

Turinys

Įvadas	2
1 Darbo teisės šaltinių požymiai	5
2 Kolektyvinio sutartinio reguliavimo vystymasis Lietuvoje	12
3 Įmonės kolektyvinė sutartis kaip lokalinių normų išraiškos forma	21
3.1 Asociacijos laisvės principas – kaip darbuotojų ir darbdavių atstovavimo pagrindas	21
3.2 Įmonės kolektyvinės sutarties prigimtis ir taikymo sfera.....	24
3.3 Įmonės kolektyvinės sutarties norminių nuostatų funkcijos	27
3.3.1 Įstatymų nuostatų konkretinimas kolektyvinėse sutartyse.....	30
3.3.2 Imperatyvių nuostatų, nustatytų įstatyme, realizavimas	33
3.3.3 Teisės spragų užpildymas	35
3.3.4 Papildomų darbo, socialinės ir buities lengvatų ir garantijų nustatymas.....	37
3.3.5 Įmonės kolektyvinės sutarties norminių nuostatų ir norminių teisės aktų nuostatų santykis	45
4 Įmonės kolektyvinės sutarties (norminių nuostatų) santykis su darbo sutartimi ir vietiniais teisės aktais.....	51
4.1 Įmonės kolektyvinės sutarties santykis su darbo sutartimi	51
4.2 Normatyvinių nuostatų santykis su vienasmeniškai darbdavio priimtais teisės aktais	52
4.3 Kolektyvinės sutarties santykis su darbo tvarkos taisyklėmis	55
Išvados	59
Literatūros sąrašas.....	61
Santrauka.....	66
Summary	67

Ivadas

Darbo aktualumas. Darbo teisės sistemai didelę įtaką turi ekonominiai, teisiniai ir politiniai faktoriai. Prieš nepriklausomybės atkūrimą Lietuvoje, kaip ir kitose socialistinėse šalyse vyravo centralizuotas darbo teisinių santykių reguliavimas. Todėl kardinalūs pasikeitimai tiek politikoje tiek ekonomikoje nulėmė ir darbo teisės reformą Lietuvoje, kurios tikslas buvo suderinti centralizuotą ir sutartinį darbo teisinių santykių reguliavimą. Kadangi vien įstatymais nustatytas darbo teisinių santykių reguliavimas nesudaro tinkamų sąlygų vystytis ekonomikai, taip pat ir neužtikrina darbuotojų socialinių garantijų.

Įstatymų leidėjas skatindamas darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis Lietuvoje vis daugiau teisėkūros funkcijų perleidžia socialiniams partneriams, tačiau iki šiol toks darbo santykių reguliavimas nėra paplitęs, vis dėlto darbuotojas ir darbdavys teikia pirmenybę individualiam sutartiniam ir įstatyminiam reguliavimui.

Įmonės kolektyvinė sutartis – tai vietinis teisės aktas, kuriame įtvirtintos normatyvinės nuostatos yra darbo teisės šaltinis. Įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys yra viena iš vietinių (lokalinių) teisės aktų rūšių, tačiau ji skiriasi nuo kitų vietinių teisės aktų priėmimo tvarka, nes ji sudaroma bendromis darbdavių ir darbuotojų bei jų atstovų derybomis. Jos turinyje įtvirtintos lokalinės normos – normos susitarimai. Nepaisant to, kad valstybė skatina socialinį bendradarbiavimą darbo teisiniuose santykiuose, kolektyvinė sutartis, kaip darbo santykių reguliavimo Lietuvoje priemonė, iki šiol nėra visiškai išvystyta socialinių partnerių praktikoje. Nors įmonės kolektyvinė sutartis ir skiriasi nuo kitų vietinių (lokalinių) teisės aktų, jų tarpusavio santykis yra labai svarbus.

Lietuvai perėjus prie laisvosios rinkos sąlygų norminių nuostatų turėtų didėti. Tai yra natūralu, nes teisinio darbo socialinių santykių reguliavimas akcentas persiorientuoja nuo įstatyminio prie sutartinio reguliavimo. Įstatyminis reguliavimas nustato bendro pobūdžio garantijas darbuotojams, kolektyvinis sutartinis reguliavimas gali apimti konkrečius klausimus, susijusius su darbo specifiška ir darbo santykiais tam tikroje įmonėje. Atsižvelgiant į ekonomines įmonės galimybes įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytos didesnės lengvatos palyginus su įstatyme ir aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių normomis ir nuostatomis.

Lokalinės normos užima žemiausią vietą darbo teisės šaltinių hierarchijoje, todėl neturi prieštarauti aukštesnės galios teisės šaltiniams ir papildydamos įstatyminį

reguliuojamą jos gali nustatyti nereglamentuotos darbo sąlygos ir papildomos darbo, socialinės ir buities lengvatos darbuotojams.

Tačiau atsižvelgiant į 2009 metais atliktus Darbo kodekso pakeitimus¹, įstatymų leidėjas leidžia susitarti įmonės kolektyvinėje sutartyje dėl nepalankių darbuotojui sąlygų, nors minėtu susitarimu galima nustatyti tik papildomas ir nereglamentuotas norminiais teisės aktais sąlygas.

Darbo objektas. Darbo tyrimo objektas - įmonės kolektyvinės sutarties norminės nuostatos, jų reikšmė darbo teisinių santykių reguliavime.

Darbo tikslas. Išanalizuoti įstatymų leidėjo priemones, kuriomis yra skatinamas socialinis dialogas Lietuvoje. Išanalizavus įmonės kolektyvinės sutarties norminę dalį, atskleisti norminių nuostatų poveikį reguliuojamiems darbo santykiams. Nustatyti įmonės kolektyvinės sutarties santykį (norminių nuostatų) su darbo sutartimi ir lokaliais teisės aktais.

Tyrimo metodas. Atliekant darbą buvo remiamasi šiais metodais. Sisteminės analizės metodas. Naudojantis sisteminės analizės metodu buvo analizuojami Lietuvos bei tarptautiniai teisės aktai, taip pat analizuojami moksliniai straipsniai bei monografijos. Lyginamuoju metodu buvo lyginamos kelių mokslininkų nuomonės, taip pat lyginant darbo teisinių santykių reguliavimą skirtingose valstybėse. Apibendrinimo metodas buvo taikomas formuluojant išvadas, analizuojant įmonės kolektyvinės sutarties normatyvines nuostatas. Loginis metodas buvo būtinas atskleidžiant darbo tikslus, aiškinantis teisės normų turinį, pateikiant išvadas bei apibendrinimus. Statistinis metodas buvo panaudotas atskleidžiant darbuotojų atstovavimo padėtį Lietuvoje. Lingvistinis metodas buvo naudojamas siekiant atskleisti teisės normų turinį, nes tinkamas teisės normų suvokimas lemia tinkamą jų pritaikymą.

Darbo originalumas. Pažymėtina, kad Vilniaus universitete nebuvo parašytas darbas šia tema. Atskleidžiant įmonės kolektyvinės sutarties reikšmę teisėkūros procese darbe buvo atlikta įmonių kolektyvinių sutarčių norminės dalies išsami analizė. Darbe yra aptariama problema susijusi su Darbo kodekso specialioje dalyje įtvirtintomis nuostatomis, kurios leidžia įtraukti į kolektyvines sutartis darbuotojų padėtį bloginančias nuostatas.

Svarbiausi šaltiniai. Atliekant darbą buvo panaudoti įvairūs šaltiniai. Siekiant išanalizuoti kokią įtaką lokalinės normos daro darbo teisinių santykių reglamentavimui Lietuvoje buvo analizuojami Lietuvos ir tarptautiniai teisės aktai, doktrina, monografijos.

¹ Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymą // Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993

Daugiausiai remtasi autoritetingų teisininkų rašytais straipsniais ir knygomis darbo teisės klausimais, kuriose nagrinėtos atitinkamos problemos, iš kurių paminėtini I. Nekrošius, V. Tiažkijus, N. Kasiliauskas, T. Davulis, R. Krasauskas, G. Dambrauskienė, I. J. Kiseliov. Teismų praktika leido išaiškinti teismo pozicijas. Užsienio literatūra naudojama tiek, kiek to reikia atskleisti kitų valstybių panašumus lyginant su Lietuva. Darbe vadovaujama Tarptautinės darbo organizacijos priimtomis konvencijomis ir rekomendacijomis. Analizuojant normatyvinių nuostatų atliekamas funkcijas buvo panaudotos kolektyvinės sutartys.

1 Darbo teisės šaltinių požymiai

Teisės šaltiniai yra teisės kuriamosios veiklos rezultatų – teisės normų – išraiškos formos.² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso³ 3 straipsnyje yra įtvirtinta, kad darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, šis Kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Tai yra pirminiai šaltiniai. Prie antrinių šaltinių yra priskiriami – teisės doktrina ir teismo precedentas. Visi išvardinti šaltiniai turi paklusti visuomeninio darbo organizavimo vieningiems konstituciniams principams, tarpusavyje jie yra tam tikroje subordinacijoje.

Norminiai teisės aktai užima labai svarbią vietą Lietuvos darbo teisės šaltinių sistemoje – tai valstybės kompetentingų organų ar jų įgaliotų institucijų oficialūs rašytiniai aktai, kurie nustato, pakeičia ar panaikina teisės normas. Galima išskirti šiuos norminių teisės aktų požymius: priima kompetentingas organas; jam priimti nustatyta tiksli procedūrinė tvarka; jų turiniui būdingas apibrėžtumas; teisės normos įtvirtintos šiame akte yra privalomojo pobūdžio; jų paskelbimui ir įsigaliojimui nustatyta ypatinga tvarka.

Tarptautinės sutartys turi didelę įtaką darbo teisinių santykių reglamentavimui. Darbo kodekso 8 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta tarptautinių sutarčių viršenybė nacionalinių įstatymų atžvilgiu (kai tarptautinės sutartys nustato kitokias taisyklės, nei Darbo Kodeksas ir kiti Lietuvos Respublikos įstatymai, taikomos tarptautinių sutarčių taisyklės). To paties straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbo santykiams tarptautinės sutartys taikomos tiesiogiai, išskyrus, jeigu kitaip nustatyta sutartyje. Tiesiogiai taikoma Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija⁴, TDO konvencijos, Europos socialinė chartija⁵ nėra tiesiogiai taikomos, jos numato pareigą valstybei priimti teisės aktus, reglamentuojančius tam tikrus darbo santykius pagal valstybės ir tokių konvencijų nustatytus standartus, principus, taisykles. Didelę reikšmę darbo teisinių santykių reglamentavimui Lietuvoje turi TDO konvencijos, kurios yra privalomos, jas ratifikavus.

² Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 30

³ LR Darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁴ Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987

⁵ Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704

Europos Sąjungos norminiai teisės aktai taip pat yra Lietuvos darbo teisės šaltinis. Jie yra priimami ES institucijų. Svarbią vietą šių teisės aktų sistemoje užima Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija,⁶ nustatanti pagrindinius darbo teisės, socialinės apsaugos teisės principai, kurie yra privalomi visiems prie ES prisijungusioms valstybėms – narėms. Lietuvos Respublikos Konstituciniame teisės akte „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“⁷ įtvirtinta, kad Europos Sąjungos darbo teisės normos yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Jeigu tai kyla iš sutarčių, kuriomis grindžiama Europos Sąjungos teisės normos taikomos tiesiogiai, o teisės normų kolizijos atveju jos turi viršenybę prieš LR įstatymus ir kitus teisės aktus. teisės normos

Pagal teisinę galią norminiai teisės aktai yra skirstomi į įstatymus ir poįstatyminius aktus.

Aukščiausia teisinę galią turi Lietuvos Respublikos Konstitucija, kuri veikia tiesiogiai ir taikoma visoje Lietuvos respublikos teritorijoje. Konstitucijoje įtvirtinti pagrindinės piliečių, kaip darbo teisinių subjektų, teisės, ji atspindi pagrindinius darbo teisės principus. Įstatymai ir kiti teisiniai aktai neturi jai prieštarauti. Svarbu paminėti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnį, kuriame įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus turi teisę laisvai pasirinkti darbą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, kad priverčiamas darbas draudžiamas, kiekvienas turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, kasmetines mokamas atostogas (Konstitucijos 49 straipsnis). Joje taip pat skelbiama, kad kiekvieno žmogaus teisės ir laisvės prigimtinės (Konstitucijos 18 straipsnis), 138 straipsnyje nustatyta, kad tarptautinės ratifikuotos sutartys yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis.

Darbo kodeksas yra Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, kuris įsigaliojo 2003-01-01. Per septynis galiojimo metus jis ne karta buvo papildomas, kai kurios nuostatos keitėsi. Iki Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo darbo teisėje vyravo centralizuotas valstybinis reguliavimas, tuo metu mažai dėmesio buvo skiriama individualiajam ir kolektyviniam darbo santykių reguliavimui. Todėl buvo siekiama išplėsti dispozityvaus reguliavimo sferą. Reformuoti darbo teisę buvo nutarta priimant naujus įstatymus, vėliau jų pagrindu priimti naują darbo kodeksą. Iki naujojo kodekso įsigaliojimo darbo teisiniai santykiai Lietuvoje buvo reguliuojami Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos

⁶ OJ. 2004, C 310

⁷ Konstitucijos papildymas Konstituciniu teisės aktu „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 111 - 4123

įstatymu⁸. Kadangi keičiantis tiek ekonominei, tiek politinei sistemai, šis norminis aktas negalėjo atlikti veiksmingo regulatoriaus vaidmenį nuo 1991 metų jis buvo papildomas kitais įstatymais – Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymu⁹, Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas¹⁰, Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas,¹¹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas¹², Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas¹³. Naujai įsigaliojęs Darbo kodeksas yra suskirstytas į dalis, kiekviena dalis – tai atskiras darbo teisės institutas.

Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalyje yra nustatytas darbo įstatymų reguliavimo dalykas, t. y. kokius darbo santykius jie reguliuoja.

Pirma, jie apibrėžia darbo santykių reguliavimo sritį, tikslus, pagrindines nuostatas, kuriomis privalo vadovautis institucijos, priimdamos teisės aktus.

Antra, reguliuoja – darbo paieškos, įdarbinimo santykius.

Trečia, reguliuoja profesinių sąjungų atstovų teises darbo srityje, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo taisykles, šalių atsakomybę už įsipareigojimo neįvykdymo.

Ketvirta, nustato minimalų darbo užmokesčio dydį, darbo apmokėjimo sąlygas iš valstybės, savivaldybės biudžetų finansuojamose įstaigose ir organizacijose, maksimaliąją darbo laiko trukmę, minimalias poilsio laiko normas, minimalias lengvatų, garantijų dydžius ir pan.

Penkta, nustato darbo teisinių subjektų atsakomybę už teisių ir pareigų neįvykdymą: darbo drausmės užtikrinimo pagrindus, materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį.

Šešta, darbo įstatymų įgyvendinimui ir užtikrinimui, Darbo kodekse nustatyti darbo įstatymų laikymosi ir priežiūros kontrolė.

Darbo kodeksas nustato pagrindines taisykles. Kiti darbo įstatymai reguliuoja atskirus darbo teisės institutus. Pvz. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas¹⁴ nustatė užimtumo rinkos tikslus, priemones, asmenis, kurie papildomai remiami, institucijų, įgyvendinančių užimtumo politiką kompetenciją.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas¹⁵ reguliuoja darbo saugos klausimus, įtvirtindamas darbdavio pareigą sudaryti sveikas ir saugias darbo

⁸ Valstybės žinios, 1972 – 06- 30, Nr. 18-137

⁹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973

¹⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr. 4-104

¹¹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18

¹² Valstybės žinios, 1991, Nr. 34 - 933

¹³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 12 - 312

¹⁴ Valstybės žinios, 2009-06-14, Nr. XI - 334

¹⁵ Valstybės žinios, 2003-06-01, Nr. IX-1672

sąlygas, darbuotojų atstovų teisė atstovauti darbuotojų interesams sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas sąlygas, darbo vietų ir darbo priemonių reikalavimus ir t. t.

Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga įstatymas¹⁶ reguliuoja darbdavio (įmonės, įstaigos, organizacijos, ūkinės bendrijos, žemės ūkio bendrovės, kooperacinės organizacijos, ūkininko) materialinę atsakomybę, žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga tvarką, dydį, asmenis, kurie turi teisę į šios žalos atlyginimą. Šios taisyklės turi labai plačią veikimo sferą, nepriklausomai nuo nuosavybės formų, taip pat nepriklausomai nuo to, koks teisinis ryšys yra tarp darbuotojo ir darbdavio.

Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas¹⁷ reguliuoja valstybės tarnautojų priėmimo, perkėlimo į kitas aukštesnes ar žemesnes karjeros valstybės tarnautojų pareigas, tarnybinės veiklos vertinimo, atleidimo iš pareigų klausimus, taip pat nustato jų teises ir pareigas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 68, 69, 70 straipsniuose yra įtvirtinta įstatymų priėmimo tvarka. Įstatymų leidybos iniciatyvos teisę priklauso Seimo nariams, Respublikos Prezidentui, Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos piliečiams. Jie įsigalioja po to, kai juos pasirašo ir oficialiai paskelbia Lietuvos Respublikos Prezidentas, jeigu pačiuose įstatymuose nenustatyta kita įsigaliojimo tvarka.

Poįstatyminiai teisės aktai skirti įstatymų įgyvendinimui, tai Vyriausybės nutarimai, kitų valstybės ir savivaldos, įmonių, įstaigų, organizacijų teisės aktai. Šie teisės aktai gali reguliuoti darbo teisinius santykius tik tuomet, kai tai nustato Darbo kodeksas arba kiti įstatymai. Darbo kodekso 4 straipsnyje yra nustatyta poįstatyminių teisės aktų reglamentavimo ribos.

Pvz. Vyriausybės nutarimas 1994 03 07 Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“¹⁸ nustato sezoninių darbų sutarties sudarymo, pakeitimo, nutraukimo, darbo apmokėjimo ypatumus, pateikia sezoninių darbų sąrašą Darbo kodekso 112 str. 2d. pagrindu, Vyriausybės nutarimas 2002 09 03 Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“¹⁹, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2009 08 14 Nr. A1 – 500 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ reglamentuota leidimo dirbti užsieniečiui išdavimo tvarka, galiojimo laikas, pratęsimas ir t. t.

¹⁶ Valstybės žinios, 1997-06-01, Nr. VIII-366

¹⁷ Valstybės žinios, 2002-04-23, Nr. 45-1708

¹⁸ Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313

¹⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 87 - 3751

Pojstatyminiai teisės aktai reguliuoja darbo teisinius santykius tik jų kompetencijos ribose, jais yra sprendžiami darbuotojų užimtumo, socialinės apsaugos klausimai, jais yra konkretizuojami įstatymai, nustatomos jų taikymo taisyklės.

Tarp darbo teisės šaltinių yra nemažai teisės aktų, kuriuose nustatyta tipinės taisyklės, atsižvelgiant į kurias, organizacijos ir įmonės priima ir įtvirtina savo lokalius teisės aktus. Pvz. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“,²⁰ kurioje įtvirtinta darbo sutarties pavyzdinė forma, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu dėl „Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašu“²¹ nustatoma darbo pažymėjimo išdavimo, nešiojimo tvarka, darbo pažymėjimo pavyzdinė forma, darbuotojo atsakomybė už darbo pažymėjimo praradimo dėl jo kaltės. Įmonės, įstaigos ir organizacijos, atsižvelgiant į šias taisykles priima atitinkamas nuostatas.

Specifiniu darbo teisės šaltiniu yra laikomi lokalūs teisės aktai ir kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Toks įstatymų leidėjo ribojimas buvo nustatytas atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinės sutarties turinį gali sudaryti ne tik normatyvinės nuostatos, bet ir organizacinės, prievolinės, informacinės sąlygos, tačiau būtent normatyvinės nuostatos kolektyvinės sutarties galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį.

Rusų teisės mokslų teoretikas V. V. Lazarev apibrėžia teisės normą, kaip bendro pobūdžio taisyklė, kuri yra pripažįstama ir užtikrinama valstybės, kurios turinį sudaro visuomeninių teisinių santykių dalyvių teisės ir pareigos²².

Taigi, lokalinę normą galima apibūdinti kaip bendro pobūdžio taisyklė, kuri reguliuoja visuomeninius santykius, susiklosčiusius tam tikros įmonės, įstaigos, organizacijos viduje. Lokalūs aktai galioja ne visoje valstybės teritorijoje, bet tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Lokalūs teisės aktai yra leidžiami atsižvelgiant į tam tikros įmonės, įstaigos, organizacijos specifiką, tai leidžia geriau atsižvelgti į sąlygas ir darbo ypatumas tam tikroje įmonėje, taip pat jų išskirtinis bruožas yra tas, kad skirtingai nei bendros normos, kurios reguliuoja neapibrėžtą subjektų ratą, lokaliųjų normų reguliavimas apima tik konkrečios įmonės kolektyvą.

