

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Dainoros Bernackienės
V kurso, darbo teisės
Studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Kolektyvinės sutarties nuostatų reikšmė ir įtaka darbo sutarties turiniui

Vadovas: dr. Nerijus Kasiliauskas
Recenzentas: Arnas Paliukėnas

Vilnius 2009

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis.....	6
1.1. Kolektyvinės sutarties samprata.....	9
1.2. Kolektyvinės sutarties rūšys.....	12
1.3. Kolektyvinės sutarties šalys.....	14
1.3.1. Darbuotojas kaip kolektyvinės sutarties šalis.....	16
1.3.2. Darbdavys kaip kolektyvinės sutarties šalis.....	18
2. Kolektyvinės sutarties nuostatų reikšmė ir įtaka darbo sutarties turiniui.....	20
2.1. Kolektyvinės sutarties turinys.....	20
2.2. Kolektyvinės sutarties reikšmė.....	33
2.3. Kolektyvinės sutarties santykis su individualia darbo sutartimi.....	37
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika aiškinant ir taikant kolektyvinės sutarties nuostatas.....	40
3.1. Dėl kolektyvinės sutarties aiškinimo.....	41
3.2. Dėl kolektyvinės sutarties galiojimo.....	44
3.3. Dėl streiko paskelbimo.....	48
3.4. Dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo teisėtumo.....	50
3.5. Dėl kolektyvinės sutarties šalies aiškinimo ir sutarties privalomumo.....	52
3.6. Dėl darbuotojų atstovavimo	53
IŠVADOS.....	55
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	57
SANTRAUKA.....	62
SUMMARY.....	63

IVADAS

Lietuvoje darbo santykius reglamentuoja 2003-01-01 įsigaliojęs Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas. Tačiau šiuo įstatymu nustatytas darbo santykių reguliavimas neužtikrina darbuotojams absoliučių darbo ir socialinių garantijų. Dėl to reguliuojant darbo santykius būtina derinti centralizuotą (valstybinį) ir sutartinį teisinį reguliavimą, kuris pasireiškia sudarant individualias ir kolektyvines sutartis. Sudarant kolektyvines sutartis darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl to, kas neregamentuota teisės aktais, taip pat kolektyviniai darbo santykiai padeda užtikrinti lygiavertę kolektyvinės sutarties šalių padėtį. Akivaizdu, kad darbuotojas efektyviau gali ginti savo teises ne individualiai, o kolektyviai prieš darbdavį, kuris yra ekonomiškai stipresnė šalis. Taip pat įstatymais neįmanoma apibrėžti visų situacijų atskirose įmonėse, todėl kolektyvinės sutartys atlieka didelį vaidmenį reglamentuojant darbo santykius. Jos yra labai susiję su individualiom darbo sutartim. Būtent kolektyvinių ir individualių darbo sutarčių santykiai yra nagrinėjami šiame darbe.

Darbo naujumas ir aktualumas

Darbas yra pakankamai naujas ir aktualus, nes kolektyvinių sutarčių institutui, Lietuvoje kol kas skiriama nepakankamai dėmesio. Ilgą laiką Lietuvoje vyravo normatyvinis darbo teisinių santykių metodas, t.y. valstybė reglamentavo beveik visas darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas, todėl tai ir nulėmė menką kolektyvinių sutarčių įtaką reguliuojant darbo santykius Lietuvoje. Tačiau akivaizdu, kad kolektyvinei sutarčiai ateityje turi būti skiriamas vis didesnis dėmesys ir vaidmuo.

Tyrimo objektas

Šio darbo tyrimo objektas yra kolektyvinės sutarties santykis su individualia darbo sutartimi.

Darbo tikslas ir uždaviniai

Šio darbo tikslas – atskleisti kolektyvinės ir individualios darbo sutarties santykio ypatumus.

Siekiant minėto tikslo, atliekant tyrimą keliami ir sprendžiami šie uždaviniai:

1. Ištirti kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį;
2. Ištirti kolektyvinės sutarties turinį;
3. Atskleisti kolektyvinės sutarties reikšmę bei santykį su individualia darbo sutartimi;

4. Išanalizuoti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką aiškinant ir taikant kolektyvinės sutarties nuostatas;

Metodika

Siekiant minėto tikslo, atliekant tyrimą buvo naudojami teoriniai bei empiriniai mokslinio tyrimo metodai.

Darbe naudojamas lyginamasis metodas, kadangi darbe lyginama individualių ir kolektyvinių sutarčių samprata, turinys, šalys. Šio metodo pagalba taip pat lyginamos įvairių mokslininkų nuomonės ir koncepcijos.

Mokslinės literatūros analizės metodas buvo naudojams, siekiant susipažinti su jau atliktais įvairių mokslininkų tyrimais.

Abstrakcijos metodo pagalba šiame darbe atskleista individualios ir kolektyvinės darbo sutarties samprata, išskirti pagrindiniai požymiai, išsiaiškinta jų esmė.

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

Empirinis metodas taikomas siekiant ištirti darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis efektyvumą, nustatyti galiojančiose kolektyvinėse sutartyse esamus trūkumus. Tiriant darbe keliamą problemą neapsieinama be atskiroje įmonėje galiojančios kolektyvinės sutarties analizės.

Darbo šaltiniai

Sudaro Lietuvos Respublikos ir tarptautiniai teisės aktai. Svarbią vietą šaltinių tarpe užima atskiros įmonės kolektyvinė ir individualios darbo sutartys, kurių tarpusavio santykis buvo analizuojamas darbe, siekiant atskleisti kaip realiai kolektyvinė sutartis įtakoja individualiąją darbo sutartį atskiroje įmonėje. Rašant šį darbą tam tikriems teiginiams ir išvadoms pagrįsti naudotasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimis, taip pat tokių autorių kaip D.Petrylaitės, N.Kasiliausko, R.Krasausko, T.Davulio, I.Nekrošiaus ir kitų autorių darbais.

Darbo struktūra

Magistro darbą sudaro įvadas, trys dėstomosios – tiriamosios dalys, išvados, literatūros sąrašas ir santraukos anglų ir lietuvių kalbomis.

Pirmojoje darbo dalyje „Kolektyvinės sutarties nuostatų reikšmė ir įtaka darbo sutarties turiniui“ yra atskleidžiama kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis, jos samprata, rūšys, ir kolektyvinės sutarties šalys.

Antrojoje darbo dalyje atskleidžiama kolektyvinės sutarties įtaka individualiai darbo sutarčiai.

Trečiojoje darbo dalyje “Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika aiškinant ir taikant kolektyvinės sutarties nuostatas” atskleidžiama kokie dažniausiai ginčai kyla praktikoje įgyvendinant kolektyvines sutartis.

1.KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TEISINĖ PRIGIMTIS.

Kalbant apie kolektyvines sutartis, labai svarbu paminėti asociacijų laisvės principą, nes šio principo įtvirtinimas ir realus įgyvendinimas sudaro prielaidą pasiekti socialinę partnerystę. Tik turėdami galimybę jungtis į asociacijas, kurios atstovauja savo narių interesams, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip lygiaverčiai socialiniai partneriai, galintys pasiekti socialinį tarpusavio ir valstybės kompromisą bei užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, tokiu būdu išvengiant socialinių konfliktų [30, p. 9]. Lietuvoje asociacijų laisvės principas yra konstitucinis. Konstitucijos 35 straipsnyje įtvirtinta piliečių teisė vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei jų tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams[1]. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnyje taip pat numatyta, kad kiekvienas turi teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat – steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti [16]. Asociacijų laisvės principas įtvirtintas ir 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 20 straipsnyje, kuriame numatyta, kad kiekvienas turi teisę laisvai burtis į taikius susirinkimus ir asociacijas, tačiau niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors asociacijai [17].

Ypatinga vieta kolektyvinei sutarčiai reguliuojant darbo bei glaudžiai su jais susijusius visuomeninius santykius skiriama 1989 m. Turine pasirašytoje Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), kurią Seimas ratifikavo 2001 m. Šio dokumento III dalies A straipsnio 1 punkto b papunktyje, tarp kitų devynių įsipareigojimų, kurių visos šalys, prisijungusios prie šio dokumento, privalo laikytis, minimas ir 6 straipsnis, įtvirtinantis valstybių, prisijungusių prie šio dokumento, tikslą – siekti kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius, tokiu būdu juos liberalizuojant, ir darbo teisėje įgyvendinant sutarčių laisvės principą [22].

Kolektyvinė sutartis yra rezultatas sėkmingų kolektyvinių derybų tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio ar jo atstovų. Šalys pirmiausia sudarydamos kolektyvinę sutartį įgyvendina įstatymų užtikrinamą teisę į kolektyvinį (sutarčinį) individualiųjų darbo santykių reguliavimą. Be to, ji tam tikra prasme, sureguliuoja sutartį sudarančių teisės subjektų santykius. Todėl galima kalbėti ne tik apie skirtingas kolektyvinės sutarties turinio nuostatas, bet ir apie dvejopas jos funkcijas ir dvejopą teisinę prigimtį [28, p. 117].

Reikėtų pritarti G.Dambrauskienės nuomonei, kad pozityvi plėtra kolektyvinių darbo santykių įmanoma tik demokratijos sąlygomis, t.y. kai atsižvelgiama į pagrindines žmogaus teises ir laisves, privataus savininko egzistavimą, rinką ir darbo rinką [36].

Įstatymų kūrėjas numato svarbią reguliacinę socialinių partnerių funkcijos paskirtį. Kadangi tarybinė darbo teisė pasižymėjo griežtu centralizuotu reguliavimu, nes beveik visas darbuotojų darbo sąlygas smulkiai nustatė įstatymai, todėl susitarimų tarp darbo sutarties šalių beveik nebuvo. O Nepriklausomybę atgavusiai Lietuvai „<...> reikėjo pereiti nuo centralizuoto, visa apimančio reguliavimo prie tokio, kur didesnę reikšmę turėtų kolektyvinės ir individualios sutartys, t.y. išplėsti dispozityvaus reguliavimo sritį“ [32, p. 13]. Toks darbo teisės modelis, šiuolaikinės rinkos sąlygomis grindžiamos privačios nuosavybės teise, asmens ūkinės veiklos laisve ir iniciatyva neišvengiamai turėjo būti keičiamas ir prioritetas suteikiamas sutartiniam individualiajam (per individualias darbo sutartis) arba sutartiniam kolektyviniam (per kolektyvines sutartis, sudaromas tarp darbuotojų atstovų ir darbdavių ar jų atstovų) darbo santykių reguliavimo metodui. „Valstybės pagrindiniu uždaviniu tampa ne nustatyti konkrečią darbuotojų ir darbdavių tarpusavio teisių ir pareigų apimtį (kaip ir kokiomis sąlygomis darbdaviai turi samdyti darbuotojus ir kaip turi būti vykdoma ar nutraukiama darbo sutartis), o tik apibrėžti visiems darbdaviams ir darbuotojams privalomai taikomus minimalius darbo standartus, nuo kurių nukrypti sudarant susitarimus negalima (tokių nuostatų yra nemažai, pavyzdžiui darbo ir poilsio laiko, darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsaugos, darbuotojų atsakomybės ir kitose srityse), ir sukurti tam tikrus teisinius rėmus arba gaires, kaip turi būti sudaromi ir vykdomi konkrečias darbo sąlygas nustatantys susitarimai tarp darbuotojų ir darbdavių bei jų atstovų“ [28, p. 117].

Lyginant individualiąsias darbo sutartis su kolektyvinėmis sutartimis galima pastebėti, kad kolektyvinės sutartys turi tam tikrų reikšmingų pranašumų. Pirmiausia dėl kolektyvinės sutarties sudarymo kolektyvinėse derybose šiek tiek sulyginama nevienoda darbuotojų ir darbdavių ekonominė ir teisinė padėtis. Ši nevienodumą lemia ir pati darbo santykių esmė – dirbantis pagal darbo sutartį darbuotojas privalo paklusti darbdavio nustatytai darbo tvarkai ir vykdyti jo nurodymus, o ne tik didesnės ekonominės darbdavio galimybės. Kolektyvinėmis derybomis yra šiek tiek sulyginama tokia nevienoda padėtis, nes joje dalyvaujančios profesinės sąjungos ar kiti kolektyvų atstovai atstovauja visų ar grupės darbuotojų interesams ir, reikalui esant, įstatymo nustatyta tvarka gali pasinaudoti derybine poveikio darbdaviui priemone – streiku [Ibid, p. 118].

Reikėtų pritarti T.Davuliui, kuris minėjo, kad „vienas iš pagrindinių darbo teisės principų – darbo santykių dalyvių lygybės ir jėgų pusiausvyros užtikrinimas ir silpnesnės darbo santykių šalies darbuotojo teisių apsauga. Aišku, kad darbuotojas savo teises efektyviau galėtų

ginti kolektyviai per jam atstovaujančią darbuotojų asociaciją, o ne individualiai prieš turintį didesnę ekonominę ir valdžios potencialą darbdavį“ [37]. Kita vertus, įstatymų ir įstatymų įgyvendinamųjų teisės aktų nuostatos reguliuojančios darbo santykius gali būti tikslinamos, papildomos ar pritaikomos įmonėje, šakoje ar teritorijoje egzistuojančioms ekonominėms, socialinėms sąlygoms. Įstatymų kūrėjas nustatydamas griežtą darbuotojų teisių apsaugos lygį, gali suteikti galimybę nuo jo nukrypti neperžengiant tam tikrų ribų ir pasiekti reikalingą lankstumą. Be to, kolektyvine sutartimi reglamentuojant darbo santykius įvyksta tam tikra darbo sąlygų standartizacija įmonėje, ūkio šakoje, teritoriniu ar nacionaliniu lygiu, nes visiems ar daliai darbuotojų taikomos tokios pačios darbo sąlygos. Todėl tai lengvina apskaitą ir didina skaidrumą [28, p. 118].

Taigi, valstybė, pripažindama socialinių partnerių teisę susitarimais reguliuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius ir suteikdama šiems susitarimams privalomą teisnę galią, tuo pačiu apsaugo darbuotoją nuo darbdavio sąlygų diktato, taip pat suteikia galimybę papildyti, patikslinti ir pritaikyti įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytus standartus prie realių sąlygų, užpildyti teisės spragas. Valstybė taip pat kolektyvinės sutarties taikymo srityje standartizuoja darbo sąlygas.

„Kolektyvinės sutartys yra svarbios ne tik dėl savo reguliacinės funkcijos, tai yra santykių tarp darbuotojo ir darbdavio reglamentavimo. Mat jomis dažnai susitariama dėl sutartį sudariusių šalių (darbdavių, jų organizacijų ir profesinių sąjungų ar darbo tarybos) tarpusavio teisių ir pareigų: bendradarbiavimo principų, darbuotojų atstovų veiklos įmonėje sąlygų ir garantijų, informavimo, konsultavimo procedūrų, dalyvavimo priimant darbdavio sprendimus sąlygų. Be to, socialinių partnerių susitarimas įkūnija jų pasiektą kompromisą, todėl užtikrina stabilumą ir socialinę taiką. Galiojant kolektyvinei sutarčiai paprastai draudžiama inicijuoti streikus ar kitas kolektyvinio poveikio priemones, jei kita šalis laikosi priimtų susitarimų. Taigi kolektyvinėje sutartyje ne tik reguliuojamos darbuotojų darbo sąlygos, bet ir reglamentuojami sutarties tarpusavio santykiai, įtvirtinamas tam tikras status quo“ [Ibid, p. 118].

Vertinant kolektyvinę sutartį kaip tam tikrą teisinį fenomeną, neišvengiamai reikia atsižvelgti į jos dvejopą teisinę prigimtį. Kaip teigia D.Petrylaitė, kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis yra mišri. Iš vienos pusės, tai yra norminis teisinis aktas, kuris įtvirtina lokalias normas, padidinančias socialines garantijas, tačiau iš kitos pusės tai yra susitarimas tarp atitinkamų socialinių partnerių. Šią kolektyvinės sutarties dvilypumą atskleidžia ir atitinkami Darbo kodekso (toliau DK) nuostatai. Remiantis DK 3 ir 4 straipsnių nuostatais, galima teigti,

kad norminį aktą sudaro teisės normos, t.y. bendrosios nevienkartinio taikymo elgesio taisyklės, skirtos neapibrėžtam skaičiui žmonių. Iš kitos pusės kolektyvinė sutartis turi sutartinio teisinio akto požymių. Tai įrodo tokie aspektai, kaip jos priėmimo principai, t.y. šalių lygiateisiškumas, tinkamas šalių atstovavimas, kolektyvinės sutarties turinio laisvas nustatymas (klausimų parinkimas, svarstymas ir kt.). Taigi kiekviena kolektyvinė sutartis yra norminis susitarimas – ypatinga teisės akto rūšis, priimama sutartiniu būdu, jo turinį sudaro teisės normos, todėl kolektyvinė sutartis turi sutarties ir norminio akto bruožų [30, p. 57].

1.1. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SAMPRATA.

Reikėtų pritarti N.Kasiliauskui, kuris bendriausiu požiūriu kolektyvinę sutartį vertina kaip socialinių partnerių teisės aktą, reguliuojant darbo ir su juo susijusius (socialinius) santykius nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, organizacijos, filialo ar atstovybės lygiu, kurią sudaro darbuotojų ir darbdavių vardu jų atstovai ir kuris suteikia teises ir numato pareigas tiek darbuotojams ir darbdaviams, tiek jų atstovams [38, p. 34].

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinę sutartį apibrėžia kaip bet kokią rašytinį susitarimą dėl darbo, priėmimo į darbą sąlygų, sudaromą iš vienos pusės tarp darbdavio, grupės darbdavių arba su viena ar keliomis darbdavių organizacijomis ir iš kitos pusės su vienu ar keliais darbuotojų organizacijų atstovais arba nesant tokių organizacijų – su darbuotojų atstovais, tinkamu būdu išrinktais ir įgaliojais pagal šalies įstatymus [21].

TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ kolektyvinės sutarties apibrėžimas nepateikiamas, tačiau nurodomi pagrindiniai jos aspektai: nustatyta, kad kolektyvinės derybos vedamos „siekiant reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis ir kviečiama įgyvendinti šiuo atžvilgiu priemonės, kad būtų prisitaikyta įgyvendinti ir plėtoti kolektyvinių derybų procedūrą savanoriškumo pagrindu tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų“ [18].

DK 50 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimų, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.). Taigi DK, apibrėždamas aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, remiasi subjektyviuoju kriterijumi, t.y. išvardija galimas šių susitarimų šalis. Be to, to paties straipsnio 2 ir 3 dalys

apibūdina ir dviejų sutarčių, t.y. šakos ir teritorinių sutarčių turinį sudarančius klausimus. Taigi, šakos kolektyvine sutartimi laikoma sutartis, kuri nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas, o teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas.

Savo ruožtu remiantis DK 59 straipsnio 1 dalimi, įmonės kolektyvinė sutartis apibrėžiama kaip rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo, kitų socialinių ir ekonominių sąlygų. Taigi DK vartojama kolektyvinės sutarties samprata šiek tiek skiriasi nuo minėtuose tarptautiniuose teisės aktuose vartojamos kolektyvinės sutarties sampratos. DK numato, jog įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma darbdavio ir darbuotojų kolektyvo. TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinė sutartis suprantama kaip darbdavio ir profesinės sąjungos ar kitų renkamų darbuotojų atstovų susitarimas. Kitaip tariant, kolektyvinės sutarties šalys suprantamos skirtingai. Lietuvoje kolektyvinės sutarties šalimi pripažįstamas darbuotojų kolektyvas, o TDO standartai kolektyvinės sutarties šalimi teigia esant profesines sąjungas. N.Kasiliauskas tokią situaciją paaiškina tik kaip Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinkta koncepciją, pripažįstančią darbuotojų kolektyvą darbo teisinių santykių subjektu [38, p. 35].

DK kolektyvinė sutartis, neatsižvelgiant į jos sudarymo lygį, vadinama bendru pavadinimu. Anksčiau galiojęs Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas numatė ir kitos rūšies socialinių partnerių susitarimus – profesinių sąjungų, jų susivienijimų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės, ministerijų ir darbdavių, jų organizacijų bei susivienijimų susitarimus, kurie buvo įvardijama kaip kolektyviniai susitarimai.

Kolektyvinės sutarties apibrėžimas pateikiamas Lietuvos teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausias Teismas (toliau – LAT) yra konstatavęs, kad kolektyvinė sutartis yra vietinis (lokalus) norminis aktas, kurio pagrindu konkrečiam darbuotojui realizuojama teisė į papildomas darbo ir socialines buitines lengvatas ir garantijas [41]. R.Krasausko nuomone, šis kolektyvinės sutarties apibrėžimas yra pernelyg abstraktus, todėl neatspindi kolektyvinės sutarties esminių savybių ir požymių [26].

Remiantis DK 49 straipsniu, kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos valstybės (nacionaliniu) lygiu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu, įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu. Pasak R.Krasausko „kolektyvinė sutartis tuo didesnę įtaką daro teisiniam darbo santykių reguliavimui,

kuo platesniam ratui žmonių konkrečios sutarties nuostatos yra taikomos, o svarbiausia, kuo daugiau žmonių tiek tiesiogiai, tiek per atstovus buvo įtraukta į tokio dokumento rengimo procesą, t.y. kolektyvines derybas.“ [Ibid].

Tai, kad TDO rekomendacijoje Nr. 91 nurodoma, kad kolektyvinėje sutartyje tariamasi „dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų“, pasak R.Krasausko šitaip yra tik pabrėžiamos išimtinai normatyvinės kolektyvinės sutarties sąlygos ir toks apibūdinimas neatspindi realaus kolektyvinių sutarčių turinio, kuriame aptariamos ne tik normatyvinės sąlygos.[Ibid].

Kiekvienoje kolektyvinėje sutartyje yra aptariamos normatyvinės, prievolinės ir organizacinės sąlygos, o informacinės kolektyvinės sutarties sąlygos yra įtraukiamos į ne visas kolektyvines sutartis.

Taigi, pasak R.Krasausko „kolektyvinę sutartį galima apibrėžti kaip rašytinį norminio pobūdžio susitarimą tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų (kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba), profesinių sąjungų organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje), pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakoje ar centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų organizacijų dėl pagrindinių (normatyvinių, prievolinių, organizacinių) ir papildomų (informacinių) sąlygų, kuriuo reguliuojami darbo ir glaudžiai su jais susiję kiti visuomeniniai santykiai ir kuris yra privalomas visiems į tokio susitarimo reguliavimo sferą patenkantiems asmenims (tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, o atskirais sutartyje numatytais atvejais – ir jų atstovams.“[Ibid]

N.Kasiliauskas nurodo, kad „kai kuriose šalyse įstatymų leidėjas skiria terminus „sutartis“ ir „susitarimas“. Pavyzdžiui, Prancūzijoje sutarties ir susitarimo skirtumas nėra susijęs su derybų procesu ar lygiu. Kolektyvinė sutartis nuo susitarimo skiriasi savo turiniu. Galiojantys Rusijos Federacijos darbo įstatymai skiria dvi socialinių partnerių sudaromų teisės aktų rūšis: kolektyvines sutartis ir kolektyvinius susitarimus. Kolektyviniai susitarimai ir sutartys skiriamos atsižvelgiant į jų veikimo sritį. Pirmiau minėtuose tarptautiniuose darbo teisės aktuose vartojamas vienas – kolektyvinės sutarties terminas. Daugelyje užsienio šalių kolektyvinė sutartis taip pat vadinama bendru pavadinimu – collective agreement, arba collective bargaining agreement, tik labai aiškiai pagal veikimo sritį skiriami jos sudarymo lygiai, t.y. sutartis visos valstybės lygiu, ūkio (pramonės) šakos lygiu ir įmonės lygiu. Sutartis įmonės lygiu dar vadinama works agreement – įmonės sutartimi, bet tai – ne visur paplitęs terminas“[38, p. 35].

1.2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ RŪŠYS.

T.Davulis skiria kelias kolektyvinių sutarčių rūšis ir klasifikacijas:

1.Pagal taikymo sritį: nacionalinės, regioninės, ūkio šakos, įmonės, įmonės padalinio ir pan.;

2.Pagal galiojimo laiko trukmę: terminuotosios ir neterminuotosios;

3. Pagal sutarties turinį: pamatinės (nustatančios bendrąsias taisykles, principus, tikslus); bendrosios (reguliuojančios visus arba daugumą individualiosios ir kolektyvinės darbo teisės institutų klausimų); specialiosios (skirtos vienam ar keliems susijusiems klausimams spręsti);

4. Pagal sutartį sudarančius subjektus, atstovaujančius darbuotojų interesams (profesinės sąjungos, darbo tarybos ar kitų darbuotojų išrinktų atstovų), arba darbdavių interesams (vieno ar kelių darbdavių, darbdavių organizacijos).

5. Pagal prievolę registruoti sutartis valstybės institucijose: registruojamosios (nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys registruojamos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje) [14, 1 str.] ir neregistruojamosios [28, p. 121].

Galiojančiame DK aiškiai įtvirtinamos sudaromų kolektyvinių sutarčių rūšys, kiekvieną jų sudarantys subjektai ir jų atstovai, sudarymo tvarka ir sąlygos, sutarčių ir įstatymų bei kitų darbo sąlygas nustatančių teisės aktų santykis, kilusių ginčų sprendimo tvarka ir kt.

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas kolektyvines sutartis klasifikuoja pagal jų taikymo sritį. DK 49 straipsnyje numatytos šios kolektyvinių sutarčių rūšys: nacionalinė kolektyvinė sutartis, šakos kolektyvinė sutartis, teritoriniu lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis, įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis.

„DK įtvirtintos dvi grupės teisės normų, kuriomis atskirai reguliuojamos aukštesnės negu įmonės lygio kolektyvinės sutartys ir įmonės bei žemesnio lygio kolektyvinės sutartys. Taigi, Lietuvos įstatymų kūrėjas skiria dvi pagrindines kolektyvinių sutarčių rūšis – aukštesnio negu įmonės lygio (nacionalinės, šakos, teritorinės) kolektyvinę sutartį ir įmonės ar jos padalinio (filialo, atstovybės, struktūrinio padalinio) kolektyvinę sutartį. Įstatymų kūrėjas pateikia šių kolektyvinių sutarčių rūšių sampratą, numato skirtingus tokias sutartis sudarančius subjektus, skirtingas sutarčių sudarymo taisykles, nevienodą taikymą erdvės, laiko ir darbuotojų atžvilgiu, turinio ypatumus. Tuo tarpu bendrieji klausimai, kaip antai socialinės partnerystės principų (laisvų derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis saistančius

įsipareigojimus, realaus įsipareigojimų vykdymo, informacijos suteikimo, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams) taikymas, taip pat pagrindinės kolektyvinių derybų taisyklės taikomos abiejų rūšių kolektyvinėms sutartims“ [28, p. 122].

Pasak D.Petrylaitės „Atitinkamo lygmens kolektyvinė sutartis sudaroma neviršijant jos šalių kompetencijos ir negali numatyti nuostatų, kurie viršytų šalims suteiktus įgaliojimus. Šis reikalavimas ypač svarbus darbdavių atstovams, nes jie prisiima įsipareigojimą užtikrinti kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, jas įgyvendinti. Kolektyvinės sutarties šalys pačios nusprendžia, kokio lygmens kolektyvinę sutartį pasirašyti.“ [30, p. 58].

Kaip nurodo N.Kasiliauskas, kokio lygmens kolektyvines derybas renkasi socialiniai partneriai, dažnai priklauso nuo valstybėje susiklosčiusių kolektyvinių derybų tradicijų. Pavyzdžiui, senosiose Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėse narėse praktikuojamos centralizuotos kolektyvinės derybos, o naujosiose ES valstybėse narėse kolektyvinės derybos paprastai yra decentralizuotos. Tam tikrais atvejais Austrijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje ir kitose valstybėse šakinės kolektyvinės sutarties taikymo sritis išplečiama darbuotojams bei darbdaviams, kurie nėra organizacijų, pasirašiusių kolektyvinę sutartį, nariai. Tai padeda užtikrinti plačią kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Naujosiose ES valstybėse narėse dominuoja kolektyvinės derybos įmonės lygiu, ir dažnai kolektyvinių sutarčių taikymo apimtis priklauso tik nuo profesinių sąjungų narystės, kitaip nei šakinių kolektyvinių derybų. Išimtimi galima teigti esant tik Slovėniją, kur dėl specialaus teisinio reguliavimo Pramonės ir prekybos rūmai (privaloma darbdavių narystė) yra darbdaviams atstovaujantis kolektyvinių derybų partneris. Vengrijoje, Slovakijoje, Čekijoje savanoriškų darbdavių organizacijų kolektyvinės derybos nacionaliniu ir šakiniu (sektoriniu) lygiu taip pat turi įtakos kolektyvinių sutarčių taikymo apimčiai, bet menkas kolektyvinių derybų lygių koordinavimas bei retai naudojamas kolektyvinių sutarčių taikymo išplėtimas neužtikrina plataus kolektyvinių sutarčių taikymo. Pasak N.Kasiliausko Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje nacionalinės ir šakinės kolektyvinės derybos beveik nevyksta [38, p. 35].

Kolektyvinių derybų šakos ar teritoriniu lygiu stoka naujosiose ES valstybėse narėse yra aiškus šių šalių darbo teisės trūkumas. Paprastai naujosios ES valstybės narės apibūdinamos įvairių trišalių mechanizmų gausa. O šakinių kolektyvinių derybų mechanizmai yra silpnai išplėtoti. Šią situaciją N.Kasiliauskas paaiškina šiais faktoriais [24, p. 90].

Pirmiausia, pačių socialinių partnerių silpnumas lemia neišplėtotas šakines kolektyvines derybas. Ne visada pakankama profesinių sąjungų narystė sumenkina darbuotojų

galimybes daryti įtaką šakos kolektyvinėms deryboms. O darbdavių silpną išitraukimą į kolektyvines derybas šakos mastu lemia tai, jog darbdavių organizacijos ne visada turi įgaliojimus pasirašyti tokias kolektyvines sutartis savo narių vardu. Be to, dažnai įmonių narystė darbdavių organizacijose yra kur kas mažesnė nei darbuotojų narystė profesinėse sąjungose. Dėl mažos socialinių partnerių patirties į šakines kolektyvines sutartis dažniau perkeliama įstatyminės nuostatos, nei stengiamasi prisiimti naujas teises ir pareigas. Todėl tokių kolektyvinių sutarčių nuostatos turi labiau ne privalomą pobūdį, o rekomendacinį [Ibid, p. 91].

Antra, valstybės vaidmuo yra ne visada pakankamas skatinant šakines kolektyvines derybas. „Valstybė gali užtikrinti šakines kolektyvines derybas įkurdama institucijas spręsti ginčus, kylančius derybų metu, priimdama įstatymus, skatinančius kolektyvines derybas, kur aiškiai apibrėžiamos kolektyvinių derybų šalys, jų teisės ir pareigos, derybų procedūros, išplėsdama kolektyvinės sutarties taikymo sritį, pateikdama pagrindinių socialinio dialogo kryptių statistiką ir analizę (pvz., atitinkamos ekonomikos šakos vidutinio darbo užmokesčio), suteikdama techninę pagalbą socialiniams partneriams, organizuodama jų mokymus kolektyvinių derybų klausimais ir kita“ [Ibid, p. 91].

Galima pritari pozicijai, kurią ne kartą akcentavo Europos Komisija bei TDO, dvišalio socialinio dialogo tarp darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų vystymas yra ne tik pačių socialinių partnerių reikalas, bei ir valstybės pareiga [Ibid, p. 91].

1.3.KOLEKTYVINĖS SUTARTIES ŠALYS

Kolektyvinio reguliavimo teisė, t.y. teisė vesti derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis, priklauso darbuotojų ir darbdavių atstovams. Abi šios derybų šalys yra lygiateisės, kiekviena gali inicijuoti kolektyvines derybas, jas organizuoti ir vesti, nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Tačiau kaip pabrėžia N.Kasiliauskas, „kolektyvinė sutartis, kaip socialinės partnerystės teisės aktas, turi atstovaujamojo pobūdį: ji suteikia teises ir pareigas ne tik asmenims, sudarantiems atitinkamą kolektyvinę sutartį ar susitarimą, bet ir jų atstovaujamiems asmenims. Kolektyvinėje sutartyje numatytos teisės ir pareigos atsiranda būtent atstovaujamesiems asmenims“ [38, p. 36].

Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams skiriasi nuo atstovavimo, kai yra civiliniai teisiniai santykiai, nes atstovavimo pagrindai numatomi ne sudaromoje sutartyje, o įstatymuose ar įmonės, įstaigos ar organizacijos dokumentuose. Atstovavimo pagrindai esant

civiliniams teisiniams santykiams dažniausiai numatomi sutartimis, išskyrus įstatyminių atstovavimą. Be to, skirtingai nuo civilinės teisės atstovavimo instituto, teisės ir pareigos atsiranda ne tik atstovaujamesiems, bet ir atstovams.

Tai, kad kolektyvinės sutartys yra sudaromos ir pasirašomos darbo santykių šalių, yra skiriamasis požymis nuo valstybės norminių teisės aktų (įstatymų, įsakymų, potvarkių ir kt.), kuriuos priima atitinkamos valstybės institucijos [38, p. 36].

DK 51 straipsnyje nustatyta, kad nacionalinė, šakos, teritorinė kolektyvinė sutartis sudaroma tarp profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų, taigi nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys yra centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos; šakos kolektyvinės sutarties šalys yra atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos; teritorinės kolektyvinės sutarties šalys yra toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

Tačiau DK 60 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalimi yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, jiems sudarant sutartį, atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai. Todėl profesinė sąjunga yra tik įstatyminis darbuotojų kolektyvo atstovas, nors jau aptartų tarptautinių teisės aktų analizė leidžia teigti, jog kolektyvinės sutarties šalys yra darbdaviai arba jų organizacijos ir darbuotojų organizacijos.

Galima sutikti su N.Kasiliausku, kuris išskyrė šiuos kolektyvinės sutarties nuostatomis įpareigojamus subjektus:

- 1) Darbdavį kaip kolektyvinės sutarties šalį;
- 2) Jo atstovą, administraciją, vadovaujamą direktoriaus ar kito įgalioto asmens;
- 3) Darbuotojų kolektyvą kaip kolektyvinės sutarties šalį;

D.Petrylaitė nurodė, kad darbuotojų kolektyvo požymiu laikomas kolektyvinis darbuotojų interesas ir darbuotojų kolektyvo teisinis subjektiškumas yra ne atskirų individų, sudarančių tą kolektyvą, teisių ir pareigų suma, bet savarankiškas, atskiras teisinis subjektiškumas, įrodantis darbuotojų kolektyvo – darbo santykių subjekto egzistavimą [31, p. 87].

- 4) Profesinę sąjungą kaip darbuotojų kolektyvo atstovą;
- 5) Subjektus – vykdytojus. Šie asmenys skiriasi nuo kolektyvinės sutarties šalių,

kadangi kolektyvinėje sutartyje nurodomi tik kaip atsakingi asmenys, privalantys prižiūrėti, stebėti, kad tam tikras kolektyvinėje sutartyje numatytas įsipareigojimas būtų įvykdytas [38, p. 37].

1.3.1. DARBUOTOJAI IR JŲ ATSTOVAI KAIP KOLEKTYVINĖS SUTARTIES ŠALIS.

Reikia pritarti N.Kasiliauskui, kad kalbant apie darbuotojų atstovus kolektyvinėse derybose, reikia atsižvelgti į TDO konvenciją Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, kuri skiria dvi darbuotojų atstovų kategorijas: profesines sąjungas (darbuotojų organizacijas) ir renkamus darbuotojų atstovus. Šios konvencijos 5 straipsnyje nustatyta, kad išrinkti darbuotojų atstovai neturi būti panaudojami profesinių sąjungų arba jų pozicijoms silpninti [19], o TDO konvencijos Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo” 3 straipsnio 2 punkte nustatyta, jog prireikus turi būti imamos priemonės, garantuojančios, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas neturi silpninti suinteresuotų darbuotojų organizacijų pozicijų [20].

TDO rekomendacijoje Nr. 91 “Dėl kolektyvinių derybų” pabrėžiamas darbuotojų organizacijų, kai vienos kolektyvinių derybų šalies, vaidmuo. TDO Asociacijų laisvės komitetas, atsižvelgdamas į minėtų dokumentų nuostatas, pabrėžė, kad “tiesioginės derybos tarp įmonės ir samdomų darbuotojų, apeinant egzistuojančias atstovaujančias organizacijas, gali kai kuriais atvejais pakenkti principui, teigiančiam, kad reikia skatinti ir plėtoti darbuotojų ir darbuotojų organizacijų derybas”. N.Kasiliauskas pažymėjo, kad “minėtoje TDO rekomendacijoje nurodoma, kad, atsižvelgiant į padėtį tų šalių, kuriose profesinės sąjungos dar nepasiekė pakankamo išsivystymo lygio, ir siekiant, kad jose galėtų būti įgyvendinami šios rekomendacijos principai, numatyta, jog galimybę sudaryti kolektyvines sutartis turėtų gauti renkami darbuotojų atstovai tuo atveju, kai nėra darbuotojų organizacijų”. [38, p. 37].

Darbuotojų kolektyvo atstovais gali būti profesinės sąjungos arba renkamas organas – darbo taryba.

Profesinės sąjungos atstovauja savo nariams (taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovais), sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę ar kitokias sutartis [9, 11 str.].

Ten kur veikia daugiau nei viena profesinė sąjunga, kolektyvinę sutartį pasirašo visos profesinės sąjungos, kurios vedė derybas. Kiekviena iš šių organizacijų nelaikytina atskira sudarytos sutarties šalimi ir sutartis vis tiek yra dvišalis, o ne daugiašalis susitarimas, nors dėl

jos derybas vesti ir ją pasirašyti gali daugiau nei viena profesinės sąjungos organizacija. Visos kartu jos turi sutarties sudarymo teisę ir sudaro vieną darbuotojams atstovaujančią sutarties šalį.[25; p.179]

Vadovaujantis DK 60 straipsniu, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tarp darbdavio ir darbo tarybos.

Pagal DK 19 straipsnio 1 dalį darbo tarybos renkamos tik tokiu atveju, jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Darbo taryba nėra darbuotojų organizacija. Darbo taryba yra tik renkami darbuotojų atstovai. Pasak N.Kasiliausko “Įgyvendinant pirmiau aptartus tarptautinius teisės aktus, Lietuvos įstatymų leidėjas nenumatė galimybės rinkti darbo tarybas įmonėse, kur yra veikiančios profesinės sąjungos. Rengiant Darbo tarybų įstatymo projektą, buvo sprendžiama, ką daryti, jei įmonėje profesinė sąjunga įkuriamą po to, kai išrinkta įmonės darbo taryba pradėjo kolektyvines derybas ar net pasirašė kolektyvinę sutartį. Darbdavių organizacijos siūlė, jog darbo taryba toliau tęstų veiklą ir vestų kolektyvines derybas arba kontroliuotų kolektyvinės sutarties vykdymą. Profesinių sąjungų nuomone, darbo tarybos veikla įsteigus profesinę sąjungą turėtų pasibaigti. Darbo tarybų įstatymo projekte, pateiktame Seimui, buvo įtvirtintas kompromisinis variantas, nustatantis, jog įsteigus įmonėje profesinę sąjungą, darbo taryba netenka teisės sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį arba kontroliuoti jau sudarytos kolektyvinės sutarties vykdymą. Šias teise perima įmonėje įsteigta profesinė sąjunga. Darbo tarybai lieka tik informavimo ir konsultavimo funkcijos.” [24, p. 109]. Tačiau Seimo priimtame įstatyme įtvirtinta kitokia nuostata. Dabartinis Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnis numato, jei, nepasibaigus darbo tarybos kadencijai, nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba tęsia savo veiklą. Jei įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti, bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Darbo tarybai ir profesinei sąjungai nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija) [5].

Reikėtų pritari N.Kasiliauskui, kad pastaroji nuostata kelia abejonių dėl atitikties Darbo kodekso 19 straipsniui. Darbo kodeksas nenumato galimybės darbo taryboms veikti kartu su profesinėmis sąjungomis toje pačioje įmonėje. Tačiau TDO konvencija Nr. 135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje” numato, jog neturi būti sudaromos sąlygos darbuotojų atstovų konkurencijai.[24, p. 109].

1.3.2. DARBDAVYS KAIP KOLEKTYVINĖS SUTARTIES ŠALIS.

Vadovaujantis DK 14 straipsniu darbdavys, kaip kolektyvinės sutarties šalis, gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kitas organizacinis darinys, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies ir veiklos pobūdžio. Darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, jo darbinį teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatos.

Kai kolektyvinė sutartis sudaroma įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, darbdavys yra atstovaujamas įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo ar kito tinkamai įgalioto, atsižvelgiant į organizacijos statusą, asmens. Įmonės vadovas – tai vienasmenis juridinio asmens vykdomasis organas, turintis teisę priimti ir atleisti darbuotojus. Valstybės ir savivaldybių įmonėse darbdaviui atstovauja įmonės vadovas, kurį skiria steigėjas ar jo įgaliotas asmuo. Įmonėse gali būti numatytas vienasmenis arba kolegialus valdymo organas. Kai sudaromas kolegialus valdymo organas, kolektyvinėse derybose darbdaviui atstovauja valdyba.

N.Kasiliauskas nurodo, kad “tuo atveju, kai įmonėje veikia ir vienasmenis, ir kolegialus valdymo organas, nustatant darbdavio atstovą, esant kolektyviniams darbo santykiams turi būti vadovujamasi įmonės įstatų nuostatomis, kurios nustato įmonės vykdomojo organo kompetenciją. Jei įstatuose nekalbama apie vykdomojo organo kompetenciją esant kolektyviniams darbo santykiams, sudarant kolektyvinę sutartį darbdaviui turėtų atstovauti vienasmenis organas, kadangi būtent per jį yra įgyvendinamas darbdavio – juridinio asmens – darbinis teisnumas ir veiksnumas”. [38, p. 38].

Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam ar juridiniam asmeniui [2, 24 str. 2 d].

Kaip teigia N.Kasiliauskas ūkinėse bendrijose yra savita atstovavimo tvarka – pagal įstatymus tokios bendrijos reikalus tvarko visi nariai bendrai ar vienas jų įgaliotas asmuo. Esant kolektyviniams darbo santykiams bendrijos vardu turėtų veikti tas asmuo, kuriam pavesta tvarkyti visos bendrijos reikalus.

Struktūrinio juridinio asmens padalinio (filialo, atstovybės) atstovas esant kolektyviniams darbo santykiams yra jo vadovas. Tuomet kai darbdavys yra fizinis asmuo, sudarant įmonės kolektyvinę sutartį atstovavimo klausimas nekeliamas – jis pats turi teisę dalyvauti kolektyvinėse derybose. Sudarant nacionalines, šakos, šakos ar teritorines kolektyvines sutartis, darbdaviams atstovauja juos vienijančios organizacijos [38, p. 38].

„Lietuvoje, kaip ir daugelyje užsienio valstybių, darbdavius vienijančios organizacijos atlieka labai įvairias funkcijas (nustato kainų politiką regione ar šakoje, sprendžia produkcijos realizavimo, technologijų gerinimo ir kitas problemas). Darbdavių asociacija, kitaip nei darbuotojams atstovaujanti profesinė sąjunga, savaime negauna kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo kompetencijos, asociacijos įgaliojimai kolektyvinių darbo santykių srityje turi būti apibrėžti šios asociacijos įstatuose, kuriuos darbdavys pripažįsta stodamas į asociaciją. Jeigu įstatuose nėra tiksliai nurodyta, kad asociacija turi teisę atstovauti darbdaviams palaikant santykius su profesinėmis sąjungomis kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo srityje, vargu ar tokios darbdavių asociacijos pasirašyta sutartis sukurs teises ir pareigas darbdaviui, tos asociacijos nariui“. [38, p. 39].

Darbdavių organizacijos gali vadintis įvairiai ir savo narius vienyti vadovaudamosi vienais ar kitais požymiais (šakiniu, teritoriniu ir kt.)

Darbdavys gali būti ir kelių asociacijų nariu. Jeigu darbdavys sudaro keletą aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių su skirtingomis profesinėmis sąjungomis ar jų susivienijimais, tokiu atveju kilusi skirtingų kolektyvinių sutarčių konkurencijos problema sprendžiama pagal in favorem principą – taikomos darbuotojui palankesnės sąlygos.

Be to, darbdavių atstovai taip pat pasižymi tam tikra specifika. „Šalia egzistuojančių darbdavių asociacijų, aptariamuose santykiuose darbdaviai gali būti atstovaujami „kitų atstovų“. Tačiau šis atstovavimas galimas tik valstybinių ir savivaldybių įmonių atžvilgiu, taip pat organizacijose, kurios yra finansuojamos iš atitinkamų biudžetų. Tokiems darbdaviams gali atstovauti vykdomosios valdžios, vietos savivaldos organai, kuriems atstovavimo įgaliojimus suteikia arba įstatymai, arba patys darbdaviai “. [Ibid, p. 39].

2.KOLEKTYVINĖS SUTARTIES NUOSTATŲ REIKŠMĖ IR ĮTAKA DARBO SUTARTIES TURINIUI

2.1. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TURINYS

Teisė laisvai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį yra vienas iš svarbiausių kolektyvinių darbo santykių reguliavimo elementų. D.Petrylaitė teigia, kad „darbo įstatymai numato tam tikrus imperatyvius nuostatus, įtvirtina darbo santykių šalių teises ir pareigas, tačiau detalai nereguliuoja šių teisių ir pareigų įgyvendinimo mechanizmo. Tai paliekama kolektyvinių sutarčių prerogatyvai“. [30, p. 59].

Kaip civilinės sutarties, taip ir kolektyvinės sutarties šalys, sudarydamos sutartį, susitaria dėl tarpusavio teisių ir pareigų ir daugelio kitų dalykų. Pasak V.Mikelėno, kiekvienas susitarimas dėl šalių tarpusavio teisių, pareigų, kitais su sutartimi ir jos vykdymu susijusiais klausimais yra vadinamas sutarties sąlyga. Sutarties sąlygų visuma sudaro sutarties turinį [27, p. 313]. D.Petrylaitė nurodo, jog kolektyvinės sutarties šalys turi teisę nustatyti tiek derybose svarstytinus klausimus, tiek ir kolektyvinės sutarties turinį. Tačiau jį nustatant būtina atsižvelgti į galiojančių darbo įstatymų nuostatus. Bet kuriuo lygiu dalyvaujančios kolektyvinėse derybose šalys, privalo vadovautis in favorem principu – įstatymuose įtvirtintos darbo sąlygos yra minimalios, o kolektyviniams ir individualiems subjektams leidžiama susitarti dėl darbuotojams naudingesnių sąlygų bei papildomų garantijų [30, p. 59].

Vadovaujantis Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalimi, negalioja kolektyvinės sutartys ir kitokie vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, pabloginantys darbuotojų darbo sąlygas, palyginti su ta sutartimi, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tai reiškia, kad ne tik Darbo kodeksas, įstatymai, bet ir Vyriausybės nutarimai bei kitų valstybės ir savivaldybių institucijų priimti norminiai teisės aktai, nustatantys darbuotojų padėtį, turi viršenybę visoms kolektyvinėms sutartims.

Kolektyvinėje sutartyje galima susitarti dėl lanksčių darbo formų, kurios nenumatytos norminiuose teisės aktuose [15].

Kolektyvinės darbo teisės teorija išskiria keturias kolektyvinių sutarčių turinį sudarančias sąlygų grupes:

1. Norminės sąlygos – norminę dalį sudaro teisės normos, nustatančios tam tikras lokalias darbo sąlygas, taisykles, kurias privalo vykdyti sutarties šalys ir subjektai. Jos galioja visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką ir taikomos įvykus kolektyvinėje sutartyje

nurodytiems juridiniams faktams [30, p. 60].

Tačiau į kolektyvines sutartis įtraukti vietiniai norminiai aktai neturi prieštarauti draudžiamosioms norminių darbo teisės aktų nuostatom. Jie turi būti leidžiami įgaliotų organų ir laikantis tam tikros tvarkos, taip pat jie neturi bloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kuri nustatyta įstatymuose ir kituose norminiuose aktuose [33, p. 33].

2. Prievolinės sąlygos – tai konkretūs sutarties šalių įsipareigojimai, kurie, sudarius sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį, turi būti vykdomi laikantis kolektyvinėje sutartyje numatytų terminų;

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

4. Informacinės sąlygos – tai sąlygos, pakartojančios įstatymų nuostatus. Šios sąlygos atlieka darbuotojų informavimo funkciją, nes susipažinę su kolektyvine sutartimi darbuotojai sužino ir savo pagrindines teises ir pareigas, įtvirtintas darbo įstatymuose [30, p. 60].

Kalbant apie konkrečias aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sąlygas, reikia pastebėti, kad Darbo kodeksas nenustato išsamaus šių sąlygų sąrašo. Kolektyvinės sutarties turinys ir struktūra nustatoma šalių tarpusavio suderinta valia. Įstatymų leidėjas tik pateikia pavyzdinį sąrašą klausimų, kurie gali būti įtraukti į kolektyvinę sutartį. Šis sąrašas nėra baigtinis, o jame pateiktas sąlygas galima suskirstyti į tokias grupes:

1. Dėl darbo užmokesčio – darbuotojų atlyginimo mokėjimo forma, sistema ir dydis, piniginiai apdovanojimai, kompensacijos ir priemokos, darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmas atsižvelgiant į kainų augimą, infliaciją, kolektyvinėje sutartyje numatytų rodiklių įvykdymą;

2. Dėl darbo užimtumo – užimtumas, specialybės įgijimas, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos, darbuotojų skaičiaus nustatymo, pakeitimo ir peržiūrėjimo tvarka, darbuotojų atleidimas;

3. Dėl darbo ir poilsio laiko – jų trukmė, atostogos, lengvatos besimokantiems asmenims;

4. Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos – darbo sąlygų ir darbuotojų saugos bei sveikatos gerinimas, nuostatai dėl moterų ir vaikų padėties, dėl ekologinės apsaugos sąlygų;

5. Kitos šalims svarbios darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos, sutarties keitimo

ir papildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolė, atsakomybė už susitarimo pažeidimą, socialinės partnerystės priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų ir kt. [30, p. 60].

Kolektyvinėje sutartyje taip pat gali būti aptariami klausimai, kurie nėra sureguliuoti įstatymais ar kitais poįstatyminiais teisės aktais. Tai gali būti klausimai, susiję su darbuotojų socialiniu aprūpinimu, materialine parama, medicinos paslaugomis, sveikatos priežiūra, darbuotojo materialine parama dėl susiklosčiusių sunkių šeimos aplinkybių, transporto paslaugomis, darbuotojų buities gerinimu ir panašiai.

Rengiant šį darbą buvo atlikta UAB „ASTRA“ individualios darbo sutarties bei kolektyvinės sutarties turinio normatyvinių nuostatų analizė. Išanalizavus kaip šioje bendrovėje kolektyvinė sutartis veikia individualiąsias darbo sutartis, atskleista, kad kolektyvinėje sutartyje nustatomos tokios sąlygos:

1. Individualios darbo sutarties sudarymo, keitimo ir nutraukimo tvarka. Aptardami individualios darbo sutarties sudarymo, keitimo ir nutraukimo tvarką, socialiniai partneriai nustato:

1.1. Papildomas, palyginti su įstatymų nustatytais, darbo sutartyje aptartinas taisykles, tokias kaip: kasmetinių atostogų trukmė, nukrypimai nuo normalių darbo sąlygų; darbo apmokėjimo sistema; išbandymo laikotarpis; darbo apimties padidėjimas ir papildomų darbų atlikimas nurodant užimtumo pagal kiekvieną darbą ir profesiją valandų skaičių ir kt;

1.2. Darbuotojų priėmimo į darbą teisinį reguliavimą.

Kolektyvinėje sutartyje yra nurodoma: „Vykdant gamyklos struktūros gamybos pakeitimus, buvusieji įmonės darbuotojai pagal galimybę įdarbinami gamykloje pagal turimą kvalifikaciją arba jiems sudaromos sąlygos įsigyti naują specialybę“. „Darbdavys sudarant sutartį su naujai priimamu darbuotoju gali reikalauti išbandymo termino. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai. Išbandymas darbdavio reikalavimu gali būti nustatomas kai priimamo į darbą asmens nepatikrinta kvalifikacija, kai kyla abejonių, kad darbuotojo sveikata gali kliudyti deramai atlikti darbą arba kai būsimasis darbuotojas yra šešis ir daugiau mėnesių niekur nedirbęs arba yra pakeitęs dvi ir daugiau darbovietes per penkis metus“[57]

1.3. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo su darbuotojais tvarką.

Kolektyvinėje sutartyje yra nurodoma: „Terminuota sutartis gali būti sudaryta prisilaikant DK 109, 110 str. Iki konkrečios datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo, konkretaus užsakymo ar užsakymų atlikimo“. [Ibid]

1.4. Darbo sutarčių nutraukimo vietinį (lokalų) teisinį reguliavimą.

Kolektyvinėje sutartyje įtvirtinama: „Sutarusios nutraukti sutartį šalys taip pat susitaria nuo kurio laiko ji nutraukiama ir dėl kitų sąlygų (kompensacijų, nepanaudotų atostogų išmokėjimų terminų ir tvarkos“. „Mažinant darbuotojų skaičių, darbdavys turi teisę pirmiausia nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, įgijusiais teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančiais, darbuotojais, kurie turi drausminių nuobaudų“. „Darbdavys informuoja gamykloje veikiančią profesinę sąjungą apie numatomą darbo reorganizavimą ir numatomą ryšium su tuo darbuotojų skaičiaus mažinimą prieš tris mėnesius, nurodydamas reorganizavimo priežastis“. „Atleidžiant iš darbo darbuotoją, kuris be svarbių priežasčių neatvyksta į darbą per visą darbo dieną, turi būti ištirtos visos aplinkybės. Svarbiomis neatvykimo į darbą priežastimis laikomos: liga, ligonio slaugymas, šeimos narių laidotuvės, stichinės ar gaivalinės nelaimės, sutrukdžiusios darbuotojui atvykti į darbą. Visais atvejais svarbių priežasčių buvimą privalo įrodinėti darbuotojas“. „Vyrams, gamykloje išdirbusiems 25 metus ir moterims, gamykloje išdirbusioms 20 metų, išeinant iš darbo darbuotojo pareiškimu išėtinė pašalpa išmokama šalių susitarimu”. [Ibid]

2. Darbo ginčų sprendimo tvarka.

Pažymėtina, kad kolektyvinėje sutartyje yra numatyta, “Visi ginčai, kylantys sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį, sprendžiami tarpusavio derybomis. Nepriejus sutarimo, ginčai sprendžiami Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka”. [Ibid]

3. Darbo ir poilsio laikas.

Aptardami darbo ir poilsio laiką, socialiniai partneriai nustato, kad:

3.1. Darbo dienos trukmė yra 8 val., o spalvoto metalo lydinių liejėjams -7 val. Katilinės ir gamyklos apsaugos darbuotojams taikoma suminė darbo laiko apskaita dirbant pagal atskirą grafiką. Pamainų grafikai derinami su bendrovėje veikiančia profesine sąjunga ir pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki jų įvedimo. Darbo pradžia, pabaiga, poilsio bei pietų pertraukos, atostogų grafikų sudarymo tvarka nustatoma generalinio direktoriaus įsakymu, suderinus su bendrovėje veikiančia profesine sąjunga. Administracija suderinusi su bendrovėje veikiančia profesine sąjunga, turi teisę keisti darbo ir poilsio laiką, trumpinti darbo trukmę priklausomai nuo technologinio proceso, elektros energijos apribojimo, kitų svarbių priežasčių. Darbuotojui susitarus su darbdaviu, gali būti nustatoma ne visa darbo diena ar ne visa darbo savaitė, apmokant proporcingai dirbtam laikui [Ibid]. Tačiau ne visa darbo diena (pamaina) turi būti ne trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), o ne visa darbo savaitė – ne trumpesnė už 3 darbo dienas per savaitę [12, 4 str.].

3.2. Viršvalandinis darbas.

Darbdavys turi teisę organizuoti privalomą viršvalandinį darbą ir poilsio dienomis kai dirbami krašto apsaugai būtini darbai bei reikia užkirsti kelią nelaimėms ir pavojams; kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių ir kt., kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties, susijusios su techninėmis gamybos sąlygomis, nebuvo galima baigti per normalų darbo laiką, jeigu nutraukus pradėtą darbą, gali sugesti medžiagos bei įrengimai. Taip pat kai dirbami mechanizmų arba įrenginių remonto ir atstatymo darbai, jeigu šiems mechanizmom ar įrenginiams sugedus, dauguma darbuotojų negali dirbti; Pakrovimo bei išskrovimo ir su tuo susijusiems transporto darbams atlikti, kad nesusikauptų kroviniai ir būtų išvengta transporto priemonių prastovų, ir kitais atvejais darbdavys gali organizuoti viršvalandinius darbus gavęs raštišką darbuotojo sutikimą. [57]

Viršvalandiniu darbu nelaikomas darbdavio įgaliotų asmenų darbas, viršijantis nustatyto darbo trukmę. Įgaliotais asmenimis laikomi padalinių, skyrių, kitų struktūrų vadovai, turintys savo žinioje pavaldžius asmenis. Gamybos meistrai privalo skaičiuoti visų darbuotojų išdirbtų viršvalandžių darbo laiką. [Ibid]

3.3. Atostogų suteikimo tvarka.

Pažymėtina, kad kolektyvinėje sutartyje apsiribojama tik informacinių nuostatų įtvirtinimu, kad kasmetinė atostogų trukmė – 28 kalendorinės dienos, o darbuotojams iki 18 metų ir neįgaliesiems – 35 kalendorinės dienos. Dirbantiems ne visą darbo dieną arba ne visą savaitę atostogos netrumpinamos. Atostogų grafikų sudarymo tvarka nustatoma generalinio direktoriaus įsakymu, suderinus su bendrovėje veikiančia profesine sąjunga [Ibid].

3.4. Papildomų atostogų suteikimo tvarka.

Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad papildomos iki 3 kalendorinių dienų apmokamas atostogos suteikiamos mirus darbuotojo šeimos nariui (tėvui, motinai, sutuoktiniui, vaikui, broliui, seseriai). [Ibid]

3.5. Nemokamų atostogų suteikimo tvarka.

Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad darbuotojui, auginančiam vaiką iki 14 metų amžiaus, jam pageidaujant, suteikiamos 14 dienų, o auginančiam neįgalų vaiką 30 kalendorinių dienų trukmės neapmokamos atostogos. Taip pat 3 dienų neapmokamos atostogos suteikiamos darbuotojams dėl šeimyninių aplinkybių. Tačiau suderinus su padalinio vadovu gali būti suteiktos ir ilgesnės neapmokamos atostogos [Ibid].

3.6. Papildomų pertraukų pailsėti nustatymas.

Kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad pietų pertraukos trukmė 30 min. Katilinės kompresorinėje, liejimo baro darbuotojai ir apsaugos darbuotojai pietauja darbo metu ir darbo vietoje. Visiems darbuotojams kiekvieną pamainą suteikiamos dvi dešimties minučių pertraukos. Šios pertraukos suteikiamos pagal padalinių sudarytus grafikus [Ibid].

4) Darbo apmokėjimas, kompensacinės išmokos, susijusios su darbo apmokėjimu.

Pažymėtina, kad kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta labai daug normatyvinių kolektyvinės sutarties sąlygų, nustatančių darbo apmokėjimą. Aptardami darbo apmokėjimą, socialiniai partneriai nustatė, kad:

4.1. Minimali mėnesinė alga yra tokia, kokią nustato Vyriausybė nutarime (nuo 2008 01 01 minimalus valandinis atlygis 4.85 litai ir minimali mėnesinė alga – 800 litų) [13];

4.2. Darbo užmokesčio dydžio nustatymas.

Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad dirbančiojo atlyginimo dydis priklauso nuo darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, darbuotojo kvalifikacijos, darbo kiekio ir kokybės bei įmonės veiklos rezultatų. Darbuotojų darbo apmokėjimui mėnesinės algos (susidedančios iš tarifinės algos ir kitų priedų) nustatomos pagal patvirtintus darbų aprašymus (pareiginius nuostatus). [57]

4.3. Darbo užmokesčio sumažinimas.

Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad bendrovei negavus planuojamų pajamų, specialistų darbo užmokesčio kintamoji dalis gali būti mažinama sutinkamai su nuostatais, suderintais su bendrovėje veikiančia profesine sąjunga.

Kolektyvinėje sutartyje taip pat yra nustatyti pažeidimai, dėl kurių padarymo darbuotojui gali būti sumažinamas darbo užmokestis. Pažeidimai yra šie:

1. Gamybinių užduočių ir darbo planų pagal pareiginius nuostatus nevykdymas;
2. Broko darymas;
3. Darbų saugos, priešgaisrinės apsaugos, aplinkos apsaugos normatyvinių aktų reikalavimų nevykdymas;
4. Žema darbo kultūra ir švara, rūkymas darbo vietoje, bare, ceche, teritorijoje, neskirtose tam rūkymo vietose ir patalpose;
5. Darbo drausmės pažeidinėjimas, pravaikštos, pasirodymas darbe neblaiviam arba apsvaigusiam nuo toksinių medžiagų;

6. Nevykdymas pirmaeilių darbų sprendžiant svarbias gamyklos problemas;
7. Įrengimų, įrangos ir įrankių laužymas ir gadinimas;
8. Medžiagų ir komplektuojamų gaminių švaistymas, neracionalus jų naudojimas;
9. Gamyklos turto grobstymas arba kėsinimasis pagrobtį;
10. Vadovams, viršijus įgaliojimus nustatytus bendrovės reglamente;
11. Vadovams, nevykdantiems darbo užduočių;
12. Darbuotojams, nevykdantiems kolektyvinės sutarties. [Ibid]

Bendrovės dirbantiems, padariusiems aukščiau minėtus pažeidimus, sumažinama arba visai gali būti neišmokėta kintamoji atlyginimo dalis, o vadovaujantiems darbuotojams, specialistams gali būti sumažinama iki tos kategorijos atlyginimo minimumo, kuriai priklauso darbuotojas. Darbuotojo darbo užmokestis mažinamas už tą mėnesį, kurį padarytas nusižengimas, išskyrus dėl bendrovės turto grobstymo arba dėl kėsinimosi pagrobtį bendrovės turtą. Šiuo atveju darbo užmokestis gali būti sumažintas nuo 3 iki 6 mėn. Laikui. Darbo užmokesčio mažinimas yra derinamas su bendrovėje veikiančia profesine sąjunga. Vidaus tvarkos taisyklėse nustatyta, kad dalyvavimas grobstant materialines vertybes prilyginamas vagystei ir už tai darbuotojui taikomos visos sankcijos, kurios taikomos grobstymo atveju (tame tarpe atleidimas iš darbo pagal DK 235 str. 7 d. ir materialinių nuostolių atlyginimas). [Ibid]

4.4. Papildomas apmokėjimas už viršvalandinį darbą.

Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad darbuotojui, priimtam nepilnai darbo dienai ir dirbusiam daugiau kaip numatyta darbo sutartyje, bet neviršijus įstatymu numatytos darbo dienos trukmės, darbas nelaikomas viršvalandiniu. [Ibid]

4.5. Apmokėjimas už papildomą darbo funkcijų atlikimą

Kai darbuotojas greta savo pagrindinio darbo atlieka darbo sutartyje nenumatytą darbą arba papildomai kitas pareigas, jam mokamas atlyginimų skirtumas arba priedas šalims susitarus.

„Už bendrovės personalo mokymą ir paruošimą 1-ą valandą mokėti nuo Lietuvos Respublikos MGL:

Grupinio daugiau kaip 3 žmonės – 3 proc. MGL už valandą. Specialistams – dėstytojams grupinio (daugiau kaip 3 žmonės) apmokymo metu 3.5 proc. MGL už valandą. Gamybinio mokymo instruktoriams (darbininkams) už paruoštą mokinį darbininką, kuriam pirmą kartą suteikiama specialybės kategorija mokėti 50 proc. MGL sumą pagal sudarytą sutartį.

Individualaus mokymo (iki 3 žmonių) ir darbininkams ir ITD 2.5 proc. MGL.” [Ibid]

4.6. Premijavimo ir skatinimo tvarka.

Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad skaičiuojant dirbančiojo vienos dienos vidutinį darbo užmokestį, išmokos, mokamos iš gamyklos lėšų, visos specialios užduotys ir premijos prilyginamos metinėms premijoms. Kolektyvinėje sutartyje už pavyzdingą darbą, atliekant einamas pareigas, aukštą darbo našumą, gerą produkcijos kokybę, ilgą nepriekaištingą darbą nustatyti tokie paskatinimai, kaip padėka, piniginė premija, vertinga dovana, papildomų atostogų suteikimas, pirmumo teisė pasiūsti tobulintis ir kt. [Ibid]

Taigi, sąrašas nėra baigtinis, todėl manytina, kad bendrovės vadovybė gali darbuotojus paskatinti ir už kitus dalykus.

4.7. Darbo užmokesčio išmokėjimo tvarka ir būdai.

Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad darbo užmokestis už einamąjį mėnesį išmokamas iki sekančio mėnesio 11 dienos. Neišmokėjus darbo užmokesčio iki 18 dienos, mokami delspinigiai 0.2 procentai neišmokėtos sumos už kiekvieną pavėluotą dieną. Dirbančiajam pageidaujant, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį. Darbo užmokestis pagal darbuotojo pareiškimą gali būti pervedamas į asmenines sąskaitas.

Darbuotojams atsiskaitymo lapeliai išdalinami iki sekančio mėnesio 11 dienos, bet ne vėliau viena diena prieš išmokant atlyginimus. [Ibid]

4.8. Papildomų išeitinių išmokų ir konkrečių jų dydžių atleidžiant darbuotoją ar jam išeinant iš darbo savo noru įteisinimas.

Darbo apmokėjimo nuostatai, kintamosios dalies taikymo nuostatai ir kiti apmokėjimui taikomi nuostatai yra derinami su bendrovėje veikiančia profesine sąjunga. [Ibid]

5. Ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos.

Kolektyvinėje sutartyje socialiniai partneriai nustatė, kad:

1. Darbuotojams nemokamai teikiama kokybiška arbata;
2. Bendrovės darbuotojams nelaimės atveju suteikiama materialinė pagalba.
3. Mirus darbuotojui ar darbuotojo šeimos nariui (vyriui, žmonai, motinai, tėvui, vaikui) ar buvusiam darbuotojui, išdirbusiam bendrovėje 20 metų ir išėjusiam į pensiją išmokama 5 MGL (minimalus gyvenimo lygis) pašalpa ir nemokamai suteikiamas transportas;
4. Darbuotojui ar kartu gyvenančiam šeimos nariui sergant ilgiau kaip mėnesį skiriama 1 MGL, o sergant ilgiau kaip du mėnesius – 2 MGL dydžio pašalpa;
5. Turto sunaikinimo atveju (gaisras, potvynis, vagystė ar kitais nelaimės atvejais)

pašalpos dydį nustato valdyba;

6. Vienkartinė 1 MGL dydžio pašalpa išmokama viena kartą į metus:

šeimoms auginančioms neįgalų vaiką ar prižiūrinčioms neįgalų šeimos nari, taip pat tėvams, auginantiems 3 ir daugiau vaikų iki 18 metų (dirbant abiem tėvams bendrovėje, išmokama vienam iš tėvų) ir motinai ar tėvui, neturintiems sutuoktinio ir auginantiems vieną ar daugiau vaikų iki 18 metų;

7. Bendrovės veteranams vyrams, išdirbusiems 25 metus ir moterims, išdirbusioms 20 metų, veterano vardo suteikimo proga taikomas vienkartinis skatinimas 100 litų;

8. Visiems bendrovės veteranams, neturintiems nuobaudų, vieną kartą per metus išmokėti 100 litų premiją;

9. Apskaičiuojant žalos atlyginimą, kuris mokamas asmenims, susižalojusiems gamyboje arba susirgusiems profesine liga, neįskaitoma invalidumo pensija, kuri paskirta dėl pakenkimo nukentėjusiojo sveikatai.[Ibid]

6.Darbuotojų sauga ir sveikata

Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad:

Darbdavys sudaro sveikas ir saugias darbo sąlygas bendrovės dirbantiems; Darbdavys užtikrina savalaikį ir kokybišką darbuotojų instruktavimą ir apmokymą darbų saugos, pramoninės sanitarijos, priešgaisrinės apsaugos, civilinės saugos, aplinkos apsaugos klausimais; Optimalioms ir sveikoms darbo sąlygoms sudaryti visi bendrovės darbuotojai įsipareigoja griežtai laikytis darbų saugos, aplinkos apsaugos, priešgaisrinės apsaugos, pramoninės sanitarijos ir higienos noramtyvinių aktų reikalavimų; Cechų viršininkai, padalinių vadovai ir atsakingi už priemonių vykdymą užtikrina kenksmingumo darbo vietose mažinimą laiku vykdant numatytas technines ir organizacines priemones darbo sąlygoms ir ekologijai gerinti.[Ibid]

Kolektyvinė sutartis sukuria įpareigojimus darbdaviui organizuoti darbo aplinkos ir darbo vietų tyrimus. „Darbdavys įsipareigoja užtikrinti gamybinius aplinkos ir darbo vietų tyrimus (oro užterštumą dulkėmis, dujomis, triukšmo ir vibracijos lygį, apšvietimą, klimatinės sąlygas ir kt.) Darbuotojai gali nekliudomai susipažinti su tyrimo rezultatais. Pagal bendrovėje veikiančios profesinės sąjungos ar darbuotojo pareiškimą atliekamas papildomas tyrimas pasikeitus technologijai ir pakartotinas tyrimas nesutikus su ankstesniais tyrimų rezultatais.“[Ibid]

Į kolektyvinės sutarties turinį įtrauktos nuostatos dėl darbo drabužių, darbo

avalynės ir kitų priemonių aprūpinimo. „Darbdavys nemokamai aprūpina dirbančiuosius darbo drabužiais, darbo avalyne, individualiomis apsaugos priemonėmis pagal darbdavio patvirtintas normas. Darbdavys įsipareigoja organizuoti darbo drabužių džiovinimą, skalbimą ir taisymą. Jeigu laiku neaprūpinami darbuotojai reikiama darbo drabužiais, darbo avalyne, individualiomis apsaugos priemonėmis, darbuotojai gali juos įsigyti ir jų išlaidos apmokamos pagal pateiktą čekį, neviršijant jų kainos specializuotoje prekybos įmonėje. Darbdavys užtikrina darbuotojų asmeninių drabužių saugumą buitinėse patalpose, jiems dingus atlygina nuostolius, esant įsilaužimo požymiams į spinteles. Darbdavys aprūpina darbuotojus, kurių darbas susijęs su rankų bei kūno užterštumu, muilu (400 gr.) kartą į mėnesį arba kita ekvivalentine plovimo priemone ir rankšluosčiais kartą per pusę metų pagal patvirtintą ir suderintą su bendrovėje veikiančia profesine sąjunga, sąrašą. Darbdavys įsipareigoja aprūpinti sukomplektuotomis pirmos medicininės pagalbos vaistinėmis meistrų darbo vietose, įrankių išdavimo sandėlyje, pagrindiniuose apsaugos darbuotojų postuose.

Cechų viršininkai, padalinių vadovai ir atsakingi už priemonių vykdymą užtikrina, kad iki spalio 30 d. būtų įvykdytos pasiruošimo rudens – žiemos laikotarpiui priemonės.“[Ibid]

Socialiniai partneriai įtvirtino kolektyvinėje sutartyje ir nuostatas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesines ligas. „Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe, profesinius susirgimus padalinių vadovai nustatyta tvarka informuoja bendrovėje veikiančią profesinę sąjungą.

Profesinės sąjungos atstovai dalyvauja nelaimingų atsitikimų ir profesinių susirgimų tyrime. Trauma, pakeliui į darbą ir iš darbo fiksuojama, jei darbuotojas kelyje nenukrypo nuo maršruto ir neviršijo laiko tam atstumui nuvykti. Laiku, reikalingu sugaišti kelyje iš namų į darbą ir iš darbo į namus laikyti optimalų laiką, reikalingu trumpiausiu keliu iš bendrovės patekti į nuolatinę gyvenamąją vietą ir atvirkščiai. Optimalų laiką nustato įvykį tirianti komisija.“[Ibid]

Kaip nustatyta kolektyvinėje sutartyje, jei darbuotojas atsisako nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, tai jau laikoma darbo drausmės pažeidimu, jis nušalinamas nuo darbo, jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas gali būti pagrindas darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo pagal įstatymus. [Ibid]

7. Kolektyvinės sutarties galiojimas, vykdymas, jos pakeitimo ir papildymo tvarka.

Reguliojant kolektyvinės sutarties galiojimą, vykdymą, jos pakeitimo ir papildymo tvarką, kolektyvinėje sutartyje yra įrašytos tokios nuostatos:

1. Kolektyvinė sutartis yra privaloma šioms pasirašiusioms šalims: darbdaviui ir profesinėms sąjungoms bei darbuotojams;

2. Kolektyvinė sutartis privaloma darbdavio teisių perėmėjui;

3. Darbdavys privalo supažindinti su kolektyvine sutartimi naujai priimtus darbuotojus;

4. Kolektyvinė sutartis galioja ir dukterinėms įmonėms, kurių vadovai ją pasirašė;

5. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja 2 metus.

Abiejų šalių susitarimu kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta nesibaigus terminui ir pasirašyta nauja;

6. Kolektyvinės sutarties pakeitimai gali būti daromi esant reikalui, tačiau ne rečiau kaip kas pusę metų sutartis turi būti peržiūrima. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedas;

7. Pasiūlymus pakeisti kolektyvinę sutartį gali pateikti darbdavys, valdyba, bendrovėje veikianti profesinė sąjunga, bendrovės struktūrinių padalinių kolektyvai;

8. Pakeitimai kolektyvinėje sutartyje daromi laikantis kolektyvinės sutarties pasirašymo numatytos tvarkos, tai yra visi pateikti pasiūlymai turi būti apsvarstyti darbdavio ir bendrovėje veikiančios profesinės sąjungos;

9. Prieš pateikiant pasiūlymus konferencijai, juos apsvarsto ir suredaguoja kolektyvinę sutartį pasirašiusių šalių atstovai;

10. Apie numatomą kolektyvinės sutarties svarstymo konferenciją kolektyvas turi būti informuotas ne vėliau kaip prieš 15 dienų;

11. Darbuotojų (kolektyvo) konferenciją dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, pakeitimo ir papildymo turi teisę sušaukti sutartį pasirašiusių šalių atstovai.[Ibid]

8. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė

Reguliuojant kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę, kolektyvinėje sutartyje įrašomos tokios nuostatos:

1. Kolektyvinė sutartis kontroliuojama darbo tvarka. Šalys įsipareigoja imtis poveikio priemonių ar atsakomųjų veiksmų iš karto, kai pažeistas susitarimas, nelaukiant pusmetinių rezultatų suvedimo kompanijos. Du kartus per metus šaukiamos darbuotojų konferencijos, kurių metu abi sutartį pasirašiusios šalys atsiskaito už sutarties vykdymą. Visais atvejais išvardijami šalių nevykdomi arba dalinai nevykdomi įsipareigojimai, nevykdymo priežastys, jų pašalinimo terminai ir perspektyvos;

2. Kiekvienas suinteresuotas darbuotojas ar kolektyvas gali kreiptis į abi šalis, pasirašiusias kolektyvinę sutartį, dėl informacijos suteikimo apie sutarties vykdymą. Atsakymas turi būti pateiktas žodžiu arba raštu ne vėliau kaip per 10 dienų;

3. Vienos iš šalių reikalavimu kitai šaliai privalo per penkias dienas pateikti informaciją apie kolektyvinės sutarties vykdymą;

4. Visi ginčai, kylantys sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį, pirmiausia sprendžiami tarpusavio derybomis, ir tik nepriėjus sutarimo, ginčai sprendžiami Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka;

5. Kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu, darbdaviui vykdant sutarties sąlygas, bendrovėje veikianti profesinė sąjunga neorganizuoja ir neskatina streikų, piketų, kitokio darbo trukdymo, kuris gali pakenkti visam bendrovės kolektyvui. Asmenys, dalyvaujantys šiuose veiksmuose, kuriems nepitaria bendrovėje veikianti profesinė sąjunga, atsako už savo veiksmus asmeniškai. Jie gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat atleidžiami iš darbo.

9. Materialinė atsakomybė.

Pažymėtina, kad materialinės darbuotojo atsakomybės teisiniam reguliavimui socialiniai partneriai skyrė labai mažai dėmesio. Kolektyvinėje sutartyje tik nustatyta, kad darbdavys turi teisę pakeisti darbuotojo materialinės atsakomybės dydį tik tada, kai keičiama gamyba, jos technologija arba pertvarkomas darbo organizavimas, ir dėl to darbdavys turi keisti tam tikrų darbuotojų darbo sąlygas. Apie numatomą darbo sąlygų pakeitimą darbuotojui turi būti pranešta ne vėliau kaip prieš mėnesį.[Ibid]

10. Darbo drausmė.

Pažymėtina, kad nepakankamai dėmesio skiriama drausminės atsakomybės teisiniam reguliavimui. Kolektyvinėje sutartyje yra nurodyti pažeidimai, kurie nustatyti DK 235 str. Kai kalbama apie bendrovės komercinių ir technologinių paslapčių atskleidimą arba jų pranešimą konkurentams yra nurodyta, kas yra komercinė paslaptis. Komercinėmis paslaptimis laikomi konstruktoriniai brėžiniai, technologijos, informacija apie sutartis su klientais, jeigu klientai to pageidauja, o taip pat ir kita informacija su kuria darbuotojas yra supažindinamas darbo tikslais, tačiau neturi teisės jos platinti tiek bendrovės viduje, tiek ir už jos ribų ir yra apie tai išpėtas pasirašytinai. Taip pat atsakomybė bus ir už neleistiną elgesį su klientais (šiurkštų, nemandagų, įžeidinėjantį elgesį, diskriminuojantį bendrovės autoritetą ir įvaizdį).[Ibid]

Taikydama drausminės poveikio priemones, bendrovės administracija laikosi

drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių:

1. Drausminė nuobauda skiriama bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu. Apie drausminės nuobaudos skyrimą darbuotojui pranešama per tris darbo dienas nuo įsakymo, su kurio turiniu darbuotojas supažindinamas pasirašytinai.

2. Drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, o iškėlus baudžiamąją bylą, – ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos.

3. Drausminės nuobaudos neskiriamos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

4. Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą taikoma tik viena drausminė nuobauda. Jei paskyrus drausminę nuobaudą darbuotojas toliau pažeidžia darbo drausmę, drausminė nuobauda gali būti skiriama pakartotinai. [Ibid]

11. Kvalifikacijos kėlimas.

Nagrinėtoje kolektyvinėje sutartyje yra labai mažai dėmesio skiriama kvalifikacijos kėlimui. Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad darbuotojai turi sistemingai kelti savo kvalifikaciją, o darbdavys privalo sudaryti sąlygas mokymuisi neatsitraukus nuo gamybos ir atidžiai reaguoti į darbuotojų reikmes. [Ibid]

12. Garantijos bendrovėje veikiančiai profesinei sąjungai.

Kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad:

1. Bendrovėje veikiančiai profesinei sąjungai nemokamai suteikiamos patalpos, baldai.

2. Profesinės sąjungos nariams raštiškai sutikus, gamyklos buhalterija iš darbuotojo darbo užmokesčio išskaito nario mokestį ir perveda į profesinės sąjungos sąskaitą.

3. Renkamiems profesinės sąjungos vadovams ir profesinės sąjungos nariams negali būti taikomos drausminės nuobaudos be bendrovės profesinės sąjungos komiteto sutikimo.

4. Profesinės sąjungos darbui, skundų nagrinėjimui konfliktų sureguliuavimui profesinės sąjungos komiteto nariai gali būti atleidžiami nuo savo tiesioginio darbo iki 10 val.

per mėnesį. Už faktiškai sugaištą laiką šiems asmenims mokamas darbo užmokesčio vidurkis.

5. Profesinės sąjungos komiteto darbuotojai gali būti premijuojami kaip ir bendrovės dirbantieji pagal veikiančius nuostatus.

6. Profesinės sąjungos komitetas darbo metu gali sušaukti ne daugiau dviejų darbuotojų susirinkimų (konferencijų) per ketvirtį.

7. Pagal profesinės sąjungos komiteto nutarimą bendrovės administracija privalo išskaičiuoti iš darbuotojo atlyginimą arba jo dalį už padarytą profesinei sąjungai žalą (už sugadintą arba negražintą profesinei sąjungai priklausančių inventorių).

Profesinės sąjungos komitetas užtikrina komercinių paslapčių neskelbimą. Profesinės sąjungos komiteto nutarimu, administracija netrukdo atlikti dirbančiųjų apklausą ekonominius, socialinius klausimus. [Ibid]

13. Kolektyvinės sutarties galiojimo terminas.

Nagrinėtoje kolektyvinėje sutartyje yra nurodyta, kad kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja 2 metus. Abiejų šalių susitarimu kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta nesibaigus terminui ir pasirašyta nauja. [Ibid]

“Šiame kontekste svarbu pažymėti, kad nepaisant to, koks kolektyvinės sutarties galiojimo laikas nustatytas kolektyvinėje sutartyje, galioja bendra teismų praktikoje įtvirtinta taisyklė, kad, darbuotojui įgijus tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, šią įgytą teisę galima įgyvendinti ir po to, kai kolektyvinė sutartis jau nustojo galioti, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei įgyvendinti. Kolektyvinės sutarties pasibaigimas nepanaikina jai galiojant įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik į ateitį.” [53].

Pasak G.Dambrauskienės socialiniai partneriai įmonės kolektyvinėje sutartyje turėtų nustatyti kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimo taisykles, tiek darbuotojai, tiek darbdaviai turėtų vienodai aiškinti kolektyvinės sutarties tekstą ir vengti skirtingo kolektyvinės sutarties nuostatų interpretavimo [35, p. 17]

Darbo kodekso 50 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad nacionalinėje, šakos, teritorinėje kolektyvinėje sutartyje turėtų būti numatoma darbo apmokėjimo sistema ir darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmas atsižvelgiant į kainų augimą, infliaciją, taip pat socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų.

2.2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ REIKŠMĖ.

Nagrinėjant kolektyvinės sutarties funkcijas, darbo teisės doktrinoje nėra vienos pozicijos. Pavyzdžiui, G.Dambrauskienė, nurodydama valstybės valdžios institucijų ir kolektyvinio sutartinio reguliavimo subjektų priimamų teisės normų sąveiką, tam tikrą subordinaciją, išskiria tokias kolektyvinės sutarties funkcijas: „valstybės nustatytų teisės normų konkretinimas, įstatymų leidėjo nustatytų lengvatų ir garantijų didinimas, teisės spragų likvidavimas, darbo sąlygų įmonėje nustatymas“.[29, p. 188].

Kiti mokslininkai, kaip D.Petrylaitė, N.Kasiliauskas pabrėžia, kad kolektyvinės sutartys, kaip specifiniai teisiniai aktai, atlieka keletą tarpusavyje susijusių funkcijų:

1. Apsauginė funkcija. Jeigu veiktų pavieniui, tuomet darbuotojai nepasiektų to, ką gali gauti sujungę savo reikalavimus darbdaviui. „Pavyzdžiui, kolektyvinės sutarties sąlygos, numatančios darbo atlyginimo apsaugą nuo infliacijos, darbdavio teisės į kolektyvinius atleidimus apribojimus, garantijas ir kompensacijas racionalizuojant gamybą, darbdavio pareigą organizuoti efektyvią darbų saugą, veikia darbuotojo naudai ir apsaugo jį nuo darbdavio (ių) vienpusės įtakos“ [24, p. 99].

2. Socialinės partnerystės funkcija. Tai reiškia, kad kolektyvinės sutarties sudarymo momentas reiškia sėkmingą šalių kompromiso pasiekimą ir kolektyvinių derybų proceso pabaigą. „Tai tam tikru laipsniu užtikrina stabilumą ir socialinę taiką. Galiausiai kolektyvinį sutartinį reguliavimą tam tikra prasme galima laikyti priemone, užtikrinančia sutarimą visoje visuomenėje. Rinkos mechanizmo iškreipimai, nepavykusios reformos, išaugusios konkurencijos sąlygos sukelia dirbančiųjų nepasitenkinimą, nesutarimus tarp darbdavių ir darbuotojų, streikus. Tokiu atveju įvairūs socialinės partnerystės lygiai ir formos padeda spręsti darbo konfliktus ir nesutarimus tarp darbuotojų ir darbdavių, o pačiu aukščiausiu lygiu – ir visoje valstybėje. Taigi kolektyvinis sutartinis reguliavimas tampa socialinės partnerystės ašimi“ [Ibid, p. 100].

3. Normų kūrimo funkcija. „Šiuolaikinė valstybė savo piliečiams suteikia socialinių – darbo teisių kompleksą, kurį socialiniai partneriai tarpusavio susitarimu gali praplėsti, o normas ir garantijas pagerinti. Tuo pačiu jiems suteikiama galimybė „humanizuoti“ darbo sąlygas ir patį procesą, kelti „gamybinės demokratijos“ t.y. darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme, lygį, o taip pat gerinti ir darbdavių padėtį. Atlikdamos šią funkciją, kolektyvinės sutartys papildoma įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų nuostatus, užpildo įstatymų

spragas, orientuoja ir nukreipia įstatymų leidėją reikiama linkme tobulinant darbo įstatymus, poįstatyminius teisės aktus. Tačiau kaip rodo praktika, šiuos tikslus gali įgyvendinti tik stiprios profesinės sąjungos, suinteresuotos sudaryti kolektyvines sutartis ir sąžiningi darbdaviai (jų organizacijos)“ [Ibid, p. 100].

Kolektyvinė sutartis atspindi darbuotojų ir darbdavių suderintus interesus. Be to, įmonės kolektyvinė sutartis, tai ne tik aktas, užtikrinantis darbuotojų dalyvavimą sukuriant lokalines teisės normas konkrečioje įmonėje, bet ir aktas, numatantis gamybinės demokratijos galimybę ir leidžiantis darbuotojams dalyvauti įmonės valdyme.

„Darbdaviams kolektyvinės sutarties nauda pasireiškia gamyboje – jos nuostatomis siekiama tobulinti gamybos procesą, kelti darbo organizavimo lygį, gerinti produkcijos kokybę. Taigi, kiekviena kolektyvinė sutartis turi teisinę, ekonominę – socialinę, politinę, o taip pat gamybinę reikšmę. Visi paminėti kolektyvinės sutarties aspektai tarpusavyje glaudžiai susiję, todėl ir kolektyvine sutartimi siekiamų tikslų realizavimas priklauso nuo kolektyvinės sutarties kaip vientiso akto vykdymo“ [Ibid, p. 101].

I.Nekrošius išskiria tokias kolektyvinių sutarčių teigiamas savybes, kad kolektyvinės sutartys atspindi socialinių partnerių jėgų santykį, taip pat sudarant kolektyvines sutartis yra galimybė lanksčiau reaguoti į gamybos arba rinkos konjunktūros pokyčius; kolektyvinės sutartys daro tiesioginę įtaką darbo įstatymams – darbo sąlygos, iš pradžių nustatytos tik kolektyvinėse sutartyse, neretai vėliau įtvirtinamos įstatymuose ir tampa bendrais nacionaliniais darbo standartais; profesinės sąjungos turi galimybę siekti, kad kolektyvinėse sutartyse būtų užfiksuotos palankesnės darbo sąlygos nei nustatyta įstatymuose [40].

Derėtų pritarti T.Davulio nuomonei, kad kolektyvinė sutartis suteikia darbo santykiams ypač reikalingo lankstumo, be to kolektyvinės sutarties vykdymas yra pagrįstas susitariančiųjų šalių suderinta valia, o ne valstybės vienašališkai priimtu norminiu teisės aktu [23, p. 136].

Vis dėlto praktika rodo, kad darbuotojai ir darbdaviai kolektyvinėms sutartims kol kas skiria nepagrįstai menką, antraeilį vaidmenį ir labiau linkę pasikliauti įstatymais ar individualiomis darbo sutartims. Priežastys gali būti labai įvairios. Tai ir silpnos darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos, taip pat darbdavių nesuinteresuotumas kurti naujas lokalines normas, nustatančias papildomas darbo ir socialines garantijas, ir darbuotojų baimė kelti tokius reikalavimus didėjančios bedarbystės akivaizdoje [34, p. 32].

Apžvelgus iširtos AB mašinų gamyklos "ASTRA" kolektyvinės sutarties turinį buvo nustatyti tam tikri normatyvinių nuostatų trūkumai:

Pirma, šioje kolektyvinėje sutartyje labai daug nuostatų, kurios išoriškai formuluojamos kaip normatyvinės elgesio taisyklės, tačiau jos tik atkartoja jau egzistuojančias įstatymų nuostatas. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad „Darbuotojui susitarus su darbdaviu, gali būti nustatoma ne visa darbo diena ar ne visa darbo savaitė, apmokant proporcingai dirbtam laikui“; „Dirbantiems ne visą darbo dieną arba ne visą savaitę atostogos netrumpinamos“; „Kasmetinių atostogų trukmė – 28 kalendorinės dienos. Darbuotojams iki 18 metų ir neįgaliesiems – 35 kalendorinės dienos.“ ir pan. Tokios nuostatos sukuria išpūdį, kad yra daromos tam tikros lengvatos darbuotojams, tačiau jos tik atkartoja DK nuostatas ir jokių papildomų lengvatų nesukuria.

Antra, nagrinėtoje kolektyvinėje sutartyje yra keletas nuostatų, kurios nesukuria jokių išipareigojimų. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje yra nustatyta, kad "Vykdant gamyklos struktūros gamybos pakeitimus, buvusieji įmonės darbuotojai pagal galimybę įdarbinami gamykloje pagal turimą kvalifikaciją arba jiems sudaromos sąlygos įsigyti naują specialybę“; „Darbuotojo atlyginimo dydis priklauso nuo darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, darbuotojo kvalifikacijos, darbo kiekio ir kokybės bei įmonės veiklos rezultatų“.

Trečia, socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje neaptarė nuostatų reguliuojančių darbo santykius, kurie pagal DK gali būti sureguliuoti tik kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui socialinių partnerių nebuvo aptarti: DK 38 straipsnis, nustatantis, kad "Atsakomybę už Kodekse nustatytų teisių ir pareigų pažeidimą nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys ir kiti susitarimai"; 127 straipsnio 1 dalies nuostata "Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks išpėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio."; 127 straipsnio 2 dalies nuostata „Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo išipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį.“ ir pan.

Darytina išvada, kad aukščiau nurodytiems kolektyvinės sutarties trūkumams įtakos turi:

1. Nepakankamas bendrovėje veikiančios profesinės sąjungos profesionalumas;
2. Darbuotojų abejingumas dalyvaujant darbo santykių reguliavimo procese;
3. Pasyvus tiek darbdavio tiek darbuotojų dalyvavimas sprendžiant klausimus dėl kolektyvinės sutarties turinio, todėl ši kolektyvinė sutartis yra formali ir neatspindi darbuotojų tikrųjų poreikių.

Galima sutikti su R.Krasausku, kuris pabrėžia, kad įmonės kolektyvinės sutarties reikšmė tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų teisinės savimonės, profesinių sąjungų aktyvumo bei padėties darbo rinkoje [39].

2.3. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SANTYKIS SU INDIVIDUALIAJA DARBO SUTARTIMI.

Kalbant apie dvejopą sutartinį darbo santykių reguliavimą – individualų ir kolektyvinį, reikėtų apsispręsti dėl vieno iš jų prioriteto kito atžvilgiu įtvirtinimo. Vienas iš pagrindinių darbo teisės principų – darbo santykių dalyvių lygybės ir jėgos pusiausvyros užtikrinimas ir silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – teisių apsauga [24, p. 97].

Darbo sutartis yra bene pagrindinis darbo teisės institutas, kuriam skiriama labai daug dėmesio. Būtent individualioje darbo sutartyje konkrečiai apibrėžiama darbuotojo padėtis, jo ir darbdavio teisės ir pareigos bei tarpusavio santykiai. Darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti 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 [2; 95 str. 1 d.]. Taip pat kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų – darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt. [2; 95 str. 3 d.]. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose gali būti nustatomos ir kitos būtinios sąlygos, nei nurodyta Darbo kodekse, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.).

Tačiau darbuotojas savo teise prieš ekonomiškai stipresnį darbdavį gali efektyviau ginti ne individualiai, bet kolektyviai per jam atstovaujančią darbuotojų organizaciją. Taigi

kolektyviniam reguliavimui prioritetas turėtų būti teikiamas dėl didesnio veiksmingumo.

1951 m. TDO rekomendacija Nr. 91 “Dėl kolektyvinių derybų” nustato privalomą kolektyvinės sutarties pobūdį ir įtvirtina jos viršenybę individualios darbo sutarties atžvilgiu, tačiau, tuo pačiu pripažįsta individualios sutarties sąlygų, kurios pagerina darbuotojų padėtį, viršenybę kolektyvinės sutarties atžvilgiu.

Reikia sutikti su N.Kasiliausku, kad sąvoka “bloginantis darbuotojų padėtį” yra vertinamasis kriterijus, todėl kilus ginčui, kaskart toks vertinimas turėtų būti atliekamas vadovaujantis įstatymų nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Vertinant, kurios sąlygos yra palankesnės darbuotojui, turėtų būti atsižvelgiama, ar lyginamų teisės aktų (įstatymo, kolektyvinės sutarties, individualios darbo sutarties) konkuruojančių nuostatų objektas ir dalykas yra tas pats, t.y. turi būti lyginama ne visa sutartis su kita sutartimi ar įstatymu, o tik tam tikros izoliuotos, tarpusavyje konkuruojančios jų nuostatos [24, p. 98].

DK 95 straipsnio 4 dalyje pasakyta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt.). Taigi, vėl išskiriama ne tik valstybinės leidžiamosios bei vykdomosios valdžios leidžiamų teisės aktų svarba, bet ir kolektyvinės sutarties reikšmė. DK 93 straipsnyje taip pat nurodyta, kad be individualioje darbo sutartyje nurodytų sąlygų ir nuostatų, darbo santykiuose turi būti vadovujamasi ir galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatomis.

N.Kasiliauskas laikosi nuomonės, jog kolektyvinės sutarties santykis su individualia darbo sutartimi gali būti nusakomas naudojant dvi formuluotes.

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

Antra, automatiškas (savaiminis) kolektyvinės sutarties poveikis – kolektyvinės sutarties nuostatos, kai jos yra palankesnės nei darbo sutarties sąlygos, taikomos tiesiogiai ir nedelsiant, nereikalaujant papildomo patvirtinimo. DK nereikalauja, kad darbo sutartis būtų taisoma – atitinkamos jos nuostatos paprasčiausiai netaikomos, kadangi galioja darbuotojui palankesnės kolektyvinės sutarties sąlygos. Jei dėl vienu ar kitu priežasčių kolektyvinė sutartis nustoja galioti, taikomos atitinkamos individualios darbo sutarties sąlygos [Ibid, p. 98].

Kalbant apie nacionalinės, šakos, teritorinės ir įmonės kolektyvinės sutarties bei individualios darbo sutarties santykį Lietuvoje, svarbi DK 94 straipsnio 2 dalies nuostata,

kurioje teigiama, kad “šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja šiam Kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos šio Kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos”.

Taigi gali atrodyti, kad šios taisyklės įtvirtina tam tikrą kolektyvinių sutarčių hierarchiją: įmonės lygiu sudarytos sutartys neturi prieštarauti šakos lygiu sudarytomis sutartims, vietiniu (lokalium) lygiu sudaryta sutartis neturi prieštarauti teritoriniu ir nacionaliniu lygiu sudarytomis sutartims. Tačiau šiomis taisyklėmis greičiau siekiama ne įtvirtinti kolektyvinių sutarčių hierarchiją, bet akcentuoti in favorem principą – jei taikomos kelių lygių kolektyvinės sutartys, tai bus taikomos tos nuostatos, kurios numato palankiausias sąlygas darbuotojams [Ibid, p. 99].

Galima sutikti su T.Davuliu, kuris teigia, kad darbo teisinius santykius reguliuojančių pagrindinių teisės aktų seka jų juridinės galios mažėjimo kryptimi būtų tokia: įstatymų privalomosios normos, aukštesniojo lygio kolektyvinės sutarčių 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 nuostatos [37].

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika aiškinant ir taikant kolektyvinių sutarčių nuostatas

2002 metų birželio 04 d. buvo patvirtintas Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, kuris įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d. Įsigaliojus Darbo kodeksui neteko galios darbo santykius reguliavę įstatymai – Darbo įstatymų kodeksas, Darbo apmokėjimo įstatymas, Darbo sutarties įstatymas, Atostogų įstatymas, Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, Švenčių dienų įstatymas bei Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. Visų šių įstatymų normos, - tokios pačios, pakeistos ar papildytos, dabar surinktos viename rinkinyje – Darbo Kodekse.

Sudarant įmonėse, organizacijose kolektyvines sutartis ir anksčiau kildavo įvairių problemų – dėl tos priežasties, jog šis klausimas nebuvo iki galo įstatymo sureguliuotas, dabar vadovaujantis įsigaliojusio Darbo kodekso normomis, kyla problemų dėl to, kad naujajame Darbo kodekse įtvirtinta daug darbo įstatymų pakeitimų, kurie iš vienos pusės palengvina kolektyvinės sutarties sudarymą, tačiau iš kitos pusės ir apsunkina, kadangi darbo kodekse labai daug nuorodų, jog šis ar kitas darbo santykis reguliuojamas kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta normatyvine nuostata.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau LAT) yra vienintelis kasacinis teismas Lietuvoje. Kasacinio teismo paskirtis – užtikrinti vienodą teisės aiškinimą ir taikymą visoje valstybėje [10, 23 str.]. Įsiteisėjusių teismo sprendimų ir nutarčių peržiūrėjimas kasacine tvarka yra ypatinga, išimtinė teismų sprendimų ir nutarčių teisėtumo kontrolės forma. Skirtingai nei pirmosios ar apeliacinės instancijos teismuose, kur nagrinėjami ir sprendžiami tiek teisės, tiek fakto klausimai, nagrinėjant bylą kasacine tvarka, teismo nagrinėjimo dalykas keičiasi, kas apsprendžia specialų teismo (kasacinį) procesą. Kasacinis teismas sprendžia tik teisės, bet ne fakto klausimus. Kasacinis teismas, sprenddamas teisės klausimus, remiasi žemesnės instancijos teismo sprendime ar nutartyje nustatytais faktinėmis aplinkybėmis ir pats faktų nenustatinėja. Todėl kasacinis skundas turi būti grindžiamas tik teisės, o ne fakto klausimais [3, 353 str.]. Dėl šių priežasčių teisėjų kolegija pasisako tik dėl tų kasacinio skundo ir atsiliepimo į jį argumentų, kurie pripažintini teisės klausimais. Tokiais argumentais pripažintini kasacinio skundo motyvai, susiję su teisės normų, reglamentuojančių sutarčių aiškinimą, taikymu.

Rengiant šį darbą, pasirinkau ir išanalizavau 15 LAT civilinių bylų, kuriose kilę ginčai dėl kolektyvinių sutarčių.

3.1. Iš bylų matyti, kad tarp šalių kyla ginčai dėl kolektyvinės sutarties aiškinimo.

Pažymėtina, kad LAT pasisakė, jog kolektyvinės sutarties teisinis reglamentavimas yra darbo teisės sritis. Darbo santykiams civilinės teisės normos taikomos tik tada, kai darbo teisėje nėra normų, kurių pagalba būtų galima tam tikrą klausimą išspręsti [4, 1.1 str. 3 d., 2, 9 str. 2 d.]. Kadangi darbo teisėje nėra normų, kurios reguliuoja individualios darbo sutarties ar kolektyvinės sutarties aiškinimą, taikytinos civilinės teisės normos, nustatančios sutarčių aiškinimo taisykles [42].

Pagal CK 6.193 straipsnio 1 dalį sutartis aiškinama atsižvelgiant į jos šalių tikruosius ketinimus [4].

Iki įsigaliojant naujam DK, kilo nemažai ginčų, kas yra **kolektyvinės sutarties šalimi**. LAT nagrinėjo civilinę bylą, kurioje ieškovas nesutiko su ankstesniais jo bylą nagrinėjusiais teismų išaiškinimais, kad kolektyvinės sutarties šalis yra profesinė sąjunga. Ieškovo manymu profesinė sąjunga nėra kolektyvinės sutarties šalis, todėl teismai privalėjo vadovautis tokiu aiškinimu, kurį pateikia darbuotojas, nes tik pavienis įmonės darbuotojas gali būti kolektyvinės sutarties šalimi. Teisėjų kolegija, tokius kasacinio skundo teiginius atmetė, kaip teisiškai nepagrįstus, nes nei tuo metu galiojusio Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 7 straipsnis, nei Darbo kodeksas nenumatė, kad kolektyvinės sutarties šalimi būtų pavienis įmonės darbuotojas. Pagal Darbo kodekso 60 straipsnį kolektyvinės sutarties šalimis yra darbdavys ir įmonės darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos. Taigi kolektyvinės sutarties šalimi yra ne pavienis įmonės darbuotojas, o darbuotojų visuma – įmonės kolektyvas. Pavienis įmonės darbuotojas civilinės teisės požiūriu šiuo atveju yra trečiasis asmuo, kuriam kolektyvinė sutartis suteikia tam tikrą teisių [4, 6.191 str.]. Profesinė sąjunga, kaip kolektyvo atstovas, o ne pavieniai darbuotojai dalyvauja derantis dėl kolektyvinės sutarties, ją sudaro ir kontroliuoja jos vykdymą. Todėl būtent profesinės sąjungos, kaip kolektyvinės šalies atstovo, pateiktas kolektyvinės sutarties aiškinimas atskleidžia tikruosius jos šalių ketinimus. Kadangi darbdavio ir profesinės sąjungos nuomonė dėl sutarties yra vienoda, teismai neturi teisinio pagrindo aiškinti kitaip, nes tai prieštarautų CK 6.193 straipsnio 1 daliai. [42].

Lietuvos teismų praktikoje darbuotojų kolektyvas laikomas kaip savarankišku darbo teisės subjektu. LAT yra konstatavęs, kad individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo individualios subjekto teisės pažeidimo, o kolektyvinis darbo ginčas kyla dėl viso darbuotojų kolektyvo kaip teisės subjekto teisės pažeidimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį [50].

Civilinėje byloje pagal ieškovo Adolfo Algio Slavinsko ieškinį atsakovui akcinei bendrovei „Lietuvos radijo ir televizijos centras“ dėl išėtinės pašalpos priteisimo, iškilo ginčas dėl kolektyvinėje sutartyje paminėtos sąvokos „**nepertraukiamas darbo stažas įmonėje**“. Ieškovo įsitikinimu apeliacinės instancijos teismas netinkamai aiškino ir taikė DSĮ nuostatas, reglamentuojančias nepertraukiamąjį darbo stažą įmonėje santykiuose su AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“ kolektyvinės sutarties nuostatomis [43].

Įstatymų leidėjas yra nustatęs, kad kolektyvinėje sutartyje negali būti numatyta sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymas [8, 7str.]. 1999 m. lapkričio 18 d. AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“ Kolektyvinės sutarties 2 dalyje yra nurodytos darbo sutarčių pakeitimo bei nutraukimo sąlygos. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad šioje kolektyvinėje sutartyje nėra nuostatų bloginančių šios įmonės darbuotojų padėtį. Sutarties 2.7 punktas numato išėtinės pašalpos darbuotojams atleidžiamiems iš darbo pagal Darbo sutarties įstatymo (toliau DSĮ) 29 str. 1 d. 2 p. Dydžius, kurie yra numatyti didesni nei DSĮ 40 str. Priklausomai nuo nepertraukiamojo darbo stažo įmonėje. Teisėjų kolegija pažymi, kad šio kolektyvinės sutarties straipsnio formuluotė nėra pakankamai aiški, ji ieškovo ir atsakovo aiškinama skirtingai, t.y. atsakovas teigia, jog tai yra darbo stažas, įgytas dirbant AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“. Ieškovo nuomone, nesant sutarties 2.7 p. Aiškios nuorodos į tai, kad tai yra darbo stažas būtent šioje įmonėje, tai yra aiškintina kaip nepertraukiamas darbo stažas apskritai. Teisėjų kolegija sprendžia, kad esant skirtingam sutarties sąlygų supratimui, jos aiškintinos remiantis bendrais sutarčių teisės principais ir pagal CK 6.193 straipsnyje nurodytas sutarčių aiškinimo taisykles [43].

Aiškinant sutartį, pirmiausiai turi būti nagrinėjami tikrieji šalių ketinimai [4, 6.193 str. 1d.]. Kolektyvinės sutarties šalys buvo darbdavys ir profesinės sąjungos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų, tame tarpe ir ieškovo, interesus. Kolektyvinės sutarties šalis atstovaujantys jos sudarymo derybinės grupės nariai patvirtino, kad abi kolektyvinės sutarties šalys derybų metu vienodai suprato termino „nepertraukiamas darbo stažas įmonėje“, kuris įrašytas sutarties 2.7 p., esmę, t.y. kaip faktinį darbuotojo dirbtą laiką AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“ (b.l.60). Teisėjų kolegija sprendžia, kad nors ir nėra konkrečios nuorodos į faktinį darbą būtent AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“, bet aiškinant kolektyvinės sutarties 2.7 p. Esančią sąvoką „nepertraukiamas darbo stažas įmonėje“, reikia atsižvelgti į šalių derybas dėl sutarties sudarymo, šalių elgesį po sutarties sudarymo [4, 6.193 str. 5 d.]. Teisėjų kolegija pažymi, jog kolektyvinės sutarties šalys tokiu būdu interpretuodamos 2.7 p. Sąvoką,

pagrįstai rėmėsi protingumo kriterijumi, grindžiant tokį interpretavimą tuo, kad “tik bendrovėje dirbantys darbuotojai sukuria bendrovės ekonominę gerovę” ir todėl didesnės nei numatytos įstatymuose išėitinės pašalpos yra mokėtinos būtent jiems [43].

2001 m. spalio 31 d. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnagrino civilinę bylą, kurioje ieškovė ginčijo, kad bylą nagrinėję teismai civilinėje byloje pagal ieškovės Rivos Teitelbaumienės ieškinį atsakovui Kauno valstybiniam akademiniam dramos teatrui dėl įsakymų ir įspėjimo pripažinimo negaliojančiais, **neteisingai išaiškino ir taikė KSSĮ 10 str.** Pagal KSSĮ 6 str. Kolektyvinė sutartis yra susitarimas tarp profsąjungos ir darbdavio dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų [8, 6str.]. Spręsdamas klausimus dėl minėtų sąlygų taikymo, pakeitimo ar panaikinimo darbdavys privalo vadovautis kolektyvinės sutarties nuostatomis (KSSĮ 10 str. 1 d.). Ieškovės teigimu, jai įteiktas įspėjimas, jog bus atleista iš darbo pagal DSĮ 29 str. 1 d. 2 p. Dėl darbo organizavimo pakeitimo, vykdomo atsakovo teatre yra neteisėtas, nes nebuvo įvykdytas atsakovo teatro 1999 m. lapkričio 29 d. kolektyvinės sutarties 2.12 p., nustatantis, kad, prieš priimdamas sprendimą mažinti darbuotojų skaičių, darbdavys įsipareigoja šį klausimą apsvarstyti Teatro taryboje, dalyvaujant profsąjungos atstovams. Taigi anksčiau minėtų įstatymo nuostatų pagrindu darytina išvada, kad atsakovas neabejotinai privalėjo laikytis 1999 m. lapkričio 29 d. kolektyvinės sutarties 2.12 p. Numatytos sprendimo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo priėmimo tvarkos. Bylą nagrinėję teismai sprendė, kad atsakovas įvykdė kolektyvinės sutarties 2.12 p. Numatytus reikalavimus, nes nustatė, kad iki ginčijamų įsakymų priėmimo Teatro taryboje buvo svarstomas klausimas apie darbo organizavimo pakeitimus bei darbuotojų skaičiaus mažinimą. Tokia teismų išvada atitinka byloje surinktus ir tinkamai įvertintus įrodymus. Atsižvelgiant į tai, kad Teatro taryba dalyvauja teatro valdyme patariamąjo balso teise, akivaizdu, jog sprendimo keisti darbo organizavimą ir mažinti darbuotojų skaičių priėmimas priklauso teatro vadovo prerogatyvai (atsakovo nuostatų 5.1, 5.2, 5.4, 5.5 p., atsakovo Teatro tarybos nuostatai, b.l. 29-31, 42, 43). Toks teatro vadovo sprendimas gali būti priimtas net ir Teatro tarybai tam iš dalies ar pilnai nepritariant. Kilus nesutarimams tarp Teatro tarybos ir administracijos, taryba gali kreiptis į steigėją, kuris priima galutinį sprendimą (atsakovo Teatro tarybos nuostatų II.7 p.). Šios bylos nagrinėjimo dalyku yra atsakovo veiksmų išleidžiant ginčijamus įsakymus teisėtumas kolektyvinės sutarties 2.12 p. Laikymosi aspektu. Tuo tarpu Teatro tarybos veiksmų, atliktų svarstant jos kompetencijai priskirtą klausimą, atitikimas jos veiklą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimus, būtent į kuriuos nurodoma

kasaciniame skunde, nesąlygoja atsakovo veiksmų įvertinimo neteisėtais [44]. Todėl teisėjų kolegija atmeta kasacinio skundo argumentą, kad šią bylą nagrinėję teismai neteislingai išaiškino ir taikė KSSI 10 str.

3.2. Ginčai dėl kolektyvinės sutarties galiojimo.

Iškilus ginčui dėl kolektyvinės sutarties galiojimo LAT išaiškino, kad Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo (toliau KSSI) 18 straipsnio 1 dalis numato, kad kolektyvinė sutartis galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo, o 18 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, jog sutarties trukmė nustatoma kolektyvinėje sutartyje, bet ne ilgiau kaip dvejiems metams. KSSI 18 straipsnio konstrukcija nėra tobula, ji suponuoja galimybę nevienareikšmiškai interpretuoti šiame straipsnyje išdėstytas teisės normas. Lingvistiniu ir loginiu būdais aiškinant KSSI 18 straipsnio 1 ir 2 dalies nuostatas, galima daryti išvadą, kad kolektyvinės sutarties galiojimas sąlygotas dviem savarankiškais ir neturinčiais vienas kitam įtakos pagrindais: terminu, ne ilgesniu kaip dveji metai, arba įvykiu – naujos sutarties pasirašymu. Tačiau vien lingvistinis ir loginis teisės aiškinimo metodai nepadedą išspręsti KSSI 18 straipsnio 1 ir 2 dalyje įtvirtintų nuostatų kolizijos. Tais atvejais, kai dviejų metų terminas yra pasibaigęs, bet nauja sutartis nėra sudaryta, taikant KSSI 18 straipsnio 1 dalies taisyklę, galima būtų pripažinti, kad kolektyvinė sutartis yra galiojanti, o pagal KSSI 18 straipsnio 2 dalį tuo pačiu metu būtų pagrindas laikyti sutartį negaliojančia. Teismai privalo pašalinti teisės normų koliziją ir pateikti vienareikšmišką KSSI 18 straipsnio skirtingose dalyse nurodytų taisyklių išaiškinimą. Sprendžiant šį klausimą be lingvistinio ir loginio teisės aiškinimų metodų turi būti naudojami ir kiti metodai – atsižvelgiama į sisteminius prieštaraujančių viena kitai teisės normų tarpusavio ryšius, jų ryšius su kitomis teisės normomis, į teisės principus bei į įstatymo leidėjo ketinimus ir tikslus [45].

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija 2000 m. birželio 8 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje J. Kajutis v. UAB “Klaipėdos autobusų parkas”, bylos Nr. 3K-7-572/2000 m., išsamios KSSI 18 straipsnio 1 ir 2 dalies sisteminės analizės, teisės principų bei kolektyvinių sutarčių teisinio instituto paskirties įvertinimo pagrindu, pašalino minėtą prieštarą ir pateikė KSSI 18 straipsnio 1 ir 2 dalies išaiškinimą. Pažymėtina, kad pastarojoje byloje kolegija išnagrinėjo ginčą, kilusį taip pat dėl UAB “Klaipėdos autobusų parkas” 1996 m. kovo 15 d. kolektyvinės sutarties galiojimo. Kolegija nurodė, kad KSSI 18 straipsnio 1 dalies nuostata, numatanti kolektyvinės sutarties

galiojimą iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo, taikoma atsižvelgiant į KSSI 18 straipsnio 2 dalį, kuri numato sutarties galiojimo maksimalų terminą, t.y. kolektyvinė sutartis galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau kaip dvejus metus. Tokią išvadą teismas padarė, atsižvelgęs į būtinybę subalansuoti darbdavio ir darbuotojų interesus, užtikrinti jų lygybę, bendradarbiavimą bei skatinti tarpusavio derybas dėl papildomų lengvatų. LAT Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2000 m. birželio 8 d. nutartį paskelbus biuletenyje Teismų praktika Nr. 14, minėta teisės aiškinimo ir taikymo taisyklė įgijo precedento galią, į šią taisyklę teismai, taikydami įstatymus, privalo atsižvelgti [Ibid].

Kolektyvinėje sutartyje numatomos papildomos garantijos darbuotojams. Keičiantis ekonominei situacijai, įmonė gali būti nepajėgi neribotą laiką teikti ankstesnėje sutartyje numatytas lengvatas, o profesinė sąjunga nelinkusi sutikti sudaryti naują kolektyvinę sutartį, numatančia mažesnes lengvatas. Tada derybos dėl naujos kolektyvinės sutarties patenka į aklavietę, o darbdavio bei profesinės sąjungos, darbuotojų bendradarbiavimui iškyla grėsmė. Tokia situacija susiklostė UAB “Klaipėdos autobusų parkas”. Kasaciniame skunde dėstoma pozicija dėl dviprasmiškų KSSI 18 straipsnio nuostatų aiškinimo užkerta galimybę tolesnėms kolektyvinėms deryboms, kompromisų paieškai darbuotojų ir darbdavio santykiuose. Kasatorių pateikta teisės normų interpretacija prieštarauja pačiai kolektyvinės sutarties ir kolektyvinių derybų esmei, kuri ir yra darbdavio bei darbuotojų kompromisas. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad byla nagrinėję teismai KSSI 18 straipsnio 1 ir 2 dalies teisės normas išaiškino ir pritaikė teisingai [Ibid].

Suėjus KSSI 18 straipsnio 2 dalyje numatytam maksimaliam kolektyvinės sutarties galiojimo terminui, kolektyvinės sutarties galiojimas savaime pasibaigia. Sutarties juridinės galios pabaigą apsprendžia ne specialus teismo sprendimas dėl sutarties pripažinimo negaliojančia, o įstatyme nustatyto maksimalaus kolektyvinės sutarties galiojimo termino pasibaigimas. Atsakovui, grindžiančiam savo atsikirtimus kolektyvinės sutarties galiojimo pasibaigimu dėl suėjusio jos galiojimo termino, pakanka įrodyti, jog kolektyvinės sutarties galiojimo terminas yra pasibaigęs. Papildomai reikšti teisme ieškinį dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia tuo tikslu, kad teismas galėtų konstatuoti kolektyvinės sutarties galiojimo pasibaigimą, nėra būtina. Kasacinio skundo argumentas, kad byla nagrinėję teismai pakeitė įstatymą ir tuo pažeidė Lietuvos Respublikos Konstitucijos 109 straipsnį, nėra pagrįstas. Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina teismo pareigą vykdyti teisingumą ir klausytis

įstatymo. Neišaiškindamas byloje taikytinų teisės normų tarpusavio prieštaros, teismas negalėtų tinkamai vykdyti savo funkcijų. Įstatymo klausymasis ir teisingumo vykdymas apima ir pareigą aiškinti prieštaringas teisės normas. Akivaizdu, kad esant teisės normų prieštarai, proceso šalys su priešingais interesais remiasi joms naudingų atitinkamų įstatymo nuostatų aiškinimu. Tačiau ta aplinkybė, kad teismas, savarankiškai atskleidęs teisės normos prasmę, pritarė vienos iš šalių nurodytai ir šiai šaliai palankiai teisės normų aiškinimo pozicijai, nereiškia, jog teismas pakeitė įstatymą [Ibid].

2001 m. balandžio 30 d. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išaiškino dėl kolektyvinės sutarties esmės ir galiojimo, kadangi civilinėje byloje pagal ieškovo Stasio Tičkaus ieškinį atsakovui uždarajai akcinei bendrovei „Klaipėdos autobusų parkas“ dėl pašalpos priteisimo, iškilo ginčas, nes ieškovo nuomone, pasibaigus kolektyvinės sutarties terminui, jeigu nebuvo sudaryta nauja kolektyvinė sutartis tuomet turi galioti ankstesnė kolektyvinė sutartis. Ieškovas reikalavo iš atsakovo didesnės pašalpos, kuri buvo numatyta buvusioje kolektyvinėje sutartyje. LAT konstatavo, kad Kolektyvinė sutartis yra susitarimas tarp profesinės sąjungos ir darbdavio dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų. Sutartyje šalys nustato papildomas, palyginti su Lietuvos Respublikos įstatymais, darbo ir socialines buitines garantijas bei lengvatas arba tas sąlygas ir nuostatas, kurios įstatymų nereguliuotos ir įmonėms suteikta teisė pačioms tai nuspręsti. Tai reiškia, kad kolektyvinės sutarties turinį gali sudaryti sąlygos su tokiais požymiais: 1) sureguliuotos neimperatyviomis įstatymo nuostatomis, 2) nereguliuotos įstatymais, bet leista tai padaryti šalių susitarimu, 3) darbuotojams tik palankesnio pobūdžio. Dalis sutarties sąlygų yra ekonominės, todėl iš tikrųjų gali būti įvykdytos tik esant atitinkamoms darbdavio galimybėms. Kolektyvinės sutarties sudarymo metu šalių atstovai surenka duomenis apie įmonės ekonominę, finansinę ir socialinę padėtį bei darbo sąlygas. Tokiu būdu išaiškinama, kokias papildomas garantijas ir lengvatas pageidauja nustatyti darbuotojai ir kokias sąlygas, leidžiamas įstatymais ir svarbias konkrečioje įmonėje, galima numatyti ir užtikrinti. Vieni klausimai gali būti išspręsti numatant specialias darbo organizavimo, darbo ir poilsio laiko nustatymo ar panašias priemones, nereikalaujančias tiesioginių finansinių išlaidų. Kitos priemonės ar įsipareigojimai galimi tik panaudojant papildomus ekonominius ar finansinius išteklius, todėl gali būti įgyvendinti tik esant tai atitinkamam darbdavio pajėgumui. Įmonės ekonominė būklė gali kisti, todėl susitarimai dėl papildomų garantijų, sąlygų ir priemonių negali išlikti nekintantys. Kolektyvinė sutartis kaip dokumentas, nustatantis papildomas sąlygas,

įmanomas įgyvendinti ekonominėmis priemonėmis, ir dėl to iš dalies priklausomas nuo ekonominio įmonės pajėgumo, sąlygoja, kad ji negali būti laikoma privalomai sudaroma ir nuolat galiojanti. Kasacinio skundo argumentas, kad kolektyvinės sutarties sudarymas yra numatytas Lietuvos Respublikos įstatymų dėl konkrečių su darbu susijusių klausimų, nepaneigia sutarties sudarymo neprivalomumo ir nesudaro pagrindo išvadai, jog dalis svarbių klausimų gali likti iš viso nereguluoti. Pažymėtina, kad kasaciniame skunde cituojamose Darbo apmokėjimo įstatymo, Darbuotojų sveikatos ir saugos įstatymo nuostatose apie papildomų sąlygų ar lengvatų numatymą kalbama dispozityviai, tokie susitarimai galimi kolektyvinėse ar individualiose sutartyse. Iš paminėtų įstatymų prasmės seka, kad kolektyvinės sutartys gali būti nesudaromos, o tai atitinka pagrindines Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo nuostatas. Svarbiausi su darbu, jo organizavimu, darbo sutarčių sudarymu susiję ir kiti klausimai yra tiesiogiai sureguliuoti įstatymais, o kolektyvinėse sutartyse galimi papildomi susitarimai, jei įstatymas tai leidžia, taip pat jei tai palanku darbuotojui. Šie požymiai jokiu būdu nereiškia, kad susitarimai yra privalomi. Šis motyvas liečia ir tuos klausimus, kurie įstatyme tiesiogiai nėra sureguliuoti. Dėl tokių argumentų atmestini kasacinio skundo motyvai, kad kolektyvinės sutartys yra privalomai sudaromos ir nepertraukiamai galioja iki naujos sutarties pasirašymo. Be pagrindo siejamas individualios sutarties galiojimas su kolektyvinės sutarties galiojimu, todėl kad tai yra skirtingos rūšies ir masto susitarimai, kuriems įgyvendinti reikalingi nepalyginami materialiniai ištekliai. Ekonominio pobūdžio priemonėms užtikrinti tai yra esminė aplinkybė. Kolektyvinė sutartis neprivaloma sudaryti ir gali būti laikina, o pagal Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 18 straipsnį ji galioja iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo, bet ne ilgiau kaip du metus [46].

Kitoje civilinėje byloje LAT pasisakė, kad kolektyvinės sutartys, sudarytos interesų atstovavimo pagrindu ir išreikšdamos suderintą šalių valią, turi norminio teisės akto galią, todėl būtent šiuo norminiu aktu remiantis įgyvendinama darbuotojų teisė į papildomas darbo ir socialines, buitines garantijas ir lengvatas. Šios darbuotojų teisės gali būti įgyvendintos tik galiojant kolektyvinei sutarčiai arba atnaujinus sutartį pasibaigus jos galiojimo laikui [49].

LAT taip pat nustatė nagrinėdama kitą civilinę bylą, kad jei kolektyvinės sutarties galiojimas nebuvo pratęstas, jei kolektyvinė sutartis nebuvo atnaujinta, tai pasibaigus maksimaliam įstatyme nustatytam 2 metų galiojimo terminui, ji neteko galios. O pasibaigus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui jos turinį sudarančios sąlygos netenka galios [52].

Šiame kontekste svarbu pažymėti, kad nepaisant to, koks kolektyvinės sutarties

galiojimo laikas nustatytas kolektyvinėje sutartyje, galioja LAT įtvirtinta taisyklė, kad, darbuotojui įgijus tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, šią įgytą teisę galima įgyvendinti ir po to, kai kolektyvinė sutartis jau nustojo galioti, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei įgyvendinti [54].

3.3. Ginčas dėl streiko paskelbimo

2001 m. kovo 6 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, civilinėje byloje iškilus ginčui dėl streiko paskelbimo, išaiškino, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnio 1 dalis numato, kad darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas įpareigoja darbdavius ir darbuotojus tarp jų iškilusius ekonominių ir socialinių interesų konfliktus spręsti, visų pirma, taikiai, derybose. Imtis ekonominio spaudimo darbdaviui darbuotojai gali tik išsėmę taikaus ginčo sprendimo galimybes kolektyvinių derybų priemonėmis ir tik dėl tų reikalavimų, dėl kurių taikiai nesusitarta (Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 9 straipsnis). Iš vienos pusės, pats streikas ar jo grėsmė gali būti vienintelė reali darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemonė, skatinanti jį eiti į kompromisus ir tenkinti darbuotojų kolektyvo reikalavimus. Kita vertus, streikai sukelia darbdaviui, darbuotojams bei kitoms visuomenės socialinėms grupėms neigiamas pasekmes. Todėl įstatymų leidėjas, siekdamas išsaugoti balansą tarp darbdavio ir darbuotojų interesų bei apsaugoti visuomenę, vertina streikus, kaip *ultima ratio* (kraštutines, išimtinės priemones), ir nustato šių kolektyvinio poveikio priemonių teisėto panaudojimo pagrindus, ribas, procedūrą bei atsakomybę už neteisėtą streikavimą [47].

Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 13 straipsnio 2 dalis numato, kad teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu: 1) jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kitiems įstatymams arba 2) jis paskelbtas nesilaikant šiame įstatyme nustatytos tvarkos ir reikalavimų [7].

Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas bei Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas nustato, kad kolektyvinėse derybose ir kolektyviniuose ginčiuose darbuotojų interesus ex officio turi teisę atstovauti tik profesinės sąjungos. Profesinių sąjungų, kaip įstatyminių darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujамųjų vardu nėra absoliutūs. Svarbiausi kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų sprendimai, darantys lemiamą įtaką visų darbuotojų kolektyvo interesams

(kolektyvinės sutarties patvirtinimas ir streiko paskelbimas), įsigalioja tik darbuotojų kolektyvo daugumai šiems sprendimams pritarus [8, 16 str.; 7, 10 str.].

Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 10 straipsnis numato, kad priimti sprendimą skelbti streiką (taip pat ir išpėjimą) turi teisę profesinė sąjunga jos įstatuose (statute) nustatyta tvarka. Streikas skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė: 1) skelbti streiką įmonėje – du trečdaliai jos darbuotojų; 2) skelbti streiką įmonės struktūriniame padalinyje – du trečdaliai to padalinio darbuotojų ir daugiau kaip pusė visų įmonės darbuotojų. Kaip minėta, streikuojant nukenčia darbdavio, pačių darbuotojų ir net tam tikros dalies visuomenės interesai. Todėl Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 10 straipsnio 2, 3 ir 4 dalys nustato, kad darbdavys apie streiko pradžią turi būti išpėjamas atitinkamai prieš 7 dienas, 24 valandas ar 21 dieną. Įstatymas tiesiogiai sieja išpėjimo terminų trukmę su streiko sukeliamų padarinių mastu. Tuo būdu, darbdaviui suteikiama laiko apsispręsti dėl savo pozicijos kolektyviniame ginče sušvelninimo (taikaus ginčo sureguliuavimo prielaida). Taip pat išpėjimo terminų nustatymas suponuoja galimybę darbdaviui prevenciniu ieškiniu dėl streiko pripažinimo neteisėtu ginti savo interesus ir teises teisme, informuoti visuomenę apie galimus žalingus streiko padarinius, imtis priemonių žalai sumažinti, išpėti verslo partnerius ir kitus asmenis apie streiką, kaip force majeure, ir pan. [47].

Išpėjimo terminų nustatymas nulemia tai, kad tiek profesinė sąjunga, tiek ir jos atstovaujami darbuotojai, išreiškdami valią, įteisina streikavimą ateityje. Darbuotojų valią dėl streiko, kaip ultima ratio, panaudojimo formuoja jos išreiškimo metu egzistuojančios sąlygos streiko tikslui pasiekti. Galimi atvejai, kai darbuotojų kolektyvo ar streiko organizatorių ir vadovų valia dėl streiko ir/ar dėl iškeltų kolektyvinio ginčo reikalavimų ar darbdavio valia dėl šių reikalavimų tenkinimo (subjektyvios sąlygos) laikui bėgant iš esmės pasikeis. Atsižvelgiant į šias aplinkybes bei į tai, jog streikas yra kraštutinė priemonė kolektyvinėse derybose, pripažintina, kad darbuotojų kolektyvo pritarimas streikui įteisina streikavimą tik tuo atveju, jeigu nuo darbuotojų valios išreiškimo momento iki streiko dienos iš esmės nepasikeitė esminės sąlygos, kurioms esant kolektyvinio ginčo reikalavimai buvo iškelti [Ibid].

Streikas yra derybų priemonė, skirta priversti darbdavį siekti kompromiso, o ne pakenkti darbdaviui ar prasidėjusioms deryboms. Derybų priemonių panaudojimas yra sąlygojamas derybų eigos. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas nenumato derybų, paskelbus streiką ar jam vykstant, procedūros. Tačiau procedūros taisyklių nebuvimas neturėtų kenkti kolektyvinėms deryboms (Tarptautinės darbo organizacijos

konvencijos Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo” 5 straipsnio 2 punkto d papunktis). Tai reiškia, jog derybų metu kolektyvinio ginčo šalių pritarimu, siekiant taikaus konflikto išsprendimo, anksčiau paskelbto streiko data gali būti nukelta. Jeigu streiko pradžia konkrečiu terminu darbuotojų atitinkama dauguma buvo pritarusi ir streiko organizatoriai ir/ar vadovai jį pradėjo ar rengiasi pradėti vėliau, nustatant streiko teisėtumą būtina įvertinti, ar darbuotojų daugumos valia pradėti streiką vėlesne data buvo išreikšta ir kokios priežastys sąlygojo streiko atidėjimą. Tuo remiantis teisėjų kolegija konstatuoja: jeigu streikui vadovaujantis ir/ar jį organizuojantis organas ir darbdavys susitaria paskelbto streiko pradžią nukelti, o darbuotojų dauguma streikavimui vėlesne data pritaria (pavyzdžiui, konkludentiniais veiksmais – streikuodami), tai darbdavio ieškinys pripažinti streiką neteisėtu remiantis vien tuo pagrindu, kad Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 10 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka darbuotojų valia dėl atidėto streiko naujos datos nebuvo išreikšta, negali būti tenkinamas [Ibid].

Sprendžiant atidėto streiko teisėtumo klausimą, teismas taip pat turi nustatyti, ar nebuvo pažeista darbdavio informavimo apie atidėto streiko naują datą tvarka, jeigu atidedant streiką konkreči jo data nebuvo aptarta. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 10 straipsnio 2 dalis numato streiką organizuojančio subjekto pareigą įspėti darbdavį apie streiką tinkamai, pasiunčiant jam profesinės sąjungos įstatuose nustatyta tvarka priimtą profesinės sąjungos sprendimą, kuriam slaptu balsavimu pritarė įstatymo 10 straipsnio 1 dalyje nurodyta darbuotojų dauguma. Be tinkamo darbdavio įspėjimo netektų prasmės pats reikalavimas įspėti darbdavį apie streiką. Tačiau konkrečios sprendimo formos, darbdavio įspėjimo turinio ar rekvizitų įstatymas nenumato, išskyrus nuostatą dėl kolektyvinio ginčo reikalavimų įforminimo ir įteikimo (Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 3 straipsnio 2 dalis). Taigi, iš paminėtų teisės normų sisteminės analizės seka, kad darbdavio įspėjime apie būsimą streiką turi būti nurodytas profesinės sąjungos sprendimas streikuoti, streiko keliami reikalavimai, konkretus streiko pobūdis (įspėjamasis ar tikrasis), streiko data ir įstatyme numatytos darbuotojų daugumos pritarimas siekti savo reikalavimų patenkinimo streikuojant. Be to, darbdavys apie būsimą streiką turi būti įspėtas iš anksto per įstatyme numatytus terminus [Ibid].

3.4. Ginčas dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo teisėtumo

Iškilus ginčui dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo teisėtumo, LAT konstatavo, kad ginčas dėl įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo ir pakeitimo DK įstatymų yra priskirtas

kolektyvinių darbo ginčų kategorijai. Kolektyviniai darbo ginčai nagrinėjami DK antrosios dalies dešimtojo skyriaus normų nustatyta tvarka. Pagal DK 71 straipsnį kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja: 1) taikinimo komisija; 2) darbo arbitražas arba trečiųjų teismas. Bendrosios kompetencijos teismai neturi procesinės galimybės panaikinti kolektyvinės sutarties pakeitimų. [48]

Nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį, yra kolektyvinis darbo ginčas, sprendžiamas DK antrosios dalies dešimtojo skyriaus normų nustatyta tvarka taikinimo komisijoje. Ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija (DK 70 straipsnis, 73 straipsnio 1 dalis, 74 straipsnis).

Kasacinio teismo teisėjų kolegija konstatuoja, kad tais atvejais, kai darbdavio įsakymas pakartoja kolektyvinės sutarties nuostatas, jo teisėtumas bendrosios kompetencijos teisme sprendžiamas tik išnagrinėjus profesinės sąjungos ir darbdavio nesutarimus kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, bet ne priešinga eile [48].

DK 120 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties būtinųjų sąlygų, taip pat darbo apmokėjimo ir kitų darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Šio straipsnio 3 dalies nuostatos reglamentuoja darbo apmokėjimo sąlygų, sulygtų darbo sutartyje, pakeitimą. Tai yra individualių darbo ginčų dalykas. Kolektyvinės sutarties nuostatomis keičiamos visos įmonės ar tam tikros kategorijos darbuotojų darbo apmokėjimas. Jos suteikia teisę darbdaviui keisti individualioje darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojų raštiško sutikimo. Darbuotojo raštiškas sutikimas reikalingas tik tuo atveju, jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo sumažėja to darbuotojo darbo užmokestis, sulygtas darbo sutartyje, sudarytoje iki kolektyvinės sutarties pakeitimo. Ginčas dėl atskiro darbuotojo darbo užmokesčio sumažinimo yra individualus darbo ginčas, nagrinėtinas DK trečiosios dalies devynioliktojo skyriaus normų nustatyta tvarka [Ibid].

Pažymėtina, kad Lietuvos teismų praktikoje yra suformuluota taisyklė, jog kolektyvinės sutarties sąlygos gali būti netaikomos, jeigu yra išreikšta tokia darbdavio valia ir yra gamybinis būtinumas. Antai DK 120 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Aiškindamas šią nuostatą LAT yra konstatavęs, kad darbo sąlygos nustatomos įstatymais, kitais norminiais aktais, kolektyvine sutartimi, šalių susitarimais. Nagrinėtos civilinės bylos kontekste LAT pažymėjo, kad

darbuotojų darbo režimas pagal grafiką, be kita ko, nustatytas kolektyvinėje sutartyje, gali būti keičiamas į kitokį darbo laiko režimą esant DK 120 straipsnio 1 dalyje numatytiems pagrindams: keičiantis gamybai, jos mastui, technologijai arba darbo organizavimui, kitais gamybinio būtinumo atvejais, o tokiam pakeitimui užtenka darbdavio valios ir gamybinio būtinumo, t.y. tokiais atvejais darbdaviui nekyla pareigos inicijuoti kolektyvinių derybų ir keisti kolektyvinės sutarties [55].

3.5. Ginčas dėl kolektyvinės sutarties šalies aiškinimo ir sutarties privalomumo

Civilinėje byloje iškilo ginčas dėl to, kad ieškovas būdamas pensininku ir nebūdamas profesinės sąjungos nariu, dirbdamas AB „Lietuvos geležinkeliai“ nuo 1961 m. lapkričio 4 d. iki 2001 m. balandžio 10 d. kiekvieną mėnesį gaudavo 17 procentų priemoką už išstarnautus metus. 2001 m. balandžio 10 d. buvo pasirašyta ir įregistruota nauja kolektyvinė sutartis, kurios 5 susitarimo 7.11 punkte buvo nustatyta, kad priemoka už išstarnautus metus dirbantiems pensinio amžiaus darbuotojams nemokama nuo sutarties pasirašymo dienos. Iešovas teigė, kad tokia kolektyvinės sutarties nuostata prieštarauja Konstitucijos 29 straipsniui, kuriame yra nustatyta, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, socialinės padėties ir t. T. Be to, KSSĮ 12 straipsnyje nustatyta, kad kolektyvinės sutarties sąlygos, nuostatos ir įsipareigojimai, kurie pablogina darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos įstatymai ir darbo sutartys, negalioja.

Tačiau LAT išaiškino, kad Kolektyvinės sutarties sudarymo metu galiojusio KSSĮ 10 straipsnyje buvo nustatyta, kad kolektyvinė sutartis privaloma ją sudarančioms šalims, taip pat darbdavio teisių perėmėjui. Šioje byloje iškilo kolektyvinės sutarties šalies aiškinimo ir sutarties privalomumo problema.

1. KSSĮ 6 straipsnyje buvo nustatyta, kad kolektyvinė sutartis yra susitarimas tarp profesinės sąjungos ir darbdavio (arba jų susivienijimų, organizacijų) dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų. Pagal šią normą kolektyvinės sutartį sudarydavo profesinė sąjunga ir darbdavys.

KSSĮ 7 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta, kad kolektyvinės sutarties atstovai yra įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos (ar jų susitarimu sudaryta jungtinė profesinių sąjungų atstovybė) ir darbdavys ar jo įgalioti atstovai. Pagal šią įstatymo normą, profesinė sąjunga, nors ir sudarydavo su darbdaviu kolektyvinę sutartį, tačiau netapdavo jos šalimi, nes būdavo tik šalies atstovu. Sistemiskai aiškinant šias normas kartu su Įstatymo 9

straipsniu darytina išvada, kad kolektyvinės sutarties viena šalimi būdavo darbuotojų kolektyvas. Taigi ji tapdavo privaloma ir kiekvienam darbuotojų kolektyvo nariui. Tokia išvada grindžiama taip pat KSSĮ 10 straipsnio 2 dalies nuostata, kurioje nurodyta, kad darbdavys, prieš priimdamas asmenį į darbą, privalo jį supažindinti su kolektyvine sutartimi. Sudarius su šiuo asmeniu darbo sutartį, kolektyvinės sutarties nuostatos jam yra privalomos kaip ir kitiems šios įmonės darbuotojams.

2. Kolektyvinė darbo sutartis yra įmonės lokalinis teisės aktas, ir ja privalo vadovautis tiek kiekvienas darbuotojas, tiek darbdavys. Minėta, kad profesinė sąjunga, bet ne atskiras darbuotojas dalyvauja derantis su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, ją sudaro ir kontroliuoja jos vykdymą. Sutarties šalimi yra ne atskiras įmonės darbuotojas, bet jų visuma – įmonės darbuotojų kolektyvas, todėl apeliacinės instancijos teismas padarė teisingas išvadas, kad ieškovas neturi teisės ginčyti kolektyvinės sutarties nuostatos.

3. Ginčijama nuostata numatyta, kad dirbantiems pensinio amžiaus darbuotojams priemoka už ištarnautus metus nemokama nuo kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos. Sudarydamas darbo sutartį su atsakovu, ieškovas individualioje sutartyje su darbdaviu susitarė dėl konkretaus darbo užmokesčio dydžio. Priemokų sutartyje nenumatė. Sutartyje numatyto darbo užmokesčio dydžio atsakovas nesumažino. Teisėjų kolegija taip pat nurodė, kad darbdavys, profesinė sąjunga, nepažeisdami imperatyvių reikalavimų darbo sutarčiai, kolektyvinėje sutartyje gali nustatyti ar panaikinti papildomas teises ir pareigas atskiroms darbuotojų grupėms, todėl, pagal LAT apeliacinės instancijos teismas pagrįstai atmetė ieškovo ieškinį [51].

3.6. Ginčas dėl atstovavimo

Iškilus neaiškumams dėl to, kas gali atstovauti darbuotojams, LAT yra pažymėjęs, kad iš DK 19 straipsnio 1 dalies nuostatos, jog tuo atveju, jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime, inter alia darytina išvada, kad nesant atstovavimo ir gynimo funkcijų perdavimo, ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga tos įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurioje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų teisėms ir interesams atstovauti negalės, nes joms atstovaus darbo taryba [53].

Taigi, išanalizavus LAT praktiką aiškinant ir taikant kolektyvinių sutarčių nuostatas, galima daryti išvadas, kad:

1. Jei darbdavio ir profesinės sąjungos nuomonė dėl kolektyvinės sutarties yra vienoda, teismai neturi teisinio pagrindo aiškinti kolektyvinės sutarties turinį kitaip.

2. Kolektyvinės sutarties juridinės galios pabaigą apsprendžia ne specialus teismo sprendimas dėl sutarties pripažinimo negaliojančia, o įstatyme nustatyto maksimalaus kolektyvinės sutarties galiojimo termino pasibaigimas.

3. Darbuotojų kolektyvo pritarimas streikui įteisina streikavimą tik tuo atveju, jeigu nuo darbuotojų valios išreiškimo momento iki streiko dienos iš esmės nepasikeitė esminės sąlygos, kurioms esant kolektyvinio ginčo reikalavimai buvo iškelti.

4. Tais atvejais, kai darbdavio įsakymas pakartoja kolektyvinės sutarties nuostatas, jo teisėtumas bendrosios kompetencijos teisme sprendžiamas tik išnagrinėjus profesinės sąjungos ir darbdavio nesutarimus kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, bet ne priešinga eile.

IŠVADOS

1. Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis yra dvejopa, kadangi iš vienos pusės, tai – norminis teisinis aktas, įtvirtinantis lokalias normas, padidinančias socialines garantijas, iš kitos pusės tai yra susitarimas tarp atitinkamų socialinių partnerių. Darytina išvada, kad kiekviena kolektyvinė sutartis yra norminis susitarimas – ypatinga teisės akto rūšis, priimama sutartiniu būdu, jo turinį sudaro teisės normos, todėl kolektyvinė sutartis turi sutarties ir norminio akto bruožų.

2. Kolektyvinės sutarties samprata įtvirtinta Lietuvos Respublikos DK skiriasi nuo kolektyvinės sutarties sampratos įtvirtintos TDO konvencijose, kadangi Lietuvoje kolektyvinės sutarties šalimi yra darbuotojų kolektyvas, o pagal TDO – profesinės sąjungos. Tačiau šiose sampratos matyti principiniai panašumai, tokie, kad kolektyvinė sutartis laikoma susitarimo būdu pasiektu kompromisiniu dokumentu; kolektyvinės sutarties turinį sudaro darbo teisės ir pareigos; pabrėžiamas subjektų, turinčių teisę sudaryti kolektyvines sutartis, savarankiškumas.

3. Kolektyvinės sutarties šalys turi teisę nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Tačiau jį nustatant būtina atsižvelgti į galiojančių darbo įstatymų nuostatus. Šalys, dalyvaujančios kolektyvinėse derybose, privalo vadovautis in favorem principu – įstatymuose įtvirtintos darbo sąlygos yra minimalios, o kolektyviniams ir individualiems subjektams leidžiama susitarti dėl darbuotojams naudingesnių sąlygų bei papildomų garantijų.

4. Galima išskirti darbo teisės doktrinoje išdėstytas pozicijas dėl kolektyvinių sutarčių reikšmės darbo santykių reguliavimui, išskirtinos trys pagrindinės kolektyvinių sutarčių funkcijos: apsauginės, nes kolektyvinė sutartis apsaugo darbuotojus nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio savivalės nustatant darbo sąlygas; socialinės partnerystės funkcijos, nes kolektyvinės sutarties sudarymo momentas reiškia sėkmingą kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tai tam tikru laipsniu užtikrina stabilumą ir socialinę taiką; normų kūrimo funkcijos, nes socialiniai partneriai tarpusavio susitarimu gali įstatymų nustatytas teisės normas pagerinti, padidinti įstatymų leidėjo nustatytas lengvatas ir garantijas. Nors kolektyvinės sutartys atlieka šias funkcijas, tačiau darytina išvada, kad kolektyvinės sutarties reikšmė tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų teisinės savimonės, profesinių sąjungų aktyvumo bei padėties darbo rinkoje.

5. Vertinant kolektyvinės sutarties santykį su individualia darbo sutartimi, darytina išvada, kad turi galioti in favorem principas – taikomos darbuotojui palankesnes darbo sąlygas nustatančio teisės akto nuostatos.

6. Išanalizavus LAT praktiką aiškinant ir taikant kolektyvinių sutarčių nuostatas, galima daryti išvadas, kad jei iškyla ginčas dėl kolektyvinės sutarties turinio, o darbdavio ir profesinės sąjungos nuomonė dėl kolektyvinės sutarties yra vienoda, teismai neturi teisinio pagrindo aiškinti kolektyvinės sutarties turinį kitaip.

LITERATŪRA

NORMINĖ MEDŽIAGA

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Lietuvos aidas, 1992, Nr. 220; Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; *ibid.*, 2002, Nr. 71.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340; *ibid.*, 2002, Nr. 42.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262; Nr. 77; Nr. 80; Nr. 82.
5. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Lietuvos aidas, 1991, Nr. 246; Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
7. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307.
8. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 29-511.
9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
10. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851.
11. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 173-6406.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 137-5592.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 19 d. nutarimas Nr. 1815 „Dėl Nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 112-5010.

15. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 “Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

Tarptautiniai teisės aktai

16. Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
17. 1948 Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
18. TDO konvencija Nr. 98 “Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
19. TDO konvencija Nr. 135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
20. TDO konvencija Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.
21. TDO rekomendacija Nr. 91 “Dėl kolektyvinių sutarčių“. International Labour Conventions and Recommendations 1919 – 1981. – Geneva: ILO, 1982. P. 205-206.
22. 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704; 2001, Nr. 53.

II SPECIALIOJI LITERATŪRA

Monografijos, vadovėliai.

23. DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 351. ISBN 9955-557-40-0.
24. KASILIAUSKAS, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p.183. ISBN 9955-9570-9-3.
25. KASILIAUSKAS, N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008, p. 288. ISBN 978-609-95028-0-9.
26. KRASAUSKAS, R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Daktaro disertacija. Vilnius, 2007, p. 218.
27. MIKELĖNAS, V. Sutarčių teisė. Bendrieji sutarčių teisės klausimai: lyginamoji studija. Vilnius: Justitia, 1996, p. 607. ISBN 9986-567-09-2.

28. NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544. ISBN 978-9955-30-027-4.
29. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 287. ISBN 9986567874.
30. PETRYLAITĖ, D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 79. ISBN 978-9955-532-84-2.
31. PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 296. ISBN 9955-557-69-9.
32. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 494. ISBN 9955-616-15-6.
33. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. p. 416. ISBN 9986-567-24-6.
34. TIAŽKIJUS, V.; MACIULEVIČIUS, J. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius: Algarvė, 1997. p. 44. ISBN 9986-856-01-9.

Straipsniai periodikoje, rinkiniuose.

35. DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose. Personalo vadyba, 1998, Nr. 4 (26).
36. DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, t. 40(32), 2003. p. 5-15.
37. DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999, Nr. 33(1), p. 1-15.
38. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. Justitia, 2005, Nr. 2(56), p. 34-48.
39. KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėje raida ir perspektyvos. Jurisprudencija, t. 40(32), 2003. p. 25-32.
40. NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė, 1999, Nr. 33(1).

III. TEISMŲ PRAKTIKA

41. 2000 m. birželio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Juozas Kajutis v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“, Nr. 3K-7-572/2000, kat. 5.
42. 2003 m. gegužės 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Dmitrijus Polianskis v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-597/2003, kat. 5.1.; 11.2.
43. 2002 m. gegužės 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Adolfas Algis Slavinskas v. AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“, Nr. 3K-3-802/2002, kat. 2.4.3.2; 2.7; 11.2.
44. 2001 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Riva Teitelbaumienė v. Kauno valstybinis akademinis dramos teatras, Nr. 3K-3-1062/2001, kat. 11.2.
45. 2001 m. birželio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Andrejus Semčiukas v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“, Nr. 3K-3-673/2001, kat. 11.2; 117.
46. 2001 m. balandžio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Stasys Tičkus v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“, Nr. 3K-3-495/2001, kat. 11.2.
47. 2001 m. kovo 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ v. SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ darbininkų profsąjunga, Nr. 3K-3-32/2001, kat. 11.2., 12.1., 12.3.
48. 2005 m. gegužės 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“, Nr. 3K-3-317/2005, kat. 6.3; 9.
49. 2000 m. birželio 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje N.J.Jonaitis v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“, Nr. 3K-3-584/2000, kat. 5.
50. 2003 m. spalio 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Šiaulių stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių stumbras“, Nr. 3K-3-1014/2003, kat. 10; 2.4.3.2.
51. 2003 m. rugsėjo 24 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Jonas Mekšriūnas v. UAB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-838/2003, kat. 12.1.
52. 2001 m. birželio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Nikolajus Cepeliuk v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“, Nr. 3K-3-716/2001, kat. 11.2.
53. 2004 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Danutė Margelienė v. VĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-459/2004, kat. 2.6; 10.

54. 2000 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Jevhen Volyckyj v. UAB „Letenerga“, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5.
55. 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Česlav Daškevič v. VĮ Tarptautinis Vilniaus oro uostas, Nr. 3K-3-258/2004, kat. 2.3.1.

IV. SOCIALINIŲ PARTNERIŲ PRIIMTI SUSITARIMAI IR KITI DOKUMENTAI

56. UAB mašinų gamyklos “ASTRA” kolektyvinė sutartis.

SANTRAUKA

Lietuvoje darbo santykius reglamentuoja 2003-01-01 įsigaliojęs Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas. Tačiau šiuo įstatymu nustatytas darbo santykių reguliavimas neužtikrina darbuotojams absoliučių darbo ir socialinių garantijų. Sudarant kolektyvines sutartis darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl to, kas neregamentuota teisės aktais, taip pat kolektyviniai darbo santykiai padeda užtikrinti lygiavertę kolektyvinės sutarties šalių padėtį. Akivaizdu, kad darbuotojas efektyviau gali ginti savo teises ne individualiai, o kolektyviai prieš darbdavį, kuris yra ekonomiškai stipresnė šalis. Taip pat įstatymais neįmanoma apibrėžti visų situacijų atskirose įmonėse, todėl kolektyvinės sutartys atlieka didelį vaidmenį reglamentuojant darbo santykius. Jos yra labai susiję su individualiom darbo sutartim. Būtent kolektyvinių ir individualių darbo sutarčių santykiai yra nagrinėjami šiame darbe. Vertinant kolektyvinės sutarties santykį su individualia darbo sutartimi, darytina išvada, kad turi galioti in favorem principas – taikomos darbuotojui palankesnes darbo sąlygas nustatančio teisės akto nuostatos.

Kolektyvinės sutarties reikšmė tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų teisinės savimonės, profesinių sąjungų aktyvumo bei padėties darbo rinkoje.

SUMMARY

The main source of Lithuanian labour law is the Labour Code of Lithuania, which was enforced on the first of January, 2003. But the Labour Code of Lithuania can not give absolute all work and social guarantees to the employers. Two social partners (employers from one side and employees from another) when signing the collective agreement negotiate the things, that are not regulated by the law.

Collective labour relations ensure the equal position for both sides of collective agreement. It is obvious, that collective bargaining and collective agreement protect the rights of employees efectively. The other reason, why collective agreements are very important, is that the Labour Code of Lithuania can not foresee all the situations, that can happen in particular working place. Provisions of the collective agreement are related to the content of the employment contract. This article analyses the competition between norms of different sources of labour law.

The conclusion of this work, is that the importance of collective agreement depends on the legal consciousness of the employer, on the activity of the trade union and also on the status of the working market.