoje vis dažniau yra sudaromos *šakos* kolektyvinės sutartys, kurios yra sudaromos tam tikroje gamybos, paslaugų ar profesinės veiklos šakoje (pvz.: švietimo šakos kolektyvinė sutartis, socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis, kultūros šakos kolektyvinė sutartis) (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 274). Remiantis viešuoju kolektyvinių sutarčių registru, šiuo metu Lietuvoje yra 16 veikiančių šakos lygmens kolektyvinių sutarčių. Toks skirstymas leidžia apimti didesnę subjektų skaičių, labiau konkretizuojant atskiras veiklos sritis, kuriose bus taikoma kolektyvinė sutartis. Teisės moksle taip pat išskiriamos ir *sektoriaus* kolektyvinės sutartys, kurių nėra paminėta darbo kodekse, tačiau tokių sutarčių taip pat yra sudaroma ir tai neturėtų būti laikoma neteisėta praktika, nes ekonominės veiklos sektorius yra siauresnė tam tikros ekonominės veiklos sritis (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 274). Todėl dažnai praktikoje yra patogiau pasirašyti kolektyvinę sutartį kuo panašesnėse įmonėse ir taip

konkretizuoti atitinkamo ekonominio sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas bei garantijas (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 274). Galima teigti, kad sektoriaus kolektyvinės sutartys tai dar labiau susiaurintos šakos kolektyvinės sutartys. Lietuvoje taip pat yra sudaromos *teritorinės* kolektyvinės sutartys. Tokios sutartys yra sudaromos tam tikroje teritorijoje (dažnu atveju savivaldybių lygmeniu) ir reguliuoja toje teritorijoje veikiančių įmonių bei įstaigų ir jose dirbančių darbuotojų darbo sąlygas (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 274). Pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenis, šiuo metu Lietuvoje yra veikiančios 6 teritorinio lygmens kolektyvinės sutartys. Teritoriniu aspektu pasižymi ir *nacionalinės* kolektyvinės sutartys, kurios galioja visos valstybės teritorijoje (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 274). R. Krasausko vadovėlyje „Kolektyvinė darbo teisė“ teigiama, jog Lietuvoje absoliučiai dominuoja darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys, o aukštesniu nei įmonės lygiu kolektyvinės sutartys yra beveik nesudaromos (Krasauskas *et al.*, 2013, p. 390). Su autoriaus nuomone galima sutikti tik iš dalies. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog šis vadovėlis buvo parašytas 2013 metais. Nuo šio vadovėlio išleidimo, kaip ir minėta anksčiau, Lietuvoje buvo sudaryta tiek nacionalinė kolektyvinė sutartis, tiek 16 šakos kolektyvinių sutarčių bei 6 teritorinio lygmens kolektyvinės sutartys. Tai parodo kolektyvinių derybų svarbą ir darbuotojų norą gerinti darbo sąlygas. Neabejotinai galima teigti, kad per šį laikotarpį pagerėjo derybinės sąlygos bei demokratinis procesas, nes sudarant kolektyvines sutartis yra skatinamas demokratinis įsitraukimas. Kolektyvinių derybų metu bei pasirašant kolektyvines sutartis yra užtikrinami darbuotojų interesai ir reikalavimai, kurie suteikia sąlygas geresnei darbo rinkai Lietuvoje.

Daugiausiai panašumų su darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi turi *darbovietės* lygmens kolektyvinė sutartis. Jeigu įmonė turi filialų, atstovybių ar kitokių struktūrinių padalinių, kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos šiuose padaliniuose, tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, jog tokios sutartys gali būti sudaromos tik jeigu yra numatyta galimybė darbdavio ar kito lygmens kolektyvinėje sutartyje (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 274).

Galima teigti, kad kolektyvinių sutarčių skirstymas į atskiras rūšis yra svarbus dėl skirtingų situacijų ar poreikių, kylančių įvairiose darbo vietose. Skirtingos įmonės ar sektoriai gali turėti skirtingus darbo santykius, socialinius poreikius ir specifinius reguliavimo reikalavimus. Todėl kolektyvinių sutarčių rūšiavimas leidžia pritaikyti sutartis prie konkrečių sąlygų ir poreikių. Taip pat tam tikros pramonės šakos gali turėti unikalias darbo sąlygas, kurios gali būti atspindėtos šakos ar sektoriaus kolektyvinėse sutartyse. Be to, svarbu atkreipti dėmesį

ir į skirtingus organizacijų dydžius ir struktūras. Didelės ir mažos įmonės gali turėti skirtingas galimybes ir poreikius derybose dėl kolektyvinių sutarčių. Todėl skirstant sutartis į rūšis, galima geriau suderinti darbuotojų ir darbdavių poreikius ir atlikti svarbias teises, ekonomines ar dorovines funkcijas.

Kolektyvinių sutarčių turinio nuostatas reglamentuoja darbo kodekso 193 straipsnis, kuriame teigiama, kad kolektyvinės sutarties šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę. Nustatant kolektyvinių sutarčių turinį, šalys turi remtis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, siekiant apsaugoti asmenų teisių ir laisvių gerbimą bei lygybę. Teisės teorijoje yra pripažįstama, kad kolektyvinėse sutartyse šalys susitaria dėl kelių rūšių sąlygų – *norminių, prievolinių, organizacinių ir informacinių* (Krasauskas, 2020, p. 138). Prievolinės sąlygos yra konkretūs darbdavių ir darbuotojų įsipareigojimai, kurie sudarius kolektyvinę sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį bei jų turi būti laikomasi pagal sutartyje nustatytus terminus (Krasauskas, 2020, p. 138). Organizacinės kolektyvinės sutarties sąlygos užtikrina kolektyvinės sutarties vykdymą, nustatant galiojimo terminą, sutarties keitimą ir peržiūrėjimą, o informacinės sąlygos įtvirtina Lietuvoje jau galiojančių įstatymų nuostatas (Krasauskas, 2020, p. 139). Verta paminėti, kad dažniausiai kolektyvinėse sutartyse, kaip darbo teisės šaltinyje yra pateikiamos norminės sąlygos (Krasauskas, 2020, p. 138). Šios sąlygos yra laikomos privalomomis, nes jose yra įtvirtinamos darbuotojų pagrindinės teisės bei pareigos. Kalbant konkrečiai apie darbdavio lygmens kolektyvines sutartis, darbo kodekso 193 straipsnio 5 dalis pateikia sąrašą sąlygų, dėl kurių šalys gali susitarti (pvz.: dėl darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko, saugos ir sveikatos priemonių, šalių tarpusavio informavimo bei konsultavimo, ekonominių bei socialinių sąlygų, kolektyvinės sutarties vykdymo, pakeitimo, pildymo ir nutraukimo sąlygų). Pateikiant kolektyvinių sutarčių turinio sampratą taip pat yra svarbus *in peius* principas. Šis principas leidžia nukrypti nuo darbo kodekse ar kituose teisės aktuose nustatytų imperatyvių taisyklių ir pabloginti darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kurią nustato teisės aktai (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 276). Tačiau ši taisyklė yra naudojama tik tam tikrais atvejais. Visų pirma, ji taikoma tik aukštesnio lygmens kolektyvinėms sutartims (pvz.: teritorinėse, šakos) (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 276). Toliau taikant šį principą svarbu įsidėmėti tai, jog pabloginus vienas darbuotojų darbo sąlygas ar garantijas, kitų atžvilgiu turi būti numatomas pagerinimas (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 276). Taip pat šia taisykle negalima remtis

nustatant sąlygas dėl maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko, darbo sutarties sudarymo ir pasibaigimo, minimaliojo užmokesčio, darbuotojų saugos ir sveikatos bei lyčių lygybės, nediskriminavimo (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 277). Toks skirstymas išties atrodo logiškas, nes tokiu atveju nėra pažeidžiami pamatiniai darbo teisės principai, kuomet yra kalbama apie pagrindines darbo sąlygas. Tačiau teisės moksle šis reguliavimas yra kvestionuotinas darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių atžvilgiu. Esamas kolektyvinių sutarčių turinio reguliavimas suponuoja, kad darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nukrypimas nuo darbo sąlygų nėra leidžiamas, o tai gali itin riboti kolektyvinės sutarties šalių derybų erdvę (Davulis, 2013, p. 550). Taip pat kyla klausimas, kokių būdu kitos šalies priešinis įsipareigojimas atkuria darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyrą (Davulis, 2013, p. 550). Todėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro autoriaus T. Davulio manymu tokios teisinės spragos turėtų būti šalinamos išplečiant individualiųjų ar kolektyvinių darbo teisės ginčų praktiką, tokius ginčus nagrinėjamuose institucijose.

Toliau, pateikiant kolektyvinių derybų ar kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio sampratą, reikšminga paminėti tarptautinius teisės aktus, kurie šias sritis reguliuoja. Pirma, vienas iš svarbiausių tarptautinių teisės aktų yra Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Šios chartijos 12 straipsnyje įtvirtinama susirinkimų ir asociacijų laisvė, teigiama, kad kiekvienas turi laisvę jungtis į visų lygių asociacijas, o ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje srityse, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesų (Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016). Taip pat 27 straipsnyje yra garantuojama darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje, tai reiškia, kad darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informavimas ir konsultavimas Europos sąjungos bei nacionalinės teisės aktų ir praktikos nustatytais atvejais. Aptarinėjamos chartijos 28 straipsnis užtikrina teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinius veiksmus.

Dar vienas tarptautinis teisės aktas, kuris reglamentuoja kolektyvinių derybų institutą yra Europos socialinė chartija (pataisyta). Šios chartijos 6 straipsnyje yra užtikrinama teisė į kolektyvines derybas. Minėtame straipsnyje teigiama, kad Šalys įsipareigoja skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas taip pat skatinti, kuomet tai yra būtina, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas, be to Šalys įsipareigoja sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996). Kitaip

tariant, šis straipsnis siekia, kad būtų užtikrinta ir veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, po kurių būtų pasirašomos kolektyvinės sutartys.

Kita vertus, nemažą įtaką socialinės partnerystės įgyvendinimui turi ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos. Visų pirma, 1948 m. Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Ši konvencija svarbi, nes ji prisideda prie darbuotojų teisių gynimo ir asociacijų laisvės užtikrinimo tarptautiniu lygmeniu, skatinant socialinį teisingumą ir darbuotojų teisių ir interesų gynimą. Antra svarbi konvencija yra 1949 m. Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Ši konvencija yra reikšminga, nes ji prisideda prie darbuotojų teisių gynimo, socialinio stabilumo ir demokratijos skatinimo darbo vietose visame pasaulyje, nustatydamą bendrus tarptautinius standartus ir principus, vedant kolektyvines derybas ir jungiantis į organizacijas. Trečia, esminė konvencija yra 1981 m. Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Šioje konvencijoje yra pateikiamas kolektyvinių derybų instituto apibrėžimas ir sakoma, kad šios derybos apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavio grupės ir vienos ar daugiau darbdavio organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima: nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas ir/arba; reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų ir/arba; reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų (Konvencija Dėl kolektyvinių derybų skatinimo, 1981). Kitaip tariant, šia konvencija yra siekiama pasiekti efektyvų teisės į kolektyvines derybas pripažinimą bei šį principą taikyti visiems pasaulio žmonėms. Taip pat svarbu paminėti, kad TDO 1951 m. rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ teigiama, kad kolektyvinė sutartis turi atitikti rašytinės formos ir turinio reikalavimus, taip pat turi būti nurodomi sutartys galintys sudaryti subjektai, atstovaujantys darbuotojo ir darbdavio interesus (Davulis, 2007, p. 447).

Taigi, galima teigti, kad tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys kolektyvinius darbo santykius, atlieka esminį vaidmenį nacionalinėje darbo teisėje. Šie teisės aktai yra neatsiejama socialinio dialogo dalis, nes jais sukuriama teisinis pagrindas bendravimui ir deryboms tarp darbuotojų, darbdavių bei valdžios institucijų. Taip pat tarptautiniai susitarimai ir konvencijos sudaro bendrą supratimą ir standartus dėl darbo teisių ir santykių, kurių turi laikytis valstybės narės. Šie standartai skatina įstatymų kūrimą nacionaliniu lygmeniu, siekiant gerinti darbo sąlygas ir užtikrinti socialinį saugumą ir stabilumą valstybėje.

Apibendrinant, galima teigti, kad kolektyvinė sutartis kaip darbo teisės šaltinis yra vienas svarbiausių dokumentų, reguliuojančių darbo teisinius santykius Lietuvoje bei užsienio valstybėse. Pasauliniu mastu vykusi pramonės revoliucija suteikė pradmenis kolektyvinių derybų institutui. Lietuvoje vykstant įvairiems politiniams procesams šis institutas taip pat įgavo prasmę, kaip vienas reikšmingiausių veiksnių, padedantis vystyti socialinį dialogą ir gerinti darbo sąlygas. Kolektyvinės sutartys suteikia darbdaviams galimybę aiškiai apibrėžti ir tobulinti darbo sąlygas, darbo valandas, atlyginimų sistemą ir kitus svarbius darbo santykių aspektus. Tai padeda sumažinti nesusipratimus ir konfliktus tarp darbuotojų ir darbdavių, nes abiejų pusių teises ir pareigas aiškiai nustato rašytiniai susitarimai. Taigi, darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys yra neatsiejama darbo santykių dalis, suteikianti aiškų teisės ir pareigų pagrindą bei skatinanti harmoningą ir efektyvią darbo eigą. Šios sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, svarba negali būti pervertinama, nes jos įtaka siekia ne tik darbo santykių, bet ir socialinio dialogo bei demokratijos vystymo šalyje.

2. DARBDAVIO LYGMENS KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINIO ANALIZĖ

2.1. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių šalys ir taikymo apimtis

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 192 straipsnis reglamentuoja kolektyvinių sutarčių šalis. Teisės moksle teigiama, kad kolektyvines sutartis pasirašo kolektyvinėse derybose dalyvavusios šalys, kurios po kolektyvinės sutarties pasirašymo ir tampa šios sutarties šalimis (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 275). Minėtas darbo kodekso straipsnis teigia, kad kolektyvinė sutartis yra dvišalė. Subjektai, kurie yra kolektyvinių sutarčių šalimis, priklauso nuo to, kokios rūšies kolektyvinė sutartis yra sudaroma (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 275). Darbo kodekso 192 straipsnio 5 dalyje teigiama, jog „Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys“. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti profesinė sąjunga ir darbdavys arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys. Svarbu pabrėžti, kad įstatymas nenumato darbuotojų kolektyvo kaip kolektyvinės sutarties šalies, tai reiškia, kad ne patys darbuotojai ar jų kolektyvas, o darbuotojų atstovas (t.y. darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga ar jų atstovybė) yra laikoma darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties šalimi (Davulis, 2013, p. 192). Taigi, reiškia, kad tik šios, darbo kodekse, minimos šalys gali įgyvendinti savo teises.

Kalbant apie kolektyvinių sutarčių taikymo ypatumus, svarbu paminėti darbo kodekso 197 straipsnį. Jame teigiama, kad kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Reiktų pabrėžti, kad darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalimi nedraudžiama profesinei sąjungai ir darbdaviui susitarti, kad ne visos kolektyvinės sutarties nuostatos bus taikomos visiems darbuotojams, jiems pritarus kolektyvinės sutarties išplėtimui (Skėruvienė, 2020, p. 174). Taip pat minėtame straipsnyje teigiama, kad jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams,

jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Be to, darbdavio ar darbovietės kolektyvinę sutartį privaloma taikyti darbdavys – šios sutarties šalis.

Taigi, analizuojant konkrečias darbdavio lygmens kolektyvines sutartis ir jų šalis, galima pastebėti, kad didžioji dalis jų yra sudarytos tarp darbdavio ir darbdavio lygiu veikiančios profesinės sąjungos³, o kita dalis yra sudaryta tarp darbdavio ir jungtinės profesinės sąjungos atstovybės⁴.

Kalbant apie kolektyvinių sutarčių taikymo ypatumus, galima pastebėti nemažą pasiskirstymą tarp subjektų, kuriems yra taikoma darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis. Dalis kolektyvinių sutarčių yra taikoma visiems darbuotojams⁵, o kita dalis yra taikoma darbdaviui ir profesinės sąjungos nariams⁶. Taip pat pastebėtina didelė dalis sutarčių, kurios yra taikomos profesinės sąjungos nariams, tačiau darbdavys su profesine sąjunga gali susitarti dėl sutarties taikymo visiems darbuotojams, jei tam pritaria visuotinis darbuotojų susirinkimas, konferencija⁷.

Kita vertus, yra sutarčių, kurios taikomos visiems darbuotojams, jei pritariama visuotinio darbuotojų susirinkimo metu, tačiau kai kurios socialinės garantijos bus taikomos tik profesinės sąjungos nariams⁸. Tačiau egzistuoja ir kiek mažiau tendencingo sutarčių

³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-729, Nr. PV3-782, Nr. PV3-752, Nr. PV3-686, Nr. PV3-718, Nr. PV3-716, Nr. PV3-717, Nr. PV3-687, Nr. PV3-685, Nr. PV3-719, Nr. PV3-768, Nr. PV3-728, Nr. PV3-753, Nr. PV3-724, Nr. PV3-709, Nr. PV3-798, Nr. PV3-785, Nr. PV3-804, Nr. PV3-750, Nr. PV3-673, Nr. PV3-734, Nr. PV3-682, Nr. PV3-733, Nr. PV3-759, Nr. PV3-684, Nr. PV3-722, Nr. PV3-797, Nr. PV3-755, Nr. PV3-755, Nr. PV3-705, Nr. PV3-680, Nr. PV3-689, Nr. PV3-792, Nr. PV3-700, Nr. PV3-806, Nr. PV3-783, Nr. PV3-708, Nr. PV3-788, Nr. PV3-720, Nr. PV3-730, Nr. PV3-672, Nr. PV3-738, Nr. PV3-761, Nr. PV3-711, Nr. PV3-781, Nr. PV3-731, Nr. PV3-807, Nr. PV3-676, Nr. PV3-754, Nr. PV3-695, Nr. PV3-784, Nr. PV3-789, Nr. PV3-723, Nr. PV3-793, Nr. PV3-725, Nr. PV3-665, Nr. PV3-688, Nr. PV3-683, Nr. PV3-697, Nr. PV3-690, Nr. PV3-706, Nr. PV3-786, Nr. PV3-692, Nr. PV3-670, Nr. PV3-713, Nr. PV3-667, Nr. PV3-758, Nr. PV3-800, Nr. PV3-735, Nr. PV3-666, Nr. PV3-815, Nr. PV3-702, Nr. PV3-732, Nr. PV3-765, Nr. PV3-740, Nr. PV3-802, Nr. PV3-812, Nr. PV3-704, Nr. PV3-739, Nr. PV3-778, Nr. PV3-779, Nr. PV3-816, Nr. PV3-775, Nr. PV3-767, Nr. PV3-741, Nr. PV3-677.

⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-703, Nr. PV3-736, Nr. PV3-714, Nr. PV3-770, Nr. PV3-803, Nr. PV3-749, Nr. PV3-746, Nr. PV3-766, Nr. PV3-710, Nr. PV3-801, Nr. PV3-712, Nr. PV3-805, Nr. PV3-675, Nr. PV3-794, Nr. PV3-810.

⁵ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-729, Nr. PV3-752, Nr. PV3-768, Nr. PV3-816, Nr. PV3-682, Nr. PV3-722, Nr. PV3-797, Nr. PV3-792, Nr. PV3-700, Nr. PV3-761, Nr. PV3-703, Nr. PV3-676, Nr. PV3-784, Nr. PV3-723, Nr. PV3-665, Nr. PV3-697, Nr. PV3-706, Nr. PV3-786, Nr. PV3-692, Nr. PV3-713, Nr. PV3-667, Nr. PV3-702, Nr. PV3-712, Nr. PV3-810, Nr. PV3-778, Nr. PV3-775, Nr. PV3-767

⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-798, Nr. PV3-716, Nr. PV3-753, Nr. PV3-804, Nr. PV3-734, PV3-759, Nr. PV3-684, Nr. PV3-755, Nr. PV3-680, Nr. PV3-689, Nr. PV3-708, Nr. PV3-720, Nr. PV3-711, Nr. PV3-731, Nr. PV3-789, Nr. PV3-690, Nr. PV3-758, Nr. PV3-766, Nr. PV3-710, Nr. PV3-801, Nr. PV3-812, Nr. PV3-816, Nr. PV3-741

⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-687, Nr. PV3-724, Nr. PV3-709, Nr. PV3-785, Nr. PV3-733, Nr. PV3-769, Nr. PV3-705, Nr. PV3-806, Nr. PV3-783, Nr. PV3-788, Nr. PV3-730, Nr. PV3-672, Nr. PV3-738, Nr. PV3-736, Nr. PV3-78, Nr. PV3-807, Nr. PV3-714, Nr. PV3-695, Nr. PV3-770, Nr. PV3-725, Nr. PV3-803, Nr. PV3-749, Nr. PV3-670, Nr. PV3-746, Nr. PV3-800, Nr. PV3-735, Nr. PV3-666, Nr. PV3-732, Nr. PV3-740, Nr. PV3-802, Nr. PV3-677, Nr. PV3-717, Nr. PV3-685, Nr. PV3-728, Nr. PV3-798, Nr. PV3-750.

⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-793, Nr. PV3-794, Nr. PV3-739, Nr. PV3-717.

taikymo pavyzdžių. Pavyzdžiui, taikymas nenurodytas sutartyse⁹, arba sutartis taikoma profesinių sąjungų nariams, tačiau sąlygos dėl darbo užmokesčio taikomos visiems darbuotojams¹⁰. Viena sutartis nurodo, kad ji taikoma profesinės sąjungos nariams, kurie yra profesinėje sąjungoje ne trumpiau nei tris mėnesius, o skyrius dėl darbo apmokėjimo taikomas visiems darbuotojams¹¹. Dar viena sutartis taikoma profesinių sąjungų nariams, išskyrus sutarties skyrių dėl papildomų socialinių garantijų, jis gali būti taikomas ir visiems darbuotojams, jei sutarčiai pritaria daugiau nei puse visuotinio darbuotojų susirinkimo¹².

Keletas sutarčių nurodo, kad jos yra taikomos profesinių sąjungų nariams, tačiau galima susitarti su darbdaviu dėl taikymo visiems darbuotojams, o išimtį sudaro atskiros sutarties nuostatos, kurios pagal galiojančius įstatymus taikomos tik profesinių sąjungų nariams¹³. Be to, viena sutartis yra taikoma visiems darbuotojams, išskyrus kitos šalies filialą (analizuojamu atveju, taikoma visiems darbuotojams, išskyrus Estijos filialą)¹⁴. Taip pat viena sutartis, kuri taikoma visiems darbuotojams, išskyrus kai kuriuos konkrečius sutartyje nurodytus punktus¹⁵. Galiausiai pastebima sutartis, kuri taikoma darbdaviui ir profesinės sąjungos nariams, tačiau sąlygos dėl darbo apmokėjimo taikomos visiems darbuotojams, taip pat galima susitarti, kad jei bus mokamas kolektyvinės sutarties administravimo mokestis, ši sutartis bus taikoma visiems darbuotojams¹⁶.

Taip pat, pateikiant kolektyvinių sutarčių taikymo ypatumus, svarbu pateikti reikšmingą Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktiką (toliau – LAT), kuomet iškilo situacija, jog direktoriaus įsakymu darbuotojams buvo suteikiamas didesnis atostogų skaičius, palyginti su įstaigoje galiojančia kolektyvine sutartimi, kuria yra susitarta dėl mažesnio atostogų skaičiaus darbuotojams, priklausantiems profesinei sąjungai¹⁷. Taigi teismas pareiškė, kad įstaigos direktorius, nustatydamas geresnes sąlygas darbuotojams, kurie nepriklauso profesinei sąjungai išskyrė profesinės sąjungos veikloje dalyvaujančius darbuotojus ir tokie darbdavio veiksmai buvo vertinami kaip nesąžiningi bei laikomi atitinkantys profesinės sąjungos narių

⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-719, Nr. PV3-675, Nr. PV3-704.

¹⁰ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-688.

¹¹ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-754.

¹² Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-683.

¹³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-815, Nr. PV3-765.

¹⁴ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-805.

¹⁵ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-779.

¹⁶ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-718.

¹⁷ Straipsnis portale Teisė.pro „Kolektyvinės sutarties ir darbdavio vietinių teisės aktų santykis“, prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2021/09/02/m-mikalopas-kolektyvines-sutarties-ir-darbdavio-vietiniu-norminiu-teisiu-aktu-santykis/>

netiesioginės diskriminacijos požymius (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat šioje byloje buvo sprendžiamas klausimas dėl vietinio norminio teisės akto ir kolektyvinės sutarties viršenybės. Šiuo klausimu teismas išaiškino, kad kolektyvinės sutarties normų ir lokalių teisės aktų santykis yra sprendžiamas, taikant *in favorem* principą, kuris reiškia, jog turi būti taikomos tokios nuostatos, kurios gerina darbuotojų teisių garantijas. Taigi, aplinkybė, jog kolektyvinės sutarties nuostatos yra privalomos darbdaviui, nereiškia, kad darbuotojams, kurie priklauso profesinei sąjungai negali būti taikomi lokaliūs darbdavio teisės aktai, nes jie gali būti taikomi visiems darbuotojams neišskiriant ar darbuotojas priklauso profesinei sąjungai ar ne (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Jeigu situacija būtų aiškinama priešingai, darbdavys galėtų įgauti didelį pranašumą prieš darbuotojus, priklausančius profesinei sąjungai, nes leisdamas lokalius teisės aktus turėtų galimybę darbuotojų dalyvavimą profesinės sąjungos veikloje jiems daryti nenaudingą.

Kita vertus, teismas aiškiai apibrėžė taisyklę, jog profesinės sąjungos narių gaunama nauda, pasiekta kolektyvinių derybų būdu, kitų darbuotojų, nepriklausančių profesinėms sąjungoms atžvilgiu nelaikytina diskriminacija, o profesinės sąjungos veiklos uždirbta nauda.

Apibendrinant darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių šalių ir taikymo ypatumus, galima teigti, kad yra matoma tendencija darbdavio lygmens kolektyvines sutartis sudaryti tarp darbdavio ir darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, nes tokių sutarčių yra sudaroma daugiausiai, analizuojant sutartis nuo 2023 metų. Kalbat apie kolektyvinių sutarčių taikymo tendencijas, galima matyti, kad nemaža dalis analizuotų kolektyvinių sutarčių yra taikoma visiems darbuotojams, arba tik darbdaviui ir profesinės sąjungos nariams. Taip pat matoma, kad kolektyvinės sutartys tendencingai yra taikomos profesinės sąjungos nariams, su galimybe sutartį taikyti visiems darbuotojams, jei tam pritaria visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija). Kiti, šiame darbe analizuoti sutarčių taikymo atvejai yra pavieniai ir jų kolektyvinėse sutartyse pasitaiko mažai, todėl jų negalėtume laikyti tendencingais. Šios išimtinės situacijos gali būti įvairios ir gali kilti dėl specifinių sąlygų, konteksto arba netikėtų veiksnių. Tai gali apimti situacijas, kai darbdavys ir darbuotojai susitaria dėl specialių sąlygų, kurios atspindi konkrečias organizacijos ar sektoriaus ypatybes. Taip pat gali būti, kad tam tikros problemos ar ginčai atsiranda tik tam tikroje organizacijoje arba sektoriuje, todėl kolektyvinės sutarties taikymas gali būti ribotas.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad šie pavieniai atvejai negali būti pateikiami kaip pagrindinis įrodymas dėl bendrų tendencijų kolektyvinių sutarčių taikymo srityje. Kiekvienas atvejis turėtų būti vertinamas atskirai, atsižvelgiant į visas jo ypatybes ir kontekstą.

2.2. Analizuojamų kolektyvinių sutarčių turinio aspektai

2.2.1. Sąlygos dėl darbo sutarties sudarymo, pakeitimo, nutraukimo

Viešasis valdymas. Šios veiklos sektoriuje sąlygos dėl darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ar nutraukimo reguliuojamos Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka¹⁸. Taip pat pastebėtina, jog darbdavys apie laisvus darbo konkursus informuoja savo interneto svetainėje bei elektroniniu paštu, suteikdamas teisę pareikšti norą užimti laisvas pareigybes¹⁹. Be to, svarbu paminėti, kad sprendžiant dėl įstaigos reorganizavimo, darbuotojų skaičiaus mažinimo, tarnybinių nusižengimų, atleidimo, ar darbo pareigų pažeidimo turi būti įtraukiamas ir profesinės sąjungos atstovas²⁰. Toks reguliavimas matomas daugumoje darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių, viešojo valdymo srityje.

Taigi, galima teigti, kad įstaigose atliekančiose viešajį valdymą, matoma tendencija įtraukti profesinės sąjungos nari, kuomet sprendžiami darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo klausimai.

Švietimas. Daugumoje kolektyvinių sutarčių sąlygos dėl darbo sutarties sudarymo, pakeitimo, nutraukimo reglamentuojami darbo kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų tvarka²¹. Taip pat, mažinant darbuotojų skaičių privaloma informuoti profesinę sąjungą (gauti profesinės sąjungos sutikimą)²². Kita vertus, nauji darbuotojai priimami konsultuojantis su profesine sąjunga (profesinė sąjunga informuojama apie naujo darbuotojo darbo sąlygas, arba profesinės sąjungos atstovas dalyvauja darbo pokalbyje, priimant naują pretendentą)²³. Kai kuriais atvejais matyti, kad įstaigos darbuotojams nutraukiant darbo sutartį, atsižvelgiant į darbo stažą arba darbingumo lygį, mokamos išėtinės pašalpos²⁴.

¹⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-685, Nr. PV3-804, Nr. PV3-758.

¹⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-782, Nr. PV3-682, Nr. PV3-819, Nr. PV3-793, Nr. PV3-665, Nr. PV3-702, Nr. PV3-767.

²⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-782, Nr. PV3-686, Nr. PV3-685, Nr. PV3-753, Nr. PV3-686, Nr. PV3-759, Nr. PV3-806, Nr. PV3-788, Nr. PV3-807, Nr. PV3-793, Nr. PV3-665, Nr. PV3-683, Nr. PV3-706, Nr. PV3-758, Nr. PV3-800, Nr. PV3-702, Nr. PV3-802, Nr. PV3-763, Nr. PV3-767, Nr. PV3-719.

²¹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-718, Nr. PV3-673, Nr. PV3-705, Nr. PV3-689, Nr. PV3-792, Nr. PV3-700, Nr. PV3-738, Nr. PV3-761, Nr. PV3-703, Nr. PV3-781, Nr. PV3-784, Nr. PV3-723, Nr. PV3-670, Nr. PV3-735, Nr. PV3-815, Nr. PV3-675, Nr. PV3-775, Nr. PV3-741.

²² Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-718, Nr. PV3-673, Nr. PV3-755, Nr. PV3-689, Nr. PV3-792, Nr. PV3-700, Nr. PV3-738, Nr. PV3-703, Nr. PV3-781, Nr. PV3-784, Nr. PV3-789, Nr. PV3-723, Nr. PV3-670, Nr. PV3-735, Nr. PV3-815, Nr. PV3-801, Nr. PV3-775.

²³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-755, Nr. PV3-689, Nr. PV3-792, Nr. PV3-700, Nr. PV3-781, Nr. PV3-695, Nr. PV3-784, Nr. PV3-789, Nr. PV3-789, Nr. PV3-723, Nr. PV3-670, Nr. PV3-735, Nr. PV3-815, Nr. PV3-801, Nr. PV3-675.

²⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-755, Nr. PV3-736, Nr. PV3-801, Nr. PV3-675.

Gamyba ir pramonė. Šioje veiklos srityje dažniausiu atveju darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ar nutraukimo reguliavimas grindžiamas darbo kodekso nuostatomis ir Lietuvos Respublikos įstatymais²⁵. Taip pat neretai pastebima, kad su darbuotojais sudarant darbo sutartis, kartu arba vėliau gali būti sudaromos ir nekonkuravimo sutartys²⁶. Galima pastebėti ir tai, kad neretu atveju gamybos ir pramonės srityje konkrečiai išvardinami šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai (neskaitant darbo kodekso 58 str. išvardintų)²⁷. Panašiai kaip ir kitose veiklos srityse, darbuotojai atleidžiami iš darbo tik su profesinės sąjungos konsultacija²⁸. Svarbu paminėti, kad neretu atveju matoma tendencija, reglamentuoti padidintas išeitines išmokas darbuotojams²⁹ ir reglamentuoti atsakomybę už žalą padarytą įmonei³⁰. Be to, kolektyvinėse sutartyse nurodoma, kurių grupių darbuotojai turi pirmenybės teisę likti darbe, kuomet yra mažinamas darbuotojų skaičius³¹.

Taigi, galima teigti, kad gamybos ir pramonės veiklos sektoriuje matoma tendencija remtis darbo kodekso nuostatomis, sudarinėti nekonkuravimo sutartis, apibrėžti darbo taisyklių pažeidimus ir atsakomybę. Darbo sutarties sudaryme, pakeitime ar nutraukime dažnu atveju matomas profesinių sąjungų įsitraukimas. Taip pat tendencingu reguliavimu galima laikyti, kuomet yra išvardijami darbuotojai turintys pirmenybės teisę likti darbe bei žalos padarytos darbovietai reglamentavimą.

Sveikatos priežiūra ir socialinė globa. Sutarčių sudarymas nutraukimas ir vykdymas pasižymėjo darbo kodekso reguliavimu³². Taip pat numčius darbuotojų skaičiaus mažinimą, arba atleidžiant darbuotoją dėl jo kaltės, taip pat vykstant reorganizacijai, kuri gali pabloginti darbuotojų darbo sąlygas, privaloma pranešti ir konsultuotis su profesine sąjunga³³. Be to, neretu atveju matoma tendencija, jog išeitinės išmokos, kurios siejamos su nepertraukiamu darbo stažu³⁴.

²⁵ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-724, Nr. PV3-709, Nr. PV3-750, Nr. PV3-783, Nr. PV3-731, Nr. PV3-676, Nr. PV3-714, Nr. PV3-310, Nr. PV3-712, Nr. PV3-778, Nr. PV3-779.

²⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-752, Nr. PV3-728, Nr. PV3-769, Nr. PV3-746.

²⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-752, Nr. PV3-728, Nr. PV3-769, Nr. PV3-746.

²⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-750, Nr. PV3-783, Nr. PV3-731, Nr. PV3-714, Nr. PV3-712.

²⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-750, Nr. PV3-770, Nr. PV3-803, Nr. PV3-786.

³⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-778, Nr. PV3-712.

³¹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-752, Nr. PV3-728, Nr. PV3-750, Nr. PV3-731, Nr. PV3-786, Nr. PV3-746, Nr. PV3-712.

³² Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-717, Nr. PV3-687, Nr. PV3-734, Nr. PV3-688, Nr. PV3-690.

³³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-717, Nr. PV3-734, Nr. PV3-708, Nr. PV3-688, Nr. PV3-812.

³⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-687, Nr. PV3-688, Nr. PV3-690, Nr. PV3-812.

Vandens tiekimas. Kaip ir daugumoje kitų veiklos sričių, darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja darbo kodeksas³⁵. Išeitinės išmokos mokamos, atsižvelgiant į darbuotojo stažą bendrovėje³⁶. Nesant darbuotojo kaltės, darbuotojas negali būti atleidžiamas be profesinės sąjungos sutikimo, taip pat privalomos konsultacijos su profesine sąjunga, kai mažinamas darbuotojų skaičius³⁷. Taip pat nurodoma pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius ar vyksta restruktūrizacija³⁸.

Transportas. Darbuotojų priėmimas į darbą, darbo sutarties keitimas ar nutraukimas, reglamentuojamas darbo kodekso normomis ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais³⁹. Taip pat iššeitinės išmokos yra išmokamos atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį stažą bendrovėje⁴⁰. Be to, pastebėtina, kad yra išskiriamas žalos atlyginimas bei darbdavio turėtų išlaidų atlyginimas, kuomet darbuotojas yra atleidžiamas dėl jo pačio kaltės⁴¹. Taip pat kai kuriais atvejais yra pateikiamas šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų sąrašas⁴².

Energetika. Daugumoje šios veiklos srities kolektyvinių sutarčių, darbo sutartys sudaromos, nutraukiamos ir keičiamos vadovaujantis darbo kodeksu bei kitais galiojančiais įstatymais⁴³. Be to pastebima tendencija išmokėti iššeitines išmokas, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą bendrovėje⁴⁴. Taip pat vykstant darbuotojų skaičiaus mažinimui ir bendrovės struktūriniais pertvarkymams, darbdavys privalo konsultuotis su darbuotojų atstovais⁴⁵.

Taigi, energetikos srityje, kaip ir daugumoje kitų, pastebima tendencija taikyti darbo kodekso normas, taip pat atsižvelgti į darbuotojo stažą, kai yra išmokamos iššeitinės išmokos bei įtraukti profesines sąjungas į darbo sutarties sudarymo, nutraukimo ar pakeitimo institutą, vykdant konsultacijas.

³⁵ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-768, Nr. PV3-733, Nr. PV3-720, Nr. PV3-711.

³⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-768, Nr. PV3-733, Nr. PV3-711, Nr. PV3-766.

³⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-768, Nr. PV3-720, Nr. PV3-766.

³⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-768, Nr. PV3-720.

³⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-716, Nr. PV3-722, Nr. PV3-749, Nr. PV3-692, Nr. PV3-740, Nr. PV3-739.

⁴⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-716, Nr. PV3-722.

⁴¹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-749, Nr. PV3-692, Nr. PV3-740.

⁴² Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-692, Nr. PV3-716.

⁴³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-797, Nr. PV3-680, Nr. PV3-697, Nr. PV3-732, Nr. PV3-765, Nr. PV3- 810, Nr. PV3-677.

⁴⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-797, Nr. PV3-672, Nr. PV3-725, Nr. PV3-710, Nr. PV3-732.

⁴⁵ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-680, Nr. PV3-672, Nr. PV3-710, Nr. PV3-765.

Švaros paslaugos ir atliekų tvarkymas. Sąlygas dėl darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo reglamentuoja darbo kodeksas bei bendrovių vietiniai norminiai teisės aktai, taip pat kai darbuotojo darbo funkcija tampa perteklinė ir dėl to reikia atleisti darbuotoją, privaloma konsultuotis su profesine sąjunga⁴⁶.

Mažmeninė prekyba. Šiose bendrovėse darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo institutas yra reguliuojamas darbo kodeksu bei Lietuvos Respublikos teisės aktais, o tuo atveju kai yra darbo teisės nuostatų prieštaravimų, turi būti taikoma darbuotojui palankesnė nuostata⁴⁷. Taip pat pateikiami įspėjimo apie darbuotojo atleidimą terminai.

Kitos veiklos sritys. Pateikiama po vieną kolektyvinę sutartį iš tokių veiklos sričių, kaip gyvūnų priežiūra, draudimo paslaugos, sandėliavimas, telekomunikacijos. Nuo 2023 metų, šiose veiklos srityse pasirašyta tik po vieną sutartį. Sąlygos dėl darbo sutarties sudarymo, nutraukimo ar pakeitimo reglamentuojamos darbo kodekso normomis⁴⁸. Taip pat matoma tendencija, pateikti sąlygas dėl darbuotojų papildomo darbo.

Apibendrinant galima teigti, kad sąlygos dėl darbo sutarties sudarymo, nutraukimo ir pakeitimo labiausiai yra siejamos su darbo kodekso reguliavimu bei kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais. Aiškiai matoma tendencija į šį institutą įtraukti ir profesines sąjungas, kaip darbuotojų atstovus, ypač kuomet yra konsultuojamasi dėl darbuotojų priėmimo ir atleidimo. Toks reguliavimas užtikrina darbuotojų saugumą, leisdamas darbuotojams labiau ginti savo teises. Taip pat tendencingu reguliavimu galima laikyti išeitinių išmokų skyrimą, nes labai dažnu atveju jis yra siejamas su darbuotojo nepertraukiamuoju darbo stažu.

⁴⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-667, Nr. PV3-666, Nr. PV3-794.

⁴⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-730, Nr. PV3-713.

⁴⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-729, Nr. PV3-805, Nr. PV3-704, Nr. PV3-816.

2.2.2. Sąlygos dėl darbo užmokesčio

Viešasis valdymas. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma bendradarbiaujant su profesine sąjunga bei vadovaujantis Lietuvos Respublikos bei vidiniais įstaigos teisės aktais⁴⁹. Be to tendencingu reguliavimu galima laikyti, kuomet darbuotojams numatomas skatinimas (už ypatingai gerai atliktą darbą) bei išmokami priedai ar premijos⁵⁰. Pastebima, kad dažnu atveju priedai mokami, kai darbuotojas pavaduoja kitą darbuotoją, ar atlieka kuratoriaus funkciją. Taip pat neretai darbuotojams yra įtvirtinamos konkrečiai pateiktos garantijos, kurios apmokamos darbo užmokesčiu (pvz.: artimųjų mirties atveju, santuokai sudaryti).

Švietimas. Darbo užmokesčio reguliavimas pasižymi darbo užmokesčio sistemomis, kurios nustato darbo apmokėjimo tvarką, detalizuoja pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, darbo užmokesčio apskaičiavimą esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, atsiskaitymo su darbuotojais terminus, nustato darbuotojų kategorijas pagal pareigybes, nurodo kiekvienos pareigybės apmokėjimo formas ir darbo užmokesčio dydžius, papildomo apmokėjimo skyrimo pagrindus bei tvarką⁵¹. Be to, labai dažnai darbo užmokesčio mokėjimo, priemonių, premijų, materialinių pašalpų skyrimo tvarka reglamentuojama Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, bei kitų teisės aktų nustatyta tvarka⁵². Pastebima, kad dalyje švietimo srities kolektyvinių sutarčių yra sudaromi darbuotojų darbo grafikai, taip pat gali būti išmokami priedai darbuotojams, kurie yra derinami su profesine sąjunga⁵³. Taip pat matoma tendencija, jog yra numatomas užmokestis už papildomą darbo krūvį bei yra nurodomas darbuotojų skatinimas premijomis⁵⁴.

⁴⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-782, Nr. PV3-798, Nr. PV3-685, Nr. PV3-719, Nr. PV3-753, Nr. PV3-798, Nr. PV3-804, Nr. PV3-759, Nr. PV3-819, Nr. PV3-806, Nr. PV3-788, Nr. PV3-807, Nr. PV3-665, Nr. PV3-683, Nr. PV3-706, Nr. PV3-758, Nr. PV3-800, Nr. PV3-702, Nr. PV3-802.

⁵⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-685, Nr. PV3-782, Nr. PV3-753, Nr. PV3-798, Nr. PV3-804, Nr. PV3-682, Nr. PV3-819, Nr. PV3-807, Nr. PV3-793, Nr. PV3-683, Nr. PV3-706, Nr. PV3-758, Nr. PV3-800, Nr. PV3-702, Nr. PV3-802, Nr. PV3-763, Nr. PV3-767.

⁵¹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-718, Nr. PV3-673, Nr. PV3-755, Nr. PV3-736, Nr. PV3-781, Nr. PV3-789, Nr. PV3-723, Nr. PV3-735, Nr. PV3-815, Nr. PV3-675, Nr. PV3-741.

⁵² Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-705, Nr. PV3-689, Nr. PV3-792, Nr. PV3-738, Nr. PV3-761, Nr. PV3-695.

⁵³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-700, Nr. PV3-784, Nr. PV3-670, Nr. PV3-801.

⁵⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-703, Nr. PV3-781, Nr. PV3-789, Nr. PV3-723, Nr. PV3-735, Nr. PV3-815, Nr. PV3-675, Nr. PV3-775.

Gamyba ir pramonė. Darbo užmokestis nustatomas pagal bendrovės darbo užmokesčio sistemą, arba pagal darbo kodekso nuostatas⁵⁵. Taip pat pastebėtina tendencija, jog yra pateikiamos išmokos darbuotojams, kurie vyksta į komandiruotes, ilgiau nei vieną darbo dieną⁵⁶. Be to, neretu atveju, esant geriems rezultatams (pelniui) darbuotojams gali būti išmokamos premijos⁵⁷. Kiek rečiau pastebima, kad apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą turi būti pranešta profesinės sąjungos atstovams⁵⁸.

Sveikatos priežiūra ir socialinė globa. Darbo užmokesčio, priemonių mokėjimo tvarka reglamentuota įstaigos darbo užmokesčio sistemoje bei kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose⁵⁹. Apie darbo užmokesčio tvarkos pakeitimą turi būti informuojama profesinė sąjunga⁶⁰. Taip pat dalyje kolektyvinių sutarčių pateikiamos išmokos, kuomet darbuotojas atostogų metu mokosi ir tobulina savo kvalifikaciją⁶¹, tačiau yra ir atvejų kuomet mokymasis padengiamas iš savo lėšų⁶². Be to, pastebėtina, kad priedai darbuotojams yra mokami vadovaujantis darbo apmokėjimo tvarka⁶³.

Vandens tiekimas. Darbo apmokėjimas vykdomas pagal darbo kodeksą bei Lietuvos Respublikos teisės aktus, arba darbo apmokėjimo sistemą, į kurią kartais yra įtraukiamos ir profesinės sąjungos⁶⁴. Pastebima, kad kolektyvinėje sutartyje yra nurodomos darbuotojų grupės, kurioms darbo užmokestis yra mokamas pagal skirtingas formules⁶⁵. Toks reguliavimas atrodo pavyzdingas, nes darbuotojams yra suteikiamos aiškios apmokėjimo sąlygos pagal jų užimamą pareigybę. Taip pat tai yra vienas retesnių atvejų, kuomet darbo apmokėjimo sistema yra įkeliami į pačią kolektyvinę sutartį, leidžiant visiems asmenims su ja viešai susipažinti.

⁵⁵ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-752, Nr. PV3-728, Nr. PV3-724, Nr. PV3-709, Nr. PV3-750, Nr. PV3-769, Nr. PV3-731, Nr. PV3-676, Nr. PV3-714, Nr. PV3-803, Nr. PV3-746, Nr. PV3-746, Nr. PV3-712, Nr. PV3-779.

⁵⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-752, Nr. PV3-728, Nr. PV3-709, Nr. PV3-769, Nr. PV3-803, Nr. PV3-746, Nr. PV3-778.

⁵⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-709, Nr. PV3-783, Nr. PV3-714, Nr. PV3-770, Nr. PV3-786, Nr. PV3-778, Nr. PV3-779.

⁵⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-724, Nr. PV3-712.

⁵⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-71, Nr. PV3-708, Nr. PV3-754, Nr. PV3-688, Nr. PV3-690, Nr. PV3-812.

⁶⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-717, Nr. PV3-687, Nr. PV3-812.

⁶¹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-717, Nr. PV3-688, Nr. PV3-690.

⁶² Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-734.

⁶³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-687, Nr. PV3-812.

⁶⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-768, Nr. PV3-785, Nr. PV3-733, Nr. PV3-720, Nr. PV3-711, Nr. PV3-766.

⁶⁵ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-766.

Transportas. Darbo apmokėjimo struktūrą reglamentuoja darbo apmokėjimo sistema bei darbo kodeksas⁶⁶. Tokios sistemos neretai yra priimamos įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras su profesinėmis sąjungomis. Taip pat retkarčiais darbuotojams yra išmokamas papildomas darbo užmokestis (priedas) už kokybiškai atliekamą darbą⁶⁷.

Energetika. Kaip ir kitose veiklos srityse, matoma tendencija darbo apmokėjimo sąlygas sieti su darbo apmokėjimo sistemomis⁶⁸. Minėtose sistemose neretai yra susitariama dėl darbo apmokėjimo formos, užmokesčių dydžio, darbuotojų kategorijų pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei darbo užmokesčio indeksavimo tvarkos. Be to, galima matyti ir darbuotojų skatinimą už gerus veiklos rezultatus⁶⁹.

Švaros paslaugos ir atliekų tvarkymas. Darbo apmokėjimas priklauso nuo darbo atlikimo kokybės, o pagrindiniai apmokėjimo principai yra išdėstyti darbo apmokėjimo nuostatose, sistemose, kurios yra derinamos su profesinėmis sąjungomis⁷⁰.

Mažmeninė prekyba. Kadangi šioje veiklos srityje yra analizuotos tik dvi kolektyvinės sutartys, sunku pasakyti tikslias tendencijas, tačiau matoma, jog darbo užmokestis reglamentuojamas darbo apmokėjimo sistemose⁷¹.

Kitos veiklos sritys. Analizuojama po vieną sutartį iš gyvūnų priežiūros (zoologijos sodo), draudimo paslaugų, sandėliavimo ir telekomunikacijos veiklos sričių. Tačiau, pastebima, kad darbo apmokėjimas reguliuojamas sistemų sudarymu, viršvalandžių apmokėjimo pateikimu bei premijų išmokėjimu⁷².

Apibendrinant galima teigti, kad daugumoje darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių, sąlygos dėl darbo užmokesčio yra reguliuojamos sudarant darbo apmokėjimo sistemas, neretai konsultuojantis su profesinėmis sąjungomis. Iš analizuotų sutarčių pastebima, kad dalis kolektyvinių sutarčių apmokėjimo sistemą pateikia prieduose (pažymėtina, jog priedai ne visuomet yra matomi kolektyvinių sutarčių registre), kuri yra laikoma neatskiriama kolektyvinės sutarties dalimi, arba apmokėjimo sistema pateikiama atskiruoju įsakymu, suderintu su profesinėmis sąjungomis ir tik mažoji dalis apmokėjimo sistemas įtraukia į pačią kolektyvinę sutartį. Tokia situacija greičiausiai kyla dėl to, kad darbdavys nenori viešai

⁶⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-722, Nr. PV3-749, Nr. PV3-692, Nr. PV3-740, Nr. PV3-739, Nr. PV3-716.

⁶⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-692, Nr. PV3-740.

⁶⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-797, Nr. PV3-680, Nr. PV3-672, Nr. PV3-725, Nr. PV3-697, Nr. PV3-710, Nr. PV3-732, Nr. PV3-765, Nr. PV3-677.

⁶⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-810, Nr. PV3-677.

⁷⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-667, Nr. PV3-699, Nr. PV3-794.

⁷¹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-713, Nr. PV3-730.

⁷² Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-729, Nr. PV3-805, Nr. PV3-704, Nr. PV3-816.

atskleisti savo apmokėjimo sistemos kitiems asmenims, kad jų negalėtų bet kas perskaityti ir sužinoti. Taip pat matoma tendencija skatinti darbuotojus premijomis ar kitomis išmokomis. Tai parodo darbdavių norą motyvuoti darbuotojus ir gerinti darbo rinką.

2.2.3. Sąlygos dėl darbo ir poilsio laiko

Viešasis valdymas. Darbo pradžios ir pabaigos, pietų pertraukos nustatymo, kitos su darbo ir poilsio laiku susijusios nuostatos įtvirtinamos įstaigų vidaus taisyklėse, ar kituose darbdavio teisės aktuose, juos derinant su profesinėmis sąjungomis⁷³. Taip pat, matyti, kad yra įtvirtinama viršvalandinio darbo trukmė, kuri gali būti ne ilgesnė kaip 220val.⁷⁴, 240val.⁷⁵, 280val.⁷⁶. Be to, matoma tendencija suteikti papildomas poilsio dienas, dėl gyvenimiškų atsitikimų (pvz.: artimųjų mirties, santuokos sudarymo)⁷⁷, kita vertus, pastebėtina, jog yra suteikiamos papildomos atostogos, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą⁷⁸. Taip pat kai kurios kolektyvinės sutartys suteikia darbuotojams galimybę dirbti nuotoliu⁷⁹. Toks reguliavimas tapo labai svarbus vykstant pasaulinei COVID-19 viruso pandemijai.

Švietimas. Darbo ir poilsio laikas reglamentuojamas suderinant grafikus (tvarkaraščius), prieš tai juos patvirtinant kartu su profesine sąjunga⁸⁰. Pažymėtina, jog darbo grafikai gali būti koreguojami darbuotojo prašymu, dėl įvairių svarbių gyvenimiškų aplinkybių (pvz.: ikimokyklinio amžiaus vaiko auginimas, neįgalaus šeimos nario priežiūra, visuomeninių pareigų vykdymas ir t.t.). Taip pat, matoma tendencija, daugumoje švietimo sektoriaus sutarčių nustatyti tikslų darbo laiką pedagoginėms funkcijoms atlikti, kuris negali viršyti daugiau nei 36 val., o išimtiniais atvejais gali būti ilginamas iki 54val.⁸¹ arba 60val.⁸² per savaitę. Be to, pastebima, kad švietimo veiklos srityje, būdingas darbuotojų budėjimas pertraukų metu.

⁷³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-782, Nr. PV3-685, Nr. PV3-753, Nr. PV3-804, Nr. PV3-682, Nr. PV3-759, Nr. PV3-819, Nr. PV3-806, Nr. PV3-807, Nr. PV3-683, Nr. PV3-706, Nr. PV3-758, Nr. PV3-800, Nr. PV3-802, Nr. PV3-767.

⁷⁴ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-819.

⁷⁵ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-682.

⁷⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-686, Nr. PV3-798.

⁷⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-793, Nr. PV3-683.

⁷⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-683, Nr. PV3-788.

⁷⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-665, Nr. PV3-683, Nr. PV3-702, Nr. PV3-763.

⁸⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-718, Nr. PV3-673, Nr. PV3-755, Nr. PV3-705, Nr. PV3-689, Nr. PV3-792, Nr. PV3-700, Nr. PV3-738, Nr. PV3-761, Nr. PV3-703, Nr. PV3-736, Nr. PV3-781, Nr. PV3-695, Nr. PV3-784, Nr. PV3-789, Nr. PV3-723, Nr. PV3-670, Nr. PV3-735, Nr. PV3-815, Nr. PV3-801, Nr. PV3-675, Nr. PV3-775, Nr. PV3-741.

⁸¹ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-695.

⁸² Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-735, Nr. PV3-689, Nr. PV3-792, Nr. PV3-700, Nr. PV3-738, Nr. PV3-781.

Gamyba ir pramonė. Šioje veiklos srityje pastebima tendencija sudarinėti darbo laiko grafikus, derinant juos su profesine sąjunga. Taip pat, matoma, kad kolektyvinėse sutartyse įtvirtinama darbo laiko norma – vidutiniškai 40val.⁸³ per savaitę, o pamaininis darbas reglamentuojamas taip, kad nepažeistų 52val.⁸⁴. Toks pat reguliavimas yra ir darbo kodekse. Vienoje sutartyje matoma, jog darbo laikas, kuomet yra dirbami bendrovės nepertraukiamai veiklai užtikrinti būtini darbai ekstremalios situacijos metu, per darbo dieną maksimali darbo trukmė per septynių dienų laikotarpį gali būti prailginta iki 60val.⁸⁵. Taip pat, dažnu atveju nustatomas viršvalandinis darbo laikas, kuris neturi viršyti 210val.⁸⁶, 220val.⁸⁷, 240val.⁸⁸, 250val.⁸⁹, 260val.⁹⁰, 300val.⁹¹. Be to, matoma tendencija kolektyvinėse sutartyse numatyti papildomų atostogų dienų suteikimą, išskiriant skirtingus atvejus.

Sveikatos priežiūra ir socialinė globa. Darbuotojų pagrindinis darbo ir poilsio laiko režimas yra reglamentuojamas įstaigų darbo tvarkos taisyklėse, derinant su profesinėmis sąjungomis, taip pat sudarinėjant grafikus⁹². Matomas darbo kodekso normų perkėlimas į kolektyvinę sutartį, nustatant 40val. darbo savaitę⁹³. Kasmetinės atostogos, taip pat skiriamos darbo kodekso tvarka ir terminais⁹⁴, tačiau kartais gali būti prailginamos, atsižvelgiant į darbuotojo stažą įstaigoje⁹⁵, arba išskiriant skirtingų kategorijų darbuotojus, kuriems atostogos, gali būti ilginamos⁹⁶.

⁸³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-752, Nr. PV3-728, Nr. PV3-709, Nr. PV3-750, Nr. PV3-769, Nr. PV3-676, Nr. PV3-714, Nr. PV3-770, Nr. PV3-803, Nr. PV3-746, Nr. PV3-712, Nr. PV3-778, Nr. PV3-779.

⁸⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-731, Nr. PV3-779.

⁸⁵ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-786.

⁸⁶ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-714.

⁸⁷ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-778.

⁸⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-676, Nr. PV3-731, Nr. PV3-770.

⁸⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-752, Nr. PV3-769.

⁹⁰ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-746.

⁹¹ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-728.

⁹² Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-717, Nr. PV3-734, Nr. PV3-690, Nr. PV3-754.

⁹³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-690, Nr. PV3-812.

⁹⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-717, Nr. PV3-708, Nr. PV3-690.

⁹⁵ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-688.

⁹⁶ Kolektyvinė sutartis: PV3-812.

Vandens tiekimas. Darbo laikas dažnu atveju yra nustatomas darbo tvarkos taisyklėse, jas derinant su profesine sąjunga, taip pat įtraukiant darbo kodekso nuostatas⁹⁷. Verta paminėti, jog matoma tendencija suteikti papildomas atostogas, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą⁹⁸. Numatomas viršvalandinis darbas, kuris negali viršyti 180val.⁹⁹, 220val.¹⁰⁰, 250val.¹⁰¹, 260val.¹⁰². Taigi, matoma, kad viršvalandinio darbo reguliavimas įtvirtinamas skirtingai. Įdomesnis poilsio laiko reguliavimas įtvirtinamas vienoje sutartyje, kuomet papildomai prie darbo laiko, numatyto kodekse, įtraukiamos 20 min. pertraukėlės, dėl darbe patirto krūvio ir nuovargio¹⁰³.

Transportas. Darbo ir poilsio laikas reglamentuojamas darbo kodekso bei kitų galiojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatomis, sudarant grafikus¹⁰⁴. Iš kolektyvinių sutarčių turinio, matyti, kad yra įtvirtinamas papildomų atostogų suteikimas už nepertraukiamąjį stažą darbovietėje¹⁰⁵. Taip pat, kaip ir kitose veiklos srityse, išskiriamas viršvalandžių reguliavimas, papildomų atostogų dienų suteikimas įvairiais gyvenimo atvejais, be to išskiriamas tikslus poilsio laikas, ypač svarbus maršrutinio autobuso vairuotojams. Tačiau, pastebėtina, jog darbo ir poilsio laiką daugumoje atveju reguliuoja darbo kodeksas, kuris yra cituojamas transporto veiklos kolektyvinėse sutartyse.

Energetika. Šios srities kolektyvinėse sutartyse darbo ir poilsio laikas kolektyvinėse sutartyse nustatomas pasitelkiant darbo kodekso normas, darbo tvarkos taisykles, arba grafikus, suderintus su profesinėmis sąjungomis¹⁰⁶. Taip pat numatomos papildomos kasmetinės atostogos, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą¹⁰⁷, arba gali būti suteikiamos papildomos atostogų dienos, įvairių gyvenimiškų įvykių atveju¹⁰⁸. Verta paminėti, kad papildomos atostogų dienos įtvirtinamos vienoje kolektyvinėje sutartyje, kuomet darbuotojas dirba esant jonizuojančios spinduliuotės poveikiui¹⁰⁹.

⁹⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-768, Nr. PV3-720, Nr. PV3-733.

⁹⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-785, Nr. PV3-711, Nr. PV3-720.

⁹⁹ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-768.

¹⁰⁰ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-785.

¹⁰¹ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-711.

¹⁰² Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-766.

¹⁰³ Kolektyvinė sutartis: PV3-766.

¹⁰⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-749, Nr. PV3-692, Nr. PV3-722.

¹⁰⁵ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-716, Nr. PV3-722, Nr. PV3-740, Nr. PV3-739.

¹⁰⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-797, Nr. PV3-680, Nr. PV3-672, Nr. PV3-710, Nr. PV3-732, Nr. PV3-765, Nr. PV3-677.

¹⁰⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-725, Nr. PV3-697, Nr. PV3-810, Nr. PV3-677.

¹⁰⁸ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-710.

¹⁰⁹ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-732

Švaros paslaugos ir atliekų tvarkymas. Šios veiklos sektoriaus darbo ir poilsio laiko reglamentavimas pasižymi darbo kodekso normų perteikimu į kolektyvinę sutartį, taip pat darbo ir poilsio grafikų sudarymu. Įtvirtinamas svarbus šiai sričiai reguliavimas, kuomet bendrovė be darbuotojo sutikimo gali skirti dirbti viršvalandžius, poilsio ir švenčių dienomis, dėl įvairių atvejų (pvz.: dirbami visuomenei naudingi darbai, siekiant užkirsti kelią nelaimėms, pavojams ar avarijoms)¹¹⁰. Viršvalandinis darbas negali viršyti 200val.¹¹¹ per metus ribos, arba 360val.¹¹² ribos.

Mažmeninė prekyba. Konkretūs darbuotojų darbo ir poilsio laiko režimai yra nustatomi darbo tvarkos taisyklėse, kurios turi būti derinamos su profesinėmis sąjungomis¹¹³. Taip pat kolektyvinėse sutartyse paminėta, jog yra sudaromos kasmetinių atostogų eilės ir pateikiamas reguliavimas, kuomet darbuotojas pageidauja išeiti atostogų ne pagal sudarytą eilę. Kaip ir kitose kolektyvinėse sutartyse yra apibrėžiamas viršvalandžių limitas.

Kitos veiklos sritys. Analizuota po vieną kolektyvinę sutartį iš gyvūnų priežiūros (zoologijos sodo), draudimo paslaugų, sandėliavimo ir telekomunikacijų sričių. Darbo ir poilsio taisyklės dažniausiai nustato darbo kodeksas bei kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai¹¹⁴. Pastebima, tendencija sudaryti kasmetinių atostogų eiles bei reglamentuoti viršvalandžius. Kitos darbo ir poilsio laiko aplinkybės tarp šių veiklos sričių pasiskirsto skirtingai, iš kurių dauguma yra aptarta jau aprašytose kolektyvinėse sutartyse, todėl tikslias tendencijas pasakyti sunku.

Apibendrinant galima teigti, kad didžiausia matoma tendencija, kalbant apie sąlygas dėl darbo ir poilsio laiko, šį institutą įtvirtinti darbo tvarkos taisyklėse, sudarinėti grafikus, įtraukiant profesines sąjungas į šį procesą. Taip pat matoma, jog skirtinguose veiklos sektoriuose viršvalandinis darbas pasiskirsto netolygiai. Pastebėtina, jog neretu atveju, kolektyvinėse sutartyse yra numatomos papildomos atostogų dienos dėl įvairių gyvenimiškų situacijų, arba atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą. Be to, neretai kolektyvinėmis sutartimis yra nustatomas ilgesnis poilsio laikas, nei numatytas darbo kodekse. Tačiau, galima teigti, jog kolektyvinėse sutartyse, įtvirtinant sąlygas dėl darbo ir poilsio laiko, dominuoja darbo kodekso bei kitų teisės normų citavimas.

¹¹⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-794, Nr. PV3-667.

¹¹¹ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-794.

¹¹² Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-667.

¹¹³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-730, Nr. PV3-713.

¹¹⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-729, Nr. PV3-805, Nr. PV3-704, Nr. PV3-816.

2.2.4. Sąlygos dėl socialinių garantijų

Viešasis valdymas. Iš analizuojamų kolektyvinių sutarčių, matyti, kad neretu atveju reglamentuojami darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai, pasižymintys profilaktiniais sveikatos patikrinimais, saugios darbo vietos bei higienos priemonių užtikrinimu¹¹⁵, tačiau nėra išskirto atskiro skyriaus socialinėms garantijoms, o jos dažnai įterpiamos į kitus sutarties skirsnius. Taip pat, pažymėtina, kad dalyje kolektyvinių sutarčių socialinės garantijos užtikrina darbo užmokestį įvairiais gyvenimo atvejais bei įtvirtina pašalpas, mirus darbuotojui, ar jo šeimos nariui¹¹⁶. Be to, pastebima, kad darbuotojai, suderinus su profesinėmis sąjungomis, yra draudžiami papildomu sveikatos draudimu ar civilinės atsakomybės draudimu¹¹⁷. Pažymėtina, jog atliekami darbuotojų¹¹⁸, o kartais ir jų vaikų¹¹⁹ profilaktiniai skiepijimai, nuo gripo, erkinio encefalito. Vienoje sutartyje užtikrinama, kad jeigu darbuotojas dėl ligos, ar nelaimingo atsitikimo negali eiti pareigų, jam turi būti siūlomos jo sveikatos būklę atitinkančios pareigos¹²⁰.

Švietimas. Socialinės garantijos pasižymi pašalpų suteikimu darbuotojo, arba jo šeimos nario mirties, ar nelaimės bei ligos atveju,¹²¹ tačiau pastebėtina ir tai, kad papildomos išmokos gali būti išmokamos ir tokiais atvejais, kaip darbuotojo jubiliejus, ar vaiko gimimas¹²². Taip pat aptariami darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai, pasižymintys profilaktiniu, apmokamu sveikatos tikrinimu, higienos priemonių užtikrinimu¹²³. Retas atvejis išskiriamas, kuomet bendradarbiaujant su profesine sąjunga, gali būti organizuojamos kalėdinės bei kitokios šventės darbuotojams ir jų vaikams¹²⁴. Vis dėlto, pastebima, kad dažnu atveju švietimo sektoriaus kolektyvinėse sutartyse socialinės garantijos pasireiškia papildomų atostogų įvairiais atvejais suteikimu ir jų reglamentavimu.

¹¹⁵ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-685, Nr. PV3-753, Nr. PV3-804, Nr. PV3-682, Nr. PV3-759, Nr. PV3-819, Nr. PV3-806, Nr. PV3-807, Nr. PV3-683, Nr. PV3-800, Nr. PV3-702, Nr. PV3-802, Nr. PV3-767.

¹¹⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-686, PV3-782, Nr. PV3-753, Nr. PV3-798, Nr. PV3-798, Nr. PV3-819, Nr. PV3-793, Nr. PV3-665, Nr. PV3-706, Nr. PV3-758, Nr. PV3-702, Nr. PV3-763.

¹¹⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-782, Nr. PV3-753, Nr. PV3-682, Nr. PV3-793.

¹¹⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-788, Nr. PV3-763.

¹¹⁹ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-702.

¹²⁰ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-665.

¹²¹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-755, Nr. PV3-689, Nr. PV3-792, Nr. PV3-738, Nr. PV3-761, Nr. PV3-703, Nr. PV3-781, Nr. PV3-789 Nr. PV3-784, Nr. PV3-723, Nr. PV3-735, Nr. PV3-815, Nr. PV3-675.

¹²² Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-736.

¹²³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-700, Nr. PV3-761, Nr. PV3-703, Nr. PV3-695, Nr. PV3-670, Nr. PV3-801, Nr. PV3-675, Nr. PV3-775.

¹²⁴ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-705.

Gamyba ir pramonė. Suteikiamos socialinės išmokos skirtos šeimai (laidojimo, neįgalimo pašalpos, ar gimus vaikui, santuokos atveju, jubiliejaus proga), kurios dažnu atveju yra reglamentuojamos kolektyvinės sutarties prieduose¹²⁵. Taip pat aptariami darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai, stebima darbuotojų sveikata prieš įsidarbinant bei periodiškai, suteikiamos būtiniausios higienos priemonės, taip pat gali būti sudaromi saugos ir darbo komitetai¹²⁶. Neretu atveju pastebima tendencija, jog darbovietė gali remti sportinę, kultūrinę veiklą, organizuojant renginius, suteikti dovanas darbuotojams ar jų vaikams¹²⁷. Be to, kai kuriose kolektyvinėse sutartyse matomas darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo įtvirtinimas¹²⁸.

Sveikatos priežiūra ir socialinė globa. Darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl jų pačių, arba šeimos narių ligos, mirties, nelaimių ar turto netekimo numatoma pašalpa¹²⁹. Pažymėtina, jog kartais darbdavys įsipareigoja drausti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų¹³⁰. Dalyje kolektyvinių sutarčių pateikiamos darbo saugos ir sveikatos sąlygos, kurios yra derinamos su profesinėmis sąjungomis¹³¹, taip pat vykdomi profilaktiniai darbuotojų sveikatos patikrinimai¹³². Retesniais atvejais numatomas kultūrinės ir profesinės veiklos rėmimas¹³³. Vienoje kolektyvinėje sutartyje socialinės garantijos atskirai nėra išskiriamos, tačiau toks reguliavimas nelaikytinas tendencingu¹³⁴.

Vandens tiekimas. Kolektyvinėse sutartyse numatomos išmokos gimus vaikui, mirus šeimos nariui, taip pat nustatomos pašalpos darbuotojams, netekusiems darbingumo¹³⁵. Taip pat nustatomi darbo saugos ir sveikatos reikalavimai, kurie yra užtikrinami darbo kodekso ir kitų

¹²⁵ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-752, Nr. PV3-728, Nr. PV3-769, Nr. PV3-731, Nr. PV3-676, Nr. PV3-714, Nr. PV3-770, Nr. PV3-803, Nr. PV3-786, Nr. PV3-709, Nr. PV3-712, Nr. PV3-778, Nr. PV3-779.

¹²⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-728, Nr. PV3-724, Nr. PV3-750, Nr. PV3-769, Nr. PV3-783, Nr. PV3-746, Nr. PV3-778.

¹²⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-709, Nr. PV3-676, Nr. PV3-714, Nr. PV3-803, Nr. PV3-786, Nr. PV3-712, Nr. PV3-779.

¹²⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-750, Nr. PV3-731.

¹²⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-717, Nr. PV3-687, Nr. PV3-734, Nr. PV3-708, Nr. PV3-688, Nr. PV3-690, Nr. PV3-812.

¹³⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-717, Nr. PV3-734.

¹³¹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-717, Nr. PV3-708, Nr. PV3-688

¹³² Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-688.

¹³³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-687, Nr. PV3-688.

¹³⁴ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-754.

¹³⁵ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-768, Nr. PV3-733, Nr. PV3-720.

Lietuvos Respublikos teisės aktų tvarka¹³⁶. Kai kuriais atvejais darbuotojams yra apmokamos sunaudoto kuro, ar atvykimo į darbą viešuoju transportu išlaidos¹³⁷.

Transportas. Darbdavys įsipareigoja rengti profesines ir kitas šventes bei keliones, sportinę veiklą, derinant su profesine sąjunga¹³⁸. Taip pat mokamos pašalpos ligos atveju, arba dėl kitų atsitikimų (mirus šeimos nariui, ar darbuotojui)¹³⁹, arba yra suteikiamos išmokos gimus vaikui, ar dirbant tam tikrą laiką darbovietėje ir minint jubiliejų¹⁴⁰. Be to, pastebėtina, jog yra įtvirtinamos darbuotojų saugos ir sveikatos taisyklės¹⁴¹.

Energetika. Darbuotojams yra apmokamos periodinių sveikatos patikrinimų išlaidos, taip pat reglamentuojamas darbo ir saugos reikalavimų užtikrinimas¹⁴². Taip pat suteikiamos išmokos, gimus vaikui, sudarius santuoką, mirus bendrovės darbuotojui, ar jo šeimos nariui¹⁴³. Pastebėtina, kad yra išskiriamos lėšos bendrovių renginiams, ar šventėms, taip pat skiriama lėšų darbuotojų šeimos narių poilsinei ir kultūrinei veiklai¹⁴⁴.

Švaros paslaugos ir atliekų tvarkymas. Pastebimas darbuotojų saugos ir sveikatos įtvirtinimas, kuris pasireiškia, nekenksmingų ir saugių darbo sąlygų suteikimu darbuotojams, taip pat reikalingų darbo įrankių ir apsaugos priemonių suteikimu¹⁴⁵. Taip pat, darbdaviai išskiria papildomas lėšas šventiniams renginiams, išvykoms¹⁴⁶. Be to, kaip ir daugumoje kitų kolektyvinių sutarčių, yra numatomos pašalpos atsitikus nelaimėms, taip pat šeimyninėms išlaidoms¹⁴⁷. Pastebėtina, jog dažnu atveju nėra sukuriamas išskirtinis reguliavimas, nei matomas kituose veiklos sektoriuose.

¹³⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-785, Nr. PV3-766.

¹³⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-711, Nr. PV3-720.

¹³⁸ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-716, Nr. PV3-749, Nr. PV3-692.

¹³⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-716, Nr. PV3-722, Nr. PV3-749, Nr. PV3-692.

¹⁴⁰ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-739.

¹⁴¹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-740, Nr. PV3-739.

¹⁴² Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-797, Nr. PV3-680, Nr. PV3-672, Nr. PV3-725, Nr. PV3-697, Nr. PV3-710, Nr. PV3-732, Nr. PV3-765, Nr. PV3-677.

¹⁴³ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-797, Nr. PV3-680, Nr. PV3-672, Nr. PV3-725, Nr. PV3-697, Nr. PV3-732, Nr. PV3-765, Nr. PV3-677.

¹⁴⁴ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-797, Nr. PV3-680, Nr. PV3-672, Nr. PV3-725, Nr. PV3-697, Nr. PV3-765, Nr. PV3-810.

¹⁴⁵ Kolektyvinė sutartis: Nr. PV3-794.

¹⁴⁶ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-668, Nr. PV3-666.

¹⁴⁷ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-666, Nr. PV3-668.

Mažmeninė prekyba. Kolektyvinėse sutartyse įtvirtinama darbuotojų sauga ir sveikata darbe. Ji pasireiškia higienos priemonių aprūpinimu, reikalingų įrankių suteikimu bei darbo saugos taisyklių žinojimo užtikrinimu¹⁴⁸. Kaip ir kitų veiklos sričių kolektyvinėse sutartyse, suteikiamos išmokos dėl įvairių gyvenimiškų atvejų, taip pat gali būti išmokamos premijos jubiliejaus proga, ar darbuotojui išdirbus tam tikrą stažą¹⁴⁹. Išskirtinio reguliavimo mažmeninės prekybos kolektyvinėse sutartyse nėra sukuriama.

Kitos veiklos sritys. Išskiriamos tokios veiklos sritys, kaip gyvūnų priežiūra (zoologijos sodas), draudimo paslaugos, sandėliavimas, telekomunikacijos. Pastebima, kad kolektyvinėse sutartyse įtvirtinama darbuotojų sauga ir sveikata, taip pat įtvirtinamos tokios socialinės garantijos: pašalpos, atsitikus nelaimėms, ar kitais gyvenimo atvejais, numatomas darbuotojų draudimas nuo nelaimingų atsitikimų ir sporto bei kultūrinės veiklos finansavimas¹⁵⁰. Tokios pat tendencijos kartojasi ir kituose veiklos sektoriuose, todėl manytina, jog išskirtinis reguliavimas nėra sukuriamas.

Apibendrinant, galima teigti, kad sąlygos dėl socialinių garantijų daugumoje kolektyvinių sutarčių numato pašalpas darbuotojams, atsitikus nelaimėms, ar kitiems gyvenimo atvejams. Taip pat matoma tendencija pateikti darbo saugos ir sveikatos taisykles. Be to, neretai pastebima tendencija darbdaviui apmokėti kultūrinę ir sportinę veiklą bei įvairias dovanas. Be to, dalyje kolektyvinių sutarčių galima pastebėti tendencija darbuotojus drausti papildomu sveikatos draudimu, toks reguliavimas labiau būdingas padidinto pavojaus veiklos srityse, kuomet dirbamas fizinis darbas prie įvairių įrenginių. Neretai pastebima darbo kodekso normų perkėlimo į kolektyvines sutartis.

¹⁴⁸ Kolektyvinė sutartis: PV3-730.

¹⁴⁹ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-730, Nr. PV3-713.

¹⁵⁰ Kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-729, Nr. PV3-805, Nr. PV3-704, Nr. PV3-816.

3. IŠANALIZUOTŲ DARBDAVIO LYGMENS KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINIO KOKYBĖ IR ATITIKIMAS TEISĖS AKTAMS

Vertinant išanalizuotų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio kokybę bei teisėtumą, pastebėtina, kad dažnu atveju turinio nuostatos kartojasi tarp skirtingų veiklos sektorių. Retesniais atvejais galima matyti išskirtines kolektyvinių sutarčių turinio nuostatas, kurios yra pritaikomos būtent konkrečios veiklos srities darbuotojų darbo sąlygoms pagerinti. Taip pat iš atliktos analizės matyti, kad kai kuriais atvejais kolektyvinių sutarčių turinio nuostatos yra lygiai tokios pačios ir pastebimos kitose kolektyvinėse sutartyse, lyg būtų nukopijuotos. Tai nesuteikia kolektyvinėms sutartims daug originalumo ir kokybiškumo. Tačiau toks reguliavimas nėra labai tendencingas, o tokie atvejai kuomet normos kopijuojamos nuo kitų sutarčių yra labiau pavieniai. Kita vertus, siekiant kuo labiau geresnio kolektyvinės sutarties kokybiškumo ir originalumo, tokių atvejų reikėtų vengti.

Pastebima, jog kolektyvinių sutarčių turinys atitinka teisės aktuose keliamus reikalavimus. Nes darbo kodekso 193 str. 5d. yra įtvirtinta dėl kokių sąlygų darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties šalys gali susitarti. Iš pateiktos analizės, galima teigti, jog šių taisyklių yra laikomasi ir dažniausiai yra susitariama dėl darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko, socialinių sąlygų. Taip pat visuomet yra užtikrinama kolektyvinės sutarties vykdymo, keitimo ir nutraukimo tvarka bei galiojimo terminas.

Kolektyvinių sutarčių taikymo aspektai dažniausiu atveju pasiskirstė tarp sutarties taikymo visiems darbuotojams, arba tik tiems darbuotojams, kurie priklauso profesinei sąjungai. Reikia pabrėžti, kad Vilniaus apygardos teismas yra išaiškinęs, jog tai, kad nepriklausantys profesinei sąjungai darbuotojai negauna tokios pačios naudos, kaip ir jai priklausantys nariai, nėra laikytina diskriminacija ar asociacijų laisvės principo pažeidimas (Vilniaus apygardos teismo 2020m. sausio 28d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat šioje nutartyje teigiama, kad diskriminavimo apraiška nelaikoma profesinės sąjungos nariams kolektyvinių derybų būdu iškovotos geresnės darbo, socialinės ar ekonominės sąlygos, kurios paprastai yra taikomos tik profesinių sąjungų nariams. Taigi, galima sakyti, kad kolektyvinių sutarčių taikymas yra teisėtas, tačiau, tos sutartys, kurios taikomos visiems darbuotojams, gali sumažinti norą darbuotojui jungtis į profesinę sąjungą.

Tačiau, profesinių sąjungų įsitraukimo vykdant kolektyvinės sutarties nuostatas taip pat nereikėtų nuvertinti, nes daugumoje darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių matoma, kad įvairius svarbius klausimus, ypač kuomet yra kalbama apie darbo sutarčių sudarymą, pakeitimą ar nutraukimą, privaloma suderinti su profesine sąjunga. Tai parodo didelį profesinių sąjungų įsitraukimą ir siekį atstovauti darbuotojų interesus.

Vertą paminėti svarbią Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį, kurioje būtent ir atsispindi darbdavio ir veikiančių profesinių sąjungų interesų derinimas, kuris kartais gali sukelti ir nesusipratimus, dėl tesės normų aiškinimo. LAT sprendė Santaros klinikų ir jose veikiančių profsąjungų ginčą dėl darbo apmokėjimo tvarkos. Lietuvos nacionalinėje sveikatos sistemos (toliau – LNSS) šakos kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta darbuotojų darbo užmokesčio apskaičiavimo formulė ir sveikatos priežiūros įstaigų pareiga patvirtinti naują darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarką. Šalių ginčas kilo dėl kolektyvinės sutarties punkto, kuriame nustatyta, kad LNSS įstaigos darbo apmokėjimo nuostatai turi būti suderinti, be kita ko, su įstaigoje veikiančia profesine sąjunga, aiškinimo. Santaros klinikų profesinės sąjungos atsisakė suderinti naująją darbo apmokėjimo tvarką – nesutiko su apraše nustatyta darbo užmokesčio apskaičiavimo formule (kuri atitinka sutartąją šakos kolektyvinėje sutartyje) dėl to, kad ji nustato lėtesnį darbo užmokesčio didėjimą negu galiojusi pagal ankstesnį aprašą, o klinikų generalinis direktorius įsakymu patvirtino naują darbo apmokėjimo tvarkos aprašą be profsąjungų sutikimo¹⁵¹. Taigi, profesinės sąjungos nesutiko su šiuo įsakymu ir teigė, kad darbo tvarkos aprašas be jų sutikimo yra patvirtintas neteisėtai bei kreipėsi į darbo ginčų komisiją, kuri prašymą tenkino ir pripažino įsakymą dėl darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo negaliojančiu. Santaros klinikos kreipėsi į teismą su prašymu pripažinti, kad patvirtintas darbo apmokėjimo tvarkos aprašas yra teisėtas tiek derinimo tvarkos laikymosi, tiek turinio prasme. Teismai, nagrinėję šią bylą, priėjo sprendimą palankų klinikoms. Kasacinis teismas atmetė profesinių sąjungų pateiktą kasacinį skundą. Taigi, bylą nagrinėję teismai, įvertinę nagrinėjamų darbo santykių ir juos reglamentuojančių įstatymų turinį, ginčo kolektyvinės sutarties tikslus ir jos nuostatų visumą, nusprendė, jog ginčo kolektyvinės sutarties nuostata „darbo apmokėjimo tvarkos aprašas turi būti suderintas be kita ko su įstaigoje veikiančia profesine sąjunga“ reiškia, kad buvo susitarta ne dėl privalomo profesinės sąjungos sutikimo gavimo, o dėl informavimo ir konsultavimosi pareigos. Taigi, įvertinusi skundžiamų

¹⁵¹ Straipsnis portale Teisė.pro „LAT galutinai išsprendė Santaros klinikų ir jose veikiančių profsąjungų ginčą dėl darbo apmokėjimo tvarkos“, prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2024/03/23/lat-galutinai-issprende-santaros-kliniku-ir-jose-veikianciu-profsajungu-ginca-del-darbo-apmokejimo-tvarkos/>

procesinių dokumentų turinį aptartų įstatymo ir teismų praktikos nuostatų kontekste, išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad ši byla nagrinėjusių teismų išvada padaryta tinkamai pritaikius kolektyvinių sutarčių aiškinimą reglamentuojančias teisės normas ir atitinka darbo santykių reglamentavimo principus. Kasacinio skundo argumentai šio vertinimo nepaneigia (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024m. kovo 21d. nutartis civilinėje byloje). Nors šioje byloje daugiausiai kalbama apie šakos kolektyvinės sutarties nuostatas, reikia pabrėžti ir tai, kad jos galioja ir darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje sveikatos priežiūros sektoriuje. Toks teismo aiškinimas parodo, kad ne visuomet kolektyvinių sutarčių nuostatos, turi būti reglamentuojamos gavus profesinių sąjungų sutikimą. Nors iš analizuojamų kolektyvinių sutarčių matomas didelis profesinių sąjungų įsitraukimas, jis LAT požiūriu yra vertinamas, kaip labiau informavimo ir konsultavimo pareigų atlikimas. Galbūt šalys turėtų labiau apibrėžti, kas yra tam tikrų nuostatų suderinimas ir tiksliai apibrėžti šią procedūrą, nes būtent dėl to ir kilo ginčas minėtoje byloje.

Taip pat, pažymėtina tai, kad dalyje darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių vyrauja informacinės nuostatos, kurios, kaip žinoma iš teisės mokslo, iš esmės naujų elgesio taisyklių nesukuria ir papildomų teisių, garantijų ar įsipareigojimų nereglamentuoja ir neretu atveju pasireiškia darbo kodekso normų perkėlimu į sutartį. Tokia tendencija negali būti vertinama teigiamai, nes susidaro toks vaizdas, kad kolektyvinėje sutartyje svarbiausia nuostatų kiekis, bet ne kokybė. Kita vertus, darbuotojų atstovai įrašę darbo kodekso nuostatą suteikia darbuotojams galimybę geriau susipažinti, kaip jie gali apginti savo teises ir suprasti bei įsigilinti į Lietuvoje esantį darbo teisės reguliavimą. Taip pat, jeigu darbo kodekso nuostatos būtų pakeistos ir kai kurios garantijos pablogintos, tuomet kolektyvinėje sutartyje išliktų nuostata gerinanti darbuotojo sąlygas. Tai yra ypač svarbu, pastebint būtent darbo kodekso normų dažną pasikeitimą ir pildymą. Taigi, darbo kodekso nuostatų perkėlimas į kolektyvines sutartis nėra ypatingai smerktinas, ypač kuomet yra kalbama apie labai aktualius klausimus, tokius kaip poilsio laikas, darbo užmokestis, tačiau neturi būti piktnaudžiaujama informacinių normų įtvirtinimu, nes tokiu atveju susidarys vaizdas, jog kolektyvinėje sutartyje nėra sukuriamas geresnis reguliavimas nei jau yra darbo kodekse.

Kita vertus, matyti ir tai, kad kolektyvinėse sutartyse yra pagerinama darbuotojų padėtis. Pastebimos normos, kurios įtvirtina papildomas pašalpas ar premijas darbuotojams, prailgina kasmetines atostogas, suteikia įvairias socialines išmokas bei garantuoja darbuotojų kultūrinį ir profesinį tobulėjimą. Tokiais atvejais sutartyse vyrauja nemažai prievolinių normų.

Taip pat daugelyje kolektyvinių sutarčių užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata, vykdomi darbuotojų sveikatos profilaktiniai patikrinimai, suteikiamos tvarkingos ir higieniškos sąlygos dirbti. Tokios kolektyvinių sutarčių nuostatos gali būti vertinamos kaip kokybiškos ir teisėtos, jomis stengiamasi pagerinti darbuotojų darbo sąlygas.

Tačiau, retesniu atveju, kolektyvinėse sutartyse yra nustatomos sąlygos dėl darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo. Atsižvelgiant į dabartinę visuomenę, vis didėjančias mobingo apraiškas darbo vietose, toks reguliavimas turėtų atsirasti daugumoje darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių.

Kitas svarbus aspektas, pateikiant ir analizuojant darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio ypatumus yra viešojo ir privataus sektorių kolektyvinių sutarčių nuostatų palyginimas. Nors ir dauguma turinio nuostatų tarp šių sektorių yra panašios, tačiau iš sutarčių turinio analizės galima išvelgti ir skirtumų, pavyzdžiui privačiame sektoriuje, labai dažnu atveju yra įtvirtinama tiksli viršvalandžių riba, o viešajame sektoriuje pastebima tikslų darbo grafikų sudarymo tendencija.

Svarbu pabrėžti kolektyvinių sutarčių sudarymo ir derybų procesą. Privataus sektoriaus kolektyvinėse sutartyse derybos dažniausiai vyksta tiesioginėje darbuotojų atstovų ir darbdavio arba jo atstovų komunikacijoje. Šios derybos gali būti sudėtingos dėl daugybės veiksnių, tokių kaip verslo interesai, konkurencija, darbuotojų lūkesčiai. Tačiau jos dažnai būna tiesioginės ir efektyvios. Priešingai, viešojo sektoriaus kolektyvinėse sutartyse dalyvauja ne tik darbdavys ir darbuotojų atstovai, bet gali būti ir viešosios valdžios institucijų atstovų, kurie gali turėti įtakos ar net dalyvauti derybose. Toks pat reguliavimas yra pateikiamas ir darbo kodekso 194 str. 1d. kuomet yra sakoma, jog viešajame sektoriuje vykstant kolektyvinėms deryboms, darbdaviams atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė, ar įgaliota institucija, gavusi profesinės sąjungos organizacijos pasiūlymą pradėti kolektyvines derybas. Ši situacija daro derybas politiškai jautresnes ir kompleksiškesnes. Viešojo sektoriaus organizacijos dažnai veikia pagal vyriausybės nustatytas politikos kryptis ir biudžeto ribojimus, todėl vyriausybės atstovų dalyvavimas derybose gali būti būtinas, siekiant užtikrinti, kad kolektyvinės sutartys atitiktų vyriausybės politikos tikslus ir finansinius apribojimus. Viešojo sektoriaus derybų procesai gali būti ilgesni ir sudėtingesni dėl politinių įtakų, administracinių procedūrų ir skirtingų interesų, kurie gali būti suderinti.

Taip pat, viešo sektoriaus organizacijos dažnai finansuojamos iš viešųjų lėšų, todėl kolektyvinės sutartys gali būti ribojamos biudžeto apribojimais arba kitais finansiniais veiksniais. Privataus sektoriaus įmonės gali turėti didesnę lankstumą finansiniu požiūriu.

Viešojo sektoriaus darbuotojams dažnai taikomos fiksuotos atlyginimo sistemos arba standartizuoti mokėjimai, nes jie gali būti apibrėžti teisės aktuose arba viešojo sektoriaus reguliavimo institucijų. Privataus sektoriaus darbdaviai gali turėti didesnę lankstumą kurti atlyginimų ir kompensacijų sistemas. Viešojo sektoriaus atlyginimų reguliavimas matomas ir iš darbo kodekso 140 str. 4 d., kuriame teigiama, kad iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įmonių, įstaigų ir organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos teisės aktų nustatyta tvarka. Tačiau iš atliktos kolektyvinių sutarčių analizės pastebima, kad kuomet yra pateikiamos sąlygos dėl darbo užmokesčio, yra sudarinėjamos apmokėjimo sistemos, kurios yra būdingos tiek viešam tiek ir privačiam sektoriui.

Apibendrinant darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio kokybę ir teisėtumą, galima teigti, jog dauguma šių sutarčių yra teisėtos ir kokybiškos bei tvarios, o tai galima įžvelgti iš nuostatų gerinančių darbuotojų padėtį. Daugumoje sutarčių darbuotojų sąlygų gerinimas pasižymėdavo papildomomis išmokomis, papildomų laisvų dienų suteikimu, pašalpų suteikimu, atsižvelgiant į įvairius gyvenimo įvykius. Tokiu atveju matoma aiški tendencija suteikti darbo santykių dalyviams motyvacijos bei taip skatinti būti lojaliais darbuotojais. Kiek mažiau kokybiškos sutartys pasižymi didele dalimi informacinių normų, taip pat turinio nuo kitų sutarčių kopijavimu ir pritaikymu savo darbovietei. Taip pat daugelyje kolektyvinių sutarčių yra matomas aiškus profesinių sąjungų įsitraukimas į kolektyvinių derybų ir sutarties nuostatų vykdymo procesus, o tai taip pat suteikia didesnę apsaugą darbuotojui bei galimybę geriau apginti savo interesus.

IŠVADOS

1. Darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis yra rašytinis darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo susitarimas dėl darbo sutarties sudarymo, nutraukimo ar pakeitimo, darbo apmokėjimo, darbo laiko ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų, kurios dažniausiai gerina darbuotojų padėtį. Pagrindiniai teisės aktai, kurie reglamentuoja kolektyvinių sutarčių institutą yra darbo kodeksas, taip pat tarptautiniai norminiai aktai, kurie duoda didelį impulsą nacionalinės teisės vystymuisi socialinės partnerystės sferoje. Taigi, iš visos analizės galima teigti, kad kolektyvinė sutartis yra unikalus norminis, sutartinis teisės aktas, kuris, kaip darbo teisės šaltinis ypatingas tuo, jog sutartimi galima sukurti norminį teisės aktą, o jokia kita teisės šaka panašios galimybės neturi.
2. Kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio reikšmė, pasireiškia darbo kodekso normų praplėtimu bei darbuotojų geresnių darbo sąlygų užtikrinimu suteikiant papildomų naudų.
3. Išanalizavus darbdavio lygmens kolektyvines sutartis iš skirtingų veiklos sektorių, pastebima turinio tendencija perkelti darbo kodekso bei kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatas į kolektyvinę sutartį. Taip pat matoma, kad daugelyje atvejų yra įtraukiamos profesinės sąjungos dėl skirtingų institutų suderinimo tarp darbdavio ir darbuotojų. Kolektyvinių sutarčių turinys pasižymi daugiausiai informacinėmis, nesukuriančiomis naujo reguliavimo, nuostatomis bei norminėmis nuostatomis, kurios dažnai suteikia geresnes darbo sąlygas, prailgina kasmetines atostogas, suteikia papildomas išmokas, reguliuoja kultūrinį ir profesinį tobulėjimą, užtikrina sveikatos apsaugą ir priemones darbe. Taigi, tokiu būdu yra užtikrinamas sutartinis darbo santykių reguliavimas.
4. Didžioji dalis darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių yra atitinkančios teisės aktus ir kokybiškos, tačiau pasitaiko atvejų kuomet sutarties nuostatos kartojasi tarp skirtingų sutarčių, taip pat dažnas darbo kodekso normų perkėlimas į sutartį suponuoja prastą darbdavio ir darbuotojų socialinį dialogą, kuris sukuria vaizdą, jog sutartis pasirašyta dėl nuostatų kiekio, bet ne kokybiškumo. Informacinių normų naudojimas nėra labai kritikuotinas, kuomet yra kalbama apie ypač svarbias sąlygas, tokias, kaip poilsio laikas, darbo sąlygų keitimas ar darbo užmokestis, tačiau per dažnas tokių nuostatų naudojimas papildomos pridėtinės vertės kolektyvinei sutarčiai nesukuria.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Lietuvos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *Teisės aktų registras*, XII-2603.

Tarptautiniai teisės norminiai aktai:

3. Konvencija Dėl kolektyvinių derybų skatinimo (1981). *Valstybės žinios*, 1996, 30-740.
4. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
5. Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija (2016). *OJ C 326*, 26.10.2012.

Specialioji literatūra:

6. Davulis, T. (2018). *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registru centras.
7. Davulis, T. (2007). *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
8. Kasiliauskas, N. (2006). *Socialinė partnerystė: kolektyvinės sutartys ir kolektyvinės derybos Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas.
9. Krasauskas, R. ir kt. (2013). *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio Universitetas.
10. Krasauskas, R. (2020). *Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/d6b59a5a-3af5-4843-afc6-1ac1de31ebef/content> [žiūrėta 2024 m. kovo. 26 d.]
11. Petrylaitė D. ir Petrylaitė V. (2022). *Darbo teisė visiems*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
12. Skėruvienė V. (2020). *Kolektyvinių sutarčių taikymo teisiniai aspektai Lietuvoje*. Kaunas: Kauno kolegijos Reklamos ir medijų centras. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2020~1664287763509/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [žiūrėta 2024 m. kovo 26 d.]

Teismų praktika:

13. Vilniaus apygardos teismo 2020m. sausio 28d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-655-967/2020.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-227-684/2021.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024m. kovo 21d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-7-66-469/2024.

Ravaux préparatoires:

16. Straipsnis *Pramoninė revoliucija*. Visuotinė lietuvių enciklopedija. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/pramonine-revoliucija/> [žiūrėta 2024 m. kovo 26 d.]
17. Straipsnis Teisė.pro (2021). *M. Mikalopas. Kolektyvinės sutarties ir darbdavio vietinių teisės aktų santykis*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2021/09/02/m-mikalopas-kolektyvines-sutarties-ir-darbdavio-vietiniu-norminiu-teisiu-aktu-santykis/> [žiūrėta 2024 m. kovo 26 d.]
18. Kolektyvinių sutarčių registras ir kolektyvinių sutarčių registravimo tvarka. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka/> [žiūrėta 2024 m. kovo 26 d.]
19. Straipsnis Teisė.pro (2024). *LAT galutinai išsprendė Santaros klinikų ir jose veikiančių profsajungų ginčą dėl darbo apmokėjimo tvarkos*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2024/03/23/lat-galutinai-issprende-santaros-kliniku-ir-jose-veikianciu-profsajungu-ginca-del-darbo-apmokejimo-tvarkos/> [žiūrėta 2024 kovo 26 d.]
20. AB „Rokiškio sūris“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-783.
21. AB „Ukmergės Gelžbetonis“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-724.
22. AB „Utenos trikotažas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-728.
23. AB „Akmenės cementas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-803.
24. AB „Amber Grid“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-677.
25. AB „Elektros tinklų statyba“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-680.

26. AB „Kauno baldai“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-746.
27. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-749.
28. AB „Lietuvos draudimas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-805..
29. AB „LIFOSA“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-770.
30. AB „MV Group production“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-714
31. AB „Panevėžio energija“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-697.
32. AB „Smiltynės perkėla“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-722.
33. AB „Šilutės baldai“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-769.
34. AB „Telia Lietuva“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-816.
35. Akcinė bendrovė "Klaipėdos nafta" kolektyvinė sutartis Nr. PV3-786.
36. Akmenės rajono savivaldybė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-741.
37. Alytaus miesto savivaldybės administracija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-767.
38. Anykščių rajono savivaldybės administracija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-763.
39. Anykščių rajono savivaldybės Liudvikos ir Stanislovo Didžiulių viešoji biblioteka kolektyvinė sutartis Nr. PV3-775.
40. BĮ „Vilniaus Lakštingalos namai“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-717.
41. BĮ Klaipėdos miesto šeimos ir vaiko gerovės centras kolektyvinė sutartis Nr. PV3-690.
42. Elektrėnų savivaldybės „Versmės" gimnazija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-675.
43. Jurbarko rajono Smalininkų Lidijos Meškaitytės pagrindinė mokykla kolektyvinė sutartis Nr. PV3-735.
44. Kalvarijos savivaldybės administracija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-758.
45. Kauno apskrities valstybinė mokesčių inspekcija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-806.
46. Kėdainių rajono vartotojų kooperatyvas kolektyvinė sutartis Nr. PV3-713.
47. Kelmės rajono Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-670.
48. Klaipėdos apskrities valstybinė mokesčių inspekcija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-800.
49. Klaipėdos rajono savivaldybės administracija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-706.
50. Kupiškio Povilo Matulionio progimnazija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-815.
51. Lietuvos bankas kolektyvinė sutartis Nr. PV3-682.
52. Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba kolektyvinė sutartis Nr. PV3-683.
53. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-665.
54. Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-684

55. Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnyba kolektyvinė sutartis Nr. PV3-719.
56. Lietuvos Respublikos valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-685.
57. Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-782.
58. Lietuvos zoologijos sodas kolektyvinė sutartis Nr. PV3-729.
59. Marijampolės vaikų lopšelis- darželis „Vaivorykštė“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-723.
60. Marijampolės vaikų lopšelis-darželis „Šypsėnėlė“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-784.
61. Marijampolės vaikų lopšelis-darželis kolektyvinė sutartis „Rūta“ Nr. PV3-789.
62. Mažeikių politechnikos mokykla kolektyvinė sutartis Nr. PV3-801.
63. Mažeikių Senamiesčio progimnazija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-695.
64. Nacionalinis vėžio institutas kolektyvinė sutartis Nr. PV3-754.
65. Palangos senoji gimnazija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-781.
66. Panevėžio apskrities valstybinė mokesčių inspekcija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-807.
67. Panevėžio Elenos Mezginaitės viešosios bibliotekos administracija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-703.
68. Panevėžio kolegija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-736.
69. Panevėžio rajono savivaldybės viešoji biblioteka kolektyvinė sutartis Nr. PV3-761.
70. Plungės „Saulės“ gimnazija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-738.
71. Raseinių vartotojų kooperatyvas „Dubysa“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-730.
72. Rokiškio socialinės paramos centras kolektyvinė sutartis Nr. PV3-708.
73. Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešoji biblioteka kolektyvinė sutartis Nr. PV3-705.
74. Šiaulių apskrities valstybinė mokesčių inspekcija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-802.
75. Šiaulių lopšelis - darželis „Coliukė“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-700.
76. Šiaulių lopšelis-darželis „Kregždutė“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-792.
77. Šiaulių lopšelis-darželis „Žiogelis“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-689.
78. Šilutės Pamario progimnazija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-755.
79. Švenčionių rajono Švenčionėlių Karaliaus Mindaugo gimnazija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-673.
80. UAB „NEO Group“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-676.
81. UAB „Visagino linija“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-752.
82. UAB „Danspin“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-709.
83. UAB „Jonavos paslaugos“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-666.

84. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-692.
85. UAB „ORLEN Service Lietuva“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-810.
86. UAB „Radviliškio šiluma“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-672.
87. UAB „Sūduvos vandenys“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-733.
88. UAB „Telšių vandenys“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-785.
89. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-716.
90. UAB „Audėjas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-778.
91. UAB „Baltijos transporto valdymas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-739..
92. UAB „Būsto aplinka“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-794.
93. UAB „Girteka Transport“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-740
94. UAB „Idex Baltic“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-765.
95. UAB „Jurbarko komunalininkas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-710.
96. UAB „Jurbarko vandenys“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-766.
97. UAB „Kauno švara“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-667.
98. UAB „Lazdijų šiluma“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-725.
99. UAB „Orion Global Pet“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-731.
100. UAB „Palangos vandenys“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-711.
101. UAB „Raseinių vandenys“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-720.
102. UAB „Švyturys - Utenos alus“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-750.
103. UAB „Utenos vandenys“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-768.
104. UAB AQ Wiring Systems kolektyvinė sutartis Nr. PV3-779.
105. UAB Circle K Terminal Lietuva kolektyvinė sutartis Nr. PV3-704.
106. UAB HARJU ELEKTER kolektyvinė sutartis Nr. PV3-712.
107. UAB Šilutės šilumos tinklai kolektyvinė sutartis Nr. PV3-797.
108. Ukmergės pirminės sveikatos priežiūros centras kolektyvinė sutartis Nr. PV3-688.
109. Utenos rajono savivaldybės administracija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-753.
110. Utenos socialinės globos namai kolektyvinė sutartis Nr. PV3-812.
111. Valstybės įmonė "Regitra" kolektyvinė sutartis Nr. PV3-788.
112. Valstybės įmonė Ignalinos atominė elektrinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-732.
113. Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-793.

114. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-759.
115. Viešoji įstaiga "Investuok Lietuvoje" kolektyvinė sutartis Nr. PV3-702.
116. Viešoji įstaiga Švenčionių rajono sveikatos centras kolektyvinė sutartis Nr. PV3-734.
117. Vilniaus apskrities valstybinė mokesčių inspekcija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-804.
118. Vilniaus Žemynos progimnazija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-718.
119. Visagino savivaldybės administracija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-798.
120. Visagino savivaldybės administracija kolektyvinė sutartis Nr. PV3-686.
121. VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stotis kolektyvinė sutartis Nr. PV3-687.

Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio ypatumai Lietuvoje

Paulius Sadaunykas

Šiame magistro darbe pateikiami darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio ypatumai Lietuvoje. Kolektyvinė sutartis, kaip darbo teisės šaltinis yra vienas svarbiausių susitarimų tarp darbdavio ir darbdavio atstovų, kuris nustato pagrindines darbo sąlygas, tokias darbo sutarties sudarymas, pakeitimas ir nutraukimas, darbo užmokestis, darbo ir poilsio laikas bei socialinės garantijos. Tai yra konkrečios taisyklės, kurios nustato, kaip turi vykti darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojų. Atliekant kolektyvinių sutarčių turinio analizę, neretu atveju pastebima, kad darbo kodekso normos yra praplečiamos ir yra sukuriamos geresnės darbo sąlygos. Darbe pateikiama kolektyvinės sutarties samprata bei raida, kolektyvinių sutarčių rūšys, taip pat šių sutarčių teisinis reguliavimas, pasitelkiant nacionalines ir tarptautines teisės normas, kurios yra pamatinės socialinės partnerystės vystymuisi šalyje.

Magistro darbe analizuota 102 sutartis iš tokių veiklos sektorių, kaip viešasis valdymas, švietimas, gamyba ir pramonė, sveikatos priežiūra ir socialinė globa, vandens tiekimas, transportas, energetika, švaros paslaugos, mažmeninė prekyba bei kitos veiklos sritys. Atliekant sutarčių apžvalgą yra išskiriamos turinio tendencijos, kurios gerina darbo sąlygas darbuotojams, suteikiant papildomas atostogas, socialines ir kitas išmokas, taip pat reglamentuojant saugą ir sveikatą.

Kita vertus, ne visos sutartys gali būti laikomos itin kokybiškomis, dėl pasikartojančių turinio nuostatų skirtinguose veiklos sektoriuose, dažno kodekso citavimo ir informacinių normų kiekio kolektyvinėse sutartyse. Tačiau ši tendencija nėra taip dažnai pasikartojanti, kad būtų galima teigti, jog visos darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys yra nekokybiškos. Taip pat išskiriami kolektyvinių sutarčių pagrindiniai skirtumai viešajame ir privačiame sektoriuose, kurie pasižymi derybų proceso ypatumais, finansavimo suteikimu bei lankstumu, kuriant naujas nuostatas.

SUMMARY

Peculiarities of the Content of Employer-Level Collective Agreements in Lithuania

Paulius Sadaunykas

This Master's thesis presents the specific features of the content of employer-level collective agreements in Lithuania. As a source of labour law, the collective agreement is one of the most important agreements between the employer and the employer's representatives, which determines the main terms and conditions of employment, such as the conclusion, amendment and termination of the employment contract, wages, working and resting time and social guarantees. These are the specific rules that determine how the employment relationship between the employer and the employees is to be conducted. When analysing the content of collective agreements, it is not uncommon to find that the norms of the Labour Code are expanded and better working conditions are created. The paper presents the concept and development of collective agreements, the types of collective agreements, and the legal regulation of these agreements through national and international legal norms, which are fundamental to the development of social partnership in the country.

The Master's thesis analyses 102 agreements from sectors such as public administration, education, manufacturing and industry, health and social care, water supply, transport, energy, cleanliness services, retail trade and other sectors of activity. The review of contracts identifies content trends that improve working conditions for workers through the provision of additional leave, social and other benefits, as well as health and safety regulations.

On the other hand, not all agreements can be considered to be of a high quality, due to the duplication of content provisions in different sectors of activity, the frequent citation of the Code, and the number of informative norms in collective agreements. However, this trend is not so recurrent that it can be said that all collective agreements at employer level are of poor quality. It also highlights the main differences between collective agreements in the public and private sectors, which are characterised by the specific features of the negotiation process, the provision of funding and the flexibility to create new provisions.