

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Karolinos Sokolovaitės

V kurso, darbo teisės

studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas kaip socialinės
partnerystės forma**

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius

2020

TURINYS

ĮVADAS	3
1. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ	5
1.1. Socialinės partnerystės sąvoka ir ištakos	5
1.2. Socialinės partnerystės formos	8
1.2.1. Dvišalės, trišalės tarybos.....	10
1.2.2. Informavimas ir konsultavimas.....	11
1.2.3. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas	13
2. KOLEKTYVINĖS DERYBOS KAIP SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS FORMA	15
2.1. Kolektyvinių derybų samprata, principai, derybų reikšmė	15
2.2. Kolektyvines derybas vedančios šalys	23
2.2.1. Darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos	25
2.2.2. Darbdavių atstovai	28
2.3. Kolektyvinių derybų procedūros.....	30
3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TEISINĖ PRIGIMTIS	33
3.1. Kolektyvinės sutarties samprata, rūšys, šalys ir turinys	33
3.2. Kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka	40
3.3. Kolektyvinių sutarčių galiojimas, taikymas ir nutraukimas	42
IŠVADOS	49
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	51
SANTRAUKA	58
SUMMARY	59

IVADAS

Temos aktualumas. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys ir jų sudarymas, kaip socialinės partnerystės forma, nėra naujas reiškinys Lietuvos darbo teisėje, tačiau priėmus naują Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą¹ (toliau – ir Darbo kodeksas), šios socialinės partnerystės formos teisinis reguliavimas ženkliai pakito. Pažymėtina, kad įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, mokslinių straipsnių, publikacijų šia tema dar nėra gausu. Šis magistro darbas yra aktualus tiek, kiek jame analizuojami kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių naujo teisinio reguliavimo ypatumai.

Darbo originalumas. Pažymėtina, kad nuo Darbo kodekso įsigaliojimo 2017 m. liepos 1 d. buvo parašyti keli darbai, susijusia tema, tačiau juose buvo akcentuojami kiti, nei šiame magistro darbe, aspektai, t. y. juose buvo tiriama: kolektyvinės derybos karinėse organizacijose, darbo ir šeimos principo derinimas kolektyvinėse sutartyse, socialinė partnerystė saugos ir sveikatos srityje ir kiti.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – išanalizuoti kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis atskleidžiant esminius šios socialinės partnerystės formos aspektus.

Darbo uždaviniai. Siekiant magistro darbo tikslo, keliami šie uždaviniai:

1. Atskleisti esmines socialinės partnerystės kategorijas;
2. Išanalizuoti Darbo kodekse įtvirtintą kolektyvinių derybų institutą;
3. Išanalizuoti Darbo kodekse įtvirtintą kolektyvinių sutarčių institutą.

Darbo objektas. Tyrimo objektas yra kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas kaip socialinės partnerystės forma. Siekiant atskleisti esminius kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių kaip socialinės partnerystės formos elementus yra analizuojama ir atskleidžiama: socialinės partnerystės ištakos, sąvoka, lygiai bei formos. Išsamiau analizuojama kolektyvinių derybų samprata, principai, šalys, derybų eiga. Taip pat analizuojama kolektyvinių sutarčių samprata, kolektyvinių sutarčių rūšys, turinys, šalys, taip pat kolektyvinių sutarčių sudarymo, galiojimo, taikymo ypatumai.

Tyrimo metodai. Nagrinėjant kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą kaip socialinės partnerystės formą yra naudojamos: derinant analitinį ir aprašomąjį metodą – analizuojama socialinė partnerystė, kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys – būdingos savybės ir esmė, dokumentų analizės – analizuojant pateikiamus šaltinius,

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, TAR, 2016, Nr. 23709

aktualią literatūrą, jos turinį, raidos – analizuojamos socialinės partnerystės, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo ištakos, raida, lyginamasis – palyginant 2002 m. ir 2017 m. Darbo kodeksus bei kitus šaltinius, apibendrinimo metodas – formuojant išvadas.

Svarbiausi šaltiniai. Magistro darbe remiamasi svarbiausiais, aktualiausiais tarptautiniais ir nacionaliniais teisės šaltiniais: Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis Nr. 11, 87, 98, Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu (toliau – ir Profesinių sąjungų įstatymas) ir kitais reikšmingais šaltiniais.

1. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ

1.1. Socialinės partnerystės sąvoka ir ištakos

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas yra viena iš socialinės partnerystės formų. Todėl, svarbu apibrėžti socialinės partnerystės sąvoką – socialinė partnerystė nėra tiesiogiai apibrėžta Darbo kodekse. Darbo kodekso komentare nurodoma, kad socialinė partnerystė yra darbo santykiuose esančių šalių veikla, kuomet jos atstovauja darbuotojų arba darbdavių interesus. Kitaip tariant, tai yra – dialogas tarp šalių, bendravimo ir bendradarbiavimo sistema, kurios pagalba, esant skirtingoms pozicijoms (darbdaviai siekia mažesnių finansinių, materialių išteklių, o darbuotojai didesnio užmokesčio už darbą ir kitų naudingų jiems sąlygų) randami bendri sutarimai bei kompromisai². Socialinę partnerystę taip pat galima apibrėžti, kaip įrankį galutiniam rezultatui pasiekti ir kaip principą, kuris padeda organizuoti darbo procesą³.

Socialinis dialogas yra alternatyvi socialinės partnerystės sąvoka. Tarptautinė darbo organizacija socialinį dialogą apibrėžia, kaip visų tipų derybas, konsultacijų procesą, informacijos dalinimąsi ekonominės ir socialinės politikos aspektu, klausimais⁴.

Autorės E. M. Smith ir A. Thomasson straipsnyje „The Use of the Partnering Concept for Public – Private Collaboration: How Well Does it Really Work?“ teigia, kad nėra vienos tikslios sąvokos, galinčios apibūdinti socialinį dialogą. Tačiau, literatūroje yra aptinkamas apibrėžimas, sakantis, kad socialinis dialogas yra bendradarbiavimas tarp dviejų ar daugiau šalių. Socialinis dialogas remiasi į pasitikėjimą, taip pat į savybes atsiremiančias į kultūros kūrimą ir problemų sprendimą, šalių bendrą tikslą. Be to, šios autorės išskyrė du socialinio dialogo skirtumus nuo tradicinių sutartinių santykių: pirma, socialiniame dialoge yra bendras šalių tikslas, antra, tarp šalių susiklosto pasitikėjimas⁵. Kalbant apie situaciją Lietuvoje, su šiuo teiginiu galima sutikti tik iš dalies, tai yra, pritartina tik teiginio daliai dėl tikslo. Tačiau, verta pažymėti, kad sutartiniuose santykiuose egzistuoja fiduciarinės sutartys, todėl teigti, kad pasitikėjimas būdingas tik socialiniame dialoge, būtų klaidinga.

² DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 480.

³ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 79.

⁴ International Labour Conference, 102nd Session, 2013. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.] Prieigą per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf>.

⁵ SMITH, E.M.; ir THOMANSSON, A. The Use of the Partnering Concept for Public–Private Collaboration: How Well Does it Really Work? *Public Organiz Rev* 18. 2018, p. 191–206.

G. Dambrauskienė socialinį dialogą apibūdina kaip nuolatinį derybų procesą, kuomet derinami šalių interesai ir tai įskaitant ir Europos Sąjungos ir / ar valstybės narės institucijų, darbo ar socialiniais klausimais priimant bendrus pasiūlymus, nuomones, sutartis, susitarimus bei bendrą valstybės ir socialinių partnerių atsakomybę⁶.

Vertinant šias dvi sąvokas, galima teigti, kad socialinės partnerystės ir socialinio dialogo esmė ir tikslas yra tas pats – informacijos dalinimasis, bendravimas ir bendradarbiavimas siekiant kompromisinio sprendimo ir galutinio rezultato pasiekimas. Tam, kad šios dvi sąvokos yra sinoniminės pritaria ir D. Petrylaitė⁷.

