

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Agnės Dagelytės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė ir atsakomybė už
kolektyvinės sutarties nevykdymą**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė
Rezendentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius 2016

TURINYS

ĮVADAS	2
1. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS	5
1.1. Kolektyvinės sutarties samprata ir reikšmė.....	5
1.2. Kolektyvinės sutarties sudarymas.....	11
1.3. Kolektyvinių sutarčių rūšys.....	18
2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VYKDYMO KONTROLĖ	24
2.1. Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės samprata.....	24
2.2. Nevalstybinė kolektyvinių sutarčių kontrolė.....	25
2.3. Valstybinė kolektyvinių sutarčių kontrolė.....	33
3. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES NEVYKDYMO AR NETINKAMO VYKDYMO PASEKMĖS	37
3.1. Atsakomybės kolektyviniuose darbo santykiuose samprata.....	37
3.2. Kolektyviniai darbo ginčai.....	41
IŠVADOS	46
LITERATŪROS SĄRAŠAS	48
SANTRAUKA	54
SUMMARY	55

IVADAS

Teisės mokslo literatūroje yra akcentuojama, jog kiekviena sutartis yra sandoris, tačiau ne kiekvienas sandoris yra sutartis. Civilinio kodekso (toliau – CK) 1. 63 str. 1 d. apibrėžiama sandorio sąvoka: sandoriais laikomi asmenų veiksmai, kuriais siekiama sukurti, pakeisti arba panaikinti civilines teises ir pareigas.¹ Tuo tarpu sutarties sąvoka yra gerokai siauresnė. CK 6. 154 str. 1 d. nustatyta, kad sutartis yra dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę.² Kuo civilinėje teisėje apibrėžta sutarties sąvoka yra reikšminga darbo teisei? Esmė yra ta pati kaip ir civilinėje teisėje – šalių valia vienas kito atžvilgiu yra nustatytos tam tikros teisės ir pareigos. Nepaisant to, kaip galima pastebėti, darbo teisėje sutarties samprata yra dar labiau susiaurinama, o jos sudarymas yra griežtai reglamentuojamas įstatymų. Šiame darbe pagrindinis dėmesys bus skiriamas vienai reikšmingiausių sutarčių – kolektyvinei sutarčiai. Tai svarbiausias kolektyvinės darbo teisės institutas, kurio reikšmei apibūdinti autorė išdrįs vartoti sąvoką „siekiamybė“ arba „tikslų įgyvendinimas“. Kolektyvinė sutartis yra socialinio dialogo, kuris plėtojamas tarptautiniu mastu, rezultatas. Tai laikytina sėkmingų kolektyvinių derybų pasekme, nes remiantis Darbo kodekso (toliau – DK) 48 str. 7 d., jei šalys nėra nusprendusios kitaip, derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš derybų.

Kita vertus, nors Lietuvos įstatymai sudaro palankias sąlygas darbo santykių reguliavimui kolektyvinėmis sutartimis, socialiniai partneriai nėra linkę kurti kolektyvines teisės normas.³ Tai lemia įvairios priežastys, kurios bus aptariamoms šiame darbe.

Tam, kad kolektyvinė sutartis ne tik egzistuotų, bet ir būtų įgyvendinama realiai, įstatymų leidėjas skatina, jog būtų atliekama kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė, kuri išskiriama į valstybinę ir nevalstybinę. Valstybinę kontrolę vykdo valstybės įgaliotos institucijos. Pagrindinė – Valstybinė darbo inspekcija. Be šios kontrolę gali vykdyti ir kitos tokią kompetenciją turinčios institucijos. Kita kontrolės rūšis – nevalstybinė kontrolė. Nevalstybinę kontrolę vykdo ne valstybės įgaliotos institucijos, o pačios šalys,

¹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000. Nr. VIII-1864.

² Ibid.

³ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009. p. 163.

kurios sudarė kolektyvinę sutartį.⁴ Kontrolė šiuo atveju atrodo sistemizuota ir užtikrinta, nes ją vykdo suinteresuotos šalys, remiamos valstybės. Tačiau praktikoje egzistuoja daug priežasčių, įtakančių dažną faktinės kontrolės nebuvimą. Įdomu tai, kad Lietuvoje kontrolė pasyvi.

Galiausiai, darbe bus analizuojama, kokia atsakomybė kyla šalims už kolektyvinės sutarties nevykdymą. Atsakomybė – neišvengiama pasekmė, atsirandanti pažeidžiant įstatymą. Kadangi civilinėje teisėje sutartis šalims turi įstatymo galią, ne išimtis yra ir kolektyvinė sutartis darbo teisėje. Itin svarbu pažymėti, kad kolektyvinės sutarties galią tiesiogiai išreiškia ir įstatymai. Ji laikoma darbo teisės šaltiniu. Todėl atsakomybė už jos nuostatų nevykdymą nesilaikantiesiems neabejotinai kyla.

Darbo originalumas. Šiame darbe bus analizuojamos kolektyvinės sutartys, sudarytos ir realiai galiojančios Lietuvos įmonėse ir įstaigose. Darbas originalus, nes nepaisant to, kad prieiga prie kolektyvinių sutarčių yra ribota, autorė suderino jų gavimą ir panaudojimą tikslu, išsamiai ne tik teoriškai, bet ir praktiškai atskleisti nagrinėjamą temą šiame moksliniame darbe.

Darbo aktualumas. Kolektyvinė darbo teisė – vis dar besivystanti teisės sritis. Bazinis jos institutas – socialinis dialogas, kurio tikslas – gerinti socialinių partnerių padėtis ir ugdyti tarpusavio bendradarbiavimą. Kolektyvinės sutartys – įrankis, padedantis pasiekti socialinę taiką ir išnaudoti tarpusavio padėčių gerinimo įgyvendinimą. Lietuvoje kolektyvinės sutartys tampa vis aktualesnės, kolektyvinių derybų šalys suinteresuotos savo valią tiesiogiai išreikšti norminiu teisės aktu. Tam, kad toks teisės aktas veiktų realiai ir ne fiktyviai, svarbu užtikrinti jo vykdymo kontrolę bei numatyti atsakomybę, kylančią dėl pažeidimų. Tačiau nemažai veiksnių lemia, kad kontrolės įgyvendinimas nėra pilnai išvystytas, reglamentavime palikta spragų. Dėl šios priežasties šiandien yra svarbu pažvelgti į kolektyvines sutartis per praktikos prizmę, išskirti jų privalumus ir trūkumus, o šiuo pagrindu atrasti kolektyvinių sutarčių reglamentavimo tobulinimo galimybes.

Darbo naujumas. Kolektyvinių sutarčių analizė nebuvo pateikta jokiuose ankstesniuose moksliniuose darbuose. Taip pat kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės institutas darbo teisės moksle išanalizuotas abstrakčiai ir minimaliai. Atsakomybės tema konkrečiai dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo taip pat analizuojama pakankamai vangiai. Šiame darbe bus pateikta susisteminta teisės aktų, doktrinos analizė, remiantis praktiniais pavyzdžiais ir autorės idėjomis.

⁴ BAGDANSKIS, T.; *et. al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. p. 90 – 92.

Darbo tikslas. Išanalizuoti Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių nuostatas, vykdymo kontrolės sampratą ir įgyvendinimą bei pasekmes, kylančias dėl sutarties nevykdymo.

Šiame darbe keliami **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių nuostatas.
2. Atskleisti kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės sampratą.
3. Aptarti subjektus, turinčius teisę vykdyti kolektyvinės sutarties kontrolę.
4. Apžvelgti pasekmes, kylančias dėl kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

Darbo objektas. Lietuvoje sudaromos kolektyvinės sutartys, apimant kontrolės instituto įgyvendinimą ir atsakomybę.

Tyrimo metodai:

1. Lingvistinio metodo pagalba bus analizuojama, ar įstatymo leidėjo nustatyti terminai vartojami nustatyta prasme, kaip įstatymo leidėjo pažodinė išraiška vertina mokslininkai savo moksliniuose darbuose.

2. Sisteminio metodo panaudojimas reikšmingas aiškinant kolektyvinių sutarčių, jų kontrolės vietą teisės sistemoje ir hierarchinėje teisės aktų struktūroje.

3. Loginis metodas – pagalbinė priemonė pateikiant ir derinant mokslininkų išaiškinimą bei argumentus su šio darbo autorės nuomone ir argumentais.

4. Teleologinis metodas padėjo nustatyti, ko pasiekė įstatymų leidėjas, sukurdamas konkrečias teisės normas, kaip tai įgyvendinama praktikoje.

5. Istorinis metodas suteikė galimybę atskleisti kolektyvinių santykių raidą bei priežastį jų plėtojimui.

6. Lyginamasis metodas – svarbiausias metodas, kurio pagalba buvo lyginamos kolektyvinės sutartys, išskiriami privalumai, trūkumai bei skatinamas teisėkūros tobulėjimas.

Svarbiausi šaltiniai. Šio darbo pagrindas – Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, mokslininkų darbai bei kolektyvinės sutartys.

1. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

1.1. Kolektyvinės sutarties samprata ir reikšmė

Kolektyvinė sutartis bendriausia prasme yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Ją pasitelkus ne tik išsprendžiami svarbūs darbo įstatymų nustatytų sąlygų taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos.⁵ R. Krasauskas savo monografijoje pažymėjo, kad jos taikymas padeda spręsti svarbiausius darbo teisės klausimus dėl darbo sąlygų, kurias nustato įstatymai. Tokiu būdu iš kolektyvinės sutarties kyla naujos teisės normos. Tačiau, kaip autorius teisingai pastebi, šiuo metu Lietuvos Respublikos norminiuose darbo teisės aktuose nėra nei vieno kolektyvinės sutarties apibrėžimo.⁶ Tiesa, DK apibrėžia kolektyvinių sutarčių sąvokas pagal jų rūšis, t. y. DK 50 str. 1 d. pateikti nacionalinės, šakos, teritorinės kolektyvinės sutarties apibrėžimai, o DK 59 str. 1 d. – įmonės kolektyvinės sutarties sąvoka.

Deja, vieningos sąvokos įstatymai nepateikia. Ją galima rasti darbo teisės doktrinoje bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) suformuotoje praktikoje. LAT suformuluotą kolektyvinės sutarties apibrėžimą R. Krasauskas vadina abstrakčiu ir neatspindinčiu kolektyvinės sutarties esminių požymių bei savybių. LAT konstatavo, jog kolektyvinė sutartis – lokalus norminis aktas, kurio pagrindu konkrečiam darbuotojui įgyvendinama teisė į papildomas darbo ir socialines buitines lengvatas ir garantijas.⁷ Autorė sutinka su R. Krasausko išreikšta pozicija, jog Teismas neišplėtojo apibrėžimo ir jis liko netikslus. Pirmiausia, šiuo apibrėžimu orientuojamasi tik į vienos šalies – darbuotojo darbo sąlygų gerinimą ir papildomų lengvatų, garantijų suteikimą. Reikia nepamiršti, jog kolektyvinė sutartis yra šalių suderintos valios pasekmė, sėkmingų kolektyvinių derybų rezultatas. Tai reiškia, kad kolektyvinė sutartis negali būti orientuota tik į darbuotojo padėties gerinimą. Pažymėtina, kad darbuotojas darbo teisėje yra pripažintas ekonomiškai silpnesne šalimi, bet būtent per kolektyvinę sutartį šalių pozicijos turi perspektyvą išsilyginti ta prasme, kad suderinusios savo interesus ir priėjusios prie bendro sprendimo – kolektyvinės sutarties – abi šalys vienaip ar kitaip gali pagerinti savo padėtį. Toks aiškinimas sukuria terpę įgyvendinti lygiateisiškumo principą darbo teisėje, nes kolektyvinė sutartis gali atnešti naudą ne tik darbuotojui, pagerindama jam darbo sąlygas, bet ir darbdaviui. Kaip pavyzdį pagrįsti tokią poziciją, galima pateikti

⁵ BAGDANSKIS, T.; *et. al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. p. 75.

⁶ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009. p. 95.

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2000 m. birželio 8 d. nutartis c. b. J. K. v. UAB Klaipėdos autobusų parkas, Nr. 3K-7-572/2000.

kolektyvinės sutarties Nr. ĮS/DT/2011/01 nuostatas, kuriomis darbuotojai įsipareigoja kelti savo kvalifikaciją, stažuotis.⁸ Darbdavys savo ruožtu turi tam sukurti sąlygas, t. y. kvalifikacijos kėlimas vykdomas darbdavio lėšomis. Tačiau kolektyvinėje sutartyje tokia nuostata yra išreikšta prie darbuotojų įsipareigojimų. Iš to galima daryti išvadą, jog darbdavys bet koku atveju investuoja į darbuotoją, bet darbuotojas turi būti suinteresuotas tobulėti ir darbdaviui nešti ekonominę naudą. Tokia kolektyvinės sutarties Nr. ĮM/PS/2013/02 nuostata, autorės manymu, yra tas pavyzdys, kuris rodo, jog kolektyvinėse sutartyse nėra išvien darbuotojų padėtį gerinančios sąlygos. Dar vienas pavyzdys: kolektyvinės sutarties Nr. ĮS/DT/2013/03 nuostata, kuri numato, jog darbdavys gali vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį, jeigu jos galiojimas gali tapti įmonės bankroto priežastimi. Tokią nuostatą taip pat galima traktuoti kaip tiesiogiai išreikštą darbdavio garantiją, tam tikrą saugiklį.⁹

Pastebėtina, jog Teismas taip pat pažymėjo, kad kolektyvinės sutarties pagrindu „konkrečiam“ darbuotojui yra suteikiama galimybė pasigerinti darbo ir socialines buitines lengvatas bei garantijas. Šį aspektą galima vertinti dviprasmiškai: kolektyvinė sutartis Teismo pateiktos išvados prasme supanašėja su darbo sutartimi, nes išeity, jog su konkrečiu darbuotoju yra suderinamos kolektyvinės sutarties nuostatos. Tačiau pažymėtina, jog kolektyvinių derybų esmė yra pagerinti ne konkretaus darbuotojo padėtį, o darbuotojų kolektyvui. Pvz.: DK 59 str. 2 d. nustatyta, jog įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Todėl darytina išvada, jog nepriklausomai nuo to, kas dalyvavo kolektyvinėse derybose, ar kokia apimtimi pagerintos sąlygos, kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbuotojams atitinkamai pagal tai, kokio lygmens kolektyvinė sutartis sudaryta.

Kalbant apie darbuotojų padėties pagerinimą, puikus pavyzdys, yra kolektyvinė sutartis Nr. ĮS/DT/2013/03, kurioje nustatytas, manytina, retas institutas – kūrybinės atostogos. Šioje kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog kūrybinių atostogų trukmė – 2 mėnesiai, o per jas darbuotojui yra mokamas jo darbo užmokestis.¹⁰ Ši kolektyvinė sutartis yra geras pavyzdys, rodantis, jog kolektyvinėje sutartyje šalys geba ne tik „perrašyti“ teisės aktų nuostatas, bet realiai pasigerinti savo padėtį. Kitas pavyzdys – kolektyvinė sutartis Nr. ĮS/PS/2015/04, kurioje nustatoma garantija darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų – jeigu jie to pageidauja ir jei nebus sutrikdytas įstaigos ar jos padalinio darbas, turi būti sudaryta galimybė ne mažiau kaip 14 kalendorinių dienų

⁸ KS Nr. ĮS/DT/2011/01.

⁹ KS Nr. ĮM/PS/2013/02.

¹⁰ KS Nr. ĮS/DT/2013/03.

nepertraukiamai atostogauti mokinių vasaros metu.¹¹ Puikiai vertintina garantija žvelgiant socialiniu visuomeniniu požiūriu. Tokios nuostatos buvimas skatina bendravimą šeimoje, darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumą. Tuo pačiu nuostatos pati struktūra suponuoja interesų pusiausvyrą – „jei darbuotojas to pageidauja“ ir „jei nebus sutrikdytas įstaigos darbas“ – tokiu būdu suderinami abiejų šalių interesai. Be abejonės, iš to išplaukia išvada, kad garantija yra sąlyginė ir darbuotojas negali atostogauti vien to panorėjęs. Susiklosčius tokiai situacijai, darbuotojas turi atsižvelgti į darbo mastus įstaigoje ir nepiktnaudžiauti savo teise, o darbdavys savo ruožtu turi objektyviai įvertinti, ar gali suteikti galimybę darbuotojui pasinaudoti tokia garantija. Darbdavys turėtų įdėti maksimalias pastangas tokios teisės įgyvendinimui, o jeigu tokios galimybės nėra, turėtų būti pateikiamas motyvuotas atsisakymas ir alternatyvų ieškojimas.

N. Kasiliauskas teigia, jog kolektyvinę sutartį galima vertinti kaip socialinių partnerių teisės aktą, reguliuojantį darbo bei su juo susijusius (socialinius) santykius nacionaliniu, šakos, teritoriniu, organizacijos, filialo ar atstovybės lygiu, kurį sudaro darbuotojų ar darbdavių vardu jų atstovai, ir kuris suteikia teises bei numato pareigas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek jų atstovams.¹² Tokia autoriaus mintis dar kartą pagrindžia prieš tai minėtą teiginį, jog kolektyvinės sutarties apibrėžimas negali būti orientuotas tik į vieną šalį. Tiek teisės, tiek pareigos atsiranda abiem šalims. Abi šalys bendradarbiaudamos gali sukurti tokį lokalinį norminį teisės aktą, kuris pagerintų padėtis, nes kolektyvinė sutartis tam tikra prasme detalizuoja įstatymus. Ji negali prieštarauti reglamentavimui, tačiau ji gali gerokai išplėsti darbo santykių galimybes. Kaip teisingai pažymėjo N. Kasiliauskas, valstybinis reguliavimas yra tarsi bazinis darbo teisių minimumas. Kai kurie šalių laisvės apribojimai sudarant kolektyvines sutartis nustatyti siekiant šalių lygybės.¹³

Kolektyvinė sutartis yra darbo teisės šaltinis. Tai nustatyta DK 3 str. 1 d., kurioje nurodyta, jog darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, šis Kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.¹⁴ Aiškindami, kas yra normatyvinės kolektyvinių sutarčių nuostatos, Lietuvos mokslininkai išskiria keletą kolektyvinių

¹¹ KS Nr. ĮS/PS/2015/04.