Yra nustatyti tokie lokaliųjų teisės aktų reikalavimai:

- 1) jie neturi prieštarauti draudžiamosioms norminių darbo teisės aktų nuostatoms;

²⁰ Valstybės žinios, 2003, Nr. 115

²¹ Valstybės žinios, 2006, Nr. 102-3948

²² Лазарев В. В. Общая теория права и государства. Учебник . 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юристъ, 2001, p.108

- 2) neturi bloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kuri nustatyta įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose. Vadinasi, darbo įstatymuose numatytos darbo sąlygos yra laikytinos tik minimaliais reikalavimais. Lokalaus teisės akto nuostata, bloginanti darbuotojų padėtį, negalioja, todėl turi būti taikoma įstatyme nustatyta teisės norma;
- 3) lokalūs aktai turi būti leidžiami tam įgaliotų organų ir laikantis tam tikros tvarkos.²³

Vietinėmis arba lokalinėmis teisės normomis gali būti sprendžiami tik tokie klausimai, kurie priskirti įmonių įstaigų ir organizacijų kompetencijai, t. y. nėra imperatyviai sureguliuoti darbo įstatymais ir kitais norminiais aktais. Jos neturi pabloginti darbuotojų padėties palyginti su ta, kuri nustatyta šalies įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, tokiu būdu įstatymų leidėjas apriboja darbdaviui teisę sureguliuoti darbo teisinius santykius savo nuožiūra, neatsižvelgiant į darbuotojo lūkesčius. Darbo įstatymai nustato minimalias darbo sąlygas, kurias galima tik pagerinti atsižvelgiant į įmonės finansinę būklę. Lokalinės normos numatytos Darbo kodekso 4 straipsnio 3 ir 4 dalyse, tokiu būdu įstatymų leidėjas apriboja darbdaviui teisę sureguliuoti darbo santykius savo nuožiūra, neatsižvelgiant į tai, kad darbuotojas dirba pastarojo įmonėje, kurios pagrindinis tikslas yra pelno siekimas.

Dar viena darbo teisės šaltinių ypatybė – darbo teisės vienovė ir diferenciacija. Darbo teisės sistemą sudaro bendrieji ir specialieji norminiai teisės aktai. Darbo teisės vienovė suprantama taip, kad visi darbo įstatymai grindžiami bendraisiais darbo organizacijos principais, visi darbuotojai turi vienodas darbo teises ir pareigas. Teisinis darbo teisės vienovės pagrindas yra Konstitucija ir Darbo kodeksas, kiti įstatymai susiję su darbo teise. Tačiau darbo teisiniai santykiai būdinga tai, kad įvairios gamybos sritys labai skiriasi, todėl reikia juos diferencijuoti. Darbo santykiai diferencijuojami pagal objektyvius (darbo sunkumas, gamybos sąlygos, darbo kenksmingumas ir pan.) ir subjektyvius pagrindus (psichofiziologinės santykių subjektų savybės). Bendruosiuose norminiuose aktuose nustatytos normos taikomos visiems darbuotojams, specialių norminių teisės aktų normos – tik kai kurių kategorijų darbuotojams, įsakmiai nurodytų įstatyme. Darbo įstatymai numato ir diferenciacijos ribas, kurių peržengti negalima.

Kiekvienas darbo teisės šaltinis užima tam tikrą vietą teisės šaltinių hierarchijoje, žemesnės galios darbo teisės šaltinis neturi prieštarauti aukštesnės galios teisės šaltiniui, taip pat juo neturi būti nustatomos blogesnės sąlygos darbuotojams, nei nustato aukštesnės galios teisės aktas (Darbo kodekso 4 straipsnis). Poįstatyminiai teisės aktai

²³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justitia. Vilnius: 2005, p. 105-106.

didindami įstatymų nustatytų garantijų minimumą, detalizuoja, konkretizuoja ir papildo įstatyminių darbo teisinį reguliavimą.

Pažymėtina ir tai, kad vietinis darbo reguliavimas leidžia plėtoti darbo kolektyvų savivaldą, skatinti darbuotojų aktyvumą, atsižvelgiant į tam tikro kolektyvo ar atskirų darbuotojų darbo rezultatus. Toliau tobulinant gamybos organizavimą, neabejotinai turėtų didėti ir vietinių normų reikšmė. Lokaliniais norminiais aktais yra papildomas įstatyminis ir kolektyvinis sutartinis darbo santykių reguliavimas.

Įmonės kolektyvinė sutartis – lokalinis teisės aktas, kuriame yra įtvirtinamos lokalinės normos, kurias galima laikyti normomis susitarimais, nes jos yra dviejų šalių derybų rezultatas. Pažymėtina, kad kolektyvinių sutartis rodo lankstaus teisinio reguliavimo darbo teisiniuose santykiuose egzistavimą. Darbo santykių individualizavimas iškelia darbo sutarties reikšmę, liberalizavimas pabrėžia lokaliųjų teisės aktų, kolektyvinės sutarties galimybę pritaikyti darbo sąlygas nukrypstant nuo įstatymų keliamų reikalavimų²⁴. Darbo teisės šaltiniu yra laikomos normatyvinės sąlygos – lokalinės teisės normos, kurios nustatytos šalimis jų kompetencijos ribose, privalomos įmonės darbuotojams. Įmonės kolektyvinės sutartis (norminės nuostatos) yra ypatingas darbo teisės šaltinis, nes ji priimama tik abiejų šalių susitarimu.

²⁴ Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. // Jurisprudencija 2008, Nr. 8(110), p. 28.

2 Kolektyvinio sutartinio reguliavimo vystymasis Lietuvoje

Kaip jau buvo minėta Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, pasikeitė tiek politinė tiek ekonominė sistema, šios permainos sąlygojo ir teisinės sistemos reformą. Lietuvai prieš nepriklausomybės atkūrimą, kaip ir visai Sovietų Sąjungai buvo būdingas centralizuotas valdymas, kai vieninteliu darbdaviu tuomet buvo valstybė. Lietuvos perėjimas nuo planinės ekonomikos prie laisvosios rinkos, naujų ūkio subjektų atsiradimas suponavo ir darbo teisės reformos atsiradimą. Naujo Darbo kodekso rengėjai nustatė šiuos pagrindinius tikslus:

1. apjungti pagrindinius Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktus naujajame Darbo Kodekse;
2. patobulinti teisinį darbo santykių reguliavimą;
3. padidinti socialinės partnerystės tikslus, padaryti jį pagrindiniu instrumentu derinant socialinių partnerių interesus²⁵.

Teisės reguliavimo dalykas yra visuomeniniai santykiai, kuriems reguliuoti yra taikomi reguliavimo metodai. Profesorius V. V. Lazarev apibrėžia reguliavimo metodą, kaip juridinių būdų visumą, o pagrindiniais būdais yra laiko – pozityvų įpareigojimą (subjektas yra įpareigotas aktyviai elgtis), leidimą (asmenims suteikiama teisė aktyviems veiksams) ir draudimą (pareiga susilaikyti nuo veiksmų, kurie yra uždrausti įstatymu)²⁶. Kiekvieno teisės šaltinio funkcija – visuomeninių santykių reguliavimas jame įtvirtintomis normomis. Profesorius I. Nekrošius išskiria du darbo teisės reguliavimo metodus: centralizuotą normatyvinį ir sutartinį. Centralizuotas normatyvinis metodas pasireiškia valstybės veikla, leidžiant įstatymus ir kitus norminius teisės aktus, sutartinis metodas įgyvendinamas kolektyviniais derybomis ir susitarimais²⁷.

Rusų mokslininkas I. J. Kiseliou nurodė du darbo teisės teisinio reguliavimo metodus:

1. autoritarinį (kuomet valdžios institucijos leidžia įstatymus ir poįstatyminius);
2. autonominį (valstybės sankcionavimas, darbdaviui ir darbuotojams atstovaujančių organizacijai kuriant teisės šaltinius²⁸).

²⁵ Tiažkijus V. Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Justitia. Vilnius: 2009, p. 59

²⁶Лазарев В. В. Общая теория права и государства. Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юристъ, 2001, p. 83

²⁷ Nekrošius I., Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius, Teisinės informacijos centras: 2008, p.19.

²⁸ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Стр. 28.

I. J. Kiseliov teigia, kad labai svarbu yra suderinti šiuos du metodus, valstybė turi nubrėžti ribas, kiek neturi peržengti darbdaviai ir darbuotojai kuriant normatyvines nuostatas.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 61 str. 1 d. yra nustatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties turinyje šalys gali nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nereglamentuotos įstatymu, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties. Įstatymų leidėjas nustatydamas kolektyvinės sutarties turinį, nustato ir tam tikrus rėmus: kolektyvinė sutartis neturi prieštarauti aukštesnės galios teisės aktams ir neturi bloginti darbuotojų padėties.

Lietuvoje, kaip ir daugelyje socialistinių šalių žlugus ekonomikai, kuri buvo paremta valstybine nuosavybe ir centralizuotu planavimu, prasidėjo perėjimas prie kapitalistinio ūkio, kuris tapatinamas su private nuosavybe ir laisvąja rinka. Pradėjo kurtis nepriklausomi individualūs ūkio subjektai, todėl centralizuotas valstybinis darbo santykių reguliavimas negalėjo išspręsti naujų problemų. Reikėjo pereiti prie sutartinio šių klausimų sprendimo, kad palaipsniui, kaip įprasta Vakarų Europoje, darbo santykių reguliavimo problemos būtų daugiausiai perkeltos į kolektyvinių ir individualių susitarimų lygį. Darbo santykių dalyviai nėra lygiaverčiai ir vienas darbuotojas, kad ir koks jis būtų kvalifikuotas, visada bus silpnesnė šalis lyginant su darbdaviu, organizuojančiu darbo procesą.

Darbo santykių reguliavimą perkėlimą į kolektyvines sutartis įtakojo ir tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, kurią Lietuva ratifikavo 1994 04 26²⁹, kurioje įtvirtintas kolektyvinių derybų principas. Šio principo tikslas – sudaryti kolektyvines sutartis, kurios užtikrintų optimalią darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą, suteiktų darbuotojams papildomų teisių ir garantijų, kartu nepažeistų ir darbdavių interesų³⁰. Ši konvencija nustato valstybių pareigą imtis kolektyvinių derybų skatinimo ir plėtojimo priemonių. Jis suteikia teisę socialiniams partneriams derėtis dėl galimybės darbuotojams suteikti papildomų teisių ir garantijų, tuo pačiu ir užtikrinti optimalią darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą ir socialinę taiką.

Europos socialinės chartijos II dalies 6 straipsnio 2 punkte taip pat buvo įtvirtinta nuostata, įpareigojanti valstybes prisijungusias prie šios chartijos siekti kolektyvinėmis

²⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674

³⁰ Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003. p. 37

sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas³¹. Prieš naujojo darbo kodekso įsigaliojimo šie santykiai buvo reguliuojami nepakankamai. V. Tiažkijus ir J. Maciuliavičius nurodo šias nepakankamo vietinio teisinio reguliavimo priežastis:

- 1) socialistinės darbo reguliavimo santykių tąsa, kai visi svarbiausi darbo klausimai buvo sprendžiami centralizuotai, valstybės mastu, o darbo santykių subjektams buvo skiriamas tik menkas vaidmuo reguliuojant darbo teisių ir pareigų klausimus;
- 2) labai silpnos profsąjungų ir darbdavių organizacijos, negalinčios garantuoti, jog nesant centralizuoto valstybės poveikio visuomenės santykiams, darbo santykių subjektų lygiu būtų realiai ir efektyviai garantuotos pagrindinės darbuotojų teisės;
- 3) darbdavių nesuinteresuotumas kurti naujas lokalias normas, nustatančias papildomas darbo ir socialines garantijas, ir darbuotojų baimė kelti tokius reikalavimus didėjančios bedarbystės akivaizdoje³².

2003 01 01 įsigaliojo Darbo kodeksas, kuriame buvo įtvirtintos pagrindinės TDO ir Europos socialinės chartijos nuostatos. Darbo kodeksas kolektyvinių sutarčių normatyvines nuostatas pripažino teisės šaltiniu. Pagrindinė naujovė buvo ta, kad daugelis klausimų buvo perkeltos reglamentuoti kolektyvinėms sutartims. Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad vietiniais norminiais teisės aktais nustatomos įstatymų nereglamentuotos darbo sąlygos (įmonės darbo laikas, patekimo į įmonę tvarka ir pan.), taip pat nustatomos papildomos darbo, socialinės ir buitinės garantijos darbuotojams ir jų grupėms (premiavimo nuostatai, pensijų planai ir pan.). Tokiu būdu šiame straipsnyje numatyta galimybė nustatyti kolektyvinėse sutartyse tokias sąlygas, kokių nenurodo įstatymai ir kiti norminiai aktai.

Tam, kad paskatinti darbdavį sudaryti kolektyvines sutartis, Darbo kodekse numatyta eilė nuostatų, numatančių tam tikrų konkrečių darbo santykių reglamentavimą tik kolektyvinėje sutartyje. Pvz. Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Darbo kodekso 150 straipsnyje įtvirtinta, kad viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, o tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse. Darbo kodekso 256 straipsnyje numatyta galimybė darbdaviui sudaryti su

³¹ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Europos socialinės chartijos ratifikavimo// Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1699

³² Maciuliavičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997, p. 32.

darbuotojais visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tokių darbų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje.

Iki naujojo kodekso priėmimo sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį galėjo tik profesinė sąjunga, kadangi tuo metu kolektyviniai santykiai buvo reglamentuojami Lietuvos Respublikos Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme³³. Šio įstatymo 7 straipsnyje buvo įtvirtinta, kad kolektyvinės sutarties šalių atstovai yra įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos (ar jų susitarimu sudaryta jungtinė profesinių sąjungų atstovybė), ir darbdavys ar jo įgalioti atstovai.

Tam, kad liberalizuojant darbo teisę šis procesas būtų sėkmingas, reikia sudaryti tinkamas prielaidas socialinei partnerystei ir kolektyvinėms deryboms. Tam reikėjo sureguliuoti socialinių partnerių, pirmiausia darbuotojų atstovavimą kolektyvinėse santykiuose. Iki nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje darbuotojų atstovavimo problemos nebuvo, nes tarybiniais laikais profesinės sąjungos jungė beveik šimtą procentų dirbančiųjų. Tačiau po nepriklausomybės atkūrimo, naujos profesinės sąjungos buvo negausios. Kadangi Darbo kodeksas numatė teisę darbdaviams priimti lokalius teisės aktus (kurie yra viena iš pagrindinių darbo teisės liberalizavimo priemonių) suderinus su darbuotojų atstovais, arba atsižvelgus į jų nuomonę, turėjo būti įtvirtintas profesinėms sąjungoms alternatyvus darbuotojų atstovavimo institutas.³⁴ Kadangi Darbo kodeksas daugelį klausimų leidžia spręsti kolektyvinėmis derybomis, kai nėra darbuotojo atstovaujamojo organo, darbdavys įgyja teisę spręsti šiuos klausimus savo nuožiūra. Profesinių sąjungų išimtinės teisės atstovauti ir ginti darbuotojų teises neužtikrina veiksmingo darbuotojų kolektyvinio atstovavimo. Neesant tokio atstovavimo darbuotojai negali įgyvendinti Darbo kodekse nustatytų teisių, kurias galima įgyvendinti kolektyvinėmis derybomis.

Siekiant išspręsti šią darbuotojų kolektyvinio atstovavimo problemą bei skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą įstatymų leidėjas įtvirtino darbo tarybų atstovavimą, kuriuo buvo siekiama įteisinti socialinę partnerystę ir suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus. Tokio instituto įvedimą paskatino konkretūs Lietuvos tarptautiniai įsipareigojimai. Vienas tokių – Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo EB³⁵. Joje yra numatyta tiek tiesioginė, tiek netiesioginė valstybių pareiga sudaryti sąlygas darbuotojų atstovavimo organui. Ši nauja atstovavimo koncepcija atitiko Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnį,

³³ LR Kolektyvinių sutarčių ir susitarimų įstatymas. //Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312

³⁴ Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos.//Darbo teisė suvienytoje Europoje: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 27

³⁵ OL. 2002, L 080.

TDO konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“³⁶ bei TDO konvenciją Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“³⁷ nuostatas. Pastarojoje konvencijoje nustatyta, kad darbuotojų atstovai, kurie tokie pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, taip pat yra renkami atstovai, t. y. įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kai kuriose šalyse pripažinta profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva. Atsižvelgiant į šią nuostatą, kuri draudžia silpninti profesinės sąjungos pozicijas įmonėje, Darbo kodekso 60 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo taryba gali sudaryti kolektyvinę sutartį tik tuomet, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

Darbo tarybos skirtingai nei profesinės sąjungos atstovauja ir gina tik atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų teises ir interesus. Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2006 metais tyrimo metu buvo atlikta telefoninė apklausa,³⁸ kurios metu paaiškėjo, jog Lietuvos įmonės visiškai neskiria „darbuotojų atstovo“ bei „darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai“ kategorijų. Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme³⁹ yra nurodyta, kad darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai tai įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkime išrinktas darbuotojas, kuriam suteikiami įgaliojimai atstovauti įmonės, padalinio, pamainos darbuotojų interesams saugos ir sveikatos srityje. Tapačiau minėtoje apklausa parodė, kad Lietuvos įmonėse šie atstovai dažnai yra sutapatinami su Darbo tarybų įstatyme pateiktais darbo tarybų bei darbuotojų atstovais. Tačiau, kaip parodė atlikta apklausa, tiek darbuotojui, tiek darbdaviui šios sąvokos sunkiai atskiriamos. Taip pat svarbu pažymėti, kad pirminės apklausos metu paaiškėjo, kad apie 10% Lietuvos įmonių turi išrinkusios darbo tarybą arba darbuotojų atstovą. Kai buvo atlikta įmonių apklausa, paaiškėjo, kad darbuotojų atstovais didelė dalis įmonių įvardijo ne darbo tarybų narius bei darbuotojų atstovus, bet darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai atstovus. Pakartotinė įmonių, nurodžiusių, jog turi išsirinkusios darbo tarybą ar darbuotojų atstovą, apklausa parodė jog tikrąsias darbo tarybas ar darbuotojų atstovus turi tik 4% apklaustų įmonių. Buvo padaryta išvada, kad pagrindinė esamos situacijos priežastis – darbuotojų atstovavimo tradicijų Lietuvoje stoka. Darbuotojai ne tik nežino

³⁶ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653

³⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737

³⁸ Socialinės ir darbo ministerijos tyrimas. Darbo tarybų plėtros analizė ir steigimosi perspektyvos. 2006. Prieiga per Internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1606775163> (žiūrėta 2010-03-25)

³⁹ Valstybės žinios, 2003-07-16, Nr. 70-3170.

šalyje galiojančių, darbo santykius reguliuojančių įstatymų, bet ir nelabai įsivaizduoja savo, kaip darbuotojų, teises ir galimybes. Nors Socialinės apsaugos ir darbo ministerija neturi tyrimais patvirtintų faktų, tačiau remiantis ekspertiniais vertinimais daro prielaidą, jog apie 80% šalies dirbančiųjų apskritai nežino apie Darbo tarybų įstatymo egzistavimą bei apie darbuotojų atstovavimo galimybes.

Įstatymų leidėjas reformuodamas darbo teisę, mūsų nuomone, išsprendė problemas, kurios buvo iki naujojo darbo kodekso priėmimo. Skatindamas darbdavį sudaryti kolektyvinę sutartį į Darbo kodeksą buvo įtrauktos teisės normos, nukreipiančios darbo teisinių santykių reguliavimą į kolektyvines sutartis, tokių būdu kolektyvinių sutarčių šalims buvo suteikta teisė pačioms reguliuoti darbo santykius įmonės viduje. Įtvirtinant darbuotojų atstovų institutą buvo išspręsta darbuotojų atstovavimo problema, kadangi Lietuvoje vyrauja smulkios ir vidutinės įmonės, kur retai veikė profesinės sąjungos, vien profesinių sąjungų išimtinė atstovavimo ir gynimo teisė nebuvo veiksminga.

Kaip jau buvo minėta šiuo metu Lietuvoje yra sudaromos kolektyvinės sutartys įmonės lygiu, nors darbo teisės reformos pradžioje buvo siekiama išplėsti kolektyvinį sutartinį metodą, nes vien tik įmonės lygiu sudaromomis sutartimis negalima išspręsti visų darbo ir socialinių problemų, pvz. darbo vietų išsaugojimas, užimtumo politika, perkvalifikavimas, naujų darbo vietų kūrimas ir pan. Darbuotojai ir darbdaviai vis dėlto kolektyviniams sutartims suteikia menką vaidmenį, darbo teisiniai santykiai yra reguliuojami daugiau įstatymais ir individualiomis darbo sutartimis. Nors ir buvo norima daugelį darbo teisinių santykių perkelti reguliuoti kolektyvinėms sutartims, šis tikslas vis dar nėra pasiektas.

Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui buvo nustatytos skirtingo lygio kolektyvinių derybų ir skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybės. Darbo kodekso 49 straipsnyje yra išskiriamos tokios kolektyvinių sutarčių rūšys:

- 1) kolektyvinė sutartis valstybės lygiu;
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesinių) ar teritorinių (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis;
- 3) įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis.

Nacionalinė kolektyvinė sutartis sudaroma valstybės lygiu, joje turėtų būti įtvirtinamos bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės ir bendriausios darbo sąlygos, kurios turi

būti taikomos visoje šalyje.⁴⁰ Šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytos šios normatyvinės nuostatos: atitinkamos ūkio šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptys, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas (Darbo kodekso 50 straipsnio 2 dalis). Teritorinėje kolektyvinėje sutartyje nustatomos darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas (Darbo kodekso 50 straipsnis 3 dalis). Šias kolektyvines sutartis turi teisę sudaryti profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos (Darbo kodekso 50 straipsnis 1 dalis).

Šiuo metu Lietuvoje vyrauja įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys. Nacionalinė kolektyvinė sutartis nėra sudaryta iki šiol. Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalis (įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos, ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties) įtvirtina aukštesnio lygmens sutarčių viršenybės principą įmonės kolektyvinės sutarties atžvilgiu. Aukštesnio lygio sudarytų kolektyvinių sutarčių normos, beveik pakeisdamas įstatymų reguliavimą, yra taikomos didesniai skaičiui darbo santykių dalyvių, ir darbo sąlygos regione, ūkio šakoje ar profesijos lygiu daugiaž standartizuojamos. Todėl vertėtų kolektyvines derybas perkelti iš įmonės lygio į aukštesnįjį.

Vadovaujantis *in favorem* principu galima teigti, kad darbo teisinius santykius reguliuojančių teisės aktų sistema jų juridinės galios mažėjimo kryptimi būtų tokia: įstatymų privalomosios normos, aukštesnio lygio kolektyvinių susitarimų normos, įmonių kolektyvinių sutarčių normos, individualių darbo sutarčių sąlygos, minimalius standartus įtvirtinančios ar dispozityvios įstatymų normos. Taigi kiekvienas teisės aktas būtų aiškiai subordinuotas kitam, ir galiojūt *in favorem* principas – taikomos darbuotojui palankesnes darbo sąlygas nustatančio teisės akto nuostatas. Daugelyje užsienio šalių, pavyzdžiui Belgijoje, Vokietijoje, Austrijoje ir kt., yra įtvirtinta būtent tokia darbo santykius reguliuojančių teisės aktų subordinacija. Pažymėtina, kad beveik visose šalyse įtvirtinta nacionalinių, teritorinių, šakinių kolektyvinių sutarčių prioritetas įmonių kolektyvinių sutarčių atžvilgiu.⁴¹

⁴⁰Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Valstybės įmonė registrų centras: Vilnius, 2009, p. 167

⁴¹Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė. 1999. 33(1). P. 10.

Tačiau verta pažymėti, kad sudarant nacionalinio lygmens kolektyvinę sutartį, nėra aišku, kokia profesinė sąjunga galėtų atstovauti nacionaliniu lygiu vykdomose kolektyvinėse derybose.

N. Kasiliausko nuomone profesinių sąjungų susivienijimų teisinis reguliavimas Lietuvoje nėra pakankamas, dėl to sudaromos galimybės nepagrįstam profesinių sąjungų pliuralizmui⁴², šio klausimo Darbo kodeksas nereglementuoja „labiausiai atstovaujančių“ profesinių sąjungų statuso⁴³. Taip pat nėra visiškai aišku, kokius kriterijus turi atitikti profesinė sąjunga, kad būtų galima ją laikyti tinkama atstovauti darbuotojams kolektyvinėse derybose dėl nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties.⁴⁴

Užsienio šalyse yra keletas atstovavimo kriterijų įtvirtinimo metodų.

Taikant pirmą metodą atstovavimo kriterijai gali būti įtvirtinti įstatyme (taip yra įtvirtinta Prancūzijoje). Tas pats metodas apima atvejus, kai atstovavimo santykius gali reglamentuoti žemesnio lygio negu įstatymai teisės aktai, Lenkijoje Ministrų taryba priėmė nutarimą dėl Trišalės socialinių-ekonominių reikalų komisijos sudarymo (jame nustatyta, kokios organizacijos laikomos atstovaujamosiomis).

Atstovavimo klausimas gali būti reglamentuotas ir ne teisės aktu, t. y. trišaliu arba dvišaliu susitarimu, kuri sudaro tik socialiniai partneriai. Šį klausimą anot N. Kasiliauską⁴⁵ patogu išspręsti dėl to, kad jį lengva pritaikyti prie kintančių sąlygų.

Tokios pat nuomonės laikosi ir R. Krasauskas pateikdamas šias tinkamumo priežastis:

1. toks nustatymas leistų lanksčiau reaguoti į steigiantis socialinių partnerių atstovams besikeičiančią padėtį;
2. tik patys socialiniai partneriai, tarpininkaujant Vyriausybės į Trišalę tarybą deleguotiems atstovams, gali tinkamai reaguoti į *de facto* esančią padėtį, t. y. į darbuotojams ir darbdaviams atstovaujančių organizacijų kiekį.⁴⁶

Sudarius aukštesnio lygio kolektyvines sutartis teisinis reguliavimas taptų veiksmingesnis, nes kolektyvinėse sutartyse nustatomos lankstesnės teisės normos, prisitaikoma prie konkrečių aplinkybių, specifikos ir ypatumų. Tačiau, kol aukščiau

⁴² Kasiliauskas N. Darbo ir socialinės apsaugos teisė: XXI amžiaus iššūkiai ir perspektyvos. Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2007. P. 547.

⁴³ Ten pat. P. 555.

⁴⁴ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Registrų centras. Vilnius: 2009, p. 220

⁴⁵ Kasiliauskas N. Darbo ir socialinės apsaugos teisė: XXI amžiaus iššūkiai ir perspektyvos. Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2007. P. 550-551

⁴⁶ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Registrų centras. Vilnius: 2009. p. 221

minėtos priežastis nėra įstatymo leidėjo pašalintos, tai užkerta kelią plėtotis aukštesnio lygio kolektyvinėms sutartims.

3 Įmonės kolektyvinė sutartis kaip lokalinių normų išraiškos forma

3.1 Asociacijos laisvės principas – kaip darbuotojų ir darbdavių atstovavimo pagrindas

Asociacijos laisvės principu yra grindžiama darbuotojų ir darbdavių teisė laisvai jungtis į organizacijas tam, kad jie būtų lygiais pagrindais atstovaujami ginant teises ir interesus. Pažymėtina, kad teisė jungtis į asociacijas įtvirtinta daugelyje tarptautinių teisės aktų. Pavyzdžiui teisė jungtis į organizacijas yra įtvirtinta 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje⁴⁷ 20 straipsnyje, kuris skelbia, kad „kiekvienas turi teisę laisvai burtis į taikius susirinkimus ir asociacijas“. Europos socialinės chartijos⁴⁸ (pataisytos) II dalies 5 straipsnyje „Teisė jungtis į organizacijas“, be kita ko, yra nurodyta: „Siekdamos užtikrinti arba skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas, Šalys įsipareigoja savo nacionalinėmis teisės normomis nevaržyti žios laisvės arba jų netaikyti taip, kad ją varžytų“. Asociacijų laisvės principas yra pabrėžtas ir 1996 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto⁴⁹ 22 straipsnyje - „kiekvienas asmuo turi teisę laisvai jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas siekiant ginti savo interesams“.

Tarptautinė darbo organizacija (toliau TDO) priėmė nemažai konvencijų ir rekomendacijų, skirtų efektyviam atstovavimui darbo teisiniuose santykiuose. 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“⁵⁰ yra įtvirtinta darbuotojų vienijimosi laisvė, teisė jungtis į organizacijas, šios konvencijos antrame straipsnyje teigiama, kad tiek darbuotojai, tiek darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁵¹ pažymima, kad draudžiama diskriminuoti darbuotojus veiksmais, neleidžiančiais jiems jungtis į organizacijas darbe, taip pat reikalaujama, kad darbuotojų organizacijos turi būti ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus. Darbuotojų kolektyvo atstovavimui svarbi TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo

⁴⁷ Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

⁴⁸ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁴⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

⁵⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653

⁵¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674

ir jiems taikomų garantijų įmonėje.⁵² Šioje konvencijoje nustatytas reikalavimas ją pasirašiusioms valstybėms užtikrinti darbuotojų atstovavimo gynimą nuo visokių veiksmų, kurie gali padaryti žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso ar jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų veiklos profesinėje sąjungoje tokiu mastu, koku jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas. Kad darbuotojų interesams būtų atstovaujama efektyviai. Taip pat siekiant sukurti veiksmingą ir visapusišką darbuotojų atstovavimą ši konvencija laiko darbuotojų atstovais ne tik profesinių sąjungų narius išrinktus atstovus, bet įmonės darbuotojų laisvai išrinktus atstovus.

Darytina išvada, kad tarptautinių teisės aktų nuostatomis darbuotojams ir darbdaviams suteikiama teisė laisvai jungtis į organizacijas, tuo tarpu valstybei yra draudžiama daryti įtaką ne tik jų apsisprendimui, bet ir veiklai.

Lietuvoje asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnyje⁵³, kuris teigia, kad „piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams (tokiu būdu užtikrinama asociacijos laisvė visose socialinės veiklos srityse), kad „niekas negali būti verčiamas priklausyti kokia nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai“, kad „politinių partijų, kitų politinių ir visuomeninių organizacijų steigimą ir veiklą reglamentuoja įstatymas“. Taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 ši teisė yra toliau išplėta, nustatant konkrečią asociacijos rūšį – profesines sąjungas. Šiame straipsnyje yra įtvirtinta, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir savarankiškai, jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, ir turi lygias teises.

Asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas ir darbo įstatymuose. Pavyzdžiui Darbo kodekso antrame straipsnyje yra įtvirtintas asociacijų laisvės principas. Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymo⁵⁴ 1 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienas darbo teisės subjektas turi teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje.

Darytina išvada, kad Lietuvos teisinėje sistemoje yra daugiau išplėta darbuotojų asociacijų laisvės teisė. Tačiau atsižvelgiant į Darbo kodekso 40 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės

⁵² Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737

⁵³ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

⁵⁴ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933

institucijų tarpusavio santykių sistema, taip pat Darbo kodekso 24 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą taisyklę, kad „įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam ir juridiniam asmeniui“ tokia teisė yra pripažįstama ir darbdaviams.

Asociacijos laisvės principo turinį sudaro tiek darbuotojų, tiek darbdavių teisė kurti ir stoti į jiems atstovaujančias organizacijas, o šio principo įgyvendinimas sudaro prielaidą pasiekti socialinę partnerystę. Kadangi tik turėdami vienodas galimybes jungtis į asociacijas, kurios atstovauja savo narių interesams, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip lygūs socialiniai partneriai, pasiekti socialinį tarpusavio kompromisą ir su valstybe bei užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, išvengti socialinių konfliktų.⁵⁵

Kadangi pagrindinį vaidmenį kuriant socialinės partnerystės institucinį mechanizmą atlieka profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos, kurios kolektyviai atstovauja darbuotojų teisėms ir interesams, labai svarbus yra šių subjektų teisinio statuso reglamentavimas. Kaip jau buvo minėta profesinių sąjungų teisinis statusas yra įtvirtintas Konstitucijoje, taip pat jų teisinį statusą detalizuoja ir Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Darbdavių teisinis statusas nėra įtvirtintas Konstitucijoje, taip pat Lietuvoje nėra specialaus įstatymo, reglamentuojančio darbdavių organizacijų steigimą ir veiklą. Kadangi Lietuvoje nėra priimto įstatymo dėl darbdavių organizacijų, darbdaviai savo bendriems interesams ginti bei kolektyviniam atstovavimui jungiasi į asociacijas, veikiančias pagal Lietuvos Respublikos Asociacijų įstatymą.⁵⁶ Pagal Asociacijos įstatymo 2 straipsnio 10 dalį asociacija – savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – koordinuoti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus. Taigi skirtingai nei darbuotojų atstovaujančios organizacijos, kurios įgauna teisinį statusą pagal įstatymą, darbdavių organizacijos teisinis statusas nėra reglamentuotas. Tam, kad tam tikra organizacija būtų laikoma darbdavių organizacija turi būti nurodyta jos įstatuose, tik taip galima būtų ją atskirti nuo kitų asociacijų. Asociacijos veiklos tikslai, funkcijos ir uždaviniai turi būti nurodyti asociacijos įstatuose. Pažymėtina, kad įstatuose turi būti detalai nurodytas ne tik atstovavimo tikslas, bet ir uždaviniai, pvz. dalyvavimas įgyvendinant socialinę partnerystę, socialinį dialogą, organizuojant kolektyvines derybas, sudarant kolektyvines sutartis, kontroliuojant jų vykdymą ir pan.

⁵⁵ Nekrošius I., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I - II d. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 23

⁵⁶ Valstybės žinios//2004. Nr. IX - 1969

Tiek darbuotojai tiek darbdaviai įgyvendindami asociacijos laisvę ir stodami į organizaciją, sudaro asociacijos sutartį.⁵⁷ Darbdavių organizacijos, kaip darbdavių kolektyvo atstovų, konkreti kompetencija ir atstovo prisiimti įsipareigojimai turi būti nustatyti įstatuose, nes kaip ir kiekviena asociacija, darbdavių organizacija veikia pagal savo įstatus. Darbuotojų organizacijos atstovavimo kompetencija yra įtvirtinta tiek Lietuvos profesinių sąjungų įstatyme, tiek Konstitucijoje. Taigi darbdavio, kaip nario atstovavimo teisė turi būti nurodyta darbdavių organizacijos įstatuose. Tai yra svarbiausias požymis, kuris skiria darbuotojų ir darbdavio asociacijos sutarčių, kurias jie sudaro įstodami į tam tikras jiems atstovaujančias organizacijas.

Apibendrinant, galima pabrėžti, kad tiek tarptautiniuose teisės aktuose, tiek nacionaliniuose įstatymuose įtvirtintas asociacijos laisvės principas suteikia darbuotojams ir darbdaviams teisę jungtis asociacijas, organizacijas. Šis principas įpareigoja valstybę garantuoti šių organizacijų nepriklausomumą bei suteikti veiklos laisvę.

Darbo teisės subjektai gali būti efektyviau atstovaujami atstovaujamų organizacijų dėka. Tačiau skirtingai nei darbuotojų atstovavimas, kuris yra įtvirtintas Lietuvos teisės aktuose, darbdavių organizacijų steigimą ir veiklą reglamentuojančio įstatymo nėra priimto iki šiol. Taigi, darytina išvada, kad neesant darbdavių organizacijų teisinio statuso reglamentavimo, darbdaviai negali veikti kaip lygūs socialiniai partneriai.

Pažymėtina, kad Lenkijoje dar 1991 metais buvo priimtas specialus įstatymas, apibrėžiantis verslininkų organizacijų teisinį statusą, kuriame buvo nustatyta šioms organizacijoms taikytinas teisinis režimas, kuris buvo beveik analogiškas profesinių sąjungų nustatytam teisiniam režimui.⁵⁸

3.2 Įmonės kolektyvinės sutarties prigimtis ir taikymo sfera

Ypatingą vietą reguliuojant darbo teisinius santykius užima kolektyvinė sutartis, kuri priimama tam tikroje įmonėje. Lietuvai perėjus prie laisvosios rinkos ekonomikos sąlygų labai svarbų vaidmenį turėtų atlikti kolektyvinis sutartinis reguliavimas, kuomet socialiniams partneriams laisvų derybų metu suteikiama teisė nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ir kurios

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

⁵⁸ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – Москва: Дело, 1999
Р. 416.

jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties. Svarbu yra nustatyti pačios kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį.

Darbo teisės teorijoje yra dvi koncepcijos, kurios nustato kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį. Pirmoji – viešosios teisinės prigimties koncepcija, pagal kurią kolektyvinė sutartis turi įstatymo galią. Šios koncepcijos pagrindu kolektyvinė sutartis vykdomas paremtas valstybės prievartos priemonėmis. Kolektyvinių sutarčių vykdymas gali būti užtikrinamas įvairiomis atsakomybės formomis, taip pat kreipiantis į teismą ar administracinius organus (JAV, Kanada, Prancūzija, Švedija, Ispanija, Belgija, Nyderlandai, Portugalija). Antroji – sutartinė koncepcija, pagal kurią kolektyvine sutartimi laikomas šalių susitarimas. Valstybės, kurios pasirinko šią koncepciją, kolektyvinės sutartys – tai civilinės sutartys, kurios realizuojamos civiliniais teisiniais metodais (Danija, Norvegija, Šveicarija).⁵⁹Kolektyvinė sutartis turi mišrią teisinę prigimtį: tai yra norminis teisės aktas, įtvirtinantis lokalias normas padidinančias socialines garantijas, iš vienos pusės, iš kitos – tai darbdavio (administracijos) ir darbuotojų (darbo kolektyvo) – socialinių partnerių konkrečioje įmonėje susitarimas⁶⁰.

Mūsų nuomone Lietuvoje sudaromos kolektyvinės sutartys turi tiek norminio teisės akto, tiek sutartinio teisės akto požymių. Šiai nuomonei pagrįsti žemiau pateiksime argumentus.

Kolektyvinę sutartį sudaro norminė dalis, kuri turi norminio teisės akto požymius. Šioje dalyje yra įtvirtintos elgesio taisyklės, kurios yra bendro pobūdžio (taikomos neapibrėžtam subjektų ratui) ir daugkartinio taikymo (suregulius vieną atvejį, jos pradeda veikti, kai atsitinka dar vienas toks pats atvejis, kitaip sakant juridinis faktas). Norminis aktas visose teisinėse sistemose suprantamas, kaip teisėkūros aktas, kuris yra nustatytas arba sankcionuotas valstybės ir kurio turinį sudaro teisės normos. Juridinė norminio akto galia ir veikimo sfera priklauso nuo išleisto organo kompetencijos. Kaip norminis teisės aktas kolektyvinė sutartis turi šiuos bruožus:

- a) priimti norminį susitarimą turi teisę darbuotojų ir darbdavys (darbdavio atstovai);
- b) ją priimant įstatyme nustatyta priėmimo tvarka (kolektyvinės derybos, po kurių sutartis priimama arba ne) ;
- c) užima ypatingą vietą norminių teisės aktų hierarchijoje ir atlieka specifinį vaidmenį teisiškai reguliuojant darbo santykius;

⁵⁹ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М. 1999. Стр. 246.

⁶⁰ Н. Гусов, В. Н. Толкунова. Трудовое право России. Москва, Юрист, 1997, Издание второе, дополненное, исправленное, стр. 137.

d) joje nustatytų teisės normų apsauga vykdoma teismo arba taikinimo tvarka⁶¹.

Tačiau kolektyvinė sutartis turi ir sutartinio teisės akto požymių (tai yra dvišalis susitarimas, apima šalių įsipareigojimus, ji galioja terminuotai ir pan). Valstybė pripažįsta sutartinį reguliavimą ir suteikia kolektyvinėms sutartims juridinę galią – darbo įstatymo normos nustato kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo teisinius pagrindus siekiant būtent sutartiniu būdu reguliuoti socialinius darbo santykius ir suderinti socialinius – ekonominius darbdavių bei darbuotojų interesus⁶². Kolektyvinės sutartys sudaromos įmonėse darbdavių ir darbuotojų atstovų reguliuoja socialinius ir darbo santykius tam tikroje įmonėje. Jie gali konkretizuoti, gerinti įstatymus, priderinti juos konkrečios įmonės sąlygoms, atsižvelgiant į jų finansinius išteklius.

Skirtingose valstybėse yra susiformavusios skirtingos koncepcijos dėl kolektyvinių sutarčių veikimo sferos darbuotojų atžvilgiu. Sovietiniu laikotarpiu Lietuvoje, kaip ir visoje Sovietų Sąjungoje visomis profesinių sąjungų suteikiamomis privilegijomis naudojosi darbuotojai, kurie buvo profesinės sąjungos nariai, tie, kurie nebuvo, nepatekdavo į kolektyvinės sutarties veikimo sferą. Šiuo atveju iškyla diskriminacijos klausimas dėl tų darbuotojų, kurie nėra profesinių sąjungų nariai, nors tokios sistemos iki šiol veikia šiuolaikinėje praktikoje, pvz. Vokietijoje.

Užsienio valstybėse kolektyvinių sutarčių vaidmuo reguliuojant visuomeninius santykius pasikeitė tuomet, kai susikūrė stambūs profsąjungų susivienijimai, kurie sudarydavo kolektyvines sutartis su keliais darbdaviais. Tokiu būdu kolektyvinės sutartys tapo papildymu darbo įstatymams, nustatančiu daug didesnę darbo standartų lygį, negu yra įtvirtinta įstatyme. Dėl to atsirado ir skirtingi kolektyvinių sutarčių veikimo modeliai. Paprasčiausias variantas, kai įstatyme automatiškai nustatoma, kad kolektyvinė sutartis veikia visiems darbuotojams, dirbantiems pas darbdavį. Toks modelis vadinamas *erga omnes*, jis taikomas Jungtinėse valstijose, Rusijoje. Unikalus atvejis yra Didžiojoje Britanijoje, šioje šalyje kolektyvinė sutartis turės juridinę galią tik, kai bus inkorporuota į individualią darbo sutartį⁶³

Lietuvoje atsižvelgiant į TDO rekomendaciją Nr. 91, kurios 4 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad kolektyvinės sutartys privalo galioti visiems darbuotojams, dirbantiems įmonėje, kurioje sudaryta kolektyvinė sutartis, nebent sutartyje numatyta kitaip, Darbo

⁶¹ Dambrauskienė G. LR Darbo kodekso komentaras, I, II dalys, Vilnius, Justitia, 2003, p. 177

⁶² Н. А. Муцинова. Коллективный договор и соглашение как формы социального партнерства в сфере труда. Правоведение, 2000, № 1, p. 104

⁶³ Н. Лютов. Некоторые проблемы коллективно – договорного регулирования труда в России. Теисė, 2008, p. 26 - 27

kodekso 59 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad įmonės kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbuotojams.

Kolektyvinės sutarties turinį gali sudaryti ne tik normatyvinės nuostatos, bet ir:

- a) organizacinės (nustatančios sutarties galiojimo laiką, vykdymo būdus, pakeitimų tvarką);
- b) prievolinės (neturi daugkartinio pobūdžio ir paprastai pasibaigia jas įvykdžius)
- c) informacinės (atkartojančios galiojančių įstatymų ir kitų aukštesnės galios teisės aktų nuostatas)⁶⁴.

Kadangi tik norminės sutarties nuostatos yra teisės šaltinis, tam, kad nustatyti, jo kaip teisės šaltinio poveikį reguliuojamiems santykiams atliksime šių nuostatų analizę. Tokiu būdu taip pat išsiaiškinsime kaip atliekamas lokalinėms normoms priskirtų funkcijų įgyvendinimas.

3.3 Įmonės kolektyvinės sutarties norminių nuostatų funkcijos

Darbo kodekso 60 straipsnyje yra nustatyta, kad įmonės kolektyvinės šalys yra darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, šalių pasirašyta kolektyvinė sutartis tampa vietiniu norminiu teisės aktu, privalomu sutarties šalims, o šios sudarytos kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos yra darbo teisės šaltinis. Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymu, kitų norminių teisės aktų (Darbo kodeksas 4 straipsnis 3 dalis) ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ir susitarti dėl palankesnių palyginti su tomis sąlygomis, kurias nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, sąlygų, kurios neprieštaruoja įstatymams ir neblogina darbuotojų padėties (Darbo kodeksas 4 straipsnis 4 dalis). Lokalinėms darbo teisės normoms, kaip darbo teisės šaltiniui būdinga tai, kad jomis yra nustatomos įstatymų ir kitų aukštesnės galios aktų nereglamentuotos darbo sąlygos, taip pat papildomos darbo, socialinės ir buities lengvatos darbuotojams ir atskiroms jų grupėms. Lietuvos teismų praktikoje laikomasi papildomų, palyginti su įstatymuose įtvirtintomis, elgesio taisyklių kolektyvinėje sutartyje nustatymo koncepcijos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs⁶⁵, kad kolektyvine sutartimi ginami darbuotojų interesai ir teisės į papildomas, palyginti su įstatymais, darbo ir socialinės

⁶⁴ Tiažkijus V. LR Darbo kodekso komentaras, I, II dalys, Vilnius, Justitia, 2003, p. 40

⁶⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. birželio 8 dienos nutartis civ. B. J. K. v. UAB Klaipėdos autobusų parkas (bylos Nr. 3K – 7 – 572/2000, kat. 1. 25)// Teismų praktika 2001, Nr. 14.

buitinės garantijos bei lengvatas arba tas sąlygas ir nuostatas, kurios įstatymų nesureguliuotos, ir įmonėms yra suteikiama teisė pačioms spręsti šiuos klausimus.

Įmonės kolektyvinėje sutartyje atsižvelgiant į darbdavio finansinę-ekonominę padėtį, gali būti nustatomos lengvatos, palankesnės darbo sąlygos, garantijos darbuotojams nei nustatyta įstatymuose. Įstatymai nustato tik minimalias garantijas, įmonės kolektyvinės sutarties šalims leidžiama susitarti dėl palankesnių sąlygų.

Kai kurie šalių nustatyti kolektyvinės sutarties turinį apribojimai nustatomi siekiant realios šalių lygybės, siekiant neleisti darbdaviui pasinaudoti turimais ekonominiais ir organizaciniais pranašumais. Tačiau negalima suabsoliutinti ir darbuotojų interesų, turi būti saugomos ir darbdavių, kaip savininkų, teisės. Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje taip pat yra įtvirtinta, kad tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Nuosavybės apsauga turi būti suderinta su darbuotojų fundamentinių teisių apsauga⁶⁶.

Lietuvos darbo teisėje kolektyvinę sutartį sudaro šios sąlygos:

- a) organizacinės – nustatančios sutarties galiojimo laiką, vykdymo kontrolės būdus, pakeitimų, papildymų tvarką, atsakomybės už pažeidimus klausimus;
- b) prievolinės sąlygos – nustatančios administracijos ir darbuotojų įsipareigojimus, neapibrėžiančius bendrųjų elgesio taisyklių, bet esančius teisinės prievolės pobūdžio, turinčius socialinę naudą ir pasibaigiančius juos įvykužius (pvz. darbdavio įsipareigojimas mokėti kalėdines premijas, įrengti poilsio kambarį darbuotojams);
- c) informacinės – kartojančios galiojančių įstatymų ir kitų aukštesnės galios teisės aktų nuostatas, kurių tikslas yra priminti darbuotojams jų teises, įtvirtintas aukštesnės galios teisės aktų nuostatas, kurių tikslas priminti darbuotojams jų teises, įtvirtintas aukštesnės galios teisės normomis;
- d) normatyvinės – sąlygos, kurios sutarties galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį⁶⁷.

Pirmosios trys sąlygų rūšys nėra laikomos darbo teisės šaltiniu, nes neturi teisės šaltiniui būdingų požymių. Prievolinėms nuostatoms būdingas vienkartinis pobūdis, informacinės, nors ir nustato bendro pobūdžio taisykles, tačiau tai nėra šalių teisėkūros

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, I, II dalys, Vilnius, Justitia, 2003, p. 176

⁶⁷ Ten pat, p. 40.

rezultatas, organizacinėmis sąlygomis yra nustatomos procedūros. Norminei daliai būdinga tai, kad ją sudaro teisės normos, kurios:

- 1) išreiškia objektyvią tiesą, tam tikrus, nuo asmenų valios nepriklausančius dėsningumus, todėl jos yra bendro pobūdžio ir skirtos nevienkartiniams konkrečių asmenų, o daugeliui individualiai nepersonifikuotų asmenų santykiams reguliuoti;
- 2) tampa teisinio reguliavimo priemone;
- 3) suformuluotos ir išdėstytos norminiame teisės akte;
- 4) privalomos (egzistuoja privalomumo garantai – abipusė kontrolė ir valstybės prievarta);
- 5) veikia sistemoje su kitomis teisės normomis.⁶⁸

Norėtume pabrėžti, kad norminės nuostatos, kuriose įtvirtinamos bendro elgesio taisyklės yra privalomos visiems įmonės darbuotojams, nepriklausomai ar jie yra profesinės sąjungos nariai. Pažymėtina, kad TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ nustatyta, kad kolektyvinė sutartis turi būti taikoma visiems tos pačios kategorijos darbuotojams, dirbantiems įmonėje, kur veikia kolektyvinė sutartis, jeigu kitaip nenustato pati kolektyvinė sutartis, taip pat šios rekomendacijos penktame straipsnyje nustatyta, kad turi būti imtasi priemonių visų ar tik kai kurių kolektyvinių sutarčių nuostatų išplėtimui visiems darbdaviams ir darbuotojams, šakiniu ar teritoriniu požiūriu priskiriamiems sutarties veikimo sričiai. Paprasčiausias variantas, kai įstatyme automatiškai nustatoma, kad kolektyvinė sutartis veikia visiems darbuotojams, dirbantiems pas darbdavį. Toks modelis vadinamas *erga omnes*, jis taikomas Jungtinėse valstijose, Rusijoje⁶⁹. Lietuvoje šis principas yra įtvirtintas Darbo kodekso 59 str. 2 d. (įmonės kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbuotojams).

Įmonės kolektyvinė sutartis, kaip lokalus teisės aktas, užima tarpinę vietą tarp įstatymų ir nacionalinių, šakos, teritorinių kolektyvinių sutarčių, nes pastarieji nustato darbo santykių reguliavimo standartus.

Lokalinės normos įtvirtintos įmonės kolektyvinėje sutartyje rodo valstybės valdžios institucijų ir kolektyvinio sutartinio reguliavimo subjektų priimamų teisės normų sąveiką, tam tikrą subordinaciją.⁷⁰

Darbo teisėje yra išskiriamos šios funkcijos, kurias atlieka lokalinės normos papildydami įstatyminių darbo santykių reguliavimą:

⁶⁸ Dambrauskienė G. Lietuvos Respublikos darbo teisė: schemos ir komentarai. P. 47.

⁶⁹ Лютов Н. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России//Теисė. 2008, Т. 69. p. 26- 27.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras G. Dambrauskienė. Justitia. Vilnius. P.188

- 1) įstatymų nuostatų konkretinimas;
- 2) imperatyvių įstatymų nurodymų įtraukimas;
- 3) teisės spragų užpildymas;
- 4) papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintų lengvatų, privilegijų ir garantijų nustatymas.⁷¹

Šių funkcijų analizei darbe buvo panaudotos Pakruojo „Žemynos“⁷² pagrindinės mokyklos, UAB „Falck security“⁷³, Jurbarko vaikų – lopšelio darželio „Nykštukas“⁷⁴, UAB „Lietuva statoi“⁷⁵, AB „Lietuvos geležinkeliai“⁷⁶, Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų⁷⁷, AB „Achema“⁷⁸ kolektyvines sutartis.

3.3.1 Įstatymų nuostatų konkretinimas .

Teisės normos įgyvendinamos, kai atsiranda tam tikra situacija, nurodyta teisės normoje. V. Tiažkijaus⁷⁹ nuomone, kiekvieną darbo teisės normą galima priskirti pagal abstraktumo lygį prie abstrakčių (bendrų), tipinių (santykiškai apibrėžtų) arba konkrečių (vienintelių).

Abstrakčios darbo teisės normos neapibrėžia konkretaus darbo santykių subjekto elgesio ir nenustato galimų sąvokų konkretinimo ribų. Šias normas reikia kokybiškai ir nuosekliai konkretinti, atsižvelgiant į darbo santykių bei situacijų ypatumus.

Tipinės normos turi savo sudėtyje konkretinimo taisyklių, nustatomi tam tikri ribojimai, į kuriuos atsižvelgus subjektui paliekama tam tikra laisvė pasirinkti arba nustatomas nebaigtinis sąrašas elgesio variantų, iš kurių, pagal analogiją galima nustatyti ir kitokius elgesio variantus. Pavyzdžiui Darbo kodekso 158 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad darbuotojams yra suteikiama teisė ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Dar vienas pavyzdys: Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje yra pateiktas šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sąrašas, šios dalies 1-10 punktai išvardija konkrečius pavyzdžius, o 11 punkte numatyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

⁷¹ Ten pat, P. 177

⁷² Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Pakruojis, 2007

⁷³ UAB „Falck security“ kolektyvinė sutartis. Vilnius, 2007

⁷⁴ Jurbarko vaikų – lopšelio darželio „Nykštukas“ kolektyvinė sutartis. Jurbarkas, 2007

⁷⁵ UAB „Lietuva statoi“ kolektyvinė sutartis. Vilnius, 2007

⁷⁶ AB „Lietuvos geležinkeliai“ kolektyvinė sutartis. Vilnius, 2003

⁷⁷ Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų. Vilnius, 2005

⁷⁸ AB „Achema“

⁷⁹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justitia, 2005. P. 258

Konkrečios normos – jų nereikia konkretinti, nes jos formuluojamos gana aiškiai. Pavyzdžiui, draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės (Darbo kodekso 147 straipsnis 4 dalis), už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobauda (Darbo kodekso 239 straipsnis).

Teisės normų konkretinimas gali būti atliekamas ne tik šalių susitarimu, poįstatyminiais teisės aktais, bet ir kolektyvinėmis sutartimis. Kadangi darbo santykiai yra labai įvairūs ir turi tam tikrų ypatumų, todėl įstatyme būtų sunku apibrėžti konkrečius elgesio variantus. Įmonės įstatymo nuostatas vietiniuose (lokaliniuose) aktuose konkretina atsižvelgdamos į skirtingas situacijas ir joms palankius faktorius. Kiekvienos įmonės kolektyvinė sutartis ar kitas vietinis (lokalinis) aktas gali skirtingai konkretinti įstatyme nustatytas bendro pobūdžio taisykles. Kolektyvinės sutarties derybų šalys gali, atsižvelgiant į įmonės veiklos specifiką, galimybes, nustatyti kitas nei įstatyme nustatytos, sąlygas. Tokiu būdu lokalinės normos atlieka įstatyminių nuostatų detalizacijos, konkretinimo funkciją, atsižvelgiant į konkrečios įmonės specifiką.

Atlikus kolektyvinių sutarčių analizę žemiau pateiksime įstatyme įtvirtintų teisės normų konkretinimo pavyzdžius.

Darbo kodekso 201 straipsnyje yra nustatyta, kad darbo užmokestis mokamas du kartus per savaitę, ši norma įgyvendinama kolektyvinėje sutartyje nustačius konkrečias mokėjimo datas, pvz. Muitinės informacinių sistemų centro kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad darbo užmokestis mokamas dviem dalimis: avansas – 23 mėnesio dieną, atlyginimas už praėjusį mėnesį – 8 kito mėnesio dieną. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinėje sutartyje taip pat atitinkamai nustatytos – 5 ir 20 atlyginimo mokėjimo dienos.

Darbo kodekso 158 straipsnio pirmoje dalyje nustatyta, kad darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Konkretinant šią nuostatą, kolektyvinės sutarties šalims galima nustatyti kitus elgesio variantus, kurie nėra tiksliai apibrėžti. Jurbarko vaikų – lopšelio darželio „Nykštukas“ kolektyvinėje sutartyje ši nuostata konkretinama, nustatant pietų pertrauka nuo 12.00 iki 12. 45. Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinės sutarties 2. 15 - 2. 18 punktuose atsižvelgiant į darbuotojų darbo pobūdį ir darbo laiko pradžią nustatyta skirtinga pietų pertaukų trukmė: mokytojams, mokyklos kiemsargiams, valytojoms dirbančioms popietinėje pamainoje – 30 minučių, aplinkos personalui ir administracijos darbuotojams - 1 valanda, , valytojoms dirbančioms rytinėje pamainoje – 2 valandos.

Darbo kodekso 184 straipsnio 2 dalies 1-8 punktuose pateiktas sąrašas asmenų, kuriems gali būti suteikiamos nemokamos atostogos darbuotojo prašymu, taip pat šių atostogų trukmė bei priežastys, kurioms esant šios atostogos gali būti suteikiamos. Taip pat to paties straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių paprastai suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Konkretinant šią nuostatą kolektyvinių sutarčių derybų šalys gali įtvirtinti kitas priežastis, Jurbarko vaikų – lopšelio darželio „Nykštukas“ kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad iki 15 dienų per metus nemokamos atostogos darbuotojų prašymu suteikiamos esant svarbiom ir šeimyninėm priežastim – šeimos nario slaugai, išvykimui sanatoriniam gydymui, poilsinei kelionei į užsienį, gydymo procedūroms. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinėje sutartyje nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojo prašymu (jų trukmė negali viršyti 3 mėnesių). Kitose kolektyvinėse sutartyse įtvirtinta, kad nemokamų atostogų suteikimo dėl kitų priežasčių klausimas sprendžiamas šalių susitarimu.

Darbo kodekso 235 straipsnyje yra įtvirtinti atvejai kuomet darbo pareigų pažeidimas yra laikomas šiurkščiu, to paties straipsnio 2 dalies 11 punktą nustatė, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomi kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Atsižvelgiant į įstaigos specifiką Jurbarko vaikų – lopšelio darželio „Nykštukas“ administracijos ir darbuotojų kolektyvinėje sutartyje yra praplėstas šis sąrašas, nustatant, kad šiurkščiu darbo pareigų atlikimas yra: savavališkas pasišalinimas iš darbo vietos ir pasišalinimas iš darbo vietos ir vaikų palikimas be priežiūros. Ši įstatymo nuostatą sukonkretino ir UAB „Falck security“, papildant trim punktais: šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais yra laikomas apsaugos ir inkasacijos darbuotojo darbo vietos palikimas ilgiau nei 10 min. be įgalioto asmens leidimo; savalaikis nepateikimas bendrovės administracijai karinės įskaitos ir sveikatos tikrinimo dokumentų; antraeilis darbas konkurento įmonėje ir/ar vadovaujančių pareigų užėmimas panašia ūkine veikla užsiimančiame juridiniame subjekte. Šio Darbo kodekso teisės normoje buvo numatytas nebaigtas elgesio variantų sąrašas, iš kurių pagal analogiją galima nustatyti kitokius elgesio variantus, atsižvelgiant į jį darbo teisinių santykių subjektai papildė šį sąrašą atsižvelgiant į darbo specifiką.

Nors Darbo kodekse yra nemažai teisės normų, suformuluotų gana abstrakčiai, tačiau tokių normų egzistavimas yra neišvengiamas ir jų įgyvendinimas priklauso nuo kolektyvinių teisinių subjektų valios. Konkretinant įstatymų nuostatas lokalinėmis teisės normomis tokiu būdu įgyvendinamas imperatyvus ir dispozityvus metodų derinimas.

Darbo teisė turi išlaikyti tam tikrą priešingų interesų pusiausvyrą, turint omenyje, kad ji atlieka dvi funkcijas – socialinę ir ekonominę. Viena vertus, darbo teisės normos turi apsaugoti silpnesniąją darbo teisinių santykių šalį – darbuotoją – nuo darbdavio savivalės, kita vertus, jos turi sudaryti ekonomikos plėtros prielaidas ir ją skatinti, vadinasi darbo teisinių santykių dalyviai turi turėti pakankamą nuožiūros laisvę.⁸⁰

3.3.2 Imperatyvių nuostatų, nustatytų įstatyme, realizavimas

Įstatymų leidėjas palikdamas darbo santykių reguliavimo erdvę įtvirtino Darbo kodekse blanketines normas, nukreipiančias darbo klausimų reguliavimą į kolektyvines sutartis. Tokiu būdu kolektyvinės sutarties šalys atsižvelgiant į darbo veiklos specifiką įmonėje gali tikslingiau nustatyti tik joms priimtinas taisykles, neprieštaraujančias įstatymui. Žemiau pateiksime blanketinių normų pavyzdžius.

Darbo kodekso 150 str. 5 d. nustatyta, kad viršvalandiniu darbu nelakomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatyta darbo trukmę, o tokių pareigū sąrašą galima nustatyti kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse. Iš visų analizei parinktų kolektyvinių sutarčių tik trijose kolektyvinėse sutartyse nustatyti minėti sąrašai. UAB „Falck security“ kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad viršvalandiniu darbu nelaikomas bendrovės vadovo (generalinio direktoriaus), vyr. finansininko, departamentų direktoriaus, regiono vadovų, skyrių ir padalinių vadovų, taip pat AB „Achema“ kolektyvinės sutarties trečiajame priede, Jurbarko vaikų lopšelio darželio „Nyktukas“ kolektyvinėje sutartyje administracijos darbuotojams priskiriamos šios pareigybės: direktorius, direktoriaus pavaduotojas ugdymui, ūkvedys, dietistas slaugytojas.

Dar vienas blanketinės normos pavyzdys – Darbo kodekso 169 straipsnis 2 dalis, šioje dalyje yra įtvirtinta nuostata, kad už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos yra suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamo darbo toje įmonėje, o už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Eilės sudarymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje arba šalių susitarimu. Ši nuostata yra įtvirtinta visose mūsų analizei pasirinktose kolektyvinėse sutartyse. Pvz. Muitinės informacinių sistemų kolektyvinėje sutartyje yra įtvirtinta, kad kasmetinės atostogos suteikiamos pagal patvirtintus atostogų grafikus, kuriuos sudaro padalinių vadovai, atsižvelgę į pareigūnų ir darbuotojų pageidavimus, o šie grafikai tvirtinami iki kovo 20 dienos. UAB „Falck security“ kasmetinių atostogų eilė

⁸⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justitia, 2005. P. 62.

sudaroma iki kovo 1 dienos, kurią tvirtina taip pat padalinių vadovai, suderinę su profesine sąjunga. UAB „Statoil Lietuva“ preliminarūs atostogų grafikus departamento ir degalinės vadovai teikia savo tiesioginiam vadovui, nurodant kiekvieno darbuotojo pageidautiną atostogų laikotarpį. Kiekviena įmonė pasirenka laikotarpį, per kurį gali būti sudaryta atostogų eilė, taip pat nustato tvarką, kuria ji yra tvirtinama, atsižvelgiant į Darbo kodeksu nustatytą pirmenybės eilę.

Darbo kodekso 188 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad konkretūs valandiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Pvz. AB „Lietuvos geležinkeliai“ kolektyvinės sutarties prieduose yra įtvirtinti atskirų kategorijų valandiniai tarifiniai atlygiai bei mėnesinės algos. UAB „Falck security“ kolektyvinės sutarties 5. 3 punktas nurodo, kad konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo užmokesčio formos ir sąlygos nustatomos individualiose darbo sutartyse. Taigi šiuo atveju šalys prioritetą suteikė individualiam darbo santykių reguliavimui, mūsų nuomone nepagrįstai, nes kolektyvinių derybų metu galima susitarti su darbdaviu dėl palankesnių darbo apmokėjimo sąlygų.

Darbo kodekso 201 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta nuostata, kad konkretūs darbo užmokesčio terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse arba darbo sutartyse numatyta. Pvz. Muitinės informacinių sistemų centro kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad darbo užmokestis mokamas dviem dalimis: avansas – 23 mėnesio dieną, atlyginimas už praėjusį mėnesį – 8 kito mėnesio dieną. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinėje sutartyje taip pat atitinkamai nustatytos – 5 ir 20 atlyginimo mokėjimo dienos. Šiuo atveju yra realizuojama įstatyme nustatyta teisės norma. Tik Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinėje sutartyje yra nukreiptas darbo apmokėjimo reglamentavimas į individualias darbo sutartis.

Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad viršvalandiniu darbu nelakomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatyta darbo trukmę, o tokių pareigū sąrašą galima nustatyti kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse. Iš visų analizei parinktų kolektyvinių sutarčių UAB „Falck security“ kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad viršvalandiniu darbu nelaikomas bendrovės vadovo (generalinio direktoriaus), vyr. finansininko, departamentų direktoriaus, regiono vadovų, skyrių ir padalinių vadovų, taip pat AB „Achema“ kolektyvinės sutarties trečiajame priede, Jurbarko vaikų lopšelio darželio „Nykštukas“ kolektyvinėje sutartyje administracijos darbuotojams priskiriamos šios pareigybės: direktorius, direktoriaus pavaduotojas ugdymui, ūkvedys, dietistas slaugytojas.

Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalis nustato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra - darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais. Tokius sąrašus įtvirtino - UAB „Falck security“, AB „Achema“, AB „Lietuvos geležinkeliai“, UAB „Lietuva Statoil“, Jurbarko vaikų – lopšelio darželio „Nykštukas“.

Įstatymų leidėjo imperatyvus nurodymas įtraukti tam tikras sąlygas į kolektyvinę sutartį praktiškai yra įgyvendinama, tai padeda neapkrauti įstatymo, taip pat tai leidžia darbuotojų kolektyvui ir darbdaviui susitarti dėl jiems priimtinių sąlygų, atsižvelgiant į jų darbo santykių pobūdį, įmonės veiklos specifiką. Jeigu šios sąlygos būtų imperatyviai sureguliuoti įstatymo, tuomet darbo santykių subjektai privalėtų jų laikytis. Įtraukiant šias sąlygas į kolektyvinę sutartį yra įgyvendinamas imperatyvus ir dispozityvus metodų derinimas.

3.3.3 Teisės spragų užpildymas

Lietuvos mokslinėje teisinėje doktrinoje yra pripažįstama, kad teisės sistemoje gali būti teisės spragų (lot. *lacuna legis*).⁸¹ Nors teisė ir reguliuoja įvairius santykius, tačiau neįmanoma sukurti teisės normų, kurios aprėptų visus galimus žmogaus elgesio variantus įvairiausiomis gyvenimo aplinkybėmis. Vadinasi, anksčiau ar vėliau gali paaiškėti, kad teisė tam tikro santykio nereguliuoja, - tai ir yra teisės spraga.⁸²

Teisinėje literatūroje nurodomos įvairios teisės spragų atsiradimo priežastys. Vienos teisės spragos atsiranda dėl gyvenimo dinamikos bei sparčiai besivystančių visuomeninių santykių. Kitos priežastis nulemtos netobula įstatymų teisėkūra, nepakankamu prognozavimu rengiant įstatymų, teisės aktų projektus, tikrosios padėties nežinojimu.

Teisės spraga yra suprantama kaip teisės normos, reguliuojančios darbo santykį, nebuvimas. Kaip jau buvo minėta įmonės kolektyvinės sutarties lokalinės normos gali ne tik konkretinti įstatymų nuostatas, bet ir užpildyti teisės spragas.

Darbo kodekso 167 straipsnyje yra numatyti subjektai, kuriems suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-06-11 nutarimu Nr. 497, „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir

⁸¹ Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p. 241-243

⁸² Vaišvila A. Teisės teorija. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 395 - 400

tvarkos patvirtinimo⁸³ yra įtvirtinta kasmetinių papildomų atostogų trukmė, suteikimo sąlygos ir tvarka. AB „Lietuvos geležinkeliai“ šalys kolektyvinėje sutartyje įtvirtino, kaip bus kompensuojamos papildomos atostogos, jeigu darbuotojas nepateiks prašymo dėl kasmetinių papildomų atostogų suteikimo: darbuotojai, parašę rašytinį prašymą vietoj papildomų atostogų gali gauti vienkartinį priedą (kasmetinių papildomų atostogų dienų skaičius padauginamas iš vidutinio darbo dienos užmokesčio). Taip pat tame pačiame susitarime yra nustatyta, kad lokomotyvų ir elektrinių bei dyzelinių traukinių mašinistams, mašinistų padėjėjams ir mašinistų instruktoriams sudaroma galimybė gauti papildomas 14 dienų atostogas pateikus prašymą, jeigu prašymas nėra pateikiamas, tuomet papildomos atostogos kompensuojamos išmokant vienkartinį 50 % vidutinio mėnesio darbo užmokesčio dydžio priedą.

Taip pat minėtos kolektyvinės sutarties trečiajame priede yra įtvirtinta tvarka, pagal kurią darbuotojams, turintiems tam tikrą darbo stažą AB „Lietuvos geležinkeliai“ yra suteikiama teisė gauti prieskaitą prie atlyginimo (valandinio atlygio) už išstarnautus metus. Pažymėtina, kad šie darbo santykiai nėra reglamentuoti įstatyme.

Darbo kodekso 193 straipsnyje yra įtvirtinta, kad už „viršvalandinį darbą ir darbą naktį yra mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio. Muitinės informacinių sistemų centro kolektyvinės sutarties punkte 3. 5 nurodyta, kad kai apskaitiniu laikotarpiu yra viršijamas pareigūnams ir darbuotojams nustatytas darbo valandų skaičius, šis viršytas darbo laikas kompensuojamas jų pageidavimui įstatymų nustatyta tvarka arba pridedant prie kasmetinių atostogų. Taigi yra nustatyta kita kompensavimo tvarka – pridedant dirbtų viršvalandžių laiką prie kasmetinių atostogų.

Galima daryti išvada, kad kolektyvinės sutarties šalys, kaip sutartinės teisėkūros subjektai, užpildydamos teises spragas sukuria tam tikras elgesio taisykles, kurios neturi riboti darbuotojų teisių ir interesų.

Kaip jau buvo minėta imperatyvus darbo santykių reguliavimas ne visada yra tikslingas, darbo teisiniams santykiams yra būdingas dinamiškumas. Nors pagal apimtį, kolektyvinė sutartis yra mažiau stabili, tačiau jai būdingas lankstumas palyginti su darbo įstatymais. Jos yra dažniau peržiūrimos, greičiau atspindi darbo organizavimo pasikeitimus. Kolektyvinis sutartinis reguliavimo metodas išsiskiria didesne dinamika nei įstatymai, taip pat sugeba greičiau numatyti lokalinę specifiką, įmonės ypatumus, įvairių darbuotojų kategorijų padėtį⁸⁴.

⁸³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-06-11 nutarimu Nr. 497, „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“⁸³// Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3375

⁸⁴ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. – Москва: Дело, 1999, стр. 29-30

3.3.4 Papildomų darbo, socialinės ir buities lengvatų ir garantijų nustatymas

Kaip jau buvo minėta, įstatyminis reguliavimas nustato bendro pobūdžio garantijas visiems darbuotojams – minimalų darbo užmokestį, maksimalų viršvalandinių darbų skaičių per savaitę, dieną, minimalias kompensacijas nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, vidutinio darbo užmokesčio garantiją darbuotojui atliekant privalomą sveikatos tikrinimą ir t. t. Kolektyvinis sutartinis reguliavimas apima platesnį spektrą konkrečių klausimų, susijusių su darbo specifika tam tikroje įmonėje. Kolektyvinėje sutartyje atsižvelgiant į įmonės ekonomines galimybes gali būti nustatytos didesnės darbo lengvatos ir socialinės ekonominės sąlygos yra nustatytos įstatymų, norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties (Darbo kodekso 61 straipsnis 1 dalis). Normatyvinės nuostatos gali įtvirtinti papildomas nei numatytas įstatyme kompensacijas, priemokas, darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmą atsižvelgiant į infliaciją, perkvalifikavimo sąlygas, lengvatas darbuotojams, kurie mokosi savo iniciatyva, geresnių darbo sąlygų nustatymą ir pan. Žemiau pateiksime lokalinių normų, kurios papildo įstatyminį reguliavimą suteikiant darbuotojams papildomas darbo, socialines ir buities lengvatas ir garantijas.

1) Darbuotojų priėmimo į darbą teisinis reguliavimas.

UAB „Falck security“ numatyta pirmumo teisė būti priimtiems į laisvas darbo vietas – darbuotojams, kurie buvo atleisti iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, turi pirmumo teisę būti priimti į atsiradusias laisvas darbo vietas, atitinkančias jų žinias, kvalifikaciją, asmenines ir dalykines savybes, jeigu nuo darbuotojų skaičiaus mažinimo nepraėjo daugiau kaip šeši mėnesiai.

Dėl naujo darbo paieškoms laisvo laiko suteikimo – atleidžiant darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 str. darbdavys turi suteikti laisvo nuo darbinių pareigų laisvo laiko, kurio trukmė negali būti mažesnė nei 20% darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą – Darbo kodekso 130 str. 3 p. nustatyta, kad darbo paieškoms suteikiama 10 % darbo laiko normos.

Terminuotų darbo sutarčių sudarymas, kai darbas yra nenuolatinio pobūdžio, yra leidžiama sudaryti, kai tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje (Darbo kodekso 109 str. 2 d.), terminuota darbo gali būti sudaroma su darbuotojais, kurie priimami atlikti tam tikrą tikslinį arba konkretų laiko tarpą trunkantį darbą, taip pat su naujais priimamais darbuotojais esant būtinumui ir dėl bendrovės paslaugų kiekio ar skubotumo, kai

bendrovei laikinai prireikia darbuotojų, apie tai yra informuojama profesinė sąjunga⁸⁵, arba terminuota sutartis su naujai priimamais darbuotojais gali būti sudaroma: darbams, susijusiems su konkrečių projektų įgyvendinimu; kai darbuotojui būtina įgyti konkretaus darbo praktikos, siekiant užimti tam tikras darbo pareigas ateityje, esant padidėjusiam produkcijos poreikiui, produkcijos apkrovimui vykdyti⁸⁶.

2) Darbo sąlygos ir darbo organizavimas

UAB „Falck security“ kolektyvinė sutartis nustato šias darbo kodekse nereglamentuotas darbo sąlygas:

- 1) darbdavys, darbuotojams, kurie privalo laikyti fizinio pasirengimo testus, savo lėšomis suteikia sporto bazę su įranga;
- 2) darbdavys įsipareigoja atlyginti visas su persikvalifikavimu ar kvalifikacijos kėlimu susijusias būtinas išlaidas;
- 3) darbuotojams, kurių darbo postas yra už miesto, kuri yra darbuotojo darbo vieta, darbdavys kompensuoja kuro išlaidas, reikalingus nuvykti į darbą ir grįžti iš darbo, taip pat darbdavys gali kompensuoti iki 50% mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už kelionėje sugaištą laiką;
- 4) darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams pasišildyti maistą bendrovės patalpose, pagal galimybes aprūpintose būtina buitine technika ir būtinais stalo indais.

Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinės sutarties 3.6 punkte nurodytas spec. drabužių ir avalinės skyrimas valytojoms ir virėjoms ir pastatų priežiūros darbininkams .

3) Darbo sutarčių nutraukimas.

AB „Lietuvos geležinkeliai“ nustatyta, kad pirmumo teisę būti paliktiems darbe, be Darbo kodekse numatytų atvejų, suteikiama: turintiems aukštesnę kvalifikaciją; neturintiems drausminių nuobaudų; neturintiems kitų pragyvenimo šaltinių; turintiems šeimoje daugiau išlaikytinių vienam darbingam šeimos nariui.

4) Papildomų atostogų suteikimas.

AB „Lietuvos geležinkeliai“ susitarime Nr. 7 nustatyta, kad lokomotyvų ir elektrinių bei dyzelinių traukinių mašinistams, mašinistų padėjėjams ir mašinistų instruktoriams sudaroma galimybė gauti papildomas 14 dienų atostogas pateikus prašymą, jeigu prašymas nėra pateikiamas, tuomet papildomos atostogos kompensuojamos išmokant vienkartinį 50 % vidutinio mėnesio darbo užmokesčio dydžio priedą.

⁸⁵ UAB „Falck security“ kolektyvinė sutartis, 2007

⁸⁶ AB „Achema“ kolektyvinė sutartis, 2005

UAB „Falck security“ kolektyvinėje sutartyje numatyta vienos dienos papildomų atostogų lengvata inkasacijos darbuotojams, kurių nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje yra daugiau nei trys metai (Darbo kodekso 168 straipsnyje nustatyta, kad papildomos atostogos suteikiamos už nepertraukiamąjį darbą darbovietėje, kurių suteikimo sąlygas ir tvarką reglamentuoja Vyriausybė. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003 – 04 – 22 Nr. 497⁸⁷ nustato, kad, kai darbuotojai turi didesnę nei 10 metų nepertraukiamojo darbo stažą darbovietėje, jiems suteikiamos 3 kalendorinių dienų trukmės kasmetinių papildomų atostogų).

AB „Achema“ kolektyvinėje sutartyje darbuotojams, savanoriškos ugniagesių draugovės nariams, kasmet suteikiama viena papildoma apmokama atostogų diena.

5) Dėl kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos.

Darbo kodekso 169 straipsnyje yra pateiktas sąrašas asmenų, kuriems suteikiama teisė pasirinkti atostogų laiką, Kasmetinių atostogų laiką turi teisę pasirinkti : turintys vaikų iki 16 metų ir turintys didesnę nei 15 metų tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje stažą (muitinė).

6) Atostogos dėl asmeninių priežasčių.

Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalyje reglamentuotas nemokamos atostogos, kai kuriose sutartyse yra suteikiamos mokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių.

AB „Achema“ mokamos papildomos trijų darbo dienų atostogos suteikiamos: darbuotojo vestuvėms pirmą kartą, dėl mirties darbuotojo šeimoje (tėvų, vaikų, vyro, žmonos), gimus darbuotojo vaikui. UAB „Falck security“ mokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių suteikiamos: santuokai sudaryti – dvi dienos; mirus darbuotojo tėvams, įtėviams, broliui, seseriai, sutuoktiniui, sugyventiniui – 1 kalendorinė diena.

UAB „Statoil Lietuva“ - mokamos laisvos dienos suteikiamos: mirus šeimos nariui – trys kalendorinės dienos, darbuotojo santuokos atveju – viena kalendorinė diena.

7) Nemokamų atostogų suteikimo tvarka

Darbo kodekso 184 straipsnyje nustatyti atvejai, kada darbuotojui gali būti suteikiamos nemokamos atostogos, dėl kitų priežasčių nemokamos atostogos gali būti suteiktos kolektyvinėje sutartyje. „Falck security“ nustatyta, kad darbuotojui, kurio darbo stažas ne mažiau kaip vieneri metai, darbuotojui prašant ir darbdaviui sutinkant gali būti suteikiamos pageidaujamos trukmės atostogos, bet ne ilgesnės kaip šeši mėnesiai per metus. AB „Achema“ – nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojo ir darbdavio bendru susitarimu.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-22 nutarimas Nr. 497. „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 39-1787

8) Papildomos pertraukos.

Muitinės informacinių sistemų centro kolektyvinėje suteikiama didesnė nei norminiame akte nustatyta speciali pertrauka. Pareigūnams ir darbuotojams, dirbantiems kompiuteriu ne mažiau kaip pusę darbo dienos, po vienos darbo valandos turi teisę pasinaudoti penkiolikos minučių specialia pertrauka. Sveikatos ministro įsakyme 2004 02 12 dėl LR higienos normos HN 32:2004 „Darbo su videoterminalais saugos ir sveikatos reikalavimai“ nustatyta 5 (10) min. pertrauka.

9) Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos.

Priedai mokami už darbuotojų pavadavimą arba kai padidinamas darbų mastas.

UAB „Falck security“ susitarime dėl darbo užmokesčio galima išskirti šias papildomas sąlygas, kurių nenustato įstatymai:

- a) jeigu darbuotojas šalia savo pareigų atlieka laikinai nesančio darbuotojo darbą, jeigu tai nenumatyta pareigybinėje instrukcijoje ar kituose dokumentuose, kaip to darbuotojo darbo funkcija, tokiam darbuotojui mokama 50 % nesančio darbuotojo mėnesinio atlygio priedas, darbuotojas negali vienu metu pavaduoti daugiau kaip vieną darbuotoją;
- b) kai dėl padidėjusio darbų masto, darbuotojas atlieka papildomą darbą nesulygtą darbo sutartimi, jam mokama darbuotojo ir darbdavio sutarta priemoka;
- c) nuo gruodžio 24 dienos 19 valandos iki 24 valandos ir nuo gruodžio 31 dienos 19 valandos iki 24 valandos bendrovėje dirbantiems darbuotojams mokamas dvigubo dydžio darbo užmokestis.

AB „Lietuvos geležinkeliai“ nustatyta:

- a) Priklausomai nuo mokinių skaičiaus yra nustatyti atitinkamai skirtingi mėnesinės algos priedai už neseniai priimtų darbuotojų mokymą bei vadovavimą praktikai.
- b) Už viršvalandinį darbą mokamas 1, 65 darbuotojui nustatytas valandinis atlygis (Darbo kodekso 193 straipsnyje nustatyta, kad už viršvalandinius darbus mokama ne mažiau kaip 1,5 darbuotojo darbo užmokesčio).

Esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis darbo sąlygomis yra mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, tarifinis atlygis, konkretūs dydžiai nustatomo kolektyvinėse arba darbo sutartyse (Darbo kodekso 192 str. 1 d.). Atsižvelgiant į tai „Lietuvos geležinkeliai“ kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad darbuotojams dirbantiems lauko sąlygomis ir be kurių negalima užtikrinti

nepetraukiamo technologinio proceso, mokami 10% valandinio tarifinio atlygio už žiemos metu lauke atliekamus darbus.

Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinės sutarties 3.4 punktas įtvirtinta, kad pedagoginiams darbuotojams už papildomus darbus, atliekamus viršijant nustatytą darbo dienos trukmę (budėjimą pertraukų metu, ekskursijų organizavimą ir pan.) apmokama pagal suderintą įkainių lentelę (sutarties priedas Nr. 1).

10) Apmokomos mokymosi atostogos.

Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėje sutartyje arba šalių susitarimu. Darbdavys įpareigotas mokėti tik tais atvejais, kai darbuotojas turi įmonės siuntimą.

AB „Achema“ darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus į aukštesniasias ir aukštąsias mokyklas savo iniciatyva, o taip pat savo iniciatyva mokosi specialybių, nesusijusių su jų atliekamomis pareigomis ir padalinio ar bendrovės poreikiais, už suteikiamas mokymosi atostogas mokamas tarifinis atlyginimas.

Muitinės informacinių sistemų centro kolektyvinėje sutartis tokią teisę suteikia pareigūnams ir darbuotojams besimokantiems savo iniciatyva, per mokymosi atostogas mokama ne mažiau nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta minimali alga.

Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinėje sutartyje taip pat nustatyta darbuotojo, kurio įvertinimai yra geri, teisė gauti minimalų darbo užmokestį, jeigu jis mokosi savo iniciatyva.

11) Kompensacinių išmokų išmokėjimas.

UAB „Falck security“ - dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojui išmokama numatyto dydžio jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepetraukiamąjį darbo stažą bendrovėje, darbuotojai, kurie išdirbo nuo 12 iki 36 mėnesių, nuo 36 iki 64 mėnesių, nuo 120 iki 240 mėnesių, daugiau kaip 240 mėnesių, mokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka daugiau nei nustatyta Darbo kodekse.

UAB „Statoil Lietuva“ – darbuotojas atleidžiamas iš darbo šalių susitarimu, gali dėti su darbdaviu dėl kompensacijos.

12) Premijavimo ir skatinimo tvarka.

Darbdaviai numato darbuotojų premijavimo arba skatinimo programas, pvz. AB „Achemos“ padalinio vadovai pagal personalo skatinimo procedūras, materialiai skatina darbuotojus, įvertinant jų indėlį vykdant darbo ir gamybinius rodiklius. UAB „Falck security“ esant bendrovės pelnui, darbuotojams už ypatingas pastangas ar nuopelnus gali

būti išmokamos proginės ir kitokios premijos. Tiek AB „Achema“ tiek AB „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojai premijuojami už gerą ar ilgametį darbą sukakus jubiliejui, pabrėžtina, kad šiose įmonėse yra įkurti specialūs paramos fondai.

12) Garantijos profesinėms sąjungoms.

Darbo kodekso 23 straipsnio nuostatos įtvirtina tik pagrindines darbdavio pareigas darbuotojų atstovų atžvilgiu, savo ruožtu socialiniai partneriai praplėtė šias nuostatas, suteikiant papildomas, įstatyme nenustatytas, garantijas darbuotojų atstovams.

Pvz. UAB „Statoil Lietuva“ darbdavys profesinės sąjungos centrinio komiteto nariams suteikia 224 darbo valandų per metus profesinės sąjungos veiklai, už tai mokant darbo užmokestį, taip pat dalinai padengia profesinės sąjungos komiteto kambario nuomos, patarnavimų, telefono, fakso, interneto, elektroninio pašto išlaidas, tačiau ne daugiau kaip 500 Lt. Muitinės informacinių sistemų centro kolektyvinėje sutartyje profesinės sąjungos atstovams, dalyvaujantiems komisijų darbe skiriama 10 valandų darbo laiko per mėnesį, už šį laiką mokamas darbo užmokestis.

13) Ekonominės ir socialinės sąlygos.

Vilniaus savivaldybės miesto administracijos ir darbuotojų kolektyvinėje sutartyje numatyta kiekvienais kalendoriniais metais skirti 5000 Lt savivaldybės administracijos darbuotojų švietimui, kultūrinei ir sportinei veiklai.

UAB „Falck security“ – yra nustatytos šios papildomos socialinės garantijos: galima būtų išskirti šias papildomas garantijas: mirus darbuotojui arba darbuotojo šeimos nariui, darbdavys išmoka vienkartinę 500 Lt dydžio pašalpą; bendrovės darbuotojui, kuriam gimė vaikas ir kuris yra išdirbęs bendrovėje ne mažiau kaip vienerius kalendorinius metus, išmokama 200 Lt dydžio vienkartinė pašalpa už kiekvieną vaiką; visi darbuotojai dirbantys darbovietėje apdraudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbo metu, pakeliui iš/į darbą; bendrovė darbuotojams ir išdirbusiems bendrovėje ne mažiau kaip vienerius metus ir auginantiems ne mažiau kaip tris vaikus, besimokančius įstatymų nustatyta tvarka įregistruotose bendrojo lavinimo mokyklos pradinėse klasėse, jiems raštu pageidaujant, skiriama 100 Lt dydžio pašalpa (už kiekvieną vaiką, besimokantį pradinėje klasėje) prieš mokslo metų pradžią.

AB „Lietuvos geležinkeliai“ socialinės paskirties poreikiams tenkinti bei darbuotojų materialinei paramai teikti sukurtas socialinių reikmių fondas. Iš socialinių reikmių fondo, esant sunkiai materialinei padėčiai gali būti skiriama materialinė pašalpa:

- a) darbuotojams auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 16 metų amžiaus, o besimokančių iki 18 metų, esant tik vienam iš tėvų – du ir daugiau vaikų, taip pat auginantiems neįgalųjį vaiką;

- b) pirmą kartą susituokusiems;
- c) mirus darbuotojui arba artimam šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikams, tėvams), taip pat pensininkui, išdirbusiam geležinkelių transporto sistemoje 20 ir daugiau metų, materialinė pašalpa gali būti skirta jo šeimai.
- d) darbuotojams, sulaukusiems 50 ir 60 metų jubiliejaus, taip pat išeinantiems iš darbo sulaukus pensinio amžiaus gali būti skiriama iki vieno vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio premija.
- e) dalinai dengiamos darbuotojų studijų išlaidos aukštosiose mokyklose.
- f) dalinai kompensuoti darbuotojų nepilnamečių vaikų poilsio Ignalinos moksleivių stovykloje išlaidos.
- g) dengti darbuotojų diagnostinių sveikatos tikrinimų medicinos įstaigose bei gydymosi sanatorijose išlaidas

AB „Achema“ – šeimoms, auginančioms tris ir daugiau vaikų, taip pat šeimoms, kurių abu sutuoktiniai dirba bendrovėje ir bent vienas iš jų yra jaunesnis kaip trisdešimties metų, sumokamos lopšelių darželių išlaidos, jeigu kiekvienas šeimos nariui tenka mažiau nei trys MGL per mėnesį; išskirtiniais atvejais aukštos kvalifikacijos darbuotojams bei perspektyviems specialistams padedama įsigyti gyvenamąjį plotą, skiriant kreditus jam pirkti iš turimų lėšų; skiriamos vienkartinės pašalpos darbuotojų mirties atveju; laidotuvėms skiriamas nemokamai transportas.

Didelę reikšmę papildant darbo teisinių santykių įstatyminių reguliavimą turi būtent tos lokalinės normos, kuriomis nustatomos papildomos darbo, socialinės ir ekonominės garantijos ir lengvatos. Išanalizavę normatyvines nuostatas, jose radome nemažai tokių sąlygų, kuriose įtvirtinta darbuotojams suteikiamų garantijų ir lengvatų užtikrinimo tvarka. Galima būtų daryti išvadą, kad būtent darbuotojams papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų nustatymas yra socialinių partnerių labiausiai realizuojama įstatymo papildymo funkcijos dalis. Atlikus nuostatų, nustatančių darbuotojams suteikiamas lengvatas bei garantijas, turinio analizę, pastebėjome, kad vis dėlto nemažai tokių nuostatų tiesiog atkartoja teisės aktuose nustatytas taisykles, įtvirtinančias minimalias darbuotojams suteikiamas garantijas.

Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalyje nustatytas sąrašas sąlygų, dėl kurių darbuotojams turi būti suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, 2 dalyje numatyta, kad kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė, taip pat yra įtvirtinta galimybė kolektyvinių derybų šalims kolektyvinėje sutartyje nustatyti didesnės trukmės ir kitų rūšių kasmetines papildomas atostogas. Jurbarko vaikų lopšelio darželio „Nykštukas“ kolektyvinės sutarties III susitarimo 50

punkte yra įtvirtinta, kad darbuotojams turintiems nepertraukiamąjį 10 metų darbo stažą vienoje darbovietėje suteikiamos papildomos atostogos (3-6dienų, proporcingai dirbtam laikotarpiui). Pastebėtina, kad šioje kolektyvinėje sutartyje nustatytos papildomų atostogų trukmė ir suteikimo tvarka taisyklės atkartoja 2003 m. balandžio 22 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“⁸⁸ nuostatas. Teisės aktų normas, nustatančias darbuotojų garantijas, atkartojančios nuostatos įtvirtintos ir kitose darbe nagrinėjamos kolektyvinėse sutartyse.

Pvz. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinės sutarties 6.3 punkte nustatyta, kad „viršvalandinis darbas draudžiamas, įstaigos vadovas gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato Darbo kodeksas 151 straipsnis“.

Jurbarko lopšelio – darželio „Nykštukas“ kolektyvinės sutarties 6.3 punkte įtvirtinta nemokamų atostogų suteikimo tvarka: darbuotojams, kurie mokosi savo iniciatyva suteikiamos nemokamos atostogos pagal mokymo įstaigos išduotą pažymą, ši nuostata nustatyta remiantis Darbo kodekso 184 straipsnio 2 dalimi (nemokamų atostogų suteikimas dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka). Tačiau mokymosi atostogų suteikimo tvarka nustatyta Darbo kodekso 181 straipsnyje.

Šios nuostatos vadinamos apsimestinėmis nuostatomis, jos formuluojamos kaip normatyvinės elgesio taisyklės, tačiau *de facto* tik atkartoja jau egzistuojančias įstatymų nuostatas⁸⁹.

Jurbarko vaikų lopšelio darželio „Nykštukas“ 67 kolektyvinės sutarties punkte nustatyta, kad už papildomą pareiginiuose nuostatuose nenumatytą darbą gali būti mokami priedai ir priemokos. Šiuo atveju darbdavys pasilieka savo nuožiūrai spręsti kuomet išmokėti šią priemoką.

Vilniaus savivaldybės darbuotojų ir darbdavio sudarytoje kolektyvinėje sutartyje numatyta pašalpa darbuotojui, kuri gali būti skiriama, jeigu yra raštiškas prašymas ir pateikti atitinkami minėtas aplinkybes patvirtinantys dokumentai. Darbdavys nėra įpareigotas sumokėti pašalpą, o spręsti tai vienasmeniškai.

Taip pat Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinės sutarties 4.9 punktas nustato, kad „esant finansinėms ir teisinėms galimybėms, darbdavys įsipareigoja išmokėti vienkartinę 1,5 MGL dydžio pašalpą darbuotojams atsidūrusiems sunkioje situacijoje (artimųjų mirtis, sunkios ligos, gaisras ir pan.)“. Šios sutarties 2.10 punkte

⁸⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-22 nutarimas Nr. 497. „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 39-1787.

⁸⁹ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius. Valstybės įmonės registras. 2009, p. 187.

nustatyta, kad, sudarant darbo grafiką (pamokų tvarkaraštį), esant galimybei ir nepažeidžiant Higienos normų, atsižvelgiama į mokytojams svarbias aplinkybes. Iš normos turinio matyti, kad darbdavys numato galimybę sudaryti darbo grafiką, atsižvelgdamas į mokytojo pageidavimus bei svarbias aplinkybes, tačiau pareiga darbdaviui nėra nustatyta.

Aukščiau pateikti pavyzdžiai įtvirtina nuostatas deklaracijas, kurios formuluojamos kaip normatyvinio pobūdžio taisyklės, tačiau *de facto* nė viena šalis nepriima konkreto elgesio įsipareigojimų⁹⁰.

Galima daryti išvadą, kad kolektyvinėse sutartyse yra įtvirtinama nemažai „apsimestinių nuostatų“ ir „nuostatų deklaracijų“. Nors įstatymų leidėjas ir suteikė teisę darbo santykių šalims nustatyti papildomas garantijas ir lengvatas, norminės kolektyvinių sutarčių dalies analizė rodo, kad darbdavys dažnai pasilieka teisę sau spręsti dėl šių garantijų ir lengvatų suteikimo. Tai siejama su darbuotojų atstovų pasyvumu, nes jie derėdamiesi dėl papildomų lengvatų ir privilegijų nustatymų nesiima aktyvių priemonių, nors jie, kaip darbuotojų atstovai turėtų inicijuoti kolektyvines derybas dėl šių darbuotojams palankių sąlygų įtvirtinimo kolektyvinėje sutartyje. Tam, kad išvengti ginčų tarp darbo teisės subjektų ateityje, mūsų nuomone, šios nuostatos turėtų būti konkretinamos.

3.3.5 Įmonės kolektyvinės sutarties norminių nuostatų ir norminių teisės aktų nuostatų santykis

Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje yra nustatyta, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, dėl darbo sąlygų pabloginantys darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Sprendžiant normatyvinių nuostatų ir norminių teisės aktų nuostatų konkurencijos klausimą turėtų būti atsižvelgtą į *in favorem* principą – darbuotojui palankesnes sąlygas nustatanti norma visada turi viršenybę kitų normų atžvilgiu.

G. Dambrauskienė⁹¹ analizuodama kolektyvinių sutarčių turinį bei jų santykį su kitais įstatymais nurodė, kad kolektyvinių sutarčių norminę dalį gali sudaryti tik tokios sąlygos, kurios didintų darbuotojų darbo teisių garantijas, taip pabrėždama *in favorem* principo, lemiantį valstybinio reguliavimo ir kolektyvinių sutarčių teisinių normų santykį,

⁹⁰ Ten pat, p. 188

⁹¹ Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4).//Personalo vadyba, 2002, Nr. 6 (52),p. 7.

reikšmę. Tokios pat nuomonės laikosi ir N. Kasiliauskas teigdamas, kad kolektyvinės sutarties norminę dalį galima numatyti tik tokias sąlygas, kurios didina darbuotojų teisių garantijas.⁹²

Tačiau Darbo kodekse yra nuostatų, kurios atrodo pablogintų darbuotojų darbo teisių apsaugą (Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalis, 255 straipsnio 1 dalies 7 punktas). Šias nuostatas įstatymų leidėjas leidžia nustatyti kolektyvinių derybų metu, tokiu būdu įstatymų leidėjas skatina socialinį dialogą.

R. Krasauskas oponuodamas šiai nuomonei (kad kolektyvinės sutarties norminė dalis gali nustatyti tik darbuotojų garantijas didinančias sąlygas), teigia, kad nustatyti ar kolektyvinės sutarties sąlygos didina darbuotojų teisių garantijas, ar ne, neretai Darbo kodekse *expressis verbis* paliekama pačioms šalims. Tokiu būdu Lietuvos įstatymuose, be *in favorem* principo, yra įtvirtinamas *in peius* principas.⁹³

Taip pat R. Krasauskas pažymi tuomet, kai kolektyvinėje sutartyje įtvirtinamos nuostatos *de facto* sumažinančios darbuotojų teises garantijas, neturėtų būti vertinamos kaip darbo įstatymų pažeidimai, jeigu jas priimant buvo paisoma šių reikalavimų:

1. derybos dėl šių nuostatų vyko laikantis visų Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalyje įtvirtintų socialinės partnerystės principų.
2. derybų dėl kolektyvinės sutarties metu darbo teisės subjektai tinkamai įgyvendino savo pareigas ir teises.
3. darbo kodeksas ir įstatymai tiesiogiai nedraudė darbo santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti konkrečių tarpusavio teisių ir pareigų (Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje *inter alia* numatyta, kad tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais).⁹⁴

Teisės teorijoje teisės normos skirstomos į imperatyvias ir dispozityvias teisės normas. Darbo kodeksas nenumato, kokiais kriterijais reikia remtis, kad nustatyti ar konkreti norma yra imperatyvi. ES mastu imperatyvių normų darbo teisėje sąrašas yra nustatytas 1996 – 12-06 Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Pagal šią direktyvą imperatyviomis darbo teisės normomis laikytinos tokios normos: maksimalus darbo ir

⁹² Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius. 2005, p. 115.

⁹³ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius 2009, p. 222.

⁹⁴ Ten pat. 223 – 224.

minimalus poilsio laikas, minimali mokamų metinių atostogų trukmė, minimalios darbo užmokesčio normos, įskaitant apmokėjimą už viršvalandžius, profesinės sveikatos, darbo saugos ir higienos reikalavimai, apsaugos priemonės, skirtos nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti, vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims bei kitos nediskriminavimo nuostatos.⁹⁵

Imperatyvių normų nustatymu Darbo kodekse yra siekiama apginti darbuotoją, kaip silpnesniąja darbo teisinių santykių subjektą šalį.

Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta, kad įmonėse, įstaigose, organizacijose gali būti priimami lokalūs teisės aktai, kurie gali nustatyti įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas, palyginti su nustatytomis įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms grupėms. Ši nuostata reiškia, kad tiek įstatymai ir norminiai teisės aktai nustato minimalias darbo sąlygas, o lokalūs teisės aktai neturi pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kuri nustatyta įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose. Taigi į įmonės kolektyvinę sutartį negalima įtraukti sąlygų, kurios neleistų taikyti vienu ar kitu teisės normų ar nustatytų darbo sąlygas blogesnes nei numatyta įstatymuose arba kituose norminiuose teisės aktuose.

Darytina išvada, kad lokalinės normos, kurios pablogina darbuotojų padėtį palyginti su ta, kuri įtvirtinta įstatymuose, turi būti pripažinta negaliojančia ir neturi būti vykdoma (Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprenddamas civilinę bylą Nr. 3K-3-150/2009⁹⁶, kurioje ieškovas reikalavo pripažinti kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nuostata, kaip bloginančią darbuotojų padėtį palyginti su nustatyta įstatyme. Kasatorius reikalavo pripažinti kolektyvinės sutarties nuostatą, kuri įtvirtina mažesnę nei nustatyta įstatyme priemoną už viršvalandinį darbą (kolektyvinėje sutartyje buvo nustatyta, kad už viršvalandinį darbą yra mokama 100 procentinė priemoka už viršvalandinį darbą, nors Darbo kodekso 193 straipsnyje yra nustatyta, kad už viršvalandinį darbą turi būti mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje civilinėje byloje nurodė, kad darbuotojui mažiau palankių sąlygų, negu nustato norminiai teisės aktai, įtvirtinimas vienoje

⁹⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Justitia, 2005.P.272.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š., V. T., A. D., J. D., A. B., A. Z., R. E., A. B., A. Č., I. N., P. B., V. Š., P. M., G. A., A. R., R. D., Č. Š., K. Š., A. B., V. R., J. N., R. G., Š. R., E. A., G. K., E. P., K. K., D. S., V. Z., R. Z., K. K., R. L., A. K., D. M., K. M., V. V. prieš valstybės įmonę Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkciją, Nr. 3K-3-150/2009, kat. 8.4; 12.4; 14.5.

kolektyvinės sutarties nuostatoje savaime nereiškia, kad kolektyvinėje sutartyje, įvertinus visas joje išdėstytas darbuotojų darbo sąlygas ir socialines garantijas, nustatyta blogesnė darbuotojų padėtis, palyginus su ta padėtimi, kuri įtvirtinta Darbo kodekse ir kituose teisės norminiuose aktuose. Šiuo atveju nepakanka įvertinti vieną iš kolektyvinėje sutartyje nurodytų darbuotojo darbo sąlygų, nes išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėties kolektyvinės sutarties galima daryti tik įvertinus tokios sutarties sąlygų visumą, t. y. pasvėrus, ar tam tikros darbuotojų padėties gerinančios sąlygos kompensuoja kitas sąlygas, taip pat tas, kurios, darbuotojų teigimu, blogina jų padėtį. Be to, svarbu įvertinti ir tai, kad derybose dėl kolektyvinės sutarties dalyvauja tiek darbdavio, tiek darbuotojų kolektyvo atstovai, be kurių abipusio pritarimo negalėtų būti primamos kolektyvinė sutartis ir atskiros šios sutarties sąlygos. Be to, Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje, kurioje nustatytas draudimas bloginti darbuotojų padėtį kolektyvinėje sutartyje, nurodyta, kad kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis). Nustatyti ar kolektyvinės sutarties nuostatos didina ar ne darbuotojų garantijas Darbo kodekse neretai paliekama kolektyvinės sutarties šalims.

Tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika, mūsų nuomone, yra ydinga. Darbo kodekso 193 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad už viršvalandinius darbus mokama ne mažiau nei pusantro darbuotojo darbo užmokesčio, draudžia nustatyti mažesnę priemoką, nei nustatyta įstatyme, šiuo atveju įstatymas nustato minimalią sąlygą, kuri gali būti tik padidinama, bet nemažinama. Todėl tokia nuostata, kuri nustato mažesnę priemoką už viršvalandinį darbą turi būti pripažįstama teismo tvarka negaliojančia. Nes, kaip buvo aptarta aukščiau, negalioja kolektyvinių sutarčių nuostatos pabloginančios darbuotojų padėties palyginti su ta, kuri nustatyta įstatyme.

Tačiau iškyla klausimas kas gali ginčyti kolektyvinėje sutartyje nustatytą nuostatą? Nes įstatymiškai šis klausimas nėra sureguliuotas.

Tačiau, atsižvelgiant į Darbo kodekso 22 straipsnio 2 dalies 8 punkte įtvirtintą taisyklę: kad darbuotojų atstovų, kaip viena iš pagrindinių atstovavimo teisių - „skūsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujančio asmens veiksmus“, - galima daryti išvada, kad darbuotojų atstovas gali skūsti kolektyvinėje sutartyje įtvirtintą nuostatą. Bet ar gali atskiras darbuotojas ginčyti kolektyvinės sutarties nuostatą?

Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnaginėjusi ieškovo kasacinį skundą⁹⁷, kuriuo jis ginčijo kolektyvinėje sutartyje įtvirtintą nuostatą, prieštaraujančią Konstitucijai, konstatavo, kad ieškovas ieškiniu prašė apginti ne tik jo, bet ir kitų įmonėje dirbančių asmenų interesą, tačiau ieškovas neturi teisės tų asmenų įgaliojimų atstovauti teisme. Profesinė sąjunga, bet ne atskiras darbuotojas dalyvauja derantis su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, ją sudaro ir kontroliuoja jos vykdymą. Taigi sutarties šalimi yra ne atskiras įmonės darbuotojas, bet jų visuma – įmonės darbuotojų kolektyvas, todėl ieškovas negali ginčyti kolektyvinės sutarties nuostatos.

Apibrėžiant galima teigti, kad darbuotojas negali skųsti teismui kolektyvinėje sutartyje įtvirtintą įstatymui prieštaraujančią nuostatą, nes jis neturi kitų įmonėje dirbančiųjų asmenų įgaliojimo atstovauti teisme, tokią teisę turi darbuotojų atstovai, nes tokia jų teisė yra įtvirtinta Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 7 punkte.

2009 m. liepos 23 d. Darbo kodekso pataisos⁹⁸ apribojo *in favorem* principo taikymą konkrečiais atvejais (Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalį, 130 straipsnio 1 ir 3 dalis ir 203 straipsniuose yra nustatyta, kad socialiniai partneriai tam tikrais atvejais kolektyvinėje sutartyje gali nustatyti darbuotojui mažiau palankias sąlygas, negu nustato Darbo kodeksas). Įstatymų leidėjas, šias Darbo kodekso pataisas grindė būtinumu ekonominės krizės laikotarpiu lanksčiau ir moderniau reglamentuoti darbo teisinius santykius, taip pat aiškinamajame rašte buvo pažymėta, kad „toku būdu bus sudarytos teisinės prielaidos ne tik lankstesniam ir modernesniam darbo santykių reglamentavimui, kuris atitiktų darbuotojo ir darbdavio interesus, bet ir būtų dar labiau skatinamas socialinis dialogas Lietuvoje bei diegiami lankstaus saugumo principai praktikoje“.⁹⁹

Tačiau tokia įstatymo leidėjo pozicija yra vertintina neigiamai, nes ji prieštarauja Darbo kodekso 4 straipsnio 4 daliai. Neigiamai Darbo kodekse nustatytą leidimą kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti darbuotojų padėtį bloginančias sąlygas įvertino ir Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamentas, kurio išvadoje¹⁰⁰ dėl minėtų Darbo kodekso pataisų 3 dalyje nurodyta, kad įstatymo projekto 3 ir kituose

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje J. Mekšriūnas v. AB „Lietuvos geležinkeliai“ nutartis Nr. 3K – 3 – 838/2003; bylų kategorija 12. 1.

⁹⁸ Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymą // Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas // 2009-04-01, Nr. XIP-473.

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto // 2009-06-25, Nr. XIP-473(2).

Darbo kodekso normas keičiančiuose straipsniuose numatytos taisyklės, pagal kurias kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos mažiau palankios darbo sąlygos palyginus su nustatytomis Darbo kodekse. Toks darbo teisinių santykių reguliavimas nepriimtinas, nes kolektyvinėje sutartyje siūloma apriboti jos šalių teises ir įtvirtinti jų susitarimo ribas. Svarstyta ar toks reguliavimas derinasi su Darbo kodekso 4 straipsnio taisyklėmis, pagal kurias įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka gali būti priimami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, nustatantys darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas su numatytomis įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys, vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.¹⁰¹

Atsižvelgiant į šią Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvadą, Darbo kodekso specialioje dalyje nustatytas leidimas įtraukti į kolektyvinę sutartį darbuotojų padėtį bloginančią nuostatą prieštarauja Darbo kodekso bendrosios dalies 4 straipsnyje 3 ir 4 dalyje įtvirtintoms taisyklėms. Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, kad lokaliais teisės aktais yra nustatomos nereglamentuotos darbo sąlygos ir papildomos su numatytomis įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms darbo grupėms, todėl įstatymai turi garantuoti šalių teises ir pareigas, kitus reikalavimus, o kolektyviniais susitarimais galima nustatyti tik nereglamentuotas ir papildomas darbo sąlygas.

¹⁰¹ Ten pat.

4 Įmonės kolektyvinės sutarties (norminių nuostatų) santykis su darbo sutartimi ir vietiniais teisės aktais

4.1 Įmonės kolektyvinės sutarties santykis su darbo sutartimi

Sutartinis darbo santykių reguliavimas turi dvejopą pobūdį: darbo santykiai gali būti reguliuojami tiek individualiai tiek kolektyviai. Darbo sutartis nustato darbuotojo ir darbdavio tarpusavio teises ir pareigas. Darbo kodekso 95 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad darbo sutarties šalys gali susilygti darbo sutartyje dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų, dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.).

Aišku, kad prieš turintį didesnę ekonominę ir valdžios potencialą darbdavį darbuotojas savo teises efektyviau galėtų ginti ne individualiai, o kolektyviai per jam atstovaujančią darbuotojų asociaciją.¹⁰² Taigi darbuotojui, kaip silpnajai darbo santykių šaliai yra sunku individualiai ginti savo teises, taip pat reikalauti palankesnių darbo sąlygų, papildomų garantijų, nei kolektyviai. Tokiu būdu kolektyvinės sutarties nuostatoms turi būti teikiama pirmenybė darbo sutarties atžvilgiu. Tai patvirtina ir Darbo kodekso 93 straipsnis, kuriame nustatytas darbuotojo įsipareigojimas dirbti tam tikrą darbą bei paklusti darbovietėje nustatytai tvarkai ir darbdavio įsipareigojimas suteikti sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui susulygtą darbo užmokesį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas kolektyvinėje sutartyje; taip pat Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalis leidžia šalių susitarimu susilygti dėl kitų darbo sutarties sąlygų (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.), jei tokių nedraudžia nustatyti kolektyvinė sutartis.

Tačiau nors įstatymų leidėjas ir įtvirtino kolektyvinių sutarčių nuostatų viršenybės principą, kartu yra pripažįstama darbo sutarties sąlygų, kurios nustato palankesnes darbo sąlygas, viršenybė. Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata leidžia teigti, kad darbo sutartyje galima susilygti dėl darbuotojui palankesnių sąlygų, nei numatyta Darbo kodekse, įstatymuose, norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinių sutarčių nuostatuose.

Norėtume pabrėžti, kad tarptautinė praktika nustatydamą darbo sutarties ir kolektyvinės sutarties santykį priėjo išvados, kuri įtvirtinta TDO rekomendacijos Nr. 91 „Dėl kolektyvinių derybų“, ji teigia, kad:

¹⁰² Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė. 1999. 33(1). P. 9.

- 1) kolektyvinė sutartis sieja ją pasirašiusias šalis, taip pat asmenis, kurių iniciatyva ji buvo sudaryta, tokiu būdu darbo individualioje sutartyje negali būti sąlygų, kurios prieštarauja kolektyvinės sutarties nuostatomis;
- 2) jeigu individualių darbo sutarčių sąlygos prieštarauja kolektyvinei sutarčiai, tuo pabloginant darbuotojo padėtį, jie turi būti pripažinti negaliojančiais ir automatiškai juos turi pakeisti tam tikros kolektyvinių sutarčių nuostatos.
- 3) tačiau, jeigu individualios darbo sutarties sąlygos yra palankesnės darbuotojams, nei kolektyvinės sutarties nuostatos, tuomet turi būti taikomos individualios sutarties nuostatos.

Taigi nors ir yra nustatytas privalomas kolektyvinės sutarties ir įtvirtinta jos viršenybė individualios sutarties atžvilgiu, tačiau kartu ir pripažįstama individualios sutarties palankesnių sąlygų darbuotojams viršenybė kolektyvinės sutarties atžvilgiu.

Atsižvelgiant į tai, kad, nors darbo sutartis ir kolektyvinė sutartis skiriasi pagal juridinę galią, nustatant jų tarpusavio santykį reikėtų vertinti jų įtvirtintas atskiras nuostatas, nustatančias šalių teises ir pareigas. Esant darbo sutarties sąlygų ir kolektyvinės sutarties nuostatų konkurencijai, pirmenybė turi būti teikiama sąlygoms, kurios yra naudingesnės darbuotojams, šiuo atveju yra taikomas *in favorem* principas.

Tačiau kai kuriuose valstybėse atsižvelgiant į socialinę – ekonominę padėtį įstatymų leidėjas nustato išimtis taikant *in favorem* principą (darbo sutartys gali tik gerinti, bet ne bloginti darbuotojo padėtį palyginti su ta, kuri nustatyta įstatyme). Pvz. Lenkijoje yra leistina įtraukti į kolektyvinę sutartį normas, kurios blogina darbuotojų darbo sąlygas palyginti su ta, kuri įtvirtina įstatymas, jeigu tai suponuoja būtinybę užkirsti kelią arba apriboti nedarbo didėjimui. Dėl šių tikslų į įmonių kolektyvines sutartis leidžiama įtraukti normas, kurios pablogina darbuotojų padėtį palyginti su šakos ir teritorinėmis kolektyvinėmis sutartimis. JAV individualios darbo sutartys negali nei bloginti nei gerinti darbuotojo padėtį palyginti su ta, kuri nustatoma kolektyvinėje sutartyje.¹⁰³

4.2 Normatyvinių nuostatų santykis su vienasmeniškai darbdavio priimtais teisės aktais

¹⁰³ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – Москва: Дело, 1999. Стр. 399.

Darbuotojas sudarydamas darbo sutartį dėl darbo atlikimo įsipareigoja paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, šią jo pareigą suponuoja darbdavio pareiga nustatyti tam tikrą darbo tvarką. Siekiant užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, tvarką įmonėje, taip pat įstatyme numatytais atvejais darbdavys, įgyvendindamas pareigą, vienašališkai arba su darbuotojų kolektyvo pritarimu priima vienkartinio pobūdžio tvarkomuosius dokumentus, kuriais priimami ir atleidžiami darbuotojai; išleidžiami darbuotojai atostogų (kasmetinių ar tikslinių); skiriama dirbti viršvalandinius darbus; įforminamos darbuotojų komandiruotės; skiriamos drausminės nuobaudos; skelbiamos prastovos; organizuojami darbai, sudarant komisijas; įvedama suminė darbo laiko apskaita įmonėje; darbuotojai nušalinami nuo darbo ir pan. Taip pat darbdavys priima tvarkomuosius dokumentus, kuriuose yra įtvirtinamos elgesio taisyklės, taikomos darbuotojų grupei ir turinčios tęstinį pobūdį.¹⁰⁴ Darbo kodekse yra nemažai įtvirtintų nuostatų, kurios įgyvendinamos darbdaviui leidžiant įsakymus, potvarkius, pavyzdžiui Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad drausminė nuobauda skiriama darbdavio ir administracijos įsakymu, 288 straipsnio 1 dalyje – darbdavio atstovą savo įsakymu skiria darbdavys ir pan.

R. Krasauskas¹⁰⁵ atlikęs tyrimus, pastebėjo, kad neretai darbdavys vienasmeniais įsakymais ir potvarkiais patvirtina darbo tvarkos taisykles ar net įgyvendina Darbo kodekso nuostatas, kurios pagal įstatymą turi būti įgyvendinamos kolektyvinėmis sutartimis ar darbo tvarkos taisyklėmis, arba tik kolektyvinėmis sutartimis. Tokia praktika mūsų nuomone yra ydinga, nes kolektyvinių sutarčių sudarymas yra paremtas dvišalių dialogu, o vietiniai teisės aktų priėmimą suponuoja vienašaliais darbdavio veiksmai, dėl to kolektyvinės sutarties sudarymas suteikia santykiams didesnę kokybinę vertę nei kitų vietinių (lokalinių) teisės aktų sudarymas.

Kolektyvinė sutartis atspindi suderintus darbuotojų ir darbdavio interesus. Viena vertus, įmonės kolektyvinė sutartis yra aktas, užtikrinantis darbuotojų dalyvavimą sukuriant lokales teisės normas konkrečioje įmonėje, kita vertus, tai – aktas, numatantis gamybinės demokratijos galimybę ir leidžiantis darbuotojams dalyvauti įmonės valdyme. Darbdaviams kolektyvinės sutarties nauda pasireiškia gamyboje – jos nuostatomis

¹⁰⁴ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis, Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų Centras, 2009, P. 232.

¹⁰⁵ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis, Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų Centras, 2009, P. 237

siekama tobulinti gamybos procesą, kelti darbo organizavimą, gerinti produkcijos gamybą.¹⁰⁶

Tačiau teismų praktikoje aiškinant Darbo kodekso nuostatas, kurios įpareigoja tam tikrą klausimą sureguliuoti tik kolektyvinėje, kartais neatsižvelgiamą į kolektyvinės sutarties, kaip sutartinio darbuotojų kolektyvo ir darbdavio derybų rezultata. Lietuvos Aukščiausias Teismas nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K-3-396/2005,¹⁰⁷ aiškindamas Darbo kodekso 265 straipsnio 1 dalies taikymą, neskyrė tinkamo dėmesio kasatoriaus argumentui, kad visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartis yra neteisėta, nes *inter alia* darbdavys nebuvo sudaręs įmonės kolektyvinės sutarties, kurią, norint patvirtinti sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos eina arba atlieka darbuotojai, su kuriais darbdavys gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, pagal Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalį sudaryti būtina. Nagrinėdama bylą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija nustatė, kad atsakovo valdyba, kol bus priimta kolektyvinė sutartis, patvirtino sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos eina arba atlieka darbuotojai, su kuriais atsakovas gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, supažindino su nutarimu darbuotojus, todėl priėjo išvadą, kad atsakovas nepažeidė Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies imperatyvų.

Šioje nutartyje Lietuvos Aukščiausias Teismas kolektyvinę sutartį netiesiogiai prilygino vienašališkai darbdavio priimtam teisės aktui, šiuo atveju valdybos nutarimui. Toks sprendimas sumenkino kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio reikšmę, nes kolektyvinė sutartis- tai darbuotojų kolektyvo ir darbdavio derybų rezultatas, kuria atkurama socialinė pusiausvyra tarp darbuotojų ir darbdavio. Prilyginus kolektyvinę sutartį vienasmeniškai darbdavio priimamam vietiniui teisės aktui ištrinama riba tarp kolektyvinės sutarties, kaip socialinių partnerių susitarimo, ir vienasmeniškai darbdavio priimamų nurodymų. Tokiu atveju socialinio dialogo svarba sumenkinama, darbdavys praranda suinteresuotumą derėtis su darbuotojais bei jų atstovais.

Nepaisant tokių neigiamų pasekmių sutapatinant kolektyvines sutartis su vienašališkai leidžiamais teisės aktais, praktikoje yra nemažai pavyzdžių kuomet kolektyvinėse sutartyse šalys nustato, kad tam tikri santykiai gali būti reguliuojami

¹⁰⁶ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006, p. 100.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. rugšėjo 14 d. nutartis civilinė byla Nr. 3K-3-396/2005, *Inga Stašiskytė prieš Utenos rajono vartotojų kooperatyvą*.

vienasmeniais darbdavio aktais. R. Krasauskas¹⁰⁸ teigia, kad Lietuvoje sudarant kolektyvines sutartis socialiniai partneriai įtvirtina normatyvines nuostatas, kurios:

- 1) darbdavį įpareigoja kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais priimti konkretų vienasmenį vietinį (lokalų) teisės aktą. Pvz. Jurbarko vaikų lopšelio darželio „Nykštukas“ kolektyvinės sutarties 69 punktas nurodo, kad darbuotojo siuntimas į kvalifikacijos kėlimo kursus įforminamas direktoriaus įsakymu. Šiuo atveju kolektyvinės sutarties nuostatos įpareigoja darbdavį priimti sprendimą ir šie priimami vietiniai aktai neįtvirtina savarankiškų nuostatų.
- 2) teisiškai neįpareigoja darbdavio; priešingai, atsiradus kolektyvinėje sutartyje nurodytam juridiniam faktui darbdaviui paliekama elgimosi laisvė. UAB „Falck security“ kolektyvinės sutarties 6.6. punktas teigia, kad bendrovės vadovo įsakymu, gali būti skiriamos ir kitos pašalpos nei numatyta Darbo kodekse, kituose norminiuose teisės aktuose ir šioje kolektyvinėje sutartyje¹⁰⁹. Tokios nuostatos vertintinos kaip „nuostatos deklaracijos“, kurių kaip jau buvo minėta darbo II dalyje turi būti vengiama.

Darytina išvada, kad tuomet, kai įstatyme įsakmiai nurodyta, kad tam tikros sąlygos gali būti nustatytos tik kolektyvinėje sutartyje, tokių sąlygų darbdavys negali įtvirtinti vienasmeniškai leidžiamosiose vietiniuose teisės aktuose, nes jis gali priimti vietinius teisės aktus tik pagal kompetenciją, kuri nustatyta įstatyme ir kolektyvinėje sutartyje.

4.3 Kolektyvinės sutarties santykis su darbo tvarkos taisyklėmis

Vietiniai lokalūs teisės aktai – tai vietinės reikšmės teisės aktai, nustatantys įstatymų, Vyriausybės, kitos valstybės ir savivaldybių institucijų priimtų norminių teisės aktų nereguliuotas darbo sąlygas, privalomi tik tos įmonės darbo santykių subjektams – darbuotojui ir darbdaviui. Iš esmės vietinius teisės aktus sudaro darbuotojų įsipareigojimai, tai yra teisės normų, nustatančių darbuotojui privalomas elgesio taisykles, rinkinys, kitaip tariant, pagrindinių darbuotojų pareigų, kurias nustatant siekiama užtikrinti darbo drausmę, tinkamą darbo proceso organizavimą darbovietėje, sąvadas.¹¹⁰

¹⁰⁸ Krasauskas. R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis//Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų Centras, 2009, P. 240-241.

¹⁰⁹ UAB „Falck security“ kolektyvinė sutartis. Vilnius: 2007.

¹¹⁰ Krasauskas. R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis//Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų Centras, 2009. P. 230.

Darbo kodekso 230 straipsnyje yra įtvirtinta, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, kurias tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Prie darbo tvarkos taisyklių galima priskirti: vidaus darbo tvarkos taisykles (Darbo kodekso 230 straipsnis ir kt.), pareigybių aprašymai ir pareiginiai nuostatai (Darbo kodeksas, 232), įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai (Darbo kodekso 274 straipsnio 2 dalis).

Darbdavys yra įpareigojamas įstatymu, kitu norminiu teisės aktu priimti tam tikrus vietinius teisės aktus. Pavyzdžiui, vadovaujantis Vyriausybės 2006 -09 – 27 nutarimu Nr. 924 „Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašas“¹¹¹ darbdavys privalo priimti vietinį teisės aktą, kuriame bus nustatyta darbuotojo pažymėjimo išdavimo, laikymo, nešiojimo tvarką. Darbo kodekso 230 straipsnyje yra įtvirtinta, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, kurias tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais.

Darbdaviui naudinga priimti vietinius teisės aktus, nes tik tuomet, kai darbuotojas tiksliai žino savo funkcijas bei pareigas, atliekamus gamybinius bei technologinius procesus, darbdavys gali įrodyti, kad dėl darbuotojo darbo pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo atsirado žala. Lietuvos Aukščiausio Teismo Senato nutarimas Nr. 45 nurodo, kad darbuotojo darbo pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo pagrįstumą privalo įrodyti darbdavys, taip pat šiame nutarime yra įtvirtinta, kad darbdavys, siekiantis taikyti drausminę ir (arba) materialinę atsakomybę už įmonės technologinės ar komercinės paslapties atskleidimą, tokia atsakomybė turi būti aiškiai nurodyta įmonės vadovo priimtuose sprendimuose, kuriuose nurodoma kokia informacija yra laikoma komercine paslaptimi, taip pat ir nustatytos priemonės šiai paslaptčiai išsaugoti.¹¹²

Galima sutikti su R. Macijauskienės nuomone, kad darbo taisyklių egzistavimas turi dvejopą poveikį: darbdavys išsamiai išdėsto savo reikalavimus, o darbuotojas, susipažinęs su šiais reikalavimais, besąlygiškai jų laikosi, priešingu atveju jam atsiranda neigiamos pasekmės¹¹³.

Darbo tvarkos taisyklės ir įmonės kolektyvinė sutartis skiriasi savo teisine prigimtimi, nes kolektyvinė sutartis – tai socialinių partnerių derybų rezultatas, darbo

¹¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 924 „Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašas“ // Valstybės žinios 2006, Nr. 102-3948.

¹¹² Lietuvos Aukščiausio Teismo Senato nutarimas Nr. 45 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, 2004 m. birželio 18 d. // Teismų praktika: 2004, Nr. 21.

¹¹³ Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. // Jurisprudencija: 2004, T. 56 (48), p. 97-105

tvarkos taisyklės, nors ir yra derinamos su darbuotojų atstovais, tačiau tai iš esmės yra vienos darbo santykių šalies – darbdavio – valios išraiška, kuria jis įgyvendina savo pareigą organizuoti darbo procesą ir užtikrinti saugų ir sveikatai nekenksmingą darbuotojų darbą.¹¹⁴

Tiek darbo tvarkos taisyklėse, tiek kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos normatyvinės nuostatos yra privalomos įmonės darbuotojams, tačiau nuostatos įtvirtintos darbo tvarkos taisyklėse – privalomos elgesio taisyklės darbuotojams¹¹⁵ (pvz. nustatyta darbo laiko pradžia, darbo saugos reikalavimai, kurių darbuotojas privalo laikytis ir pan.), o įmonės kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos privalomos vykdyti ir darbuotojams, ir darbdaviui.

Atlikus Darbo kodekso įtvirtintų teisės normų analizę galima pastebėti, kad įstatymų leidėjas tam tikrus darbo santykius nukreipia reguliuoti arba į kolektyvines sutartis, arba į darbo tvarkos taisykles (pvz. Darbo kodekso 159 straipsnis 5 dalis (papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas nustatomi kolektyvinėse sutartyse bei darbo tvarkos taisyklėse), Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalis (administracijos pareigūnų sarašas, kurie dirba viršvalandinį darbą viršijantį nustatytą darbo trukmę, nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse) ir pan.). Toks įtvirtintas reguliavimas parodo, kad Lietuvoje nėra aiškios takoskyros tarp darbo tvarkos taisyklėse ir įmonės kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų nuostatų.

Įstatymų leidėjas palieka diskrecijos teisę socialiniams partneriams nuspręsti kokie darbo teisiniai santykiai bus reguliuojami kolektyvine sutartimi, kokie darbo tvarkos taisyklėmis. Socialiniai partneriai neretai nustato kolektyvinėse sutartyse darbo tvarkos taisyklių turinį, priėmimo tvarką, tokiu būdu, mūsų nuomone, įtvirtinamas kolektyvinės sutarties viršenybės principas. Pvz. UAB „Falck security“ kolektyvinėje sutartyje nurodoma, kad darbo tvarkos taisyklės yra sutarties priedas, kiekvienas darbuotojas privalo jų laikytis, taip pat nurodoma, kad visi su darbu ir poilsiu susiję klausimai yra reguliuojami darbo tvarkos taisyklėse. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinės sutarties 6.3 punkte įtvirtinta, kad darbo laiko grafikų sudarymo, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai

¹¹⁴ Krasauskas. R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis//Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų Centras, 2009.P. 233.

¹¹⁵ Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos.//Jurisprudencija, 2004, t. 56 (48),p. 97-105.R. Macijauskienės nuomone, nors formaliai darbo tvarkos taisyklės yra privalomos tiek darbuotojams, tiek darbdaviui, iš esmės jas sudaro įpareigojimai darbuotojams, nes jos yra teisės normų, nustatančių darbuotojų privalomas elgesio taisykles, rinkinys bei pagrindinių darbuotojo pareigų, kuriomis siekiama užtikrinti darbo drausmę darbovietėje, sąvadas.

nustatomi Vidaus darbo tvarkos taisyklėse, kurios privalo būti suderintos su profesinės sąjungos komitetu ir neprieštarauti Kolektyvinei sutarčiai, Vidaus darbo tvarkos taisyklių pakeitimai turi būti suderinti su profesinės sąjungos komitetu.

Neretai kolektyvinių sutarčių nuostatos atskirus klausimus palieka reguliuoti darbo tvarkos taisyklėms. Manytina, kad, siekiant užtikrinti kolektyvinėms sutartims keliamų tikslų įgyvendinimą, tokių nuostatų turėtų būti vengiama arba jos turėtų būti nustatomos ypatingais atvejais, t.y. kai reikia sureguliuoti nuolat besikeičiančius santykius, tačiau ir tokiu atveju kolektyvinėje sutartyje turėtų būti įtvirtinamos principinės nuostatos ir principiniai būsimų darbo tvarkos taisyklių turinio aspektai¹¹⁶.

Galima daryti išvadą, kad tuomet, kai įstatymų leidėjas palieka darbo teisinių santykių subjektams tam tikras nuostatas įtvirtinti pasirinktinai darbo tvarkos taisyklėse arba kolektyvinėje sutartyje, prioritetas turi būti teikiamas kolektyvinei sutarčiai, nes tik kolektyvinių derybų būdu yra pasiekiamas dviejų šalių – darbuotojų ir darbdavio kompromisas.

¹¹⁶ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis, Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų Centras, 2009p. 248

Išvados

1. Lokalinės normos įtvirtintos įmonės kolektyvinėje sutartyje skiriasi nuo kituose lokaliuose teisės aktuose įtvirtintų teisės normų savo teisine prigimtimi, nes jos yra sutartinės darbuotojų kolektyvo ir darbdavio teisėkūros rezultatas.
2. Socialiniai partneriai nėra lygiaverčiai, tai negali užtikrinti socialinės partnerystės. Iki šiol nėra priimto teisės akto, remiantis kuriuo darbdaviai galėtų jungtis siekiant socialinės partnerystės tikslų. Lemiamą reikšmę atskiriant darbdavių organizaciją nuo kitų asociacijų turi darbdavių organizacijos įstatai, nes darbdaviai veikia pagal Asociacijos įstatymą.
3. Įmonės kolektyvinės sutartys užima tarpinę vietą tarp aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių ir įstatymų. Todėl sudarius nacionalinę kolektyvinę sutartį teisinis reguliavimas taptų veiksmingesnis, tačiau nacionalinė kolektyvinė sutartis Lietuvoje nėra sudaryta. Kadangi profesinių sąjungų susivienijimo teisinis reguliavimas nėra pakankamas, nėra visiškai aišku kokius kriterijus turėtų atitikti profesinė sąjunga galinti atstovauti sudarant nacionalinę sutartį. Mūsų nuomone reikia priimti socialinių partnerių dvišalį arba trišalį susitarimą, kuris apibrėžtų šiuos kriterijus, be to toks susitarimas būtų lankstus besikeičiančioms sąlygoms.
4. Įmonės kolektyvinės sutarties, tikslingiau norminių nuostatų, kaip teisėkūros funkcija – įstatymų papildymas, kurią socialiniai partneriai atlieka konkretindami įstatymų nuostatas, realizuodami įstatymų numatytais atvejais tam tikrų nuostatų įtvirtinimą įmonės kolektyvinės sutarties turinyje, užpildydami teisės spragas, taip pat sukurdami nereglamentuotas norminiais teisės aktais ir papildomas darbo, socialinės garantijos nuostatas.
5. Atlikus kolektyvinių sutarčių norminių nuostatų analizę, dažnai sutinkamos apsimestinės nuostatos, kurios formuluojamos kaip norminės elgesio taisyklės, tačiau *de facto* atkartoja jau egzistuojančias įstatymų nuostatas, bei nuostatos deklaracijos, kurios taip pat formuluojamos kaip normatyvinio pobūdžio elgesio taisyklės, tačiau nei viena šalis neprisiima konkretaus elgesio įsipareigojimų. Kad nekiltų ginčų tarp šalių ateityje, šios nuostatos kolektyvinėje sutartyje turi būti konkretinamos.
6. Tuomet, kai į kolektyvinę sutartį įtraukta nuostata, kuria yra bloginama darbuotojo padėtis palyginti su ta, kuri imperatyviai nustatyta įstatyme, tokia nuostata turi būti pripažinta teismo tvarka negaliojančia. Kreiptis į teismą dėl šio pažeidimo turi teisę ne atskiras darbuotojas, o darbuotojų atstovas, remiantis Darbo kodekso 22 straipsnio 2 dalies 8 punktu.
7. Darbdaviui vienasmeniškai leidžiamuose teisės aktuose negalima įtvirtinti teisės normų, kurias įstatymas leidžia įtvirtinti tik kolektyvinėje sutartyje.
8. Kai Darbo kodeksas pasirinktinai leidžia įtvirtinti tam tikras nuostatas pasirinktinai: darbo tvarkos taisyklėse arba kolektyvinėje sutartyje, prioritetas turi

būti teikiamas kolektyvinei sutarčiai, nes būtent kolektyvinėje sutartyje įtvirtinant tam tikras nuostatas darbuotojų kolektyvas gali kolektyviniu derybu būdu rasti jiems tinkamą kompromisą su darbdaviu.

Literatūros sąrašas

Norminė medžiaga

Tarptautiniai teisės aktai

- 1) Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987
- 2) Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704
- 3) Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // OJ. 2004, C 310
- 4) Tarptautinis ekonominių, socialinių, ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77 – 3290
- 5) Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006, Nr. 68 - 2497
- 6) TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.
- 7) TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-737.
- 8) TDO konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
- 9) TDO konvenciją Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
- 10) Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo. EB, OL. 2002, L 080.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
- 3) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas// Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.
- 4) Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios, 2009, Nr. XI – 334.
- 5) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164 – 1271.
- 6) Lietuvos Respublikos Asociacijų įstatymas//Valstybės žinios, 2004, Nr. IX – 1969.

- 7) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios 2003, Nr. 70-3170.
- 8) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. IX-1672.
- 9) Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 2002-04-23, Nr. 45-1708.
- 10) Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Europos socialinės chartijos ratifikavimo // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1699.
- 11) Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga įstatymas // Valstybės žinios, 1997-06-01, Nr. VIII-366
- 12) Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Europos socialinės chartijos ratifikavimo // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1699.
- 13) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 924 „Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašas“ // Valstybės žinios, 2006, Nr. 102-3948.
- 14) Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003 – 01-28, Nr. 115.
- 15) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-22 nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 39-1787.
- 16) Vyriausybės nutarimas 2002 09 03 Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 87 – 375.
- 17) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3375.
- 18) Vyriausybės nutarimas 1994 03 07 Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios, 1994, Nr. 1994, Nr. 19-313.

Travaux preparatoires

- 1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas // 2009-04-01, Nr. XIP-473.
- 2) Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto // 2009-06-25, Nr. XIP-473(2).

Specialioji literatūra

- 1) Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4).//Personalo vadyba, 2002, Nr. 6 (52).
- 2) Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė I. Lietuvos Respublikos darbo teisė: schemos ir komentarai. Mokomasis metodinis leidinys. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras. Vilnius, 2008.
- 3) Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos//Teisė. 2001, Nr. 39.
- 4) Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė. 1999. 33(1).
- 5) Davulis, T., Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. // Jurisprudencija 2008, Nr. 8(110).
- 6) Kasiliauskas N. Darbo ir socialinės apsaugos teisė: XXI amžiaus iššūkiai ir perspektyvos. Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2007.
- 7) Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius: Biznio mašinų kompanija, 2005.
- 8) Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
- 9) Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, lokalinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. 2003, T. 40 (32).
- 10) Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, Nr. 1 (103).
- 11) Krasauskas, R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų Centras, 2009.
- 12) Macijauskiene, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. // Jurisprudencija: 2004, T. 56 (48).
- 13) Maciuliavičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius: Algarvė, 1997.
- 14) Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. In. Darbo teisė suvienytoje Europoje: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.

- 15) Nekrošius I., Petrylaitė D., Davulis T. ir kiti. /red. D. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius: 2008.
- 16) Tiažkijus V., Koverovas P., Dambrauskienė G. ir kt. / red. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
- 17) Tiažkijus V. Darbo teisės reforma Lietuvoje. In. Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2009 m. birželio 26-27 d. Vilnius. Justitia. Vilnius: 2009.
- 18) Гусов Н., В. Н. Толкунова. Трудовое право России. Москва, Юрист, 1997, Издание второе, дополненное, исправленное.
- 19) Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – Москва: Дело, 1999.
- 20) Лазарев В. В. Общая теория права и государства. Учебник . 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юристъ, 2001, р. 83.
- 21) Лютов Н. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России//Teisė. 2008, T. 69.
- 22) Муцинова Н. А. Коллективный договор и соглашение как формы социального партнерства в сфере труда. Правоведение, 2000.
- 23) Tiažkijus V. Darbo teisės reforma Lietuvoje. Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Justitia. Vilnius: 2009.
- 24) Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000.
- 25) Vaišvila A. Teisės teorija. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004.

Praktinė medžiaga

Lietuvos Respublikos teismų praktika

- 1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos 2003 m. rugsėjo 24 d. civilinėje byloje J. Mekšriūnas v. AB „Lietuvos geležinkeliai“ nutartis Nr. 3K – 3 – 838/2003; bylų kategorija 12. 1
- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. rugsėjo 14 d. civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Inga Stašiskytė prieš Utenos rajono vartotojų kooperatyvą, Nr. 3K-3-396/2005, procesinio sprendimo kategorija: 16.1; 16.7
- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-195/2005, procesinio

sprendimo kategorija 4.3. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. birželio 8 dienos nutartis civ. B. J. K. v. UAB Klaipėdos autobusų parkas (bylos Nr. 3K – 7 – 572/2000, kat. 1. 25)// Teismų praktika 2001, Nr. 14.

- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š., V. T., A. D., J. D., A. B., A. Z., R. E., A. B., A. Č., I. N., P. B., V. Š., P. M., G. A., A. R., R. D., Č. Š., K. Š., A. B., V. R., J. N., R. G., Š. R., E. A., G. K., E. P., K. K., D. S., V. Z., R. Z., K. K., R. L., A. K., D. M., K. M., V. V. prieš valstybės įmonę Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkciją, Nr. 3K-3-150/2009, kat. 8.4; 12.4; 14.5.

Internetinės nuorodos

- 1) Socialinės ir darbo ministerijos tyrimas. Darbo tarybų plėtros analizė ir steigimosi perspektyvos. 2006. Prieiga per Internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1606775163> (žiūrėta 2010 -03-25)

Kolektyvinės sutartys

- 1) AB „Lietuvos geležinkeliai“. Vilnius: 2001
- 2) AB Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos. Pakruojis:2007
- 3) UAB „Falck security“. Vilnius:2007
- 4) Jurbarko vaikų – lopšelio darželio „Nykštukas“. Jurbarkas: 2007
- 5) UAB „Lietuva statoil“. Vilnius: 2005
- 6) Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų. Vilnius: 2005
- 7) AB „Achema“ kolektyvinės sutartis. Vilnius:2005

Santrauka

Šio darbo tema – lokalinės normos kaip darbo teisės šaltinis.

Darbo teisiniams santykiams yra būdingas dinamiškumas. Todėl reguliuojant darbo teisinius santykius būtina derinti centralizuotą ir sutartinį metodus.

Įmonės kolektyvinės sutarties norminės nuostatos yra pripažinti įstatymų leidėjo darbo teisės šaltiniu. Šio darbo teisės šaltinio specifiškumą lemia tiek jo priėmimo tvarka - tai darbuotojų ir darbdavio sutartinės teisėkūros rezultatas, tiek jo taikymo sfera – lokalinėmis normomis, įtvirtintomis įmonės kolektyvinėje sutartyje, reguliuojami darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojų kolektyvo ir darbdavio, jos privalomos vykdyti abiemis šalims.

Įstatymų leidėjas skatindamas socialinį dialogą įvairiomis priemonėmis. Buvo sukurtas darbo tarybų institutas, kaip alternatyvą profesinėms sąjungoms, tačiau praktiškai jis kol kas nėra veiksmingas. Taip pat Darbo kodekse yra eilė nuostatų, kurios gali būti nustatytos tik kolektyvinėje sutartyje. Tačiau kolektyvinis sutartinis reguliavimas nėra išplėtotas Lietuvoje. Mūsų nuomone, nacionalinės kolektyvinės sutarties priėmimas pakeistų situacija, nes nacionalinė kolektyvinė sutartis būtų privaloma darbdaviams, kurios yra darbdavių organizacijų nariai. Tačiau nacionalinės kolektyvinės sutarties priėmimui iškiltų praktinių kliūčių, susijusių su šalių atstovavimu. Taip pat tokiu būdu išlaikytas ir *in favorem* principas.

Įstatymų leidėjas skatindamas socialinį dialogą, priėmė eilę Darbo kodekso pakeitimų, kurios yra vertintinos neigiamai, nes viena vertus jais yra apribojamos darbuotojų teisės, kita vertus įstatymai nustato šalių teises, pareigas ir garantijas, o kolektyviniais susitarimais galima nustatyti tik papildomas ir nereglamentuotas darbo sąlygas.

Papildant įstatyminių reguliavimą lokalinėmis normomis gali būti nustatytos nereglamentuotos ir papildomos darbo sąlygos norminiuose teisės aktuose. Tai pagrindinė sutartinės socialinių partnerių teisėkūros funkcija. Tačiau derėdamiesi socialiniai partneriai negali įtvirtinti įmonės kolektyvinėje sutartyje darbuotojų padėtį bloginančių sąlygų, palyginus su nustatytomis norminiais teisės aktais. Jeigu bloginančios sąlygos nustatomos įmonės kolektyvinėje sutartyje, tuomet jos turi būti pripažintos negaliojančiomis. Socialiniai partneriai gali susitarti dėl bet kokių sąlygų, tačiau šito neturi drausti įstatymas ir jeigu tai neprieštarauja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams.

Summary

The theme of this work is the Local norms as source of labour law.

Dynamism is typical of the legal labour relations. Thus it is necessary to combine a centralized and a contractual method when regulating the legal labour relations.

The normative provisions of a company's collective agreement are recognized as the source of labour law of the legislator. The specificity of this source of the labour law is determined both by its adoption procedure – it is a result of the employees' and the employer's contractual lawmaking – and by its application field – legal labour relations between the collective of the employees and the employer are regulated by the local norms established in the collective agreement of the company, which are binding to both of the parties.

The legislator stimulates a social dialogue by various means. The institute of the labour councils has been found as an alternative to the trade unions however it is still practically ineffective. In addition the Labour Code includes many provisions that can be stipulated only in a collective agreement. However the collective contractual regulation is not developed in Lithuania. In our opinion the adoption of a national collective agreement would change the situation as the national collective agreement would be mandatory to the employers that are members of employer's organizations. A principle of *in favorem* would be maintained in such a way. However, the adoption of the national collective agreement would face practical obstacles related with representation of parties.

When stimulating the social dialogue the legislator adopted many amendments of the Labour Code that were evaluated negatively because, on the one hand, they restrict the rights of employees, and on the other hand, the laws determine the rights, obligations and guarantees of the parties whereas the collective agreements determine only additional and not regulated working conditions.

By supplementing the legislative regulation with the local means, not regulated and additional working conditions may be determined in the regulations. This is the main function of the contractual lawmaking of the social partners. However, when negotiating the social partners cannot establish the conditions that would worsen the situation of the employees comparing with those stipulated in the regulations in the company's collective agreement. If worsening conditions are stipulated in the collective agreement, such conditions must be recognized as invalid. The social partners can agree on any conditions, however such conditions have to be not prohibited by the law and provided that this does not contradict to the principles of justice, reason and fairness.

When evaluating a relation between the company's collective agreement and the local legal acts adopted solely by the employer, it was determined that in such cases when the law provided for the establishment of certain provisions only in the collective agreement, the employer could not establish them by the sole local legal act.