Socialinės partnerystės ištakos siekia 1919 m., kuomet Versalio sutartimi buvo įkurta Tarptautinė darbo organizacija⁸. Tarptautinė darbo organizacija ženkliai prisidėjo prie socialinio dialogo kūrimo, skatindama pačius socialinius partnerius įsitraukti į nacionalinių teisės normų kūrimą ir į tarptautinių darbo standartų įgyvendinimą. Steigiant Europos Ekonominę Bendriją, buvo mąstoma, kaip joje pritraukti socialinius partnerius kuriant teisės normas. Todėl, 1951 m. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartyje buvo pripažinti socialiniai partneriai, tai yra – darbdavių ir darbuotojų atstovai kartu su vartotojų ir prekybininkų atstovais buvo skiriami į Konsultacinį komitetą⁹. 1957 m. pasirašyta Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis, kuria buvo numatyta įsteigti Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą¹⁰. Toliau sekė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjungos įkūrimas 1958 m., Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro 1961 m. įsteigimas¹¹. 1970 m. įkurtas Nacionalinio užimtumo komitetas, kurio tikslas koordinuoti valstybių narių užimtumo politiką bei skatinti Tarybos, Komisijos ir socialinių partnerių dialogą, 1973 m. sekė Europos profesinių sąjungų konfederacijos įsteigimas¹². Vėliau, 1986 m. vasario 17 d. Suvestiniu Europos aktu, Europos Bendrijos sutartis buvo papildyta, jame buvo rašoma, kad turi būti stengiamasi plėtoti darbuotojų ir darbdavių dialogą¹³. 1989 m. priimta Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Šiame

⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, t. 74(66), 2005, p. 20

⁷ NEKROŠIUS *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 78.

⁸ Versalio sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.]. Prieiga internete: <<https://www.loc.gov/law/help/us-treaties/bevans/m-ust000002-0043.pdf>>;

⁹ Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 26 d.]. Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=legissum:xy0022>>.

¹⁰ Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 26 d.]. Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:xy0023&from=LT>>.

¹¹ Schmidt M. Representativity - A Claim Not Satisfied: The Social Partners' Role in the EC LawMaking Procedure for Social Policy // *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 1999, Vol. 15/3, p. 259-267. Iš *Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas*. Sudarytojas T. Davulis, Teisė, 2006, p. 26.

¹² Lörcher K. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und seine Beteiligung am europäischen Arbeitsrecht // *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2003, p. 184-194 Iš *Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas*. Sudarytojas T. Davulis, Teisė, 2006, p. 27.

¹³ Europos suvestinis aktas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 05 d.]. Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:11986U/TXT>>.

dokumente yra įtvirtinama asociacijų ir kolektyvinių derybų laisvė¹⁴. 1991 m. gegužės 31 d. sudarytas susitarimas tarp socialinių partnerių, kuriame buvo išreikšta pozicija dėl noro konsultuotis su Komisija dėl teisėkūros klausimų bei pačių noro sudaryti sutartis. Vienas svarbiausių žingsnių buvo Maastrichto sutartis (1992 m. vasario 7 d.). Maastrichto sutartimi Europos Ekonominė Bendrija buvo transformuota į Europos Sąjungą¹⁵. Į Europos Bendrijos sutartį, Amsterdamo sutartimi buvo įtrauktos, Susitarimo dėl socialinės politikos nuostatos (Maastrichto sutarties, protokolo Nr. 14 priedas), kurios tapo privalomos visoms Europos Sąjungos valstybėms narėms. Įtrauktų normų turinys rašė apie teisę inicijuoti derybas, teisę įgyvendinti jų metu pasiektus susitarimus. 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojusi Lisabonos sutartis suteikė privalomąjį pobūdį Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijai, o tai tik labiau įtvirtino teises susijusias su socialiniu dialogu^{16,17}

Lietuvoje nacionaliniu įstatyminiu lygmeniu socialinė partnerystė buvo įtvirtinta 1991 m. priimtame Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme¹⁸, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme¹⁹ bei Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme²⁰. Lietuvos Respublikos Konstitucija taip pat įtvirtina socialinę partnerystę remiantis 35 ir 50 straipsniais, kuriais garantuojama asociacijų laisvė ir profesinių sąjungų savarankiška veikla²¹. Svarbiu socialinę partnerystę įtvirtinančiu dokumentu yra 1995 m. gegužės 5 d. susitarimas dėl trišalės partnerystės, kuri pasirašė Lietuvos Respublikos Vyriausybė, organizacijos atstovaujanti darbdaviams nacionaliniu lygiu ir nacionalinio lygmens profesinės sąjungos. Šiuo susitarimu buvo įsteigta Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba). Toliau sekė 1999 m.²², 2002 m.²³ ir 2005 m.²⁴ susitarimai, kuriais buvo plėtojama trišalė socialinė partnerystė, jos tikslai²⁵.

¹⁴ Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.] Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>>.

¹⁵ Maastrichto sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.] Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT>>.

¹⁶ Lisabonos sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.] Prieiga internete: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/lt_lisbon_treaty.pdf>.

¹⁷ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. Teisė, 2006, p. 25-29.

¹⁸ Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 72-0;

¹⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 240-0.

²⁰ Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12-307.

²¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

²² Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. *Valstybės žinios*, 1999-02-24, Nr. 19-537.

²³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 56-2269.

²⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 75-2726.

²⁵ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 94-95.

Analizuojant socialinės partnerystės teisinio reguliavimo pokyčius Darbo kodekse, pažymėtina, kad 2002 m. Darbo kodekse buvo nurodoma socialinės partnerystės sąvoka – tai santykių sistema, kuri plėtojama tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų bei jų organizacijų ir tam tikrais atvejais valstybės institucijų. Tokios sistemos tikslas yra suderinti subjektų interesus. Taip pat, šiame kodekse socialinės partnerystės lygmenys buvo skirstomi į: nacionalinį, teritorinį, šakos ir įmonės. Socialinės formos buvo įvardijamos keturios:

1. Sudarant dvišales, trišales tarybas;
2. Informavimo ir konsultavimo procedūros;
3. Vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo;
4. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę²⁶.

2017 m. Darbo kodekse nenustatyta socialinės partnerystės sąvoka. Socialinės partnerystės trys pirmi lygiai lieka tie patys, tačiau pasikeičia įmonės lygmuo: jį pakeičia darbdavio ir darbovietės atskiri lygmenys. Minint formas, sujungiamos dvi formos, tai informavimas bei konsultavimas kartu su dalyvavimu juridinio asmens valdyme.

Darytina išvada, kad socialinė partnerystė yra bendravimas ir bendradarbiavimas tarp socialinės partnerystės šalių dėl bendro tikslo. Socialinės partnerystės sąvokai taikoma socialinio dialogo analogija, kuri remiantis nurodytais šaltiniais turi tokią pačią reikšmę kaip socialinė partnerystė. Socialinės partnerystės ištakos oficialiai siekia Versalio sutartį, todėl toliau vystantis socialinei partnerystei ir įtvirtinant ją tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose, yra akivaizdu, kad didėjo socialinės partnerystės reikšmė darbo, socialiniuose ir kituose santykiuose. Remiantis tuo, reziumuojama, kad toks socialinės partnerystės įtvirtinimas palengvina socialinį dialogą kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių sudaryme.

1.2. Socialinės partnerystės formos

Kadangi socialinė partnerystė veikia labai daug sričių, ji gali būti vykdoma ir įvairiais lygmenimis. Darbo kodekso 163 straipsnis įtvirtina šiuos lygmenis:

1. Nacionalinis;
2. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinis);
3. Teritorinis (savivaldybės, apskrities);
4. Darbdavio (darbdavio fizinio arba juridinio asmens, o Darbo kodekso 21 straipsnio 4 dalyje numatytu atveju – jo padalinio (filialo, atstovybės));

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

5. Darbovietės (jeigu tai yra nustatyta šiame kodekse, darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose).

Pirmasis, nacionalinis lygmuo reiškia socialinių partnerių veikimą vienoje valstybėje. Šio lygmens pavyzdys yra Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Trišalė taryba yra organas, kuris sprendžia ekonomines, socialines ir darbo problemas²⁷.

Antrasis, šakos lygmuo sujungia tam tikroje šakoje esančių veiklų socialinius partnerius. Visi susitarimai būna priimami atsižvelgiant į tam tikrą šaką, jos ypatybes.

Trečiasis, teritorinis – tai lygmuo, kuris yra suskirstytas į tam tikras ribas, pavyzdžiui socialinė partnerystė vyksta apskrities arba savivaldybės ribose.

Ketvirtasis – darbdavio lygmuo reguliuoja veiklą, esančią įmonėje. Šis lygmuo dažniausiai pasireiškia dvišale forma. Šiame lygmenyje įprastai yra keliami klausimai dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, įsipareigojimų tarp šalių, informavimo ir konsultavimo²⁸.

Penktasis lygmuo – darbovietės. Šis lygmuo yra išskaidymas iš darbdavio, tai yra, darbdavys gali turėti kelis filialus skirtingose lokacijose, tačiau darbdavys nurodo konkrečią vietą kurią nori įtraukti, pavyzdžiui – į informavimo ir konsultavimo veiklą.

Socialinės partnerystės lygmenų suvokimas, padeda giliau suprasti, analizuoti pačią socialinę partnerystę, jos veikimo principus, esmę ir žinoma, formas.