¹² KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006. p. 87.

¹³ Ibid.

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569

sutarčių sąlygų rūšių¹⁵: a) normatyvinės sąlygos; b) prievolinės sąlygos; c) organizacinės sąlygos; d) informacinės sąlygos. *Normatyvinės sąlygos* – sąlygos, kuriomis nustatomos privalomos elgesio taisyklės darbuotojams ir darbdaviams, patenkantiems į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį. *Prievolinės sąlygos* – tai sąlygos, kuriomis numatomi konkretūs į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį patenkančių darbuotojų ir darbdavių įsipareigojimai, kurie sudarius kolektyvinę sutartį įgauna teisinės prievolės pobūdį ir turi būti vykdomi laikantis sutartyje numatytų terminų. *Organizacinėmis sąlygomis* nustatoma sudarytos kolektyvinės sutarties keitimo, peržiūrėjimo tvarkos, vykdymo kontrolė, ginčų dėl sutarties taikymo nagrinėjimas, atsakomybė už sutarties nevykdymą. *Informacinės sąlygos* paprastai pakartoja atitinkamų įstatymų nuostatas bei jomis atliekama darbuotojų informavimo funkcija.¹⁶ Taigi, darytina išvada, jog kolektyvinė sutartis laikoma darbo teisės šaltiniu dėl savo normatyvaus pobūdžio. Tai pagrindžia D. Petrylaitė, kuri teigia, jog kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis mišri, t. y. norminis teisinis aktas, įtvirtinantis lokalias normas, padidinančias socialines garantijas, kita vertus kolektyvinė sutartis – susitarimas tarp atitinkamų socialinių partnerių. Tokį teiginį mokslininkė pagrindžia DK 3 ir 4 straipsnių nuostatomis, kurios nustato, jog kolektyvines sutartis sudaro teisės normos – bendrosios nevienkartinio taikymo elgesio taisyklės, skirtos neapibrėžtam skaičiui žmonių. Nepaisant to, jog kolektyvinės sutarties prigimtis yra sutartinio teisės akto, tai yra norminis susitarimas – teisės akto rūšis, priimamas sutartiniu būdu, o jo turinys sudarytas iš teisės normų.¹⁷

N. Kasiliauskas taip pat pabrėžia kolektyvinės sutarties dvilypumą. Pagrįsdamas kolektyvinės sutarties norminį pobūdį, jis išskiria tam tikrus bruožus: a) ją priimti turi teisę darbuotojų ir darbdavių atstovai; b) ji priimama po kolektyvinių derybų; c) ji yra laikino veikimo aktas; d) norminių teisės aktų hierarchijoje ji užima ypatingą vietą ir darbo santykių reguliavime atlieka ypatingą vaidmenį; e) joje numatytų teisių apsauga vykdoma teismo (esant individualiems darbo ginčams) ir taikinimo tvarka (esant kolektyviniams darbo ginčams).¹⁸ Visi šie N. Kasiliausko išskirti bruožai, autorės nuomone, pagrindžia kolektyvinių sutarčių norminį pobūdį ir jų pripažinimą darbo teisės

¹⁵ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 195, 196.

¹⁶ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009. p. 102-103.

¹⁷ PETRYLAITĖ, D. *Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos. Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją*: vadovėlis. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006.

¹⁸ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006. p. 92.

šaltiniais, kadangi darbo teisės šaltiniai yra teisės kuriamos veiklos rezultatų – teisės normų išraiškos formos, tai valstybės organų arba kitų darbo teisės subjektų sprendimų dėl naujų teisės normų išleidimo arba galiojančių pakeitimo ar panaikinimo įforminimo būdai.¹⁹ Kolektyvinės sutartys yra sudaromos įgaliotų darbo teisės subjektų – darbuotojų ir darbdavių atstovų, tai yra kolektyvinių derybų rezultatas – šalių sprendimas priimti kolektyvinę sutartį, kurioje įtvirtinamos imperatyvios teisės normos, privalomos visiems darbuotojams ir darbdaviams, patenkantiems į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį.

Reikšminga tai, kad TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ nustatyta galimybė išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Joje nustatyta, kad „esant reikalui ir atsižvelgiant į veikiančią sistemą, turi būti imamasi valstybės įstatymuose numatytų priemonių tam, kad dalies ar visų kolektyvinės sutarties nuostatų taikymas būtų išplėstas visiems darbdaviams ir darbuotojams, šakiniu arba teritoriniu požiūriui priskiriamoms kolektyvinės sutarties veikimo sferai“.²⁰ Pažymėtina, jog DK 52 str. 2 d. yra įtvirtintas *erga omnes* galios kolektyvinei sutarčiai suteikimas: jeigu šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai, jeigu tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų.²¹

Atsižvelgiant į išdėstytą, darytina išvada, jog nėra griežto apribojimo kolektyvinės sutarties nuostatas taikyti išimtinai konkrečioms subjektams, kurie patenka į atitinkamas teisinio reguliavimo ribas, nes įstatymų leidėjas, skatindamas darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, suteikia galimybę kolektyvinės sutarties aktualių ir svarbių nuostatų taikymą išplėsti, jeigu yra dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų ar darbdavių organizacijų reikalavimas. R. Krasauskas pažymi, jog tai yra teisinių prielaidų sudarymas kolektyvines sutartis naudoti kaip ES direktyvų perkėlimą. Mokslininkas tai vadina puikia priemone skatinti kolektyvinį teisinį reguliavimą, tačiau tuo pačiu pažymi, kad Lietuvoje *erga omnes* galios suteikimo

¹⁹ BUŽINSKAS, G.; ČIOČYS, P. A.; DAVULIS, T.; MACULEVIČIUS, J.; *et. al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 117.

²⁰ TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“. *International Labour Conventions and Recommendations 1919 – 1981*. – Geneva: ILO, 1982.

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569

mechanizmas Lietuvoje nebuvo panaudotas.²² Autorė pritaria, jog toks reglamentavimas išties vertintinas labai teigiamai. Visų pirma, kaip teigia R. Krasauskas, tai puiki priemonė perkelti ES direktyvas. Tam pritaria ir T. Davulis, kuris teigia, jog direktyvų perkėlimas į nacionalinę teisės sistemą nacionalinių partnerių sudaromomis kolektyvinėmis sutartimis yra itin pažangi priemonė įvykdyti valstybių narių įsipareigojimus. Per kolektyvines sutartis darbo santykiai tampa lankstesni, nes direktyvos nuostatas galima geriau pritaikyti nacionalinėms, regioninėms, ūkio šakos reikmėms, atsižvelgiant į ūkio ar nacionalinius ypatumus. Direktyvos perkėlimas būtų žymiai efektyvesnis, nes tai būtų ne valstybės vienašališkai priimtas norminis teisės aktas, o kolektyvinės sutarties šalių suderinta valia.²³ Todėl kolektyvinės sutarties vykdymas realiai įgyvendintų direktyvų nuostatas, būtų pasiekti direktyvų tikslai, skatinamas socialinis dialogas, padidintas liberalesnis sutartinis reguliavimas. Tokiu būdu būtų išvengiama suteikti pagrindą kreiptis į ESTT dėl direktyvų neperkėlimo. Kaip teisingai pažymėjo T. Davulis, užtikrinus, kad kolektyvinės sutarties taikymo sritis atitiks direktyvos reikalaujamą sritį, direktyvoms perkelti nebereikėtų priimti kitų perkėlimo aktų, nes jų tikslai būtų pasiekti galiojančia kolektyvine sutartimi.²⁴

Kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo srities išplėtimas yra reikšmingas siekiant apginti viešąjį interesą. D. Petrylaitė tai pagrindžia teigdama, jog viešojo intereso gynimas pasireiškia tuo, kad visuomenė yra suinteresuota tam tikru darbo ir socialinio gyvenimo stabilumu, socialiniu teisingumu.²⁵ Autorė palaiko tokį mokslininkės argumentą, remdamasi teisingumo, sąžiningumo, lygiateisiškumo principais. Tam, kad būtų užtikrinta viešojo intereso apsauga, turi būti užtikrintas teisės principų įgyvendinimas. Jeigu šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios, būtų sąžininga ir teisinga tokias nuostatas taikyti platesniu mastu. Visuomenėje dažnai kyla nepasitenkinimas, kai nėra užtikrinama lygybė ten, kur ji turi ar gali būti užtikrinama. Kolektyvinių sutarčių taikymo srities plėtimas yra puiki priemonė užtikrinant konkrečios gamybos šakos, profesijos, paslaugų srities ar tam tikros teritorijos darbuotojų bei darbdavių lygybę, tuo apsaugant viešąjį interesą.

²² KRASAUSKAS, R. *Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2011. p. 210.

²³ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 136.

²⁴ *Ibid.* p. 153.

²⁵ PETRYLAITĖ, D. *Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos. Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją*: vadovėlis. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006. p. 85.

Apibendrinant kolektyvinės sutarties sampratą bei reikšmę, svarbu apibrėžti kolektyvinių sutarčių funkcijas²⁶:

1. Apsauginė funkcija, kurios esmė ta, jog darbuotojai apsaugomi nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio. Susivieniję darbuotojai gali pasiekti daug daugiau nei atskirai. Jų suvienyti reikalavimai pagrindas pagerinti savo padėtį;
2. Socialinės partnerystės funkcija – kolektyvinės sutarties sudarymo momentas reiškia sėkmingą kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tuo užtikrinama socialinė taika, stabilumas, sutarimas visuomenėje.
3. Normų kūrimo funkcija. Kaip ir buvo minėta, kolektyvinės sutartys yra norminiai teisės aktai. Socialiniai partneriai tarpusavio susitarimu gali praplėsti socialinių – darbo teisių kompleksą, pagerindami darbo sąlygas ir garantijas. Šios funkcijos reikšmė ta, kad kolektyvinės sutartys papildo įstatymus bei poįstatyminius aktus, gali užpildyti teisės spragas, tobulinti darbo bei socialinės apsaugos teisės šakas.

Galiausiai, Europos Komisijos priimtoje Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI amžiaus uždavinius“ pažymėta, jog kolektyvinės sutartys daugiau nėra vien pagalbinės priemonės, skirtos papildyti teisės apibrėžtas darbo sąlygas. Jos yra svarbios pritaikant teisės principus konkrečiai ekonominei padėčiai ir specifinėms konkrečių sektorių aplinkybėms.²⁷ Kadangi tai yra norminiai teisės aktai, ypatingi darbo teisės šaltiniai, jų reikšmė yra nepaneigiama, todėl negalima kolektyvinių sutarčių laikyti tik „pagalbinėmis priemonėmis“. Kaip minėta anksčiau, kolektyvinės sutartys gali būti labai naudingos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Jos gali būti naudingos visai visuomenei, nes per kolektyvines sutartis galima sukurti socialiai tvirtus, stabilius, socialinę taiką garantuojančius santykius, užtikrinančius visuomenės poreikius bei pagrindžiančius pamatinius teisės principus.

1.2. Kolektyvinės sutarties sudarymas

Kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių sudarymo laisvė – teisė, pripažįstama ne tik nacionaliniais teisės aktais, bet ir tarptautiniais. Tai yra nekecionuojama, pamatinė teisė, kuriai pritaria valstybės stodamos į Tarptautinę darbo organizaciją (toliau – TDO). Teisę į kolektyvines derybas turi tiek darbuotojų, tiek darbdavių organizacijos. Jos

²⁶ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006. p. 99 – 100.

²⁷ Žalioji knyga: *Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 amžiaus uždavinius*. KOM/2006/0763/

pripažįstamos tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje. Valstybės įsipareigoja šią teisę gerbti, plėtoti bei sąžiningai įgyvendinti.²⁸

G. Dambrauskienė pažymi, jog TDO dokumentuose su derybų procesu siejamas ir konsultavimas. Jo sritis yra platesnė už kolektyvines derybas. Konsultavimas aprėpia bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei leidžia juos nagrinėti siekiant kiek įmanoma bendrų sprendimų. Kartu valdžios atstovai informuojami apie darbdavių ir darbuotojų organizacijų nuomones ir siūlymus.²⁹ Kitaip tariant, per konsultavimo institutą valdžios atstovai sužino, kas aktualu darbdaviams bei darbuotojams globalesniu mastu. Tai tam tikra pagalba, idėjos rengiant įstatymus. Tuo pačiu prisitaikoma prie interesų. Pažymėtina, jog konsultavimo institutas gali būti įtvirtintas ir pačiose kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, KS Nr. ĮS/PS/2015/04 yra nustatyta informavimo ir konsultavimo tvarka. Čia numatyta, jog šios procedūros turi būti įforminamos raštu: pirminė informacija pateikiama profesinei sąjungai raštu. Suteikiamas terminas, ne trumpesnis kaip 10 kalendorinių dienų, per kurį profesinė sąjunga turi įvertinti gautą informaciją. Tada nustatomas konsultacijų laikas.³⁰ Tokios nuostatos įtraukimas, autorės nuomone, rodo šalių pažangumą, pastangas nuosekliai bendradarbiauti, atsižvelgiant į tarpusavio interesus.

Lietuvos įstatymų leidėją taip pat saisto tarptautinis įsipareigojimas – skatinti kolektyvinį sutartinį darbo santykių reguliavimą. Lietuva įsipareigojo įtvirtinti teisės normas, skatinančias darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, ratifikuodama TDO konvencijas Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ ir Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Toks įsipareigojimas taip pat įtvirtintas 2001 m. gegužės 15 d. ratifikuotoje Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje).³¹ Įdomu tai, kad pastarojoje konvencijoje nėra apibrėžtos kolektyvinių derybų sąvokos, joje tik bendrai nusakoma kolektyvinių derybų paskirtis: konvencijos 4 straipsnyje nustatyta skatinti ir plėtoti visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavio ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo nustatymą bei panaudojimą, kad darbo sąlygos būtų reguliuojamos pasirašant kolektyvinius susitarimus.³² Kitaip nei šioje, TDO konvencijoje Nr. 154 kolektyvinės derybos yra apibrėžtos. Jos apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau

²⁸ PETRYLAITĖ, D. *Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje*. Vilnius: Teisė, 2008.

²⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003. p. 8.

³⁰ KS Nr. ĮS/PS/2015/04

³¹ KRASAUSKAS, R. *Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2011.

³² TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.³³ Reikia pažymėti, jog šiose konvencijose įtvirtinta valstybių pareiga sudaryti sąlygas kolektyvinių derybų plitimui nėra griežtai apibrėžta. Konvencijos suteikia valstybėms plačią diskreciją įgyvendinti įsipareigojimus atsižvelgiant į sąlygas toje valstybėje, t. y. atsižvelgiant į ekonominius, socialinius veiksmus, teisėkūros tradicijas. Tačiau svarbu, jog šis įsipareigojimas būtų vykdomas įdedant maksimalias pastangas, jog būtų užtikrintos tiek grupinės, tiek individualios žmogaus teisės, sudarančios kolektyvinių derybų teisę. Svarbu ir tai, kad įgyvendinant tokį įsipareigojimą, būtų laikomasi visų principų, kuriais grindžiama kolektyvinių derybų teisė.

TDO Asociacijų laisvės komitetas (toliau – Komitetas) suformulavo taisykles, kuriomis TDO valstybės narės turi vadovautis įgyvendindamos pareigą skatinti kolektyvines derybas:

1. Valstybės negali kolektyvinių derybų paversti privaloma procedūra, nes tai gali prieštarauti pagrindiniam kolektyvinių derybų savanoriškumo principui.³⁴ Lietuvoje kolektyvinių derybų savanoriškumo principas įtvirtintas DK 40 str. 2 d. 2 p.;
2. Socialiniams partneriams turi būti palikta pasirinkimo teisė, koku būdu spręsti kilusius kolektyvinius ginčus, t. y. valstybė gali nustatyti, jog ginčas būtų sprendžiamas taikinimo procedūra ar arbitraže, tačiau tai jokių būdu negali būti socialinių partnerių įpareigojimas spręsti ginčą vienu ar kitu būdu. Valstybė turi palikti pasirinkimo teisę.³⁵ R. Krasauskas teisingai pastebėjo, jog Lietuva pažeidžia Komiteto praktiką, nes DK 73 str. 1 d. *expressis verbis* yra nustatyta, kad kolektyvinių ginčų nagrinėjimui yra privaloma taikinimo komisijos nagrinėjimo stadija.³⁶ Autorė pritaria R. Krasauskui, jog tokia nuostata turėtų būti tikslinama, nes iš jos kyla prievolė ginčą spręsti taikinimo komisijoje. Tokia nuostata vertintina priešaringai. Jeigu nustatyta, jog šalims turi būti palikta pasirinkimo teisė, kaip spręsti kolektyvinį ginčą, valstybė privalo šią teisę užtikrinti;

³³ TDO konvencija Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

³⁴ ILO, *Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee*. Geneva, 1996. p. 844 – 846.

³⁵ Ibid. p. 858.

³⁶ KRASAUSKAS, R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Monografija. VĮ Registrų centras. Vilnius, 2009. p. 148.

3. Valstybės TDO narės gali nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris padėtų socialiniams partneriams vesti kolektyvines derybas.³⁷ Pastebėtina, jog tokia Komiteto suformuluota taisyklė yra labiau rekomendacinio pobūdžio. Joje nėra imperatyvaus reikalavimo, jog valstybės narės privalo nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris padėtų socialiniams partneriams vesti kolektyvines derybas. Manytina, jog tokia taisyklė vėlgi yra paliekama diskrecijos teisė valstybei narei. Valstybė narė privalo skatinti kolektyvines derybas, bet pagalba vedant kolektyvines derybas nėra privaloma. Priešingai, valstybės yra skatinamos nesikišti į kolektyvines derybas, jos turi leisti laisvai šalims jas vesti. Viešosios valdžios institucijos turi susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, kuris suvaržytų šalių teisę į laisvas kolektyvines derybas ar kliudytų teisėtai jomis naudotis.³⁸

Kolektyvinių derybų iniciatyvos teisė priklauso tiek darbuotojų atstovams, tiek darbdaviams. Tam, kad įgyvendintų šią teisę, atitinkama organizacija turi išsiųsti raštišką pasiūlymą pradėti kolektyvines derybas. Jame turi būti pasiūlyta derybų pradžia, vieta, komisijos sudėtis bei aiškiai suformuluoti klausimai, dėl kurių bus deramasi. Pasiūlymą gavusi šalis turėtų pateikti savo pasiūlymus dėl komisijos sudėties, laiko, vietos ir t. t. Šalys turi teisę pačios nustatyti derybų procedūrą, klausimus, kurie bus svarstomi derybų metu. Kilus nesutarimams dėl derybų pradžios bei tvarkos, DK 48 str. 2 d. yra nustatytas dviejų savaičių terminas, per kurį šalys turi sušaukti derybas.³⁹ Tai įstatyme numatyta garantija siekiant išvengti vilkinimo. Ši nuostata taip pat įtvirtina kolektyvinių derybų privalomumą esant bent vienos šalies valiai. Taip pat šalys turi teisę pareikalauti iš kitos šalies informacijos visais su derybomis susijusiais klausimais. Šį reikalavimą šalis, iš kurios prašoma informacijos, turi įvykdyti ne vėliau kaip per vieną mėnesį.⁴⁰

DK 48 str. 7 d. yra nustatyta, jog, jei šalys nėra nusprendusios kitaip, derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš derybų.⁴¹ Be abejonės, kolektyvinių derybų tikslas yra pasiekti susitarimą ir pasirašyti kolektyvinę sutartį. Kolektyvinė sutartis – sėkmingų kolektyvinių derybų rezultatas, siekiamybė. Kaip teisingai pažymėjo G. Dambrauskienė, kolektyvinių derybų tikslas – kolektyvinėje sutartyje nustatyti geresnes sąlygas ir socialines garantijas nei

³⁷ ILO, *Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee*. Geneva, 1996. p. 859.

³⁸ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas. Vilnius, 2006. p. 61.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

⁴⁰ *Ibid.*.

⁴¹ *Ibid.*.

nustatyta įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose.⁴² Tačiau ne visada kolektyvinių derybų baigtis sėkminga, nes ne visada prieinama prie bendro susitarimo, kuris tenkintų abi šalis. Įstatymas pateikia alternatyvas sėkmingai baigčiai. Jos gali baigtis nesutarimų protokolu arba rašytiniu pranešimu, jog šalis pasitraukia iš derybų. Pastaraisiais atvejais atsiranda pagrindas inicijuoti kolektyvinius darbo ginčus.

Įdomus klausimas, kalbant apie kolektyvinės sutarties šalis. Anot N. Kasiliausko, jau ilgą laiką darbo teisės mokslininkai neprieina vieningos nuomonės, kas yra kolektyvinės sutarties šalys, o kas subjektai. Tačiau vis dėlto, mokslininkas teigia, jog, kalbant apie kolektyvinių sutarčių sudarymą, vartotina kolektyvinių sutarčių šalių sąvoka, kuri kildinama iš civilinės teisės. Civilinės teisės sutarties požymis yra šalių susitarimas, kai teisiųjų santykių dalyviai išreiškia savo valią.⁴³ Tas pats požymis tinkamas ir kolektyvinės sutarties apibūdinimui. Kaip buvo minėta anksčiau kolektyvinė sutartis yra norminis teisės aktas, todėl negalima lyginti kolektyvinės sutarties su civiline sutartimi. Kita vertus, kaip teisingai pastebi D. Petrylaitė, kalbant apie kolektyvines sutartis, tikslingiau vartoti šalių sąvoką. Ja galima nustatyti teises, pareigas bei atsakomybę. Tuo tarpu subjektai yra kolektyvinės sutarties pagrindu atsirandančių kolektyvinių darbo santykių dalyviai, kurių įvairovė gali būti didelė, atsižvelgiant į reguliuojamų darbo santykių sritį.⁴⁴ Autorės nuomone, toks atskyrimas yra logiškas ir teisingas. Pirmiausia, tai galima pagrįsti remiantis DK 48 str. 1 d., kurioje numatyta, jog kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai kolektyvinių derybų būdu tiek sprendžia ginčus, tiek derina tarpusavio interesus. Taip pat pažymėtina, jog DK 51 str. nacionalinės, šakos, teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis yra įvardijamos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, t.y. 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.

Atskirai reikia aptarti įmonės lygmens kolektyvinės sutarties šalis, nes ši sutartis yra specifiskesnė nei nacionalinė, šakos ar teritorinė kolektyvinės sutartys. Jos ypatumas tas, kad šalys suprantamos kitaip negu kitose kolektyvinėse sutartyse. DK 60 str. nustatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalimis laikomi darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriems atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti

⁴² DAMBRAUSKIENĖ, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003. p. 13.

⁴³ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006. p. 103.

⁴⁴ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius, 2005. p. 84.

administracijos pareigūnai. To paties straipsnio 4 d. numatyta, jog, 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 vadovaujantis DK IX skyriuje nustatytais kolektyvinių sutarčių sudarymo nuostatomis. Tai reiškia, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalimis laikomas darbuotojų kolektyvas. Su tuo sutinka ir Teismas, pripažinęs darbuotojų kolektyvą kolektyvinės sutarties šalimis, o profesines sąjungas laikantis tik šalių atstovais.⁴⁵ Autorė nesutinka su tokia pozicija, nes tuo pačiu įstatyme pasakyta, jog kolektyvinė sutartis yra sudaroma darbuotojų kolektyvo atstovų, todėl atstovavimas yra privalomas. Autorės nuomone, neteisinga kategoriškai teigti, kad kolektyvinės sutarties šalis yra darbuotojų kolektyvas, nes bet kokiame atveju, tam, kad būtų sudaryta kolektyvinė sutartis, reikalinga, jog darbuotojus kolektyvinėse derybose atstovautų jų išrinkti atstovai. Nepaisant to, kad įstatyme išskiriama darbuotojų kolektyvo, kaip įmonės kolektyvinės sutarties šalies samprata, autorė mano, kad tai nekeičia esmės, jog ją sudaro ne pats darbuotojų kolektyvas, o jų atstovai. Lygiai taip pat kaip nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinių sutarčių sudaryme šalys yra atstovai. Skirtumas tik tas, kad įmonės lygmens kolektyvinėse derybose darbuotojų atstovų samprata platesnė, t.y. atstovauti darbuotojų interesus gali ne tik profesinė sąjunga, bet ir darbo taryba. Darbo taryba atstovauja tada, kai nėra veikiančios profesinės sąjungos arba darbuotojų gynimo bei atstovavimo funkcijos nėra perduotos tam tikros šakos profesinei sąjungai. Tokia nuostata taip pat rodo, jog įstatymo formuluotė dėl darbuotojų kolektyvo nėra korektiška, nes be atstovaujančiųjų organų darbuotojų kolektyvas savarankiškai negalėtų sudaryti kolektyvinės sutarties. Todėl darytina išvada, jog viena iš šalių vis tik yra darbuotojų atstovai, o ne darbuotojų kolektyvas.

Atliekant kolektyvinių sutarčių analizę, autorė pastebėjo, jog kolektyvinės sutarties šalys neretai pačios nesuvokia „šalies“ sąvokos reikšmės, nes kolektyvinių sutarčių bendrosiose nuostatose ties punktu „šalys“ buvo įvairūs nustatymai. Vienose buvo konkrečiai nustatyta, jog šalys yra darbdavio ir darbuotojo atstovai, arba buvo pavyzdžių, kur buvo įvardyti net šalių atstovai (KS Nr. ĮM/PS/2013/05),⁴⁶ tačiau buvo ir tokių pavyzdžių, kur šalys nebuvo iš viso nurodytos (KS Nr. ĮM/DT/2015/06).⁴⁷ Pastaruoju

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje D. P. vs. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-597/2003.

⁴⁶ KS Nr. ĮM/PS/2013/05.

⁴⁷ KS Nr. ĮM/DT/2015/06.

atveju, pažymėtina, jog kolektyvinė sutartis buvo itin kritikuotina. Joje palikta daugybė gramatinių klaidų, nebaigti sakiniai.

Atkreiptinas dėmesys, jog kolektyvinės sutarties šalimi gali būti ir jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Tai pakankamai problemiškas klausimas kolektyvinėje darbo teisėje, bet kartu tai įdomus socialinis junginys. Autorės nuomone, jungtinės atstovybės yra naudingas kompromisinis variantas siekiant išspręsti profesinių sąjungų pliuralizmo problemą, kurią iškelia mokslininkai. Štai N. Kasiliauskas problema įvardija faktą, jog, egzistuojant profesinių sąjungų pliuralizmui, yra sudėtinga nustatyti, kuri profesinė sąjunga turėtų įgyti atstovės statusą vedant kolektyvines derybas. Anot mokslininko, profesinė sąjunga, turinti atstovavimo įgaliojimus, kartu turi teisę į kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą bei kolektyvinių ginčų inicijavimą.⁴⁸ Natūralu, jog tokių ypatingų įgaliojimų siekia kiekviena profesinė sąjunga, tad iškyla problema, kuriai profesinei sąjungai perduoti atstovavimo įgaliojimus, kai veikia keletas jų, nepažeidžiant lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principų. „Labiausiai atstovaujančios“ profesinės sąjungos buvimas, pasak T. Davulio, prieštarautų Konstitucijai, nes Konstitucijos 50 str. nustato, jog visos profesinės sąjungos turi lygias teises, todėl visiškai nesvarbu, koks skaičius narių sudaro profesinę sąjungą, visos profesinės sąjungos turi vienodas teises ir bet koks išskyrimas galėtų būti pripažįstamas antikonstituciniu.⁴⁹ Iš to darytina išvada, jog problemai išspręsti tinkamas būdas yra jungtinės atstovybės sudarymas. DK 60 str. numato tokią galimybę. Kolektyvinių sutarčių analizė parodė, jog praktikoje tokia teise yra naudojama. Kolektyvinėse sutartyse Nr. ĮS/PS/2015/04 ir Nr. ĮS/PS/2015/07 numatyta, jog šių sutarčių šalys yra būtent jungtinės atstovybės, veikiančios pagal susitarimą. Šios sutartys yra žemiausio lygmens, bet matyti, jog jos atstovavimo įgaliojimus yra perdavusios kelioms profesinėms sąjungoms, kurios susitarimo pagrindu susijungė. Jose aiškiai nurodytos šalys bei konkrečiai apibrėžta taikymo sritis.⁵⁰ Tai rodo, jog jungtinės atstovybės institutas praktikoje yra taikomas bei veikia atnešdamas itin sėkmingus rezultatus.

Tačiau susiduriama su kita problema – toks kompromisas numatytas tik įmonės lygmens kolektyvinių derybų šalims. Aukštesnio lygmens kolektyvinių derybų šalys tokios teisės neturi. N. Kasiliauskas tai vadina reglamentavimo spraga, nes Lietuvoje veikia ne vienas profesinių sąjungų centras, kuriasi naujos profesinės sąjungos. Todėl atsiranda konkurencija. Konkurencijai suvaldyti reikalingas mechanizmas, užkertantis

⁴⁸ KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*: monografija. Vilnius: Teisės namai, 2009. p. 101.

⁴⁹ DAVULIS, T. *Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos*. Vilnius: Teisė, 1999. p. 11.

⁵⁰ KS Nr. ĮS/PS/2015/04; KS Nr. ĮS/PS/2015/07.

kelių kolizinėms situacijoms.⁵¹ Tokio mechanizmo nebuvimas reiškia ir TDO konvencijos Nr. 154 pažeidimą, nes joje numatytas valstybių įsipareigojimas įtvirtinti procedūrinės taisyklės, kurios užtikrintų kolektyvinių derybų sklandumą. Autorės nuomone, tokia spraga gali neigiamai atsiliiepti kolektyvinių derybų skatinimui, iššaukti socialinę nesantaiką bei sukurti sistemos disbalansą. Todėl kolektyvinių santykių plėtotojai turėtų inicijuoti pakeitimus, kuriais būtų nustatomas alternatyvus reglamentavimas, padedantis išspręsti profesinių sąjungų pliuralizmo problemą. Likvidavus profesinių sąjungų tarpusavio konkurenciją, tikėtina, jog aukštesnio lygmens kolektyvinės derybos būtų inicijuojamos dažniau.

Išdėstyta apibendrina Teismas, kuris konstatavo, kad kolektyvinės derybos gali veiksmingai funkcionuoti tik tuo atveju, jei: jos vykdomos abiejų šalių gera valia, t. y. dedamos pastangos pasiekti susitarimą, derybos yra tikros (neapsimestinės) ir konstruktyvios, vengiama nereikalingų delsimų; jų metu laikomasi teisingos pusiausvyros principo, t. y. darbuotojų organizacijos, esančios derybų šalimis, yra pakankamai stiprios ir atstovaujamos, taip pat tinkamai informuotos apie įmonės ekonominę bei finansinę situaciją, susijusį ekonominį sektorių, o darbdavys yra suinteresuotas derėtis gera valia.⁵² Autorės manymu, Teismas nusakė visą kolektyvinių derybų esmę: esant abiejų šalių valiai, laikantis pamatinių teisės principų, esant konkrečiam ir vieningam tikslui sudaryti kolektyvinę sutartį, kolektyvinės derybos gali būti sėkmingos. Tada bus pasiektas tikslas ir šalis įgyvendins teisę bei pasinaudos galimybe pagerinti savo padėtis.

1.3. Kolektyvinių sutarčių rūšys

DK 49 str. nustatyta, jog kolektyvinės sutartys yra skirstomos į nacionalines, šakos ar teritorinės bei įmonės ar jos struktūrinio padalinio kolektyvines sutartis. Nacionalinė kolektyvinė sutartis sudaroma valstybės lygiu, šakos – tam tikru gamybos, paslaugų, profesiniu lygiu, teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų sprendimo sąlygas,⁵³ o įmonės – tam tikros įmonės, įstaigos, organizacijos ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta sutartis. Autorės nuomone, pagrindiniai kriterijai, nusakantys kolektyvinės sutarties rūšį

⁵¹ KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*: monografija. Vilnius: Teisės namai, 2009. p. 101.

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.*

⁵³ PETRYLAITĖ, D. *Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos. Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją*: vadovėlis. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006. p. 76.

yra, kokios šalys ją sudaro, kokį subjektų ratą sudaryta kolektyvinė sutartis apims, taikymo sritis. Vis dėlto, kolektyvines derybas inicijuoja konkreti šalis, kuri turi tikslą sudaryti atitinkamą kolektyvinę sutartį. Įstatymas numato, kokios šalys, kurią kolektyvinę sutartį gali sudaryti. Inicijuoti kolektyvines derybas dėl atitinkamo lygmens kolektyvinės sutarties turi teisę tik įstatyme nustatytos konkrečios šalys. Tai taip pat galima pagrįsti mokslininkų išdėstytu argumentu, jog atitinkamo lygmens kolektyvinė sutartis sudaroma neviršijant jos šalių kompetencijos ir negali numatyti nuostatų, kurios viršytų šalims suteiktus įgaliojimus. Šis reikalavimas ypač svarbus darbdavių atstovams, nes jie prisiima įsipareigojimą užtikrinti kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, jas įgyvendinti.⁵⁴ Kita vertus, derėtų sutikti ir su G. Dambrauskienės nuomone, jog nėra įstatyme įsakmaus nustatymo, socialiniai partneriai gali patys pasirinkti tinkamiausią kolektyvinių derybų lygmenį, kas užtikrintų šalių nepriklausomybę. Tačiau iki tol itin svarbus konsultacijų procesas, kuris leistų suinteresuotoms šalims aptarti siekiamus tikslus, kurie suvokiami kaip turintys visuotinį nacionalinį interesą.⁵⁵ Konsultavimosi institutas – reikšmingas „įrankis“, galintis paskatinti kolektyvinių derybų skatinimą bei plėtrą. Šis institutas yra pagalba socialiniams partneriams išsiaiškinti, kokie yra lūkesčiai, tiksliai apsibrėžti tikslus. Tai pirmas žingsnis į kolektyvines derybas. Todėl, manytina, jog per konsultavimo institutą, socialiniai partneriai gali gerokai išplėsti galimybes pradėti aukštesnio lygmens kolektyvines derybas.

Pastebėtina, jog DK nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinės sutartys yra reglamentuojamos viename skyriuje. Nepaisant jų hierarchinės sistemos, šios rūšies sutarčių reglamentavimas panašus, bet vėlgi skiriasi sutarčių šalys, subjektų ratas bei kolektyvinės sutarties taikymo sritys. Aukštesnio lygio kolektyvinėse sutartyse paprastai nustatomos sąlygos dėl darbo užmokesčio, dėl darbo užimtumo, dėl darbo ir poilsio laiko, dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitos darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos, sutarties keitimo, papildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolė, atsakomybė už susitarimo pažeidimą, socialinės partnerystės priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų ir kt.⁵⁶

Analizuojant atskirų kolektyvinių sutarčių specifikas, atkreiptinas dėmesys, jog nacionalinė kolektyvinė sutartis numato ne tik normas, bet ir bendrąsias darbo sąlygas,

⁵⁴ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; *et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 161.

⁵⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija 2003. p. 13

⁵⁶ PETRYLAITĖ, D. *Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos. Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją*: vadovėlis. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006. p. 79.

kurios turi būti taikomos visoje šalyje ir į kolektyvinėje sutartyje nustatytus kriterijus. Vienas iš svarbiausių klausimų yra nacionaliniu lygmeniu sutartas nuostatas paskirstyti žemesniais lygmenimis. Šakos kolektyvinė sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas, o joje nustatytos norminės sąlygos taikomos visoje šakoje. Teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių, ekonominių problemų apskrities ar savivaldybės teritorijoje ypatumus ir sprendimo sąlygas.⁵⁷ Taigi, kiekviena kolektyvinė sutartis turi savo taikymo apimtį ir ypatumus, sprendžia atitinkamo subjektų rato darbo, socialinių, ekonominių sričių problemas. Tačiau, kaip buvo minėta, siekiamybė yra kolektyvinės sutarties taikymo ribų išplėtimas.

Įmonės kolektyvinė sutartis – žemiausio lygmens kolektyvinė sutartis. Tačiau Lietuvoje ši kolektyvinės sutarties rūšis yra labiausiai paplitusi. Įmonės kolektyvinė sutartis, autorės manymu, yra pati lanksčiausia, nes šios sutarties taikymo sritis yra siaura, subjektų ratas ženkliai mažesnis. Sutarties šalys gali sutartimi nustatyti daugiau įvairių lengvatų, daug palankesnes sąlygas nei numatyta įstatymuose. Darbdavys žino savo finansinę padėtį, todėl šalims yra paprasčiau suderinti interesus. DK 61 str. 2 d., kaip teigia N. Kasiliauskas, pateikia pavyzdinį sąlygų sąrašą, dėl kurių šalys gali derėtis. Svarbu, kad nebūtų pažeistas *in favorem* principas, kuris užkerta kelią kolektyvinėse sutartyse nustatyti blogesnes sąlygas nei numatyta įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose.⁵⁸ Pažymėtina, kad kitaip nei aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių įsigaliojimo, kurių įsigaliojimas priklauso nuo kolektyvinės sutarties registravimo, kurio tvarką nustato Vyriausybė (DK 54 str. 1 d.), įmonės kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo, jeigu kitaip nėra nustatyta pačioje sutartyje. Tai dar viena priežastis, kodėl įmonės kolektyvinė sutartis yra lankstesnė ir neretai labiau atitinkanti darbo santykių dalyvių poreikius. Kolektyvinės sutarties lankstumą įrodo išskirtinė sąlyga numatyta kolektyvinėje sutartyje Nr. ĮM/PS/2008/08: sutartis sudaroma 3 metams ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo. Jei nė viena iš sutarties šalių nepradeda sutarties atnaujinimo proceso likus 2 mėnesiams iki sutarties galiojimo pabaigos, sutartis automatiškai pratęsiama kitų 3 metų laikotarpiui. Socialinių lengvatų programos dydžiai peržiūrimi kartą metuose kartu su atlyginimų peržiūrėjimu.⁵⁹ Tokią sąlygą, autorės manymu, galima laikyti pažangia ir prisitaikančia prie įstatymų formuluočių. Šalys pasinaudoja galimybe negaišti laiko derantis dėl naujos kolektyvinės sutarties, jeigu galiojanti kolektyvinė

⁵⁷ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006. p. 126.

⁵⁸ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006. p. 126-127.

⁵⁹ KS Nr. ĮM/PS/2008/08.

sutartis tenkina šalių interesus. Šalys nustatydamas tokį reguliavimą, panaudoja konkliudentinių veiksmų institutą.

Kita vertus, pasitaiko ir ne tokių padėtį gerinančių nuostatų, arba nuostatų, kurias galima vertinti dviprasmiškai. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje Nr. ĮM/PS/2013/09 buvo nustatyta sąlyga, kad neterminuotai dirbantiems darbuotojams, kuriems nebuvo užfiksuotos drausminės nuobaudos, Šv. Velykų proga yra padovanojama įmonės produkcijos, o Šv. Kalėdų proga – įteikiamos dovanos.⁶⁰ Pabrėžtina, jog tokia nuostata taikoma darbuotojams dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis. Manytina, jog tokia nuostata yra diskriminacinio pobūdžio, nes tokio tipo paskatinimai nėra taikomi darbuotojams, dirbantiems pagal kitų rūšių darbo sutartis. Tokia nuostata yra pažeidžianti principus ir ji turėtų būti negaliojanti. Kitas dviprasmiškumo pavyzdys, kolektyvinės sutarties KS Nr. ĮM/PS/2012/10 nuostata,⁶¹ kurioje nustatyta, jog mirus darbuotojo šeimos nariui, įmonė gali laidotuvėms skirti nemokamą transportą. Nuostatą reikėtų detalizuoti, nes „gali skirti“ dar nereiškia, jog bus skiriamas esant reikalingumui. Iš to išplaukia išvada, jog įmonė vėlgi ne visais atvejais, ne visiems suteiks galimybę pasinaudoti šia lengvata. Todėl kyla klausimas, koku pagrindu ir kam bus skiriamas transportas? Autorės nuomone, reikėtų vengti dviprasmybių ir aiškiai suformuluoti savo ketinimus bei įsipareigojimus.

Dar vienas neigiamas pavyzdys – kolektyvinė sutartis KS Nr. ĮM/PS/2012/11, kurioje kolektyvinės sutarties galiojimą apibrėžia 3 mėnesių terminas. Sutartyje numatytos tik trys pareigos, t. y. sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, laikytis įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklių, priešgaisrinės apsaugos, civilinės saugos ir saugos darbe reikalavimų bei taisyklių, sudaryti darbo grupę iš darbuotojų ir darbdavio atstovų išskylantiems klausimams spręsti.⁶² Sunku suvokti, ko šalys siekė sudarydamos kolektyvinę sutartį trims mėnesiams ir nustatydamos viena kitai bazines pareigas, kurios apamai yra įtvirtintos aukščiausiuose teisės aktuose. Taip pat nėra aišku, kokiais konkrečiais tikslais yra numatyta steigti darbo grupę, kurios veiklos sritys nėra detalizuojamos ir nėra nurodyta, kiek laiko tokia darbo grupė veiks. Pastebėtina, jog trijų mėnesių terminas kolektyvinės sutarties įgyvendinimui yra labai trumpas, o žvelgiant į kolektyvinių sutarčių esmę, per tokį laiko tarpą subjektai gali sunkiai suspėti prisitaikyti prie pasirašytos kolektyvinės sutarties. Šiuo atveju, darytina išvada, jog tokia kolektyvine sutartimi šalys siekia greitų reformų konkrečiose srityse.

⁶⁰ KS Nr. ĮM/PS/2013/09.

⁶¹ KS Nr. ĮM/PS/2012/10.

⁶² KS Nr. ĮM/PS/2012/11.

Pastebėtina, jog yra nuomonė, kad apamai pagal DK reglamentavimą nėra iki galo aišku dėl atstovaujančių subjektų sudarant aukštesnio lygmens kolektyvines sutartis, t.y. anot mokslininkų, besivadovaujančių tokia nuomone, norminiuose teisės aktuose nepateikiamos minėtų darbuotojams atstovaujančių subjektų sampratos, o tai yra priežastis, kodėl aukštesnio lygmens kolektyvinės sutartys yra retai sudaromos.⁶³ Autorė nesutinka su tokia pozicija. Manytina, jog įstatyme pakankamai aiškiai yra nurodomi atstovai ir tai nėra priežastis, kodėl aukštesnio lygmens kolektyvinės sutartys yra retas reiškinys. Autorė pritaria N. Kasiliausko nuomonei, jog aukštesnio lygmens kolektyvinių derybų neišvystymą lemia pačių socialinių partnerių silpnumas, vangus darbdavių dalyvavimas darbdavių organizacijose, socialinių partnerių patirties stoka, valstybės nepakankamas vaidmuo skatinant kolektyvines derybas.⁶⁴ Būtent šios priežastys lemia socialinių partnerių pasyvumą.

Kaip dar viena priežastis – tradicijų nebuvimas. Lietuva yra jauna nepriklausoma demokratinė respublika, todėl pakankamai neseniai buvo priimti ir tarptautiniai įsipareigojimai. Čia nėra ypatingo aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių plėtojimo, nes normos, reglamentuojančios tokios rūšies sutartis, yra palyginti neseniai perkeltos į Lietuvos teisės sistemą. Pagrindžiant teiginį, kad aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių mechanizmo neišplėtojimui įtakos turi tradicijų nebuvimas, galima pateikti 1990 m. darbo teisės vadovėlyje pateiktą kolektyvinės sutarties sąvoką: kolektyvinė sutartis – tai susitarimas, kurį profsąjungos komitetas darbo kolektyvo vardu sudaro įmonės, organizacijos administracija dėl tarpusavio įsipareigojimų vykdyti gamybinius, ekonominius ir socialinius planus, taip pat dėl darbo sąlygų ir darbo apmokėjimo sureguliuavimo.⁶⁵ Kaip matyti iš sąvokos, kolektyvinė sutartis buvo sudaroma tik įmonės lygiu. Apie darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis aukštesniu negu įmonės lygmeniu nėra kalbama. Šis vadovėlis buvo kurtas vis dar TSR Sąjungos ir sąjunginių respublikinių darbo įstatymų pagrindu. Apie aukštesnio lygmens kolektyvines sutartis, socialinę partnerystę globalesniu mastu, pradėta diskutuoti rengiant naująjį DK, nes šis įstatymas turėjo atspindėti Lietuvos tarptautinių įsipareigojimų vykdymą. Pasak I. Nekrošiaus, norint Lietuvos darbo teisę priartinti prie ES standartų būtina ją liberalizuoti – darbo teisinių santykių reguliavimą priskirti kolektyvinių sutarčių sričiai.⁶⁶ Tiesa,

⁶³ BAGDANSKIS, T.; *et.al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. p. 75.

⁶⁴ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006. p. 90-91.

⁶⁵ DAMBRAUSKAS, A. *et. al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: „Mintis“, 1990.

⁶⁶ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos*. Vilnius: Teisė, 1999.

libralesnio kolektyvinio reguliavimo užuomazgos prasidėjo rengiant Kolektyvinių sutarčių įstatymą, kuris jau buvo orientuotas į TDO konvencijas bei rekomendacijas.⁶⁷

Apibendrinant, galima pastebėti, jog visuomenei prisitaikyti prie naujovių reikia laiko, todėl griebiamasi paprastesnių alternatyvų. Džiugu, jog bent jau įmonės kolektyvinės sutartys yra sudaromos plačiu mastu, bet reikia tikėtis, jog ateityje Lietuvos visuomenė lygiuosis į kolektyvinį reguliavimą itin aktyviai plėtojančias valstybes ir neapsiribos žemiausio lygmens kolektyvinėmis sutartimis. Kaip kolektyvinės sutartys yra vykdomos, ir kas kontroliuoja jų vykdymą, bus aptariama kitame šio darbo skyriuje.

⁶⁷ DAMBRAUSKIENĖ, G. *Kolektyvinių sutarčių įstatymo kūrimo ir jo taikymo prielaidos. Lietuvos valstybingumo teisinės problemos: Pirmojo Pasaulio lietuvių teisininkų kongreso įvykusio Vilniuje ir Palangoje 1992m. gegužės 24 – 31 d. straipsnių ir tezių rinkinys.* Vilnius, 1993m.

2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VYKDYMO KONTROLĖ

2.1. Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės samprata

Kadangi kolektyvinė sutartis šalims turi įstatymo galią, ją svarbu tinkamai vykdyti. Šalys, sudarydamos kolektyvinę sutartį, turi turėti tikslą ne tik ją sudaryti, jos turi atsakingai apgalvoti, ar sudaryta kolektyvinės sutarties nuostatas bus galima realiai įgyvendinti. Todėl kolektyvinių derybų metu svarbu kruopščiai suderinti interesus ir iš tikrųjų turėti tikslą sukurti galiojantį teisės aktą. Kolektyvinės sutarties nevykdymas ar netinkamas vykdymas sukelia neigiamas pasekmes, t. y. ginčus. Tam, kad būtų išvengta ginčų, įstatymas numato kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės institutą.

DK 40 str. 2 d. 6 p. nustatytas tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas, kuris skatina laikytis ir vykdyti kolektyvinės sutarties sąlygas. Įstatymų leidėjas nustato tam tikrus saugiklius, kurie kolektyvinės sutarties šalims neleistų piktnaudžiauti ir vengti įsipareigojimų. *Pacta sunt servanda* principas be abejonės galioja ir kolektyvinės sutarties šalims, tačiau jeigu įstatymų leidėjas nebūtų įtvirtinęs vykdymo kontrolės instituto, automatiškai įstatyme būtų spraga, o tai sukeltų neigiamas pasekmes kolektyvinių santykių prigimčiai ir esmei. Tam, kad išvengti neigiamų padarinių, DK 57 str. ir 66 str. nustato, kokie subjektai atlieka kontrolę. Pagal tai kontrolė yra skiriama į nevalstybinę ir valstybinę. Nevalstybinę kontrolę vykdo⁶⁸:

1. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės vykdyme dalyvauja atitinkamai: centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos, pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinės sąjungos, konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinės sąjungos ir atitinkamo lygmens darbdavių organizacijos.
2. Įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė atliekama kolektyvinės sutarties šalių atstovų: darbuotojų atstovai, t. y. profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų atstovas, ir darbdavių atstovai, t. y. įmonės vadovas arba administracijos pareigūnai.

Valstybinę kontrolę vykdo darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijos. Pagrindinė institucija, kontroliuojanti kolektyvinės sutarties norminių nuostatų vykdymą yra Valstybinė darbo inspekcija. Be Valstybinės darbo inspekcijos valstybinę kolektyvinių sutarčių norminių nuostatų vykdymą gali atlikti ir kitos institucijos, turinčios tam kompetenciją. Kaip pavyzdį, galima pateikti Lygių galimybių kontrolierių, kuris

⁶⁸ BAGDANSKIS, T.; *et.al. Darbo teisė: vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2008. p. 93.

pagal jo veiklą reglamentuojantį Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą gali tirti skundus dėl nediskriminavimo principo pažeidimo.⁶⁹ Tačiau tiek pačių šalių, tiek valstybės institucijų vykdoma kontrolė bus analizuojama detaliau kitose šio darbo dalyse.

Atkreiptinas dėmesys, jog kontrolės tvarka, būdai, periodiškumas gali būti nustatomi pačioje kolektyvinėje sutartyje. Šalys turi apsisukti informacija, kaip yra vykdoma kolektyvinė sutartis. Jeigu kolektyvinėse derybose dėl sutarties sudarymo dalyvavo vykdomosios valdžios ar savivaldybių institucijos, jos taip pat turi pateikti informaciją. Kiekvienais metais šalys turi pateikti ataskaitas apie kolektyvinių sutarčių vykdymą bendrame darbuotojų susirinkime per nustatytus terminus.⁷⁰ Iš to, kas išdėstyta, galima įžvelgti, jog kolektyvinės sutarties šalys turi pakankamai plačią diskrecijos teisę nusistatyti sau priimtina kontrolės tvarką. Tai vertintina teigiamai, nes kolektyvinės sutarties šalys bendru sutarimu vėlgi gali prisitaikyti prie viena kitos interesų, taip pat tai gali užtikrinti vykdymo kontrolės veiksmingumą.

2.2. Nevalstybinė kolektyvinių sutarčių kontrolė

Nevalstybinė kolektyvinės sutarties kontrolė pagal vykdymo lygmenį gali būti skiriama į aukštesniu nei įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutarties kontrolę arba įmonės kolektyvinės sutarties kontrolę. Nevalstybinė kontrolė yra vykdoma arba pačių socialinių partnerių arba jų atstovų. Darbo kodeksas, Profesinių sąjungų, Darbo tarybų įstatymai ir kiti teisės aktai nustato jų teises ir pareigas. Taip pat, kaip buvo minėta anksčiau, socialiniai partneriai turi teisę kolektyvinėje sutartyje patys nusistatyti savo teises ir pareigas, kontrolės būdus, kontrolės vykdymo tvarką. Atstovų kompetencija lygiai taip pat gali būti nustatoma pačioje kolektyvinėje sutartyje. Joje šalys gali nustatyti ir konkrečius komitetus, komisijas, veikiančias dvišaliais pagrindais ir vykdančias kolektyvinės sutarties kontrolės funkcijas.⁷¹ Tokių komitetų ar komisijų buvimas, autorės nuomone, didina kontrolės efektyvumą, išvengiama kontrolėje chaoso ir nesklandumų. Komitetų (komisijų) nariai turi kolektyvinėje sutartyje nustatytą kompetenciją, konkrečią tvarką ir jos laikydami gali sukontroliuoti visus su kolektyvinės sutarties vykdymu susijusius procesus. Tokie komitetai, vykdydami kontrolę, kartu gali vykdyti ir konsultavimo funkciją, aiškinti kilusius neaiškumus dėl kolektyvinės sutarties nuostatų, tarpininkauti sprendžiant kilusius konfliktus. Tokį kontrolės modelį galima laikyti

⁶⁹ BAGDANSKIS, T.; et.al. Darbo teisė: vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2008. p. 90.

⁷⁰ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006. p. 136.

⁷¹ KRASAUSKAS, R. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. p. 416.

siekiamybe. Kolektyvinės sutarčių nuostatos būtų įgyvendinamos, tikėtina, pagal tikrąją šalių valią, veikiama jų interesais. Taip pat būtų galimybė taikiai išspręsti kilusius konfliktus. Puikus pavyzdys kolektyvinė sutartis Nr. ĮS/PS/2014/12, kurioje nustatyta, jog kolektyvinės sutarties įgyvendinimą prižiūri šia sutartimi įsteigta taryba, kurią sudaro profesinės sąjungos ir darbdavio deleguoti atstovai. Šios sutarties pagrindu buvo išleistas darbdavio įsakymas, kuriuo patvirtinta tarybos sudėtis bei numatytas įpareigojimas tarybą patvirtinti darbo reglamentą. Tarybos darbo reglamente patvirtintos funkcijos: prižiūrėti kolektyvinės sutarties įgyvendinimą, teikti pasiūlymus ir rekomendacijas dėl kolektyvinės sutarties įgyvendinimo, inicijuoti tarybos posėdžių metu iškeltų problemų svarstymą atitinkamu lygmeniu.⁷²

Papildomai galima pateikti jau anksčiau minėtus kolektyvinių sutarčių pavyzdžius – tai Nr. ĮS/PS/2015/04 ir Nr. ĮS/PS/2015/07. Šiose sutartyse kontrolė perduota šalių atstovams, nėra sukurtas atskiras organas kolektyvinės sutarties kontrolei vykdyti. Tačiau šios sutartys išsiskiria tuo, jog jų pagrindu yra numatyta steigti kitus kontroliuojančius organus, kurie kontrolę įgyvendina konkrečiose atskirose srityse, numatytose kolektyvinėje sutartyje. Kolektyvinėje sutartyje Nr. ĮS/PS/2015/07 numatyta įsteigti Dvišalę komisiją, kurios pagrindinis tikslas – ieškoti kompromiso, sprendžiant tiek vienai, tiek kitai santykių šaliai probleminius klausimus, ir teisėtomis priemonėmis siekti bendro susitarimo ir abi šalis tenkinančio rezultato. Komisijos sudėtyje turi būti po vienodą kiekį atstovų nuo abiejų sutarties šalių. Dvišalė komisija vadovaujasi įsakymu patvirtintais nuostatais, o juose nustatyta komisijos kompetencija ir funkcijos. Šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat įtvirtinta darbdavio pareiga sudaryti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, kurio nariai turi būti apmokyti darbdavio iniciatyva ir lėšomis.⁷³ Kolektyvinėje sutartyje Nr. ĮS/PS/2015/04 vėlgi numatyta steigti dvišalę komisiją. Komisija buvo įsteigta, nes darbdavys patvirtino jos veiklos nuostatus bei reglamentą. Nuostatai nustato kompetenciją ir funkcijas. Reglamentas detalizuoja ir apibrėžia komisijos darbo tvarką. Reglamentas nustato, jog komisijos posėdis turi būti šaukiamas ne rečiau kaip kartą per mėnesį.⁷⁴ Tokia nuostata rodo, jog komisijos veikla iš tiesų aktyvi ir pastovi. Verta pridurti, jog pastarosios kolektyvinės sutarties pagrindu buvo įsteigtas ne tik Dvišalė komisija, bet ir skatinimo ir apdovanojimo komisija, komisija dėl kompensacijų, pašalpų ir kitų išmokų mokėjimo bei Saugos ir sveikatos komitetas. Autorė pastebi, jog tokia struktūra ir sistemizavimas labai pažangus. Tokios kolektyvinės sutartys – pavyzdys, rodantis, jog darbovietėje ir kolektyviniuose santykiuose galima palaikyti

⁷² KS Nr. ĮS/PS/2014/12.

⁷³ KS Nr. ĮS/PS/2015/07.

⁷⁴ KS Nr. ĮS/PS/2015/04.

bendradarbiavimą, sukurti savo lokalinę sistemą. Pažymėtina, jog sutartyse vyrauja struktūriškas normų išdėstymas, atsakingai pažvelgta į pačių nuostatų lingvistinę išraišką. Autorės nuomone, tokia kolektyvinė sutartis išties atspindi norminį kolektyvinių sutarčių pobūdį ir dar kartą įrodo, jog net žemiausio lygmens kolektyvinės sutartys gali būti sektingas pavyzdys plėtojant kolektyvinius santykius.

Aptariant konkrečius subjektus, turinčius teisę vykdyti kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę, reikia pradėti nuo profesinės sąjungos. Profesinės sąjungos yra ypatingos organizacijos. Profesinės sąjungos pradėjo veikti asociacijų laisvės principo pagrindu, kuris įtvirtintas svarbiausiuose tarptautiniuose teisės aktuose: TDO konvencijose, TDO rekomendacijose, TDO rezoliucijose, Jungtinių Tautų Organizacijos priimtuose teisės aktuose ir pan. Asociacijų laisvė – universalus principas demokratinėi visuomenei atsirasti, funkcionuoti ir plėtotis. Šis principas leidžia struktūrizuoti visuomenę pagal interesus ir užtikrinti atskirtų visuomenės interesų pusiausvyros galimybę.⁷⁵ Nuo asociacijų laisvės principo sampratos tiesiogiai priklauso kolektyvinės darbo teisės subjektų samprata, kolektyvinių sutarčių kaip darbo santykių reguliuotojo ir darbuotojų bei darbdavio teisėkūros rezultato reikšmė, kolektyvinių ginčų instituto efektyvumas, kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo metodo taikymo konkrečiu valstybės gyvavimo laikotarpiu apimtis.⁷⁶ Akivaizdu, kad asociacijų laisvės principas yra pamatinis kolektyvinių santykių principas ir be jo kolektyviniai santykiai nebūtų plėtojami. Jis užtikrina teisę tiek darbdaviams, tiek darbuotojams jungtis į organizacijas, o iš to atsiranda laisvė darbuotojams steigti profesines sąjungas. Tai įtvirtina ir Konstitucija. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 str. įtvirtina teisę laisvai vienytis į asociacijas, t. y. garantuojama asociacijos laisvė visose socialinės veiklos srityse, o štai Konstitucijos 50 str. yra įtvirtinta konkreti teisė jungtis į profesines sąjungas, apibrėžtos profesinių sąjungų veiklos sritys. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) savo jurisprudencijoje ne kartą interpretavo nuostatas, susijusias su profesinėmis sąjungomis bei asociacijų laisve. 2004 m. liepos 1 d. nutarime, Konstitucinis Teismas pabrėžė asociacijų laisvės principo svarbą ir pripažino asociacijų laisvės principą kaip konstitucinę vertybę. Buvo suformuluota principinė nuostata, jog Konstitucijoje asociacijų laisvė bei teisė į susivienijimus yra viena iš pilietinio ir politinio veikimo garantijų.⁷⁷

⁷⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius, 2005. p. 178.

⁷⁶ KRASAUSKAS, R. *Kai kurie kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizavimo aspektai. Konstitucinė jurisprudencija. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis*. 2007 m. liepa – rugsėjis, Nr. 3 (7).

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 105-3894.

Reikšmingas ir 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas, kuriame buvo pažymėta, jog laisvų profesinių sąjungų jungimasis vertintinas kaip viena iš konstitucinio atviros, teisingos visuomenės siekio prielaidų. Šiame nutarime buvo pažymėta, jog profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai, o būdamos laisvos ir nepriklausomos nuo valstybės valdžios, jos institucijų, darbdavių bei jų organizacijų, kitų organizacijų, jos gali įgyvendinti pagrindinį savo susikūrimo tikslą – ginti darbuotojų profesines, ekonomines, socialines teises ir interesus. Nutarime nustatytos ribos, kuriomis valstybė profesinėms sąjungoms gali teikti tik tokią paramą, kuri nepadarytų profesinių sąjungų priklausomų nuo valstybės ir nevaržytų profesinių sąjungų veiklos.⁷⁸ Darytina išvada, jog Konstitucinis Teismas tokiu nutarimu pabrėžia profesinių sąjungų nešališkumą. Profesinės sąjungos turi atsiriboti nuo bet kokių veiksnių, kurie galėtų daryti įtaką jų veiklai, kurie galėtų trukdyti teisingai ir kvalifikuotai atlikti savo pareigas bei įgyvendinti teises. Toks aiškinimas įpareigoja ne tik pačias profesines sąjungas sąžiningai vykdyti veiklą, bet ir valstybės institucijas netrukdyti bei suteikti laisvę tokiai veiklai plėtotis.

Profesinių sąjungų įstatymas – norminis teisės aktas, apibrėžiantis ir sukonkretinantis profesinių sąjungų sampratą. Preambulėje teigiama, jog profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams ir juos ginančios. Šis įstatymas nustato profesinių sąjungų veiklos pagrindus, jų teises ir atsakomybę santykiuose su darbdaviais, valstybės ir savivaldybių institucijomis bei įstaigomis, profesinėms sąjungoms ginant savo narių interesus.⁷⁹ Per šią nuostatą yra nustatomi profesinių sąjungų atsiradimo, veiklos principai, funkcijos. Darbuotojų susivienijimas suponuoja efektyvesnį bendrų tikslų siekimą, kurie apima darbo užmokesčio didinimą, darbo sąlygų gerinimą ir apamai lygiavertiškumą kolektyvinių derybų metu. Faktas, jog susivienijant yra gerokai paprasčiau gerinti savo kaip darbuotojų padėtį bei spręsti kilusius ginčus ar problemas. Veikiant atskirai tokių tikslų siekimas yra sudėtingas ir beveik neįmanomas.

Lietuvoje yra nurodomos trys pagrindinės profesinių sąjungų funkcijos: apsauginė, kontrolinė ir reprezentacinė.⁸⁰ Apsauginė funkcija – tai darbuotojų teisių ir interesų gynimas tiek individualiuose, tiek kolektyviniuose darbo santykiuose. Kontrolinė –

⁷⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4223; *ibid.*, 2003, Nr. 100.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

⁸⁰ KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*: monografija. Vilnius: Teisės namai, 2009. p. 120.

profesinės sąjungos turi kontroliuoti ir prižiūrėti valstybės institucijų ir darbdavių veiklą, kad pastarieji nepiktnaudžiautų savo padėtimi ir nepažeistų darbuotojų teisių bei interesų. Reprezentacinė funkcija susijusi su darbuotojų atstovavimu. Profesinės sąjungos užtikrina darbuotojų teises ir interesus. Per šią funkciją profesinės sąjungos gali gerinti darbuotojų padėtį, darbo sąlygas. Šiame darbe aktualiausia yra kontrolinė funkcija. N. Kasiliauskas pažymi, jog profesinės sąjungos atlieka ne tik kolektyvinių darbo santykių kontrolę, bet ir individualių. Pavyzdys – darbo sutarties nutraukimo atvejis. Anot mokslininko, profesinių sąjungų bendradarbiavimas su darbdaviu individualių darbo santykių srityje buvo nustatytas pirmiausia siekiant įgyvendinti socialinę darbdavio sprendimų dėl atleidimo iš darbo kontrolę. Tokie įgaliojimai užtikrina darbo santykių tęstinumo apsaugą ir teisę nutraukti darbo santykius. Kontrolės vykdymas šiuo atveju laikytinas teisingumo principo įgyvendinimo garantu. Nors profesinės sąjungos ir neturi valdingų įgaliojimų, bet gali imtis intervencinių veiksmų. Esant imperatyvių teisės normų pažeidimui, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą ir reikalauti nutraukti neteisėtus veiksmus arba inicijuoti kolektyvinį ginčą. Pažymėtina, jog valstybės lygmeniu profesinės sąjungos kontrolės funkciją įgyvendina per savo atstovus, deleguotus į atitinkamas patariamąsias institucijas, tokias kaip Lietuvos Respublikos trišalė taryba, Garantinio fondo taryba ir pan.⁸¹ Profesinės sąjungos iš tiesų turi alternatyvų, kaip įgyvendinti kontrolės funkciją ir užkirsti kelią pažeidimams. Įdomu tai, kad kontrolė yra ne tik profesinių sąjungų funkcija, bet ir teisė. Profesinių sąjungų teisės yra skirstomos į keletą grupių: organizacinės, patarimosios, paritetinės, jurisdikcinės, atstovavimo teisės. Aktualiausia yra jurisdikcinių teisių grupė, nes būtent ši grupė apima tas teisės, pagal kurias profesinės sąjungos gali kontroliuoti, kaip yra vykdomi norminiai teisės aktai.⁸²

Pastebėtina, jog valdingi įgaliojimai nėra būtini tam, kad profesinės sąjungos įsikištų ir sustabdytų įstatymų nesilaikymą. Tai pagrįsti galima tuo, jog profesinių sąjungų įgalioti asmenys turi teisę nekliudomai lankytis tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba jų atstovaujantieji darbuotojai. Jiems turi būti suteikta galimybė susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas.

Galiausiai, Profesinių sąjungų įstatymo 17 str. tiesiogiai nustatyta, jog profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Šiems tikslams profesinės sąjungos gali turėti

⁸¹ KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*: monografija. Vilnius: Teisės namai, 2009. p. 120.

⁸² PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Kaunas: AB Aušra, 2008. p. 15.

inspekcijų, teisinės pagalbos tarnybų ir kitų institucijų. Taigi, įstatyme tiesiogiai numatyta profesinių sąjungų teisė kontroliuoti kolektyvinės sutarties vykdymą. Tai konstatavo ir Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime, kuriame pabrėžė, jog profesinėms sąjungoms priskirtinos ir kontrolės funkcijos. Konstitucinis Teismas pažymėjo, jog kontrolė yra svarbus profesinių sąjungų veiklos būdas ir šią funkciją įgyvendindamos profesinės sąjungos gali nustatyti, ar darbdavys nepažeidžia darbuotojų teisių bei interesų. Esant pažeidimui, profesinės sąjungos privalo į tai reaguoti ir reikalauti tokius sprendimus panaikinti.⁸³ Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. numato teisę reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus, pažeidžiančius darbuotojų teises: reikalavimą panaikinti sprendimą, darbdavys turi išnagrinėti per 10 dienų, dalyvaujant juos pateikusios profesinės sąjungos atstovams. Jeigu neišnagrinėjama per numatytą terminą, arba atsisakoma tokį reikalavimą patenkinti, profesinė sąjunga, kaip jau buvo aptarta, gali kreiptis į teismą.

Kitas nevalstybinės kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės subjektas yra darbo tarybos. Darbo tarybų instituto atsiradimą lėmė bendra eurointegracija ir plėtojamos naujos socialinės partnerystės formos. Jų atsiradimui didžiausią įtaką padarė tarptautiniai įsipareigojimai – pagal Europos Bendrijos direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje valstybės įsipareigojo institucionalizuoti darbuotojų atstovavimo mechanizmą. Pažymėtina, jog ne visos valstybės įtvirtino normas, kurios sudarytų galimybę steigti darbo tarybas.⁸⁴

Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę vykdo darbo taryba arba darbuotojų atstovas (įmonėje dirbant mažiau negu 20 darbuotojų), jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvo susirinkimas atstovavimo įgaliojimų neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.⁸⁵ Pasak D. Petrylaitės, darbo taryba – tai alternatyvus darbuotojų atstovas. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo (toliau – Darbo tarybų įstatymas) 3 str., darbo taryba sudaroma tais atvejais, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė

⁸³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.

⁸⁴ KASILIAUSKAS, N. *Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje*. Vilnius: Teisė, 2008. ISSN 1392-1274. p. 2.

⁸⁵ KRASAUSKAS, R. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. p. 417.

atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.⁸⁶ Atsižvelgiant į darbo tarybų sudarymo prielaidas, akivaizdu, jog darbo tarybos yra alternatyva profesinėms sąjungoms pačiu žemiausiu – įmonės lygmeniu. Darbo tarybos turi analogiškas teises ir pareigas kaip ir profesinės sąjungos. Darbo taryba lygiai taip pat gali atstovauti darbuotojų interesus, juos ginti bei būti šalimi vedant kolektyvines derybas, sėkmingų kolektyvinių derybų atveju – sudaryti kolektyvinę sutartį. Todėl be abejonės darbo tarybai priklauso ir kontrolės funkcija. Pažymėtina, jog Darbo tarybų įstatyme nėra tiesiogiai numatyta darbo tarybų funkcija kontroliuoti kolektyvinių sutarčių vykdymą, tačiau atsižvelgiant į įstatymo 19 str., kuriame nustatytos darbo tarybų teisės, galima daryti išvadą, jog darbo tarybos kaip ir profesinės sąjungos vykdo kontrolę. Tam, kad pagrįsti tokią išvadą, galima paanalizuoti vieną iš teisių, numatytų įstatymo 19 str. Pavyzdžiui, minėto straipsnio 7 p. nustato teisę kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Lygiai tokią pačią teisę turi ir profesinės sąjungos. Tokia teisė puikiai atspindi kontrolės prigimtį ir ją galima laikyti kontrolės elementu.

Kalbant apie darbo tarybų santykį su profesinėmis sąjungomis, N. Kasiliauskas teigia, jog Europos valstybėse paprastai darbo tarybos ir profesinės sąjungos veikia išvien. Jų kompetencijos griežtai atskirtos dažniausiai apribojant darbo tarybų kompetenciją tik darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityje. Lietuvoje, kaip ir minėta anksčiau, darbo tarybos, veikdamos įmonės lygmenyje, turi tokias pat teises kaip ir profesinės sąjungos. Todėl profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencija turi tarpusavyje derėti, nes bus pažeistos TDO konvencijos Nr. 135 nuostatos, jog negalima sudaryti sąlygų darbuotojų atstovų konkurencijai.⁸⁷ Remiantis DK nuostatomis, prioritetas yra teikiamas profesinėms sąjungoms. Tačiau kompromisas yra pasiektas, nes net ir įsikūrus profesinei sąjungai, darbo taryba tęsia savo veiklą iki kadencijos pabaigos. Įdomu tai, kad įmonėje vienu metu gali veikti ir darbo taryba, ir profesinė sąjunga, kurios sudaro jungtinę atstovybę. Nepavykus sudaryti tokios atstovybės, darbuotojų susirinkimas sprendžia, kas atstovaus jų interesus.⁸⁸ Toks kompromisas gali tam tikra prasme sumenkinti profesinių sąjungų vaidmenį, ką pastebi ir mokslininkai, nes perduodant atstovavimą darbo tarybai, profesinė sąjunga netektų teisės į kolektyvines derybas. Jei darbo taryboms suteikiamos vienodos teisės ir įgaliojimai, atsiranda prielaida silpnėti

⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

⁸⁷ KASILIAUSKAS, N. *Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje*. Vilnius: Teisė, 2008. ISSN 1392-1274. p. 58-59.

⁸⁸ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Kaunas: AB Aušra, 2008. p. 24.

profesinių sąjungų pozicijoms ir patrauklumui, o tai būtų nenaudinga ir patiems darbuotojams. Kolektyvinių derybų vedimas, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir jų administravimas, kolektyvinių ginčų, ypač streikų, organizavimas reikalauja nepriklausomumo, organizacijos, išeinančios už vienos įmonės ribų, dalyvavimo, atitinkamų finansinių išteklių ir disciplinuotos darbuotojų paramos, o to dažniausiai negali pasiekti darbo tarybos, kurios yra nesusijusios su profesinėmis sąjungomis. Taip pat reikia pripažinti, kad daugelyje šalių darbo tarybos derasi dėl darbo apmokėjimo ir kitų darbo sąlygų „profesinių sąjungų šešėlyje“, t. y. su profesinių sąjungų žinia ar parama. Taigi galima teigti, kad susilpnėjus profesinių sąjungų statusui ir darbo tarybos nepasiektų darbuotojams labai naudingų rezultatų.⁸⁹ Apibendrinant išdėstyta, pripažintina, jog darbo tarybos yra silpnesnis atstovas nei profesinės sąjungos. Nepaisant to, jog joms suteikti įgaliojimai yra lygiaverčiai kaip ir profesinėms sąjungoms, jų veiklos sritis pakankamai siaura. Tai pagrindžiama faktu, jog jos veikia pačiu žemiausiu – įmonės lygmeniu. Todėl yra sudėtinga įgyvendinti nešališkumo ir nepriklausomumo principus, kuriais grindžiamas darbuotojų atstovavimas. Kita vertus, darbo tarybos kaip alternatyva yra labai logiškas ir geras junginys. Autorės nuomone, darbo tarybų privalumas yra tai, jog jos saistomos 3 metų trukmės kadencijų. Tai pakankamas laikas pagerinti darbuotojų statusą, tačiau ne per ilgas, jog jų veikla peraugtų į pažeidimus ir paneigtų nepriklausomumo ir nešališkumo principus. Taip pat darbo tarybos gali tapti prielaida įsisteigti profesinei sąjungai. Esant atstovavimo naudai, nors ir apibrėžtam laikotarpiui, gali atsirasti poreikis, jog atstovavimo santykiai būtų tęstiniai, stabilūs ir išeiti už įmonės ribų, nes, kaip buvo minėta anksčiau, profesinių sąjungų veikla susijusi su platesnio mąsto atstovavimu, net jeigu ji yra įmonės lygmens.

Lyginant darbo tarybų ir profesinių sąjungų kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės efektyvumą, manytina, jog nėra esminių skirtumų, kas efektyviau. Kontrolės vykdymas abiem atvejais yra lygiavertis, nes tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos turi tokias pat teises. Kontrolės institutas abiem atvejais gali būti įgyvendinamas labai efektyviai. Kadangi tiek darbo tarybos, tiek profesinės sąjungos yra suinteresuotos, jog kolektyvinė sutartis būtų vykdoma, reikia pripažinti, kad abu atstovai gali įdėti svarų indėlį, jog būtų išvengta pažeidimų.

Nevalstybinę kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę be kita ko vykdo ir darbdaviai ar jų organizacijos. Įmonės lygmeniu kontrolę vykdo darbdavio atstovas ar jo įgaliotas asmuo, o aukštesnio lygmens kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja

⁸⁹ KASILIAUSKAS, N. *Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje*. Vilnius: Teisė, 2008. ISSN 1392-1274. p. 60-61.

atitinkamo lygmens darbdavių organizacijos.⁹⁰ Apie šią kontrolės formą, teisės mokslininkai pasisako nedaug. Darytina išvada, jog taip yra todėl, kad paprastai kolektyvinė sutartis yra sudaroma darbuotojų naudai, todėl kontrolės institutas yra reikšmingesnis būtent darbuotojų atstovams. Todėl darbdaviai ir jų organizacijos yra pasyvesni kontroliuojant kolektyvinių sutarčių vykdymą. Autorės nuomone, darbdaviai dažniausiai yra suinteresuoti, jog darbuotojų atstovai nepradėtų piktnaudžiauti savo teisėmis, kurios pagal Lietuvos įstatymus yra pakankamai plačios ir užtikrintos. Darbdaviai yra saistomi pareigų nustatytų tiek įstatymuose, tiek kolektyvinėse sutartyse. Šias pareigas jie turi vykdyti sąžiningai. Tačiau tai vėlgi darbuotojų atstovų neatleidžia nuo pareigos elgtis sąžiningai ir nepiktnaudžiauti savo teisėmis, nes pažeidus šias pareigas, darbdavys lygiai taip pat gali užkirsti tam kelią, nes, remiantis DK 23 str. 2 d., jeigu darbuotojų atstovai pažeidžia darbdavio teises, įstatymus ar sutartis, įstatymų nustatyta tvarka darbdavys turi teisę kreiptis į teismą prašydamas nutraukti veiklą, pažeidžiančią jo teises, įstatymus ar sutartis.

Pastebėtina, jog nevalstybinę kolektyvinių sutarčių kontrolę gali vykdyti ir nevyriausybinės organizacijos, kurių veiklą nustato Asociacijų įstatymas, Viešųjų įstaigų įstatymas.⁹¹

Apibendrinant, kolektyvinių sutarčių analizė parodė, jog šalys kolektyvinėse sutartyse nustato specifines normas, kuriomis reglamentuojami kontrolės subjektai, jų veikla bei pačios kontrolės tvarka. Buvo pateikti pavyzdžiai, kai kolektyvinėse sutartyse nustatyta sistema, komitetai ir komisijos užsiimančios kontrole. Todėl darytina išvada, jog šalys, pasirašiusios kolektyvinę sutartį, nepamiršta ir pareigos bei naudojasi teise vykdyti kontrolę, o tai atlieka aktyviai.

2.3. Valstybinė kolektyvinių sutarčių kontrolė

Valstybinę kolektyvinės sutarties kontrolę vykdo įstatymų įgaliotos institucijos. Pagrindinė valstybės institucija, kuri kontroliuoja, ar vykdomos kolektyvinių sutarčių nuostatos, yra Valstybinė darbo inspekcija (toliau – VDI). Remiantis Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 str. apibrėžia VDI kompetenciją, kuri apima ir kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę.⁹² VDI pagal savo kompetenciją organizuoja kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų kontrolės ir pažeidimų

⁹⁰ KRASAUSKAS, R. *Kolektyvinė darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. p. 418.

⁹¹ BAGDANSKIS, T.; *et.al.* *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. p. 91.

⁹² Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003. Nr. 102-4585.

prevenciją, kontroliuoja, jog būtų realizuotos teisės. VDI atlieka patikrinimus bei teikia konsultacijas. Tokiu būdu yra vykdoma kontrolė. Pažymėtina, jog VDI kontroliuoja tik normatyvinių kolektyvinių sutarčių nuostatų vykdymą, t. y. dėl darbo sutarčių sudarymo, vykdymo, pasibaigimo, saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi, darbo ir poilsio laiko, darbo apmokėjimo, garantijų, kompensacijų, darbo drausmės įgyvendinimo ir kt.⁹³

Atlikęs patikrinimą, darbo inspektorius gali teikti reikalavimus ir nurodymus darbdaviams. Tai yra privalomojo pobūdžio nurodymai bei reikalavimai. Darbdaviai privalo juos įgyvendinti. Darbdavys ar darbdavio įgaliotasis atstovas turi raštu per nurodytą terminą pranešti darbo inspektoriui apie reikalavimų ir nurodymų vykdymą. Gali susiklostyti objektyvios aplinkybės, kad reikalavimo negalima įvykdyti per nustatytą terminą. Tokiu atveju darbdavys, nepasibaigus terminui, turi kreiptis į darbo inspektorius su prašymu pratęsti terminą. Prie prašymo turi būti pridėti dokumentai, įrodantys termino pratęsimo būtinumą. Pasibaigus terminui, prašymo pateikti nebegalima.⁹⁴

Kas liečia konsultavimą, darbo inspektorai konsultuoja darbuotojus, darbdavius ir jų atstovus visais kolektyvinių sutarčių klausimais: dėl jų sudarymo, vykdymo. Rengiamos atitinkamos metodikos, metodinės rekomendacijos, organizuojamas jų aprobavimas, skleidimas. Užsiima tiriamąja, leidybine veikla, rengiami geros praktikos vadovai. Tokiu būdu siekiama skatinti dvišalį bendradarbiavimą, skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą ir tinkamą jų vykdymą. Pasibaigus inspektavimui, jo rezultatai aptariami su darbuotojais bei jų atstovais.⁹⁵ Atsižvelgiant į VDI 2012 – 2015 metų ataskaitas, darbo inspektorai nekonsultavo kolektyvinių sutarčių sudarymo bei vykdymo klausimais nors tai yra tiesiogiai numatyta Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 str. 20 p. Pagrindinės švietėjiškos veiklos sritys buvo darbuotojų sauga ir sveikata, poilsio bei darbo laikas, nelegalaus darbo problemos. Pagrindinė veiklos sritis, remiantis šiomis ataskaitomis, nelegalaus darbo kontrolė.⁹⁶ Kaip bebūtų gaila, per pastaruosius ketverius metus kolektyvinių darbo santykių plėtra nebuvo vienas iš prioritetinių tikslų. Autorė kreipėsi į Valstybinę darbo inspekciją su užklausa, kokia yra valstybinės kontrolės praktika, ar dažnai susiduriama su pažeidimais. Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus vyriausias darbo inspektorius Romas Einikis

⁹³ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai.. Patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija).

⁹⁴ KRASAUSKAS, R. *Kolektyvinė darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. p. 420.

⁹⁵ Ibid. p. 421.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos metinės ataskaitos. Iš: http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=33.

oficialiame rašte išdėstė, jog paprastai Valstybinė darbo inspekcija būtent ir kontroliuoja ar kolektyvinių sutarčių nuostatos neprieštarauja Darbo kodekso ir kitų darbo teisinius santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų nuostatomis ir neblogina darbuotojų padėties, taip pat pažymėjo, jog Valstybinė darbo inspekcija dažniausiai tokią informaciją gauna nagrinėjant individualius darbuotojų skundus arba atsakant į gautus paklausimus dėl kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo, o taip pat klausimus ar kolektyvinės sutarties nuostatos neprieštarauja galiojantiems įstatymams ir neblogina darbuotojų padėties palyginti su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Taip pat buvo klausama apie kolektyvinių sutarčių sudarymo mastus, konkrečiai – ar Valstybinė darbo inspekcija turi informacijos apie kolektyvinių sutarčių sudarymo mastus. Buvo atsakyta, jog Valstybinė darbo inspekcija nėra įstatymų įpareigota registruoti ar kitokia tvarka vesti sudaromų šakos, teritorinių ar įmonės kolektyvinių sutarčių statistikos, o taip pat nagrinėti nesutarimų tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų dėl kolektyvinės sutarties projekto rengimo, turinio nustatymo, vykdymo ir kitų klausimų.⁹⁷ Vertinant tokį atsakymą ir visa, kas anksčiau minėta, darytina išvada, jog Valstybinė darbo inspekcija nesikiša į kolektyvinius darbo santykius ir reaguoja tik esamam ar galimam pažeidimui, kai yra konkretus skundas.

VDI nėra vienintelė institucija, galinti kontroliuoti kolektyvinių sutarčių vykdymą. Tai gali daryti ir kitos institucijos pagal kompetenciją. Pavyzdžiui, doktrinoje pažymima, kad tokią funkciją turi Lygių galimybių kontrolierius, nes remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, tiria skundus dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.⁹⁸ Remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2007 m. metinėje ataskaitoje pažymėta, jog buvo gautas skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu. Skunde nurodyta, jog Ignalinos Atominės Elektrinės kolektyvinėje sutartyje yra nustatytos skirtingos išmokos vyrams ir moterims gimus vaikui. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba prašė paaiškinti, kokių pagrindų buvo nustatytos skirtingos išmokos. Buvo gautas atsakymas iš VĮ Ignalinos atominės elektrinės generalinio direktoriaus, jog „VĮ Ignalinos atominės elektrinės Kolektyvinėje sutartyje 24 str. 5 ir 6 punktuose buvo priimtos skirtingos nuostatos dėl papildomų išmokų išmokėjimo gimus vaikui, atsižvelgiant į nepilnavertę šeimą (viena motina augina vaiką) ir moters padėtį pagimdžius vaiką bei jo priežiūrą iki 3 metų. Šiuo laikotarpiu moterims valstybės mokamos pašalpos yra žymiai mažesnės už darbe gaunamą atlyginimą“. Pasak generalinio direktoriaus, vyras, dirbantis įmonėje, gauna pastovų atlygį šeimos išlaikymui, kuris žymiai viršija vidutinį atlyginimą

⁹⁷ Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos 2016 m. kovo 29 d. raštas „Dėl darbo įstatymų kontrolės“ į 2016 m. kovo 8 d. Agnės Dagelytės paklausimą.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998. Nr. 112-3100.

Lietuvoje. Taip pat generalinis direktoriaus informavo, jog šiuo metu įmonės administracija kreipėsi į VĮ IAE jungtinę profsąjungų vadovybę su prašymu peržiūrėti minėtas nuostatas, nes darbdavys vienašališkai daryti Kolektyvinėje sutartyje pakeitimų negali. Buvo gautas raštas iš VĮ Ignalinos atominės elektrinės Nepriklausomos profsąjungos, kuriame paaiškinta, jog VĮ IAE jungtinė profesinių sąjungų atstovybė, siūlydama darbdaviui įvesti papildomas išmokas, nurodytas VĮ IAE Kolektyvinės sutarties (SEKorg-1465-1B7) 24 straipsnio 5 ir 6 punktuose, visų pirma vadovavosi tuo, kad gimdo moteris. Prieš gimdymą ir po gimdymo moteris yra nedarbinga ir gauna valstybės nustatytą ligos pašalpą, mažesnę negu jos darbo užmokestis. Vyras, dirbantis IAE, gimus vaikui, jeigu jo žmona nedirba IAE, gauna papildomą išmoką ir visą darbo užmokestį šeimos išlaikymui. Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytas aplinkybes ir nustatčius, kad VĮ Ignalinos atominės elektrinės Kolektyvinės sutarties 24 str. 5 ir 6 punktų nuostatos pažeidžia Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 2 dalimi, ir vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 straipsnio 1 dalies 2 punktu, nuspręsta kreiptis į VĮ Ignalinos atominės elektrinės generalinį direktorių ir siūlyti kartu su VĮ 39 IAE jungtine profesinių sąjungų atstovybe panaikinti ir atitinkamai pakeisti VĮ IAE Kolektyvinės sutarties (SEKorg-1465-1B7) 24 straipsnio 5 ir 6 punktuose įtvirtintas nuostatas taip, kad būtų užtikrintos vienodos galimybės vyrams ir moterims gauti pinigines išmokas gimus vaikui.⁹⁹ Autorės manymu, šis pavyzdys atspindi, jog Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba vykdo kontrolę ne tik dėl to, ar kolektyvinė sutartis yra vykdoma, bet ir dėl konkrečių kolektyvinės sutarties nuostatų atitikties įstatymams.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierių tarnybos metinės ataskaitos. Iš: <http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2007.pdf>

3. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES NEVYKDYMO AR NETINKAMO VYKDYMO PASEKMĖS

3.1. Atsakomybės kolektyviniuose darbo santykiuose samprata

Šalys, sudarydamos kolektyvinę sutartį, prisiima visus su ja susijusius įsipareigojimus. Tam, kad būtų užtikrintas kolektyvinių sutarčių tinkamas vykdymas, turi būti numatyta atsakomybė už kolektyvinės sutarties nevykdymą ar netinkamą vykdymą. DK 2 str. 1 d. 11 p. numatyta, jog vienas iš darbo teisinių santykių principų yra kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus. Taip pat DK 38 str. nustatyta, jog atsakomybė gali būti numatyta kolektyvinėse sutartyse. Atsakomybė gali iškilti arba pačioms kolektyvinės sutarties šalims, arba atskiriems darbuotojams, arba darbdavio įgaliotam asmeniui ar jo atstovui.¹⁰⁰ Atsakomybė yra dvejopa – teisinė arba sutartinė.

Teisinė atsakomybė įtvirtinta įstatymuose. Už kolektyvinės sutarties nevykdymą ar netinkamą vykdymą gali kilti baudžiamoji, administracinė, civilinė, materialinė ar drausminė atsakomybė. DK nustato drausminės ir materialinės atsakomybės atvejus. Pvz., DK 256 str. 1 d. nustatyta, jog kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatomas konkrečių darbų ir pareigų sąrašas, kurio pagrindu gali būti pasirašoma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. DK 235 str. 2 d. 3 p. numatyta drausminė atsakomybė už kolektyvinės sutarties nesilaikymą, t. y. veikla, kuri yra nesuderinama su kolektyvinės sutarties nuostatomis, laikoma šiuurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Administracinę atsakomybę nustato Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (toliau – ATPK)¹⁰¹, pvz. šio kodekso 41⁴ straipsnis numatyto atsakomybę už darbo užmokesčio bei mokėjimo tvarkos pažeidimus. Baudžiamoji atsakomybė kyla už darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimus. Tai nustatyta Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso (toliau – BK) 176 str.¹⁰² Pastebėtina, jog baudžiamoji atsakomybė gali kilti ir už kai kuriuos pažeidimus, už kuriuos gali būti taikoma administracinė atsakomybė, pvz. ATPK kaip ir BK yra numatyta atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą.

Sutartinė atsakomybė – atsakomybė dėl konkrečių kolektyvinės sutarties pažeidimų, dėl kurios pačios šalys sulygsta sutartyje. Mokslininkai išskiria sutartinei atsakomybei

¹⁰⁰ KRASAUSKAS, R. *Kolektyvinė darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. p. 422.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985. Nr. 1-1.

¹⁰² Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, Valstybės žinios, 2000. Nr. 89-2741.

būdingus požymius:¹⁰³ tokia atsakomybė negali kilti iš delikto, nes jai iš prigimties būdingas sutartinis pobūdis; nustatant sutartinę atsakomybę, negalima modifikuoti ir panaikinti imperatyviomis teisės normomis nustatytos administracinės ar baudžiamosios atsakomybės; kolektyvine sutartimi nustatyta darbuotojų atsakomybė negali bloginti darbuotojų padėties, t. y. ji negali būti griežtesnė nei ją nustato įstatymai. Reikia pritarti tokiai mokslininkų pozicijai, nes, pirmiausia, sutartinė atsakomybė negali kilti iš delikto jau vien dėl to, kad deliktinė atsakomybė atsiranda dėl žalos, nesusijusios su sutartiniais santykiais. Išimtis iš šios taisyklės nustato CK.¹⁰⁴ Jeigu įstatymuose už tam tikrus pažeidimus yra numatyta atitinkama administracinė ar baudžiamoji atsakomybė, kolektyvine sutartimi to keisti negalima. Administracinę ir baudžiamąją atsakomybę reglamentuoja viešosios teisės normos, todėl joms būdingas imperatyvus metodas. Kolektyvinės sutartys yra reguliuojamos privatinės teisės, todėl joms būdingas dispozityvusis reglamentavimo metodas. Kadangi Lietuvoje galioja taisyklė „leidžiama viskas, kas neuždrausta“, kolektyvinėse sutartyse negali būti paneigiamos imperatyvios teisės normos. Todėl jokios išimties šiuo klausimu negali būti taikomos. Pagrindžiant trečią požymį, jog darbuotojo padėtis kolektyvine sutartimi negali būti bloginama, t. y. atsakomybė negali būti griežtesnė nei numatyta įstatymuose, reikia remtis *in favorem* principo reikšme. Tai yra pamatinis darbo teisės principas, kurio svarbą pažymėjo Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime. Nutarime Konstitucinis Teismas konstatavo, jog darbuotojams yra nustatomos garantijos, o šalys susitarimu negali sumažinti darbuotojams priskirtų garantijų. Tai reikšminga darbdavio ir darbuotojo santykių pusiausvyros palaikymui.¹⁰⁵ Kita vertus, R. Krasauskas pateikia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartį, kurioje kasatorius ginčijo kolektyvinės sutarties nuostatą dėl priemokų už viršvalandinį darbą mokėjimo, nes anot kasatoriaus ši sąlyga įtvirtino blogesnę darbuotojų padėtį, negu ji yra numatyta įstatymuose. Teismas konstatavo, jog „vien šis prieštaravimas savaime nereiškia, kad kolektyvinėje sutartyje, įvertinus visas joje išdėstytas darbuotojų darbo sąlygas ir socialines garantijas, nustatyta blogesnė darbuotojų padėtis, palyginus su ta, kuri įtvirtinta DK ir kituose norminiuose teisės aktuose. Šiuo atveju nepakanka įvertinti vieną iš kolektyvinėje sutartyje nurodytų darbuotojo darbo sąlygų, nes išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėties kolektyvinės sutarties galima padaryti tik įvertinus tokios sutarties

¹⁰³ BAGDANSKIS, T.; *et. al.* *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. p. 93.

¹⁰⁴ MIKELĖNAS, V. *et. al.* *Civilinio kodekso šeštosios knygos „Prievolių teisė“ pirmo tomo komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 335.

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, Valstybės žinios, 1998. Nr. 85-2382.

sąlygų visumą, t. y. pasvėrus, ar tam tikros darbuotojų padėtį gerinančios sąlygos kompensuoja kitas sąlygas, taip pat tas, kurios, darbuotojų teigimu, blogina jų padėtį“.¹⁰⁶

Analizuodamas šią nutartį, R. Krasauskas išskiria keletą esminių aspektų.¹⁰⁷

1. Teismas konstatavo, kad vis dėlto kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti darbuotojų padėtį bloginančias sąlygas *in peius*. Tačiau tokios sąlygos galimos tik esant tam tikroms aplinkybėms.

2. Teismas tokiu aiškinimu apibrėžė *in favorem* principo taikymo ribas. Teismas nurodė, jog svarbu atsižvelgti į kolektyvinių nuostatų visumą, ne tik į konkrečias nuostatas. Atsižvelgiant į tai, galima nustatyti, ar iš tikrųjų darbuotojo padėtis yra pabloginama.

Konkrečiu atsakomybės taikymo klausimu, autorės nuomone, vėlgi reikėtų atsižvelgti į kolektyvinės sutarties nuostatų visumą, remiantis LAT praktika. Tačiau apibendrinus išdėstytą bei remiantis konkrečiu pavydžiu, darytina išvada, jog nepaisant to, kad LAT apibrėžė *in favorem* principo ribas ir tam tikra prasme sukūrė galimybę į kolektyvines sutartis įtraukti *in peius* sąlygas, tai nenaikina įsipareigojimo laikytis imperatyvių normų, tuo saugant subordinuotų darbuotojų pagrindines teises. Iš esmės *in peius* sąlygomis negali būti piktnaudžiaujama. Pagrindžiant LAT išvadą, manytina, jog jeigu kolektyvinėje sutartyje yra nuostata pabloginanti padėtį, tai kitos nuostatos turi būti tokios, jog bendrai remiantis visa kolektyvine sutartimi, darbuotojų padėtis būtų pagerinta.

LAT 2013 m. vasario 22 d. nutartis taip pat vertas dėmesio atvejais. Šioje byloje išplėstinė teisėjų kolegija aptarė kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia tvarką. Byloje nustatyta, kad atsakovas, laikydamas, jog kolektyvinė sutartis buvo sudaryta pažeidžiant imperatyviasias teises normas, kreipėsi į teismą dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia. Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas, konstatavęs, kad ginčas dėl kolektyvinės sutarties yra kolektyvinis ginčas ir jis turi būti sprendžiamas DK X skyriaus normų nustatyta tvarka, t. y. jis turi būti nagrinėjamas taikinimo komisijoje, 2011 m. birželio 10 d. nutartimi atsisakė ieškinį priimti nurodydamas, kad buvo nesilaikyta įstatymo nustatytos kolektyvinio ginčo sprendimo tvarkos. Atsižvelgęs į teismo išaiškinimus, atsakovas kreipėsi į darbo tarybą; 2011 m. liepos 11 d. buvo sudaryta taikinimo komisija, kuri kilusį kolektyvinį ginčą išnagrino ir, nustačiusi, kad kolektyvinė sutartis buvo sudaryta pažeidžiant imperatyviasias teises normas, nusprendė

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009.

¹⁰⁷ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; USONIS, J. et. al. *Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos*: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011. p. 545-546.

kolektyvinę sutartį pripažinti negaliojančia nuo jos pasirašymo momento kaip prieštaraujančią imperatyviosioms įstatymo normoms. Tai reiškia, kad taikinimo komisija įstatymo nustatyta tvarka tarp kolektyvinės sutarties šalių kilusį ginčą dėl kolektyvinės sutarties sudarymo teisėtumo ir galiojimo išsprendė. Taikinimo komisijos sprendimas dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia įstatymo nustatyta tvarka suinteresuotų subjektų nenuginčytas, taigi yra galiojantis ir privalomas kolektyvinės sutarties šalims. Remdamasi tuo, kas išdėstyta, teisėjų kolegija konstatavo, kad kasacinių skundų argumentai dėl taikinimo komisijos sprendimo (pripažinti kolektyvinę sutartį negaliojančia nuo jos pasirašymo momento) neteisėtumo vien todėl, kad buvo nesilaikyta *lex retro non agit* principo reikalavimų, laikytini nepagrįstais. Kaip minėta, nagrinėjamu atveju buvo panaikintos (pripažintos negaliojančiomis) ne konkrečios norminės kolektyvinės sutarties nuostatos, bet konstatuota, kad kolektyvinė sutartis sudaryta nesilaikant imperatyviųjų teisės normų reikalavimų ir yra negaliojanti nuo jos pasirašymo. Niekinės sutarties faktas ir jos padarinių atsiradimas *per se* nėra laikomi *lex retro non agit* principo pažeidimu, priešingai, tai yra viena iš įstatymo leidžiamų atvejų, kai sprendimas gali turėti retroaktyvią galią, todėl kasatorių nurodytas argumentas nesudaro pagrindo konstatuoti, kad kolektyvinė sutartis negalėjo būti pripažinta negaliojančia nuo pasirašymo momento.¹⁰⁸

Pastebėta tendencija, jog kolektyvinėse sutartyse šalys atsakomybės klausimus palieka neaptartus, arba aptartas labai glaustai, perrašant įstatymų nuostatas. Tačiau galima pateikti pavyzdį, kolektyvinę sutartį Nr. JS/PS/13, kurioje netiesiogiai yra numatyta atsakomybė. Sutartyje šalys sulygo, jog, jei šalis nevykdo kolektyvine sutartimi prisiimtų įsipareigojimų ar iš esmės pažeidžia kolektyvinės sutarties nuostatas ir neištaiso pažeidimų, per septynias darbo dienas nuo kitos šalies prašymo juos ištaisyti gavimo, kita šalis turi teisę nutraukti kolektyvinę sutartį, prieš tris mėnesius kolektyvinę sutartį pažeidusiai šaliai pateikdama rašytinį pranešimą apie sutarties nutraukimą.¹⁰⁹ Tai galima traktuoti kaip kolektyvinės sutarties nevykdymo pasekmę ir laikyti atsakomybės forma. Pažymėtina, jog vyraujančios kolektyvinės sutarties nuostatos dėl atsakomybės – materialinės atsakomybės įtraukimas į kolektyvines sutartis. Pakankamai nemažai kolektyvinių sutarčių, kuriose materialinė atsakomybė aptariama labai detalai (vėlgi neišvengiant rėmimosi DK). Tačiau šalys, įtraukdamos tokias nuostatas, įtraukia ir priedus, kuriuose yra konkretizuojamos nuostatos, pavyzdžiui pareigybių sąrašai, kuriuose nurodomos pareigybės, kurias einantys darbuotojai turi pasirašyti visiškos

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje K. B. vs. SJ „Vilniaus miesto būstas“, Nr. 3K-7-156/2013.

¹⁰⁹ KS Nr. JS/PS/13.

materialinės atsakomybės sutartis. Konkretus pavyzdys šiuo klausimu – kolektyvinė sutartis Nr. ĮM/PS/2012/10. Ji išsiskiria tuo, jog joje nemažai priedų, detalizuojančių kolektyvinę sutartį, t.y. materialinių pašalpų skyrimo nuostatai, darbuotojų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo nuostatai, darbuotojų, su kuriais sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis ar ribotos atsakomybės sutartis, pareigybių sąrašas.¹¹⁰ Tiesa, reikia pripažinti, kad pastarajame priede perrašytos DK nuostatos, bet pareigybių sąrašas konkretus ir išsamus, nekeliantis jokių klausimų.

3.2. Kolektyviniai darbo ginčai

Viena iš kolektyvinių sutarčių nevykdymo pasekmių yra kolektyviniai darbo ginčai. DK yra nustatyta, kokie ginčai, kokia tvarka yra sprendžiami. Kolektyvinių ginčų sprendimo tvarką numato DK 58 str. 1 d. ir DK 67 str. 1 d. Šios normos nukreipia į atitinkamus DK skyrius. DK 68 str. numatytas kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimas: kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės. Iš sąvokos matyti, kas yra ginčo šalys, objektas ir ginčo kilimo momentas.

Kolektyvinių ginčų šalys yra darbuotojai ir jų atstovai bei darbdaviai ir jų atstovai. Kolektyvinės sutarties šalys bei subjektai jau buvo aptarti šiame darbe. Todėl trumpai telieka trumpai priminti, jog ginčo šalimis gali būti profesinės sąjungos arba darbo tarybos bei darbdavys ar jam atstovaujanti darbdavių organizacija.

Objektas – ginčai dėl teisės arba ginčai dėl intereso. Teisiniai ginčai paprastai kyla, kai reikalavimai pateikiami dėl galiojančiuose įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose, vietiniuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse nustatytų subjektinių teisių pažeidimų, o ginčai dėl interesų kyla dėl skirtingų kolektyvinės sutarties šalių interesų nesuderinamumo.¹¹¹ D. Petrylaitė pažymi, jog paprastai ginčai kyla dėl interesų nesuderinamumo, bet teisės ginčų priskyrimas kolektyviniams darbo ginčams yra efektyvi priemonė socialinei taikai palaikyti. Taip pat mokslininkė pastebi, jog tai nėra bet kokie ginčai, jiems būdingas kolektyvinis požymis. Šio požymio esmė – visuomeninis pažeistų darbuotojų interesų ir teisių pobūdis. Darbuotojų kiekybė nelemia, koks ginčo pobūdis, nes kolektyvinis ginčas gali kilti ir dėl vieno darbuotojo teisių pažeidimo. Darbuotojus

¹¹⁰ KS Nr. ĮM/PS/2012/10.

¹¹¹ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003. p. 193.

sieja socialinis ryšys, kuris ir nulemia kolektyvinio ginčo prigimtį, nes pažeidus bent vieno darbuotojo teises ir interesus, kils viso kolektyvo nepasitenkinimas ir tai bus įvardyta kaip kolektyvinis darbo ginčas.¹¹² Taigi kolektyvinio ginčo prigimtis priklauso nuo to, ar yra socialinis ryšys tarp darbuotojų, kaip jie pasiryžę ginti savo teises ir interesus. Vėlgi įsijungia taisyklė, jog susivienijimas gali atnešti daugiau pasiekimų negu individualus savo teisių gynimas. Kita vertus, kai kolektyvinėje sutartyje yra aiškiai nustatytos garantijos, net ir individualiame darbo ginče dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo, darbuotojas gali pasiekti laimėjimų. Vienas iš pavyzdžių – LAT 2013 m. kovo 28 d. nutartis. Byloje kilo ginčas dėl neišmokėtos išeitinės išmokos. Kolektyvinėje sutartyje buvo nustatyta, jog nutraukiantiems darbo sutartį darbuotojo pareiškimu sulaukus pensinio amžiaus išmokama šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, kai darbuotojo darbo stažas įmonėje yra didesnis kaip 20 metų. Teisėjų kolegija konstatavo, jog kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo pagal DK 127 straipsnio 1 dalį, jam nėra mokama išeitinė išmoka, o atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip. Nagrinėjamu atveju kolektyvinėje sutartyje buvo nustatyta didesnė – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Darbdaviui parinkus netinkamą atleidimo pagrindą, darbuotojui nebuvo išmokėta jam priklausanti išeitinė išmoka. Tačiau darbuotojas turėjo būti atleistas iš darbo pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, todėl jam turėjo būti išmokėta išeitinė išmoka, priklausanti pagal DK 140 straipsnio 3 dalį ir įmonėje galiojančią kolektyvinę sutartį. Teisėjų kolegija pripažino, jog pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai pagrįstai priteisė darbuotojui jam priklausančią išeitinę išmoką.¹¹³

Pagal DK 69 str. darbuotojų atstovai pirmiausia kreipiasi į darbdavį su suformuluotais konkrečiais reikalavimais, taip pat aiškiai motyvuodami, kokios jų teisės ar interesai yra pažeidžiami. Darbdavys turi šiuos reikalavimus išnagrinėti per 7 dienas nuo reikalavimų pateikimo. Jeigu darbdavys neatsako arba atsisako patenkinti reikalavimus, tai reiškia, jog reikalavimus pateikusi šalis gali inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą. Todėl kolektyvinio ginčo pradžia laikomas momentas, kai darbuotojų atstovas dėl darbdavio ar darbdavių organizacijos atsisakymo vykdyti pateiktus reikalavimus pareikalauja sudaryti taikinimo komisiją. Pažymėtina, jog pirmiausia yra vedamos derybos. Derybų keliu bandoma išspręsti susidariusią situaciją. Šalys pačios be pašalinės

¹¹² PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p. 119.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje V. S. vs. „Kraft Foods Lietuva“, Nr. 3K-3-201/2013.

pagalbos stengiasi išspręsti kilusį konfliktą. Yra valstybių, kuriose nustatyta, jog kolektyvinio ginčo sprendimas tiesioginėmis derybomis yra privaloma stadija. Tačiau jų eiga, tvarka teisės normomis nėra reglamentuojama, o jeigu ir reglamentuojama – nustatomi minimalūs reikalavimai, visa kita paliekama šalių diskrecijai. Paprastai tvarką nusistato pačios šalys kolektyvinėje sutartyje. Tiesioginių derybų kelias yra laikomas lanksčiu, civilizuotu ir efektyviu, nes šalys prieina prie kompromiso. Lietuvoje taip pat laikomasi pozicijos, jog kolektyvinėmis derybomis galima pasiekti ne tik susitarimą dėl kolektyvinės sutarties, bet ir pasiekti socialinę taiką, sprendžiant kolektyvinius ginčus tiesioginių derybų keliu. Normos, reglamentuojančios kolektyvinius santykius, suteikia laisvę šalims vesti derybas ir kilusius nesutarimus spręsti šiuo keliu. Tačiau derybos dar nelaikoma kolektyvinių darbo ginčų sprendimo stadija, nes apamai ne bet koks nesutarimas laikomas ginču. Nesutarimas visais atvejais pereina dvi stadijas – derybų ir ginčo.¹¹⁴ Kolektyvinės derybos, autorės nuomone, turėtų palaikyti socialinę taiką tarp šalių. Pačios šalys turi galimybę išsiaiškinti, pasitikslinti interesus dėl kolektyvinės sutarties vykdymo. Tokiu būdu būtų išvengiama perėjimo į ginčo stadiją ir atviro konflikto. Lietuvos įstatymai kolektyvinėms deryboms suteikia pakankamai plačias galimybes ir šalių neriboja. Todėl tik nuo socialinių partnerių priklauso, kokie jų interesai, ir ko jie siekia, todėl pasirinktinai gali dėti pastangas dėl sėkmingo konflikto išsprendimo kolektyvinių derybų keliu. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje Nr. ĮS/DT/2005/14 yra tiesiogiai išreikšta šalių valia, jog kilus nesutarimui, pirmiausia bus vedamos derybos.¹¹⁵ Abi šalys įsipareigoja tarpusavio santykius grįsti lygiavertės partnerystės ir viešumo principais. Kilus konfliktinėms situacijoms, ginčams darbo klausimais, kai pažeidžiami darbuotojo ir/ar darbdavio interesai, šalys įsipareigoja juos spręsti abiem šalims dalyvaujant derybų keliu. Tokia nuostata yra visuotinai siektina. Nors kita vertus, įsivyravus konfliktui, nėra garantijos, jog derybos bus sklandžios ir sėkmingos. Tačiau vis dėlto, tokią nuostatą galima laikyti pavyzdine.

Ginčo stadija atsiranda po to, kai šalims nepavyksta prieiti bendro kompromiso.¹¹⁶ Iš tikrųjų, kolektyvinių darbo ginčų inicijavimo „schema“ yra nesudėtinga. Reikalavimo nepatenkinimas jau suponuoja realią galimybę kilti kolektyviniam darbo ginčui, nes yra nepasitenkinimas, nuomonė jog pažeidžiamos teisės ir interesai. Išsiskiriant šalių pozicijoms, t.y. darbdaviui nesutinkant su reikalavimais, išreiškiama pozicija, jog nėra padaryta pažeidimų. Todėl susikerta nuomonės ar pažeidimo būta, ar ne. Tai ir sudaro

¹¹⁴ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2005. t. 74(66); 23-29.

¹¹⁵ KS Nr. ĮS/DT/2005/14.

¹¹⁶ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.

situaciją, kada ji gali pereiti į konfliktą – kolektyvinį ginčą, kuris turi būti sprendžiamas arba pačių šalių derybų keliu, arba pasitelkiant institucijas.

Kolektyviniai ginčai – tai ištis ypatinga darbo ginčų rūšis, nes jiems yra sukurta atskira nagrinėjimo sistema – trečiųjų taikinimo mechanizmas.¹¹⁷ Taikinimas ir tarpininkavimas – trečio, neutralaus asmens veikla siekiant padėti kolektyvinio darbo ginčo šalims sušvelninti įsivyravusią konfliktinę situaciją ir padėti priimti tam tikrą sprendimą, užbaigiantį kolektyvinį darbo ginčą. Taikinimas – pasyvi pagalba ginčo šalims. Sprendimą siūlo ir priima pačios šalys, o taikintojas tiesiog dalyvauja ginčo sprendimo procese ir palengvina ginčo šalims tarpusavyje komunikuoti. Tarpininkavimas – aktyvi pagalba šalims. Tarpininkas padeda ginčo šalims ne tik komunikuoti, bet ir pasiūlyti ginčo šalims sprendimų formuluotes. Ginčo šalių valia, ar jos pasiūlytam sprendimui pritaro ar ne.¹¹⁸ Tačiau būtina pridurti, jog Taikinimo komisijoje priimti sprendimai yra šalims privalomi. Tai pagrindžia jau anksčiau minėta LAT nutartis, kurioje išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, jog, jeigu ginčas įstatymo nustatyta tvarka išspręstas – taikinimo komisijos sprendimu kolektyvinė sutartis pripažinta negaliojančia nuo jos pasirašymo momento, šis sprendimas tol, kol nepanaikintas įstatymo nustatyta tvarka, sukelia teisinius padarinius ir kasatoriams kaip atsakovo darbuotojams. Dėl to išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad teismų išvada, jog taikinimo komisijos sprendimas sukūrė teisinius padarinius tiek darbdaviui, tiek įmonės darbuotojams, tarp jų asmenims, atleistiems iš darbo šioje įmonėje (kasatoriams), pagrįsta. Pripažinta negaliojančia nuo jos pasirašymo (niekine) kolektyvinė sutartis nesukūrė kasatoriams civilinių teisių ar pareigų, todėl teismai pagrįstai atmetė ieškinių reikalavimus, kildintus iš kolektyvinės sutarties nuostatų.¹¹⁹

Reikia pridurti, jog taikinimo komisijų sudarymas – vienas iš dažnesnių kolektyvinėse sutartyse numatytų tikslų. Pagal kolektyvines sutartis galima pastebėti, jog taikinimo komisija laikoma privaloma ikiteismine stadija. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje Nr. ĮS/PS/2015/07, ganėtinai aiškiai nurodytas veiksmų eiliškumas, kai nevykdoma kolektyvinė sutartis: šalis, mananti, jog yra pažeidimai pirmiausia raštu apie tai informuoja kitą šalį ir per dešimt dienų organizuojamas pasitarimas nesutarimams

¹¹⁷ PETRYLAITĖ, D. PETRYLAITĖ, V. *Kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje*. Jurisprudencija: mokslo darbai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. t. 22(1), 2015.

¹¹⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p. 134.

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje K. B. vs. SJ „Vilniaus miesto būstas“, Nr. 3K-7-156/2013.

aptarti ir pašalinti. Nepavykus sutarti, kreipiamasi į Taikinimo komisiją, o tik tada, nepriėjus prie kompromiso, ginčas sprendžiamas DK nustatyta tvarka.¹²⁰

Remiantis DK 74 str. 2 d., nepavykus kolektyvinio darbo ginčo išspręsti taikinimo komisijoje, ginčas gali būti perduotas darbo arbitražui arba trečiųjų teismui. Tai alternatyvūs kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai. Darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė. Trečiųjų teismas kiekvieną kartą sudaromas konkrečiam kolektyviniam ginčui nagrinėti. Jis sudaromas kolektyvinio darbo ginčo šalių sutartimis. Abiejų organų priimti sprendimai šalims yra privalomi. Tačiau kaip pastebi D. Petrylaitė, apie tokių procedūrų realų veikimą nėra oficialių duomenų, todėl daroma išvada, jog visi „pozityvieji“ kolektyvinių ginčų sprendimo metodai nėra efektyvūs.¹²¹

Lietuvos teismams yra suteikta kompetencija spręsti ginčus, susijusius su streiko teisėtumo klausimais. Tačiau D. Petrylaitės ir V. Petrylaitės padaryta bylų analizė rodo, jog Lietuvos teismai neapsiriboja ties šiais klausimais. Mokslininkės pateikia bylų pavyzdžius, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu, galiojimu, vykdymu, nutraukimu, atstovų teisėmis ir pareigomis, individualūs darbo ginčai dėl kolektyvinių sutarčių nuostatų.¹²² Remiantis tuo, akivaizdu, jog praktikoje ne retai kyla ne tik kolektyviniai ginčai, bet ir individualūs darbo ginčai dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo.

Apibendrinant išdėstyta, kiekvienoje srityje yra skatinama taika. Ne išimtis yra ir kolektyviniai darbo santykiai. Sudarydamos kolektyvinę sutartį, šalys turi teisėtus lūkesčius ir siekia, jog kolektyvine sutartimi bus įgyvendinami interesai bei palaikoma santykių taika, tarpusavio supratimas. Tačiau, kaip matyti, ne visada siekiamybė tampa realybe. Vienaip ar kitaip kažkuri šalis ne retai pažeidžia sutartį ir dėl to kyla konfliktas. Svarbu, kad nesutarimas neperaugtų į ginčą. Deja, įstatymų leidėjas nėra užtikrinęs maksimalių priemonių, jog konfliktas būtų išspręstas taikiai, bet džiuginanti tendencija, jog šalys pačios susitaria, kad iš pradžių imsis to, nuo ko ir pradėjo vystyti savo santykius – kolektyvinių derybų.

¹²⁰ KS Nr. ĮS/PS/2015/07.

¹²¹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p. 133.

¹²² PETRYLAITĖ, D. PETRYLAITĖ, V. *Kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje*. Jurisprudencija: mokslo darbai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. t. 22(1), 2015.

IŠVADOS

1. Kolektyvinių sutarčių nuostatų analizė parodė, jog šalys nevengia „perrašyti“ įstatymus ir savo indėlio į sutartį įneša labai ne daug. Kaip buvo pateikta pavyzdžių, bandydamos sukurti kažką naujo ne retai sukuria dviprasmišką nuostatą, kurią galima traktuoti kaip prieštaraujančia įstatymams. Tačiau buvo ir pavyzdžių, kai šalys suderinusios savo interesus įtvirtino puikius, įstatymus detalizuojančius norminius aktus, kuriuose viskas aptarta kiek įmanoma maksimaliai. Tokie pavyzdžiai sektini ir autorės nuomone jie turėtų būti paviešinti kolektyvinių santykių plėtros tobulinimui. Atsižvelgiant į išdėstytą, matyti, jog kolektyvinėse sutartyse standartiškai nustatinėjamos sąlygos, susijusios su darbuotojų sauga ir sveikata, poilsio ir darbo laiku, darbo užmokesčiu, kvalifikacijos kėlimu. Sutartyse paprastai nustatomas kolektyvinių sutarčių vykdymo terminas, kuris vidutiniškai apima 2 metus.
2. Kolektyvinių sutarčių kontrolės samprata Lietuvos pirminiuose teisės šaltiniuose pateikta labai abstrakčiai. Teisės mokslininkai taip pat pačios sampratos nedetalizuoja ir nenurodo, kas yra kontrolė ir kodėl ji nustatoma. Darytina išvada, jog tam skiriama pakankamai nedaug dėmesio. Autorės nuomone, kontrolė – kolektyvinių santykių siekiamų tikslų įgyvendinimo priemonė. Kontrolės instituto pagalba užkertamas kelias neigiamoms pasekmėms – socialinei nesantaikai atsirasti. Kita vertus, kontrolės buvimą galima laikyti ir nesantaikos atsiradimo priežastimi, nes esant aktyviai kontrolei labai tikėtina, jog bus randama pažeidimų, o radus pažeidimų, atsiranda prielaidos kilti nesutarimui. Tačiau schema labai paprasta: nesant kontrolei, sutartis nebūtų vykdoma, todėl kolektyviniai santykiai paprasčiausiai netektų prasmės.
3. Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė yra dvejopa – valstybinė ir nevalstybinė. Valstybinę kontrolę vykdo valstybės institucijos, o nevalstybinė kontrolė – pačių šalių rankose. Pažymėtina, jog nevalstybinei kontrolei vykdyti, šalys turi ganėtinai plačias galimybes. Jos gali nusistatyti nuolat veikiančius organus, kurie vykdytų šią veiklą, bet gali ir pačios, organizuodamos bent kartą į metus visuotinius susirinkimus, kuriuose būtų aptariamasi vykdymas. Be abejo, atskiri organai yra veiksmingesni, bet ir tokio kontrolės minimumo, kaip kasmetiniai susirinkimai, užtikrinimas yra naudingas. Apibendrinant, kontrolė yra paliekama šalims ir yra tik vienetiniai atvejai, kada steigiami organai kontrolei vykdyti.

4. Kolektyvinės sutarties nevykdymas sukelia neigiamas pasekmes. Šaliai, pažeidusiai kolektyvinę sutartį gali grėsti atitinkama atsakomybės rūšis. Kaip ir buvo pastebėta, kolektyvinių sutarčių šalys atsakomybės klausimą palieka neaptartą. Tai, autorės nuomone, yra trūkumas, nes nepaisant to, jog atsakomybę numato įstatymai, šalys visgi turėtų šį klausimą aptarti. Kita vertus, nepaisant to, jog atsakomybė neaptarta, šalys dažnai numato, koku būdu bus sprendžiami kilę nesutarimai: nustatyta įsteigti Taikinimo komisiją, numatomos derybos.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės norminė literatūra:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, 1-1.
3. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, Valstybės žinios, 2000. Nr. 89-2741.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000. Nr. VIII-1864.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.
6. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
7. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998. Nr. 112-3100.
8. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
9. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003. Nr. 102-4585.
10. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai. Patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija).

2. Tarptautiniai teisės aktai:

1. TDO konvencija Nr. 98 “Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
2. TDO konvencija Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.
3. TDO rekomendacija Nr. 91 “Dėl kolektyvinių sutarčių“. International Labour Conventions and Recommendations 1919 – 1981. – Geneva: ILO, 1982.

3. Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15

- straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 105-3894.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusią valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4223; *ibid.*, 2003, Nr. 100.
 3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.
 4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, Valstybės žinios, 1998. Nr. 85-2382.

4. Specialioji literatūra:

1. BAGDANSKIS, T.; *et. al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
2. BUŽINSKAS, G.; ČIOČYS, P. A.; DAVULIS, T.; MACULEVIČIUS, J.; *et. al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
3. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
4. DAMBRAUSKIENĖ, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003.
5. DAMBRAUSKIENĖ, G. *Kolektyvinių sutarčių įstatymo kūrimo ir jo taikymo prielaidos. Lietuvos valstybingumo teisinės problemos: Pirmojo Pasaulio lietuvių teisininkų kongreso įvykusio Vilniuje ir Palangoje 1992m. gegužės 24 – 31 d. straipsnių ir tezių rinkinys*. Vilnius, 1993m.
6. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės infomacijos centras, 2004.
7. DAVULIS, T. *Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos*. Vilnius: Teisė, 1999.

8. DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; USONIS, J.; *et. al.* *Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos*: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.
9. KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*: monografija. Vilnius: Teisės namai, 2009.
10. KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
11. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009.
12. KRASAUSKAS, R. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
13. KRASAUSKAS, R. *Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėje raida ir perspektyvos*. Vilnius: Jurisprudencija, t. 40(32), 2003.
14. KRASAUSKAS, R. *Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2011.
15. KRASAUSKAS, R. *Kai kurie kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizavimo aspektai*: Konstitucinė jurisprudencija. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis. 2007 m. liepa – rugsėjis, Nr. 3 (7).
16. MIKELĖNAS, V. *et. al.* *Civilinio kodekso šeštosios knygos „Prievolių teisė“ pirmo tomo komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 335.
17. NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; *et. al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003.
18. NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos*. Vilnius: Teisė, 1999.
19. ILO, *Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee*. Geneva, 1996.
20. PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Kaunas: AB Aušra, 2008.
21. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
22. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*: kolektyvinė monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.

23. PETRYLAITĖ, D. *Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus*. Jurisprudencija: mokslo darbai. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras. 2003, t. 40(32), ISSN 1392-6195.
24. PETRYLAITĖ, D. PETRYLAITĖ, V. *Kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Jurisprudencija: mokslo darbai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. t. 22(1), 2015.
25. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2005. t. 74(66); 23-29.
26. PETRYLAITĖ, D. *Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje*. Vilnius: Teisė, 2008.
27. PETRYLAITĖ, D. *Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos. Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją: vadovėlis*. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006.
28. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005.
29. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
30. Žalioji knyga: *Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 amžiaus uždavinius*. KOM/2006/0763.

5. Teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje V. S. vs. „Kraft Foods Lietuva“, Nr. 3K-3-201/2013.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje K. B. vs. SĮ „Vilniaus miesto būstas“, Nr. 3K-7-156/2013.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009.

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje D. P. vs. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-597/2003.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2000 m. birželio 8 d. nutartis c. b. J. K. v. UAB Klaipėdos autobusų parkas, Nr. 3K-7-572/2000.

6. Kita praktinė medžiaga:

1. KS Nr. ĮS/DT/2011/01.
2. KS Nr. ĮM/PS/2013/02.
3. KS Nr. ĮS/DT/2013/03.
4. KS Nr. ĮS/PS/2015/04.
5. KS Nr. ĮM/PS/2013/05.
6. KS Nr. ĮM/DT/2015/06.
7. KS Nr. ĮS/PS/2015/07.
8. KS Nr. ĮM/PS/2008/08.
9. KS Nr. ĮM/PS/2013/09.
10. KS Nr. ĮM/PS/2012/10.
11. KS Nr. ĮM/PS/2012/11.
12. KS Nr. ĮS/PS/2014/12.
13. KS Nr. ĮS/PS/13.
14. KS Nr. ĮS/DT/2005/14.
15. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 2016 m. kovo 29 d. raštas „Dėl darbo įstatymų kontrolės“ į 2016 m. kovo 8 d. Agnės Dagelytės paklausimą.
16. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos metinės ataskaitos. Iš: http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=33
17. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierių tarnyba. Iš: <http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2007.pdf>

SANTRAUKA

Šiame moksliniame darbe analizuojamas kolektyvinių darbo santykių plėtojimas, vedant kolektyvines derybas, sudarant kolektyvines sutartis, vykdant kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę bei taikant atsakomybę už kolektyvinių sutarčių pažeidimus. Darbe analizuojamos Lietuvoje veikiančių įmonių, įstaigų ir organizacijų kolektyvinės sutartys, jų nuostatos, išskiriami sutarčių privalumai ir trūkumai. Pavyzdžiui, kai kuriose sutartyse šalys nusistato lokaliai veikiančias garantijas, realiai gerinančias jų padėtis nei nustato įstatymai, tačiau yra ir pavyzdžių, kur šalys nepasigerino savo padėčių, o tiesiog perrašė įstatymus. Taip pat darbe analizuojama kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės samprata, aptariami atskiri subjektai, galintys vykdyti kontrolę, kuri skiriama į nevalstybinę ir valstybinę. Nevalstybinė kontrolė – kolektyvinės sutarties šalių vykdoma kontrolė. Remiantis kolektyvinėmis sutartimis, pakankamai nedidelis skaičius kolektyvinės sutarties šalių kontrolę vykdo aktyviai – steigia specialius komitetus bei komisijas, kurie veikia priimtų lokaliųjų nuostatų bei reglamentų pagrindu. Valstybinė kontrolė yra vykdoma kontrolės įgalinimus turinčių institucijų. Pagrindinė ir svarbiausia – Valstybinė darbo inspekcija.

Kolektyvinės sutarties nevykdymas ar netinkamas vykdymas – užtraukia neigiamas pasekmes. Tai taip pat analizuojama šiame darbe. Kolektyvinės sutarties šalims gali kilti teisinė arba sutartinė atsakomybė už kolektyvinės sutarties nevykdymą. Teisinę atsakomybę reglamentuoja atskiri teisės aktai, tokie kaip Darbo kodeksas, baudžiamasis kodeksas ir kt. Sutartinę atsakomybę šalys gali nusistatyti pačios sutartyje. Pastebėtina, jog sutartinė atsakomybė – ganėtinai retas reiškinys. Dažnesnė pasekmė, atsirandanti dėl kolektyvinės sutarties pažeidimo, kolektyviniai darbo ginčai. Atsiradus nuomonei, jog vienos šalies interesai yra pažeidžiami, o kitai šaliai to nepripažįstant, atsiranda konflikto tikimybė, o tai sudaro galimybę inicijuoti ginčą. Tačiau iki ginčo stadijos šalys gali, nors ir neprivalo, konfliktinę situaciją spręsti taikiai bei vėl derinti interesus vedamos kolektyvines derybas.

SUMMARY

THE CONTROL OF COLLECTIVE AGREEMENTS EXECUTION AND LIABILITY FOR THE VIOLATIONS OF COLLECTIVE AGREEMENTS

This master thesis analyzes the development of industrial relations, collective bargaining, the implementation of collective agreements and application of responsibility for violations of collective agreements. Collective agreements of the companies, institutions and organizations operating in Lithuania are analyzed, as well the pros and cons are noticed. For example, locally existing guarantees actually improving their situation comparing to laws in some contracts are established but there are different examples, too. The collective contract enforcement concept, separate entities capable to perform control that is granted to non-state and state are also discussed. The non-governmental control is called the control that is performed by contract parties. According to the collective agreements relatively small number of contracts parties pursue the active review - set up special committees and commissions, which act on provisions and regulations of local basis. State control is carried out by the institutions with relevant authority. The main and the most important - the State Labour Inspectorate.

Collective Agreement improper execution or not execution - incur negative consequences. It is also analyzed in this work. The parties of Collective Agreement may face legal or contractual liability for non-compliance of the collective agreement. The legal liability is regulated by separate legislation, such as the Labour Code, Criminal Code and others. The contractual liability of the parties may be determined in the contract. It should be noted the contractual liability - quite a rare phenomenon. More frequent consequence arising from a breach of the collective agreement collective labour disputes. When the view come up that one of the country's interests are violated and the other part denies, the potential for conflict appears and this makes possible to initiate a dispute. However, up to the stage of the dispute the parties can solve the situation peacefully and combine interests by entering into collective bargaining.