Remiantis tuo, kad socialinė partnerystė skirstoma į nurodytus lygmenis, šie gali būti vykdomi tam tikromis formomis. Socialinis dialogas gali būti dvišalis ir trišalis. Dvišalė socialinė partnerystė vyrauja tik tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų, o trišalėje socialinėje partnerystėje dalyvauja ir trečia šalis – Vyriausybė²⁹.

Detalizuojant formas, jos yra įvardintos Darbo kodekso 164 straipsnyje. Tokios formos yra:

1. Dvišalių, trišalių tarybų sudarymas, dalyvavimas šių tarybų veikloje ir susitarimų sudarymas dėl ekonominių, darbo, socialinių klausimų;
2. Informavimo bei konsultavimo procedūros ir dalyvavimas darbdavio juridinio asmens valdyme;
3. Inicijavimas, vedimas kolektyvinių derybų ir sudarymas kolektyvinių sutarčių.

²⁷ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 534.

²⁸ Ibid., p. 484.

²⁹ International Labour Organization. National tripartite social dialogue. An ILO guide for improved governance. 2013. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 05 d.]. Prieiga internete: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf>, p. 12.

1.2.1. Dvišalės, trišalės tarybos

Vadovaujantis Darbo kodekso 184 straipsniu, susitarimams gali būti steigiamos dvišalės ir trišalės socialinių ir darbo reikalų tarybos, kurių esminė paskirtis yra spręsti darbuotojų saugos, sveikatos, kitus su darbu susijusius klausimus. Taip pat pažymėtina, kad sudarant dvišales ar trišales tarybas bei dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl svarbių darbo, socialinių ir ekonominių klausimų – ši forma dažniausiai yra įgyvendinama šakiniu, teritoriniu arba nacionaliniu lygmeniu, kai yra keičiamasi informacija, šalių nuomonėmis, bet nėra sudaromi įpareigojantys susitarimai³⁰. Įstatyminiu lygmeniu, trišalė taryba įtvirtinta Darbo kodekso 185 straipsnyje. Trišalė taryba yra sudaroma ketverių metų laikotarpiui iš dvidešimt vieno nario. Narių skaičius susideda iš lygių atstovų po septynis iš nacionalinio lygmens profesinių sąjungų atstovų, nacionalinio lygmens darbdavių atstovų ir taip pat septynių Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų. Tarybos sudėtis įtvirtinama Vyriausybės nutarimu. Svarbu paminėti, kad norint deleguoti atstovus į Trišalę tarybą, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos turi atitikti tam tikrus reikalavimus (Darbo kodekso 185 straipsnio 2 dalis):

1. Turi turėti juridinio asmens statusą;
2. Turi turėti nemažiau kaip penkis darbuotojus, kurie dirbtų pagal darbo sutartį;
3. Veikia bent trejus metus nepertraukiamai;
4. Yra tarptautinės profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijos nariai;
5. Dėl jų nėra galiojančio apkaltinamojo teismo nuosprendžio;
6. Joms nėra iškelta bankroto byla arba nėra vykdomas bankroto procesas ne teismo tvarka, nėra siekiama priverstinio likvidavimo procedūros ar susitarimo su kreditoriais;
7. Jos neturi mokestinės nepriemokos Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui, savivaldybių biudžetams ar fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija (išskyrus, kai mokėjimas yra atidėtas arba, kai vyksta ginčas) ir organizacijos nėra skolingos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui;
8. Profesinių sąjungų organizacijos jungia ne mažiau kaip 0,5 % Lietuvos Respublikos teritorijoje pagal darbo sutartį ar kitais teisiniais pagrindais (kurie yra prilyginti darbo sutarčiai pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą) dirbančius asmenis, darbdavių organizacijoms – darbdaviai įdarbina ne mažiau kaip 3 % pagal

³⁰ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 484.

darbo sutartį ar kitais teisiniais pagrindais (kurie yra prilyginti darbo sutarčiai pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą) dirbančius asmenis.

Pagrindinis dokumentas, kuris nustato Trišalės tarybos veiklą yra nuostatai, juos tvirtina ir keičia Trišalė taryba (Darbo kodekso 185 straipsnio 10 dalis). Reikšminga Trišalės tarybos funkcija yra – svarstyti klausimus ir teikti išvadas bei pasiūlymus darbo, ekonominės ir socialinės politikos srityse ir nagrinėti klausimus remiantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti (Darbo kodekso 185 straipsnio 9 dalis).

1.2.2. Informavimas ir konsultavimas

Informavimo ir konsultavimo forma yra išskirtinė tuo, kad ji vykdoma tik darbdavio lygmeniu (išimtis – darbovietės lygmeniu taip pat, jei yra susitarimas). Ši forma veikia per darbuotojų atstovų konsultavimąsi, bendravimą su darbdaviu ir vadovais, dėl tam tikrų klausimų, sprendimų priėmimo, kurie yra aktualūs jiems – darbuotojams. Vienas iš pavyzdžių yra tai, kad pagal Darbo kodekso 206 straipsnio 1 dalies 1 punktą, darbdavys gali patvirtinti darbo tvarkos taisykles tik atlikęs informavimo ir konsultavimo procedūras su darbo taryba. Visgi, svarbu apibrėžti ir pačias formas sąvokas. Darbo kodekso 204 straipsnis pateikia, kad informavimas yra duomenų, tam tikros informacijos perdavimas darbuotojams, darbo tarybai, o konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis, dialogo užmezgimas ir plėtojimas. Kaip vykdomas pats informavimas ir konsultavimas yra nurodyta Darbo kodekso 204 straipsnio 4 dalyje. Kadangi yra siekiama sistemingo ir tvarkingo informavimo bei konsultavimo, minėtame straipsnyje yra nustatytos ne tik terminų taisyklės, bet ir kitos, pavyzdžiui, darbdavys informaciją turi pateikti laiku, raštu, neatlygintinai ir žinoma, informacija privalo būti teisinga. Kas be ko, jei informacija yra slapta, darbdavys ją gali pateikti, tačiau su tuo gali taikyti įvairias apsaugos priemones. Pažymėtina tai, kad informacija yra išskiriama nuo kitos informacijos srauto, tokia informacija yra būtina darbuotojo darbo funkcijoms atlikti, darbuotojai pasirašo įsipareigojimą neatskleisti gautos informacijos. Tam tikrais atvejais, kai atskleista, pasidalinta informacija gali padaryti žalos įmonei, darbdavys turi teisę jos neatskleisti³¹. Darbo kodekse įtvirtinamas ir reguliarus informavimas ir konsultavimas. Tokiame informavime ir konsultavime darbdavys pateikia visą reikšmingą informaciją, kaip: darbdavio būklė, darbo užmokesčio pakitimai, darbo laiko organizavimas, darbuotojų

³¹ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 569.

saugos ir sveikatos priemonių įgyvendinimo rezultatai, įmonės plėtra, o taip pat kiti klausimai, kurie yra reikšmingi (Darbo kodekso 205 straipsnis). Darbo taryba gavusi informaciją, per penkias darbo dienas gali reikalauti pradėti konsultacijas, o ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų, prasideda darbdavio ir darbo tarybos konsultacijos (Darbo kodekso 205 straipsnio 3 dalis). Darbdavys veda konsultaciją ne trumpiau kaip penkias darbo dienas, nebent darbo taryba (jos nesant – profesinė sąjunga) sutinka su kitu terminu – minėto straipsnio 5 dalis.

Pagal Darbo kodekso 206 straipsnį, informavimas ir konsultavimas vyksta ir tvirtinant vietinius norminius teisės aktus, tačiau tam reikia, kad darbdavys būtų įdarbinęs vidutiniškai dvidešimt ar daugiau darbuotojų. Toks informavimas ir konsultavimas vyksta dėl: darbo tvarkos taisyklių, darbo apmokėjimo sistemos, dėl naujų technologijų įvedimo ir kitų svarbių, reikšmingų dalykų. Visos kitos sąlygos ir terminai nurodomi minėtame straipsnyje. Kuomet yra numatomas grupės darbuotojų atleidimas, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis. Darbdavys raštu suteikia darbo taryboms visą reikalingą informaciją: atleidimo priežastys, atleidžiamų darbuotojų skaičius, laikotarpis – per kurį bus atleisti darbuotojai ir kitos sąlygos (Darbo kodekso 207 straipsnis). Kuomet yra perdavimas paties verslo ar jo dalies, darbdavys taip pat privalo informuoti ir konsultuotis su darbo taryba. Visos sąlygos ir terminai nurodomi Darbo kodekso 208 straipsnyje. Įprastai, tos sąlygos yra tokios, kad darbdavys ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki konsultacijų pradžios pateikia darbo taryboms informaciją apie perdavimo datą, perdavimo teisinį pagrindą, padarinius darbuotojams ir kita. Kaip nurodyta straipsnio 5 dalyje, konsultavimas vyksta ne trumpiau kaip penkios darbo dienos, nebent darbo taryba (jos nesant – profesinė sąjunga) sutinka su kitoku terminu. Pabrėžtina, kad darbdaviui nesilaikiusiam Darbo kodekso numatyto reguliavimo ir nevykdžiusiam informavimo bei konsultavimo, vadovaujantis Darbo kodekso 209 straipsniu kyla atsakomybė.

Teismų praktikoje kilo ginčas, kuomet profesinė sąjunga su kasaciniu skundu kreipėsi į teismą, dėl darbdavio ir profesinės sąjungos informavimo ir konsultavimo procedūrų. Ieškovė prašė panaikinti darbdavio sprendimus remiantis tuo, kad nebuvo laikytasi sprendimo priėmimo procedūrų, bet ne dėl pačių sprendimų turinio. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nustatė, kad įmonė teikė informaciją profesinei sąjungai apie numatomų sprendimų priėmimus, taip pat kvietė konsultacijoms, todėl nebuvo pažeista informavimo ir konsultavimo procedūra. Kasaciniame skunde ieškovė nurodo, kad darbdavys priėmė vėlesnius sprendimus nesilaikant informavimo ir konsultavimo procedūrų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad vėlesni atsakovės sprendimai nėra ginčo dalykas, todėl apeliacinės instancijos teismo nutartį paliko nepakeistą. Vertinant

byloje esančias aplinkybes, reziumuojama, jog darbdavys informavo ieškovę ir kvietė konsultacijoms bei susitarimo nesudarymas nereiškia, kad nebuvo nesilaikyta informavimo ir konsultavimo procedūrų³².

Prie nurodytos socialinės formos priskiriamas ir dalyvavimas juridinio asmens valdyje. Tam skiriami Darbo kodekso 210 – 212 straipsniai, kuriuose nustatyta, kad išrinkti darbuotojų atstovai turi teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo. Šie atstovų išrinkti nariai turi tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti juridinio asmens išrinkti valdymo ar priežiūros organo nariai, taip pat yra numatoma ir galimybė dalyvauti darbuotojų atstovams susitikimuose, pasinaudojant stebėtojo ar patariamojo balso teise. Atkreiptina tai, kad nors Darbo kodekso 211 straipsnis tiesiogiai neįvardija kas turėtų atstovauti darbuotojus, tačiau tokiais atstovais laikytina darbo taryba, jos nesant profesinė sąjunga³³. Pažymėtina, kad R. Blanpain teigia, kad darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę tikslas nėra suteikti darbuotojams galimybę daryti įtaką vadovo, administracijos sprendimams. Autoriaus nuomone, įmonėms reikia pagalbos, kuomet vyrauja konkurencija. Darbuotojų pagalba tik padėtų sėkmingai vystytis verslui³⁴. I. Vėgėlė taip pat apibrėžia dalyvavimą juridinio asmens valdyje – tai procesas, kuomet darbuotojai ar jų atstovai yra informuojami dėl svarbių klausimų. Atstovams ar darbuotojams susipažinus su informacija, prasideda konsultacijos. Tik apsikeitus nuomonėmis įvyksta sprendimų priėmimas³⁵. Atsižvelgus į išdėstytą ir į tai, kad darbdavys negali vengti darbuotojų atstovų ir drausti jiems dalyvauti juridinio asmens valdyje, darytina išvada, kad taikant informavimą ir konsultavimą bei dalyvavimą juridinio asmens valdyje, darbuotojų atstovai turi galimybę padėti verslui klestėti generuojant idėjas bei patariant vadovams dėl jų priimamų sprendimų.

1.2.3. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas

Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių, kaip socialinės partnerystės formos, tikslas ir esmė – sutarti dėl šalims kylančių įsipareigojimų, jų vykdymo bei darbo sąlygų darbuotojams. Darbo kodekse numatyta, kad kolektyvines derybas veda ir kolektyvinę

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2020 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje AB „Amber Grid“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Amber Grid“, Nr. e3K-3-117-687-2020

³³ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 584.

³⁴ BLANPAIN, R. Involvement of Employees in the European Union. 2002. Iš *Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę Europos Sąjungos teisėje*. Sudarytojas I. Vėgėlė. *Jurisprudencija*, 2004, į. 58(50), p. 106.

³⁵ VĖGĖLĖ, I. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę Europos Sąjungos teisėje. *Jurisprudencija*, 2004, 58(50), p. 108-109.

sutartį pasirašyti gali tik tokią teisę turinčios šalys – profesinės sąjungos ar jų organizacijos ir darbdaviai ar jų organizacijos. Darbo kodekso 188 straipsnyje nustatoma derybų pradžia, pabaiga, taip pat tai, kad derybų metu šalys turi būti sąžiningos. Darbo kodekso 188 straipsnio 7 dalyje nurodoma, kad šalys susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos (derybų trukmė, tvarka, informacijos suteikimo terminai ir kiti klausimai), iš to matyti, kad šalys yra pakankamai laisvos susitarti dėl kolektyvinių derybų eigos ir sprendžiamų klausimų. Šioje vietoje Darbo kodeksas numato du principus: *in favorem* ir *in peius*. *In favorem* principas leidžia sulygti dėl naudingesnių sąlygų darbuotojams, nei numato įstatymai, tačiau galima nukrypti (*in peius* principas) nuo tam tikrų sąlygų ir nustatyti mažiau palankesnes sąlygas darbuotojams, kai yra šalių kompromisas ir tai numatyta kolektyvinėje sutartyje (išskyrus sąlygas dėl minimalaus poilsio laiko, maksimalaus darbo laiko, minimaliojo darbo užmokesčio ir kitos). Pažymėtina, kad pagal naują Darbo kodeksą, kolektyvinė sutartis galioja tik profesinės sąjungos nariams, tačiau darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį galima taikyti visiems darbuotojams, jei yra šalių susitarimas bei jei kolektyvinę sutartį patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalis). Be to, priešingai nei buvusiam Darbo kodekse, naujame Darbo kodekse, numatytas ir kolektyvinės sutarties galiojimo terminas (Darbo kodekso 196 straipsnio 2 dalis). Imperatyvu tai, kad šalys turi laikytis kolektyvinės sutarties sudarymo procedūros (kolektyvinė sutartis sudaryta rašytiniu būdu, reikiamu egzempliorių skaičiumi, tinkamų šalių suderinta ir pasirašyta) bei registravimo tvarkos, siekiant užtikrinti kolektyvinės sutarties viešumą, skaidrumą bei statistikos vedimą atsakingų institucijų. Kolektyvinės sutarties galiojimą, taikymą, pakeitimus ir nutraukimą taip pat numato Darbo kodekso nuostatos.

2. KOLEKTYVINĖS DERYBOS KAIP SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS FORMA

2.1. Kolektyvinių derybų samprata, principai, derybų reikšmė

Darbo kodeksas nepateikia kolektyvinių derybų sąvokos apibrėžimo, tačiau, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 2 straipsnis numato, kad kolektyvinės derybos yra derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų iš kitos pusės. Kolektyvinėmis derybomis norima:

1. Nustatyti priėmimo į darbą ir paties darbo sąlygas;
2. Reguluoti santykius tarp darbuotojų ir darbdavių;
3. Reguluoti santykius tarp darbuotojų organizacijos arba organizacijų ir darbdavių arba jų organizacijų³⁶.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, taip pat, kaip ir Darbo kodeksas, nenusako konkrečios kolektyvinių derybų sąvokos, bet nurodo jų paskirtį 2 straipsnyje: skatinti steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat – remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitokiu būdu, norint, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos³⁷.

D. Petrylaitė nurodo, kad kolektyvinės derybos yra:

1. Įvairių interesų grupių bendravimas tarpusavyje, kuris veda link bendro tikslo, sprendimo;
2. Vienas iš priemonių skirtų pasiekti taiką kilus konfliktams darbo santykių srityje³⁸.

T. Bagdanskis, antrindamas D. Petrylaitei ne tik apibūdina kolektyvines derybas, bet kartu nusako ir jų tikslą. Pirmiausia, kolektyvinės derybos yra bendravimo procesas tarp skirtingų interesų grupių, vedantis į vieningą sprendimą. Antra, kolektyvinės derybos yra vienas iš metodų, kurio tikslas – socialinė taika³⁹.

Kolektyvinių sutarčių sudarymo, rengimo procesas yra pakankamai savitas, teisėkūros mechanizmas, kurį R. Krasauskas įvardija kaip: darbuotojų ir darbdavių sutartinė teisėkūra, kadangi šis mechanizmas lemia svarbų vaidmenį reguliuojant

³⁶ 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996-04-03, Nr. 30-740.

³⁷ 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

³⁸ PETRYLAITĖ, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, t. 74(66), 2005 p. 24.

³⁹ BAGDANSKIS, T. Peculiarities of the settlement of collective labour disputes in Lithuania. *Jurisprudencija*, 19(4), 2012, p. 1590.

kolektyvines sutartis teisiniuose visuomeniniuose santykiuose⁴⁰. Taigi, laikytina, kad kolektyvinių sutarčių sudarymo procesas yra darbdavių ir jų organizacijų ir profesinės sąjungos ar jų organizacijos sutartinė teisėkūra. Pažymėtina tai, jog R. Krasauskas išskiria du bruožus, kurie apibūdina tokį jo teiginį:

1. Specifiniai subjektai dalyvaujantys sutartinėje teisėkūroje. Kaip buvo minėta, interpretuojant autoriaus teiginį pagal Darbo kodeksą, tie subjektai yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos ir darbdavys ar jų organizacijos.
2. Specifinė teisėkūros procedūra, kas laikytina kolektyvinėmis derybomis⁴¹.

Vyraujančiai nuomonei pritaria ir Serbijos teisės mokslininkai, kurie teigia, kad kolektyvinės derybos vyksta tarp darbdavių ir darbuotojų, tam, kad būtų sudaryta kolektyvinė sutartis, kuri reglamentuoja darbo sąlygas, o nustatytos sąlygos lemia taiką tarp šalių⁴².

Pastebėtina, kad derybos yra išreiškiamos kaip teisė. Europos socialinė chartija (pataisyta) būtent taip kolektyvines derybas ir nurodo. Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 6 straipsnyje numatyti šie šalių įsipareigojimai:

1. Skatinti konsultacijas tarp darbuotojų ir darbdavių;
2. Skatinti mechanizmo, kuris padėtų darbuotojams ir jų organizacijoms bei darbdaviams ir jų organizacijoms, reguliuoti darbo santykius bei darbo sąlygas naudojant kolektyvines sutartis, sukūrimą;
3. Sukurti ir panaudoti mechanizmą taikinimui ir savanoriškam arbitražui, tam, kad būtų paprasčiau spręsti ginčus.

Pažymėtina, kad Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 6 straipsnyje įtvirtinta, kad šalys pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai⁴³. Šia teise gali naudotis tik įstatymuose nurodyti subjektai, pavyzdžiui: kolektyvinėse derybose negali dalyvauti vienas darbuotojas, o darbuotojus atstovauja profesinė sąjunga ar jų organizacija. Inicijuoti ir siūlyti kolektyvines derybas gali kiekviena iš socialinės partnerystės šalių. Apskritai kalbant apie pačią teisę derėtis, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje nurodyta, kad darbdaviai ir darbuotojai (arba jų organizacijos), remiantis Europos Sąjungos teise ir nacionalinės teisės aktais bei praktika, turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti

⁴⁰ KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, t. 40(32), 2003, p. 43.

⁴¹ KRASAUSKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 1(103), 2008, p. 40.

⁴² KULIC, Ž.; MILOŠEVIČ, G.; ir BATURAN, L. Labour market and collective bargaining in the Republic of Serbia. *Zbornik radova pravnog fakulteta u nishu. Broj 78. Godina LVII*. 2018. p. 151.

⁴³ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 53-00.

kolektyvinius susitarimus, o kilus interesų konfliktui, imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus⁴⁴.

Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad kolektyvinės derybos yra bendravimas, tam tikrų sąlygų tarp šalių derinimas, siekiant vieno tikslo. Kitaip tariant, tai priemonė, kuria pasinaudojus yra siekiama vieno rezultato – kolektyvinės sutarties sudarymo.

Pažymėtina, kad kolektyvinės derybos grindžiamos ne tik teisės normomis, tačiau ir principais. Kaip bendrieji principai, taikomi teisingumo ir sąžiningumo principai.

Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalyje yra nurodomi tokie principai: šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo. Lietuvos Respublikos socialinio dialogo skatinimo įstatymo projekto (registracijos numeris – XIII P-3182) 3 straipsnis nurodo šiuos principus: laisvų kolektyvinių derybų užtikrinimo, savanoriškumo ir savarankiškumo prisiimant įsipareigojimus, galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, objektyvios informacijos suteikimo, realaus įsipareigojimų vykdymo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams⁴⁵. Pažymėtina, kad išvardyti principai padeda įgyvendinti Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 6 straipsnio 2 punkte numatytą valstybių pareigą sukurti derybų mechanizmą⁴⁶. Išvardyti principai yra taikomi ir tam tikroje srityje, tai yra, kolektyvinėse derybose, tačiau svarbu ne tik juos išvardyti, bet juos ir apibūdinti.

1. Teisė pradėti kolektyvinius veiksmus. Šis principas įtvirtina asmenų galimybę pasinaudoti leidžiamomis kolektyvinėmis priemonėmis, įrankiais, tokiais kaip streikas, lokautas⁴⁷. Pažymėtina, kad kolektyvinių derybų šalys įrankiais gali pasinaudoti tik siekiant bendro tikslo – kolektyvinės sutarties sudarymo, o tam, kad šalys negalėtų piktnaudžiauti priemonėmis ir jomis sukelti neigiamus padarinius kitai šaliai ar kitiems susijusiems asmenims, toks įrankių, kaip pavyzdžiui, streiko ar lokauto panaudojimas yra imperatyviai reglamentuojamas teisės aktu.
2. Socialinių partnerių įgaliojimo principas. Šio principo esmė išplaukia iš paties pavadinimo. Tai reiškia, kad derybas gali inicijuoti ir vesti tik įgalioti asmenys⁴⁸.

⁴⁴ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 03 d.]. Prieiga internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektas. Registracijos numeris - XIII P-3182. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 03 d.]. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/bd8234f11e1e11e9bd28d9a28a9e9ad9>.

⁴⁶ PETRYLAITĖ, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 40(32), 2003; p. 33-40.

⁴⁷ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 30.

⁴⁸ NEKROŠIUS *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 83.

Manytina, kad jei šis principas nebūtų įtvirtintas teisės aktuose, kolektyviniuose santykiuose kiltų chaosas dėl atstovavimo, nebūtų vieningos nuomonės iš darbuotojų ar darbdavių pusės. Tokiu atveju, būtų sudėtinga priimti taikius susitarimus tarp kolektyvinių derybų šalių, kadangi nebūtų aišku, kas gali atstovauti ir priimti sprendimus.

3. Šalių lygiateisiškumo principas. Šio principo žodžių sandūra – lygios teisės – kaip ir esminis lygybės principas reiškia, kad nei viena šalis socialinėje partnerystėje negali turėti (ir neturi) daugiau teisių ar kitokių privilegijų už kitą. Šis principas yra viena iš prielaidų rasti kompromisą, todėl nei valstybė kaip socialinės partnerystės dalyvė, nei kiti subjektai (darbdavių organizacijos) negali būti laikomi labiau privilegijuotais ar turinčiais daugiau teisių nei darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos ar jų organizacijos⁴⁹. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ yra sakoma, kad konsultacijoms įgyvendinti darbuotojams ir darbdaviams turi būti atstovaujama lygiais pagrindais⁵⁰. Taip pat, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ draudžia bet kokiais veiksmais silpninti profesinių sąjungų veiklą, taip sukeliant pranašumą kitoms šalims. Tad šio principo esmė ir yra tokia, kad kiekviena šalis gali ir turi teisę pati pareikšti iniciatyvą dėl kolektyvinių derybų ir sudaryti kolektyvinę sutartį bendru kompromisu, neapribojant nei vienos iš kitų šalių teisių, tai yra – lygiomis teisėmis priimti konsensuą.
4. Geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas. Principo du raktiniai, esminiai žodžiai – geranoriškumas ir pagarba reiškia, kad vadovaujantis šiuo principu šalys viena kitos atžvilgiu turi elgtis pagarbiai, nesukeldamos konfliktų dėl elementaraus šalių elgesio, kaip pavyzdžiui dėl informacijos nesuteikimo pilna apimtimi arba klaidingos informacijos pateikimas ir daugelis kitų atvejų.
5. Savarankiškumo ir savanoriškumo principo esmė yra ta, kad priimant visus sprendimus, nė viena šalis negali būti įpareigota paklusti kitai, pavyzdžiui – priimti sprendimą prieš savo valią. Šalis yra laikoma gebančia savanoriškai inicijuoti klausimų sprendimą, o taip pat priimti savarankišką sprendimą, kurio priėmimui nebūtų daroma jokia trečiojo asmens ar kolektyvinių derybų šalies įtaka: šalys

⁴⁹ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 481
⁵⁰ 1976 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-739.

pareigas priima savanoriškai, nepatirdamos kitos šalies prievartos, spaudimo⁵¹. Sprendimai, tenkinantys visų šalių interesus, priimami laikantis šio principo. Pavyzdžiu gali būti laikomas toks atvejis, kai darbuotojai su darbdaviu sulygsta dėl tam tikrų lengvatų ar palankesnių darbo sąlygų darbuotojams, bet ne darbdaviui, tačiau žvelgiant iš kitos pusės, darbdavys bus užtikrintas, kad kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu, tarp jo ir darbuotojų bus geri, taikūs santykiai⁵². Tai išplaukia iš Darbo kodekso 248 straipsnio 3 dalies, kuri nurodo, kad galiojant kolektyvinei sutarčiai, draudžiama skelbti streiką dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje sutartyje, jeigu jų laikomasi. Principo savanoriškumo aspektas atsispindi derybų prigimtyje. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ rašoma apie subjektų savanorišką valią vesti derybas, apie tai, kad šalims niekas negali pareikšti netinkamų ketinimų, kurie galėtų daryti neigiamą įtaką sprendimams. Pabrėžtina, kad savarankiškumas pasireiškia tuomet, kai valstybė ar atitinkamos įstaigos nesikiša į kolektyvinių derybų šalių veiklą, neprimeta valdžiai naudingų idėjų ar panašiai. Tačiau, galimi atvejai, kai valstybė pažeidžia šį principą tuo, kad ji ar įgaliotos įstaigos suvaržo kolektyvines sutartis, jas anuliuoja arba priverstinai suspenduoja, taip apribodama šalių galimybę laisvai naudotis šiuo principu. Valstybė ar tam tikros įstaigos gali atlikti ir kitokį vaidmenį, pavyzdžiui gali nustatyti įrankius, tam tikras priemones, kurios gali skatinti derybų šalis atsižvelgti į tam tikras nuostatas, normas, kad būtų apsaugoti valstybės interesai⁵³.

6. Asociacijų laisvės principas. Šis principas svarbus tuo, jog gina asmenų teises, laisves, susijusias su asociacijomis. Svarbu paminėti, kad šis principas įtvirtintas Generalinės Asamblėjos priimtoje ir 1948 m. gruodžio 10 d. paskelbtoje Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje. Šios deklaracijos 20 straipsnis reglamentuoja asmens teisę jungtis į taikius susirinkimus, asociacijas. Žinoma, paliečiamas ir tas aspektas, kad niekas negali būti per prievartą įtraukiamas į organizacijas⁵⁴. Kadangi šis principas yra taikomas plačiai, jis apibrėžiamas ir įtvirtinamas Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje. Konkrečiai – konvencijos 11 straipsnis kalba apie paties principo turinį: kiekvienas asmuo turi teisę jungtis į asociacijas, rengti (taikius) susirinkimus bei stoti į

⁵¹ DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai Tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, t.40(32), 2003, p. 12.

⁵² DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 482.

⁵³ NEKROŠIUS *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 113.

⁵⁴ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006-06-17, Nr. 68-2497.

profesines sąjungas, kad apgintų savo interesus⁵⁵. Tiek Generalinės Asamblėjos deklaracijoje tiek Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje yra pateikiamas praktiškai analogiškas turinys, kuris siejasi su asociacijų principu, tačiau pačioje konvencijoje išskiriama tai, kad naudojantis asociacijos laisvės principo teise, negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus, kai tai numato įstatymas ir gali būti taikomi apribojimai, kurie yra būtini dėl visuomenės ar valstybės saugumo, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams, nusikaltimams, gyventojų dorovei, sveikatai ir kitoms teisėms bei laisvėms apsaugoti ir įgyvendinti. Asociacijos principo esmė yra du aspektai: neigiamas, tai yra, kad niekas negali būti verčiamas stoti į profesines sąjungas, kitas organizacijas bei teigiamas, tai, kad visi (išskyrus įstatymuose numatytas išimtis) asmenys turi teisę laisva valia stoti į profesines sąjungas, organizacijas, asociacijas. Laisvas asmenų stojimas į organizacijas yra reglamentuojamas Europos socialinės chartijos (pataisytos) 5 straipsnyje. Šioje chartijoje, kaip ir anksčiau minėtuose aktuose, yra įtvirtinta tiek pozityvi, tiek negatyvi principo pusė. Visi nurodyti šaltiniai dėl asociacijos laisvės principo įtvirtinimo yra svarbūs, tačiau vienas iš svarbiausių yra Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Konvencijos turinyje rašoma apie asmenų teisę jungtis į organizacijas – asmenys yra laisvi pasirinkti, į kurią asociaciją nori įstoti, neprimetant jiems jokių ideologijų. Darbdavių ir darbuotojų organizacijos turi pilną teisę parengti savo taisykles, įstatus, taip pat išsirinkti atstovus, organizuoti veiklą, valdymą ir rengti programas⁵⁶. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“⁵⁷ ir konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, eliminuoja diskriminaciją stojant į asociacijas, gina darbuotojus, kai jie yra priimami į darbą tik su sąlyga, kad jie stos arba nestos į asociaciją. Nacionalinėje teisėje principas įtvirtinamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnyje – teisė jungtis į asociacijas, bendrijas, jei tikslai nėra prieštaraujantys Konstitucijai ir įstatymams. Specifikuojantis į nacionalinius darbo teisės aktus – Darbo kodekso 2 straipsnis, taip pat įvardija asociacijų laisvės principą. Asociacijų laisvių principas pritaikomas kolektyvinėse derybose tuo aspektu, kad derybos

⁵⁵ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497

⁵⁶ 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.

⁵⁷ 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-737.

vyksta tarp šalių arba šių organizacijų, o kolektyvinių derybų šalių veikla remiasi į nurodytą principą, ypač, kai šalis yra organizacija, steigiamą vadovaujantis nurodytu principu. Labai svarbu atkreipti dėmesį į šį principą, kadangi jis laikytinas vienu iš pamatinių principų, kitiems principams veikti, kaip antai laisvų kolektyvinių derybų principas, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas ir kiti.

7. Laisvų kolektyvinių derybų principas įtvirtina šalių teisę derėtis dėl atstovaujamųjų asmenų teisių ir pareigų. Šalys yra laisvos susitarti dėl kolektyvinės sutarties sąlygų, tiek, kiek to nevaržo įstatymas⁵⁸. Pažymėtina, kad valstybės stodamos į Tarptautinę darbo organizaciją, sutinka laikytis šio principo kolektyviniuose santykiuose. Be to jis įtvirtinamas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Atkreiptina, kad pagal konvenciją valstybė turi sudaryti sąlygas, kad kolektyvinių derybų šalys galėtų laisvai derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Tačiau, nurodytos konvencijos 5 ir 6 straipsniuose yra išskiriamos kelios kategorijos, kur šis principas gali būti ribojamas arba net netaikomas, tai ginkluotosios pajėgos, valstybės tarnautojai, policija. Be šios konvencijos, laisvų kolektyvinių derybų principą įtvirtina ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 8 straipsnis bei Europos Sąjungos pagrindinių socialinių teisių chartijos 12 straipsnis. Matoma, kad šis principas yra kilęs iš asociacijų laisvės principo, kadangi vadovaujantis pastaruoju, susiformuoja teisė į laisvas kolektyvines derybas.
8. Objektivos, teisingos informacijos teikimo principas. Šio principo svarba yra ta, kad jei šalys nesidalintų, nesikeistų teisinga informacija, derybos nebūtų galimos⁵⁹. Pabrėžiama, kad informacija neturi būti klaidinanti, ji turi būti teisinga. Praktinėje plotmėje iškyla sunkumų, kuomet darbdaviai siekia apsaugoti tam tikrą informaciją nuo darbuotojų, o darbuotojų atstovai prieštarauja tokiam elgesiui. Tokiu atveju derybų metu arba tiesiog iškilus klausimams, darbuotojų atstovams paprasčiausiai trūksta informacijos. Vienai iš šalių nenorint suteikti informacijos, Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ numato, jog

⁵⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai Tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, t.40(32), 2003, p. 11.

⁵⁹ NEKROŠIUS *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 84.

valstybės turi imtis priemonių, kurios užtikrintų šalims, dalyvaujančioms derybose, visas galimybes gauti informaciją (tą kuri yra reikalinga vykdant derybas)⁶⁰.

9. Kolektyvinių derybų sąžiningumo principas. Kolektyvinės derybos gali vykti tik tada, kai visos šalys elgiasi deramai, sąžiningai, be paslėptų tikslų, kurie gali būti nenaudingi kitoms šalims. Kaip rašo G. Dambrauskienė, sąžiningumas gali būti pasiekiamas tik savanoriškai, pagarbos šalims pagrindu, bet ne tada, kai to reikalauja įstatymas⁶¹. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė, kad darbo teisiniuose santykiuose kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisiamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus⁶². Pažymėtina, kad vadovaujantis sąžiningumu, atsiranda tarpusavio šalių pasitikėjimas, kuris palengvina kolektyvines derybas ir šalys gali lengviau priimti sprendimus dėl kolektyvinės sutarties sudarymo.
10. Galiojančios teisės sistemos nepažeidžiamumo principas, reiškia, kad vedant kolektyvines derybas yra laikomasi galiojančios teisės, jos nepažeidžiant. Be to, kolektyvinių derybų metu, šalys negali susitarti dėl tokių sąlygų, kurias reguliuoti gali tik valstybė. Laikantis nustatytų reikalavimų, teisės aktų reglamentuotų taisyklių, negali būti pažeidžiamos šalių teisės, negali būti nustatomos prastesnės kolektyvinės sutarties sąlygos kuriai nors iš šalių⁶³.
11. Įsipareigojimų vykdymo principas numato, kad šalys privalo laikytis sudarytų susitarimų, kuriuose yra numatytos ir apibrėžtos pareigos šalims, o šių nesilaikant gali kilti numatyta atsakomybė ir kitai šaliai suteikiama teisė kreiptis į atitinkamas institucijas dėl ginčo, kilusio iš pažeistų teisių, sprendimo. Atkreiptina, kad šalys įsipareigojimus vykdo laisva valia ir savarankiškai, todėl įsipareigojimų vykdymo principas kooperuojasi su laisvų kolektyvinių derybų ir savarankiškumo bei savanoriškumo principais.

⁶⁰ 1980 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 162 „Dėl kolektyvinių derybų“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga internete: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163>;

⁶¹ DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai Tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, t.40(32), 2003p. 12.

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civiliniu bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012-03-06 nutartis civilinėje byloje UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinei atstovybė, Nr. 3K-3-81/2012

⁶³ NEKROŠIUS *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 84.

Vadovaujantis nurodytomis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis, Visuotine žmogaus teisių deklaracija, Europos socialine chartija (pataisyta), aukščiau išanalizuotais teisės principais ir kitais šaltiniais, galima teigti, kad kolektyvinės derybos reikšmingai įtakoja kolektyvinius darbo santykius. Kolektyvinės derybos potencialiai įtvirtina darbuotojų saugumą: neleidžiama kolektyvinėse sutartyse nustatyti jiems blogesnių darbo sąlygų, numatyti kitų jiems nepalankių nuostatų. Kolektyvinių derybų rezultatas (jei yra sudaroma kolektyvinė sutartis, kuri ir įtvirtina šalių teises bei pareigas) – yra suteikiamos galimybės vystytis ne tik verslui, bet ir darniems darbo santykiams.

2.2. Kolektyvinės derybas vedančios šalys

Kadangi kolektyvinės derybos yra šalių bendradarbiavimas siekiant bendro tikslo, svarbu išanalizuoti pačią atstovavimo sąvoką ir identifikuoti šalis, dalyvaujančias kolektyvinėse derybose.

Atstovavimas, tai santykis tarp šalių, kuomet yra veikiamas atstovaujamojo interesais, vardu. Tai teisių, pareigų įgijimas, pakeitimas ar panaikinimas per atstovus.

V. Mikelėnas nurodo, kad:

1. Atstovavime santykiai atsiranda tarp atstovaujamųjų asmenų ir atstovo;
2. Atstovaujamųjų vardu veikia atstovas;
3. Atstovui yra suteikti įgaliojimai.

Trečiame punkte nurodyti įgaliojimai pasireiškia tokiu būdu, kad išrinkus atstovus, veikiant pasitikėjimo pagrindais, šalies įstatais, šalims suteikiami bendrojo atstovavimo įgaliojimai: gauti, teikti informaciją, sudaryti kolektyvines sutartis atstovaujamųjų vardu, atstovauti ginčiuose ir kiti įgaliojimai nurodomi įstatuose (nesuasmeninti).⁶⁴

Remiantis teismų praktika, atstovavimo atveju atsiranda dvejopi santykiai: vidiniai – tarp atstovaujamojo ir atstovo (pasitikėjimo – fiduciariniai) ir išoriniai, susiklostantys tarp atstovo ir trečiųjų asmenų⁶⁵.

Atstovavimas socialinėje partnerystėje, kolektyvinėse derybose gali būti aiškinamas tiek siaurąja, tiek plačiąja prasme. Siaurąja – kaip įprastinis darbuotojų ar darbdavių atstovavimas, jų interesų gynimas. Atstovavimas plačiąja prasme apima daugiau sričių: ir visus kitus santykius esančius socialinėje partnerystėje, tokius kaip ginčų sprendimas ir panašiai.

⁶⁴ MIKELĖNAS, V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2018-11-20 nutartis civilinėje byloje L.J. v. R.V., J.B Nr. 3K-3-437-469/2018.

Darbuotojų atstovavimo sąvoka pateikiama Darbo kodekso 165 straipsnio 1 dalyje. Jame numatyta, jog atstovavimas yra darbuotojų teisių ir jų interesų gynimas, atstovavimas jiems santykiuose su kitomis socialinės partnerystės šalimis, darbo ginčus nagrinėjančiose ir socialinės partnerystės institucijose, teisių ir pareigų jiems sukūrimas, keitimas ir kitoks dalyvavimas, nustatant darbuotojų darbo, socialines, ekonomines teises ir pareigas, pagal darbo teisės normų nustatytą tvarką.

2002 m. Darbo kodekse darbuotojų atstovais laikytos profesinė sąjunga ir darbo taryba. Profesinei sąjungai buvo suteikiama teisė vesti kolektyvines derybas, sudaryti kolektyvinę sutartį bei skelbti streiką, tačiau jei įstaigoje, organizacijoje tokios profesinės sąjungos ir įgaliotos šakos profesinės sąjungos nebūdavo, teises perimdavo ir atlikti numatytas pareigas turėdavo darbo taryba. Dabartinėje Darbo kodekso redakcijoje, 165 straipsnio 2 dalis nurodo, kad darbuotojų atstovais yra laikomi šie subjektai: profesinė sąjunga, darbo taryba arba darbuotojų patikėtinis. Tačiau tik profesinės sąjungos gali vesti kolektyvines derybas, sudaryti kolektyvines sutartis. Vadovaujantis naujuoju Darbo kodeksu matyti, kad yra aptinkamas dualus atstovavimas. Tai reiškia, kad anksčiau galiojusiam Darbo kodekse galima buvo pastebėti vartojamą *darbuotojų atstovų* sąvoką, konkrečiai neįvardijant ar tai darbo taryba, ar profesinė sąjunga, tačiau naujajame Darbo kodekse išskiriama darbo tarybos ir profesinių sąjungų kompetencija. Pažymėtina, kad atskyrus kompetenciją, profesinės sąjungos tampa daug labiau atsakingesnės bei įpareigotos už kolektyvines derybas ir – kaip pastarųjų derybų rezultata – sudaromas kolektyvines sutartis, o darbo tarybai priskiriama informavimo ir konsultavimo bei dalyvavimo juridinio asmens veikloje funkcijos⁶⁶.

Darbuotojus galima atstovauti tiek individualiuose, tiek kolektyviniuose santykiuose. T. Davulis teigia, kad profesinės sąjungos atstovavimo teisė nėra prilyginama civilinėje teisėje egzistuojančiam atstovavimui pagal įstatymą ar pagal sutartį. Tai reiškia, kad pavyzdžiui, profesinės sąjungos pirmininkas negali darbuotojo vardu pasirašyti darbo sutarties ar atlikti kitų veiksmų dėl darbo santykių, tačiau jis gali atstovaudamas jo individualiems santykiams teikti klausimus darbdaviui, gauti informaciją ir panašiai⁶⁷. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 56 straipsnio 1 dalies 5 punktą, atstovu individualiuose ginčiuose dėl teisės gali būti profesinė sąjunga, jeigu ji atstovauja profesinės sąjungos nariams darbo teisinių santykių bylose. Šiuo atveju, bylą teisme veda profesinės sąjungos vienasmenis valdymo organas, įstatymų ar steigimo dokumentų

⁶⁶ DAVULIS, T. Darbo teises rekodifikavimas Lietuvoje 2016 – 2017 m. *Teisė*, 2017, p. 22.

⁶⁷ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 487.

nustatyta tvarka įgalioti kolegialių valdymo organų nariai arba atstovai pagal pavedimą – darbuotojai, turintys aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, ir (ar) advokatai (advokatų padėjėjai)⁶⁸.

Pažymėtina, kad buvo kilusios diskusijos, ką laikyti šalimis, o ką subjektais kolektyviniuose santykiuose, kolektyvinėse derybose. Yra nuomonių, kad kolektyvinių derybų šalimis reikėtų laikyti pačius darbuotojus ir darbdavį, o profesinė sąjunga atlieka tik kolektyvinės sutarties vykdytojos vaidmenį⁶⁹. Kita vyraujanti nuomonė yra ta, jog šalimis reikėtų laikyti darbdavį ir profesines sąjungas, nes jų veiksmų rezultatas – sudaryta kolektyvinė sutartis⁷⁰. I. Nekrošiaus nuomone, negalima atskirti šių santykių subjektų nuo šalių, kurios formuoja kolektyvinius santykius⁷¹. R. Blanpain teigia, kad kolektyvinės sutarties šalys yra darbdavių organizacija (–os) ir profesinės sąjungos, kartu – kiti *bona fide* darbuotojų atstovai⁷². Vadovaujantis Darbo kodeksu ir tuo, kad kolektyvinėse sutartyse vyrauja dvišalė socialinės partnerystės forma, šalimis yra laikytinos profesinė sąjunga ar jų organizacija ir darbdavys ar jų organizacija. Tokiu atveju, darbuotojai atlieka subjektų vaidmenį, kadangi kolektyvinė sutartis yra sudaroma dėl jų gerovės, o unikali teisė vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvinę sutartį yra priskiriama profesinei sąjungai.

2.2.1. Darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos

Esant dvišaliam socialiniam dialogui tarp kolektyvinių derybų šalių, svarbu įvardyti kaip tos šalys dalyvauja, kokį vaidmenį atlieka kolektyvinėse derybose.

Darbo kodeksas apibrėžia profesinių sąjungų teisinio statuso ypatumus, šių organizacijų sampratą. Apibūdinant bendrais bruožais, profesinės sąjungos gina darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises, interesus vadovaujantis profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, Darbo kodeksu ir savo įstatais (Darbo kodekso 179 straipsnio 1 dalis). Profesinių sąjungų sąvoka analogiškai apibrėžiama tiek Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme, tiek Darbo kodekse. Darbuotojai,

⁶⁸ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.

⁶⁹ ANDREJEV, V. S.; TOLKUNOVA V. N. *Sovetskoe trudovoe pravo*. Maskva, 1987, p. 166. Iš *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Sudarytojas R. Krasauskas. VĮ Registrų centras, Vilnius 2009 m. p. 122.

⁷⁰ DANILENKO, V. N. *Subjekti i storoni v koldogovornich pravootnosenijach*. Maskva, 1968, p. 177. Iš *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Sudarytojas R. Krasauskas. VĮ Registrų centras, Vilnius 2009, p. 122.

⁷¹ DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 66. Iš *Profesinės sąjungos Lietuvoje: teisinio statuso problemos*. Sudarytojas N. Kasiliauskas. VŠĮ „Teisės namai“, 2008, p. 179.

⁷² BLANPAIN, R. *European Labour Law*. Kluwe Law International BV. The Netherlands, 2012, p. 818.

stodami į profesines sąjungas, sudaro asociacijos sutartį, kuria remdamiesi privalo veikti pagal nustatytus profesinės sąjungos įstatus, steigimo dokumentus⁷³. C. Balaneasa ir A. Manolescu straipsnyje „The role of trade unions in regulating labor relations“ rašo, kad profesinės sąjungos yra organizacijos, kurių pagrindinis tikslas yra apsaugoti darbuotojų interesus darbovietėje, o tai taipogi reiškia ir kolektyvinį konsultavimąsi su darbdaviu⁷⁴. Tokiai nuomonei pritaria ir W. Schubert, kuris teigia, jog darbuotojų interesų bei teisių atstovavimas yra vienas pagrindinių profesinių sąjungų tikslų⁷⁵.

Vadovaujantis Darbo kodekso 188 straipsniu, kuomet darbovietės arba darbdavio lygmeniu veikia ne viena profesinė sąjunga, šių lygmenų kolektyvinę sutartį gali sudaryti profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys. Kai nėra profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu, visuotinis darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Šakos ar teritoriniame lygmenyje nėra nustatyta specialių taisyklių dėl derybų, vadinasi, su darbdavių organizacija kolektyvines derybas gali vesti tiek viena, tiek kelios profesinės sąjungos. Pabrėžtina, kad tuo atveju, kai darbdavio lygmeniu darbuotojus atstovauja ne viena profesinė sąjunga, o jų organizacija, derybos gali būti veiksmingesnės (reikalavimų išskelimo aspektu). Viena vertus, toks atstovavimas yra naudingas, tačiau gali kilti problema – kaip pasirašyti kolektyvinę sutartį, kaip priimti sprendimus, kadangi jungtinė atstovybė nėra reglamentuojama ir nėra laikoma teisės subjektu. Jei nėra nutarta, kaip bus sprendžiama dėl sprendimų priėmimo, kiekvienos profesinės sąjungos valdymo organas turi priimti sprendimą (tai yra, kiekvienas susitarimas bus pasirašomas profesinių sąjungų vadovų)⁷⁶.

Kaip darbuotojų atstovė, profesinei sąjungai priskiriamos reikšmingos funkcijos. Pirmiausia, profesinės sąjungos kolektyvinėse derybose atstovauja darbuotojus, jų teisėtus interesus. Tai parodo darbuotojų, profesinės sąjungos narių ir profesinių sąjungų ar jų organizacijų abipusį santykį, kuris turi būti grindžiamas pasitikėjimu. Svarbu pabrėžti tai, kad profesinės sąjungos įstatuose yra nurodoma jos kompetencija, įskaitant atstovavimą profesinės sąjungos nariams kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Todėl toks atstovavimas pasireiškia ne tik pačių derybų metu siekiant suderintos

⁷³ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 522.

⁷⁴ BALANEASA, C.; MANOLESCU, A. The Annals of The "Ștefan cel Mare" University Suceava. Fascicle of The Faculty of Economics and Public Administration Volume 9, No.1(9), 2009. P. 341.

⁷⁵ SCHUBER, W., Spoleczno – prawne problemy związkow zawodowych. Pip. 1980, p. 24. Iš *Profesinės sąjungos Lietuvoje: teisinio statuso problemos*. Sudarytojas N. Kasiliauskas. VšĮ „Teisės namai“, 2008, p. 159.

⁷⁶ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 540.

kolektyvinės sutarties pasirašymo, bet ir per kolektyvinių derybų metu kilusius ginčus, atstovavimą juose. Kolektyvinių derybų eigoje labai svarbu suderinti ne tik darbuotojams (jei išplėsta kolektyvinė sutartis) ar profesinių sąjungų nariams, bet ir darbdaviams taikomas teises, pareigas, todėl įvardijama pačių kolektyvinių derybų funkcija. Praktikoje įprasta tai, kad kolektyvinių derybų metu profesinė sąjunga stengiasi suderėti kuo geresnes sąlygas atstovaujamiems darbuotojams, pavyzdžiui – dėl papildomo poilsio laiko, premijų ir panašiai. Tačiau, darbo autorės nuomone, tokių, geresnių ir palankesnių sąlygų suderinimas profesinės sąjungos nariams gali pernelyg diferencijuoti, atskirti darbuotojus, nesančius profesinėje sąjungoje. Kita vertus, vadovaujantis asociacijų laisvės principu, asmenys gali stoti į profesinę sąjungą ir gauti teikiamas papildomas naudas. Iš to, kas aptarta matyti, kad atstovavimo funkcija persipina su kolektyvinių derybų vedimo funkcija, kadangi kolektyvinių derybų metu šalis, turinti įgaliojimus, reprezentuoja darbuotojams, profesinės sąjungos nariams.

Tam, kad būtų sudaryta kolektyvinė sutartis, kuri tenkintų abiejų šalių interesus, svarbu, jog šalys laikytųsi kolektyvinių derybų principų ir teisių, kaip antai, teisė į teisingą informaciją. Profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio ar jų organizacijos visos reikalingos informacijos, kolektyvinės sutarties sąlygoms formuoti bei pačiai sutarčiai sudaryti.

Kita funkcija, kurią kolektyvinių derybų metu vykdo profesinės sąjungos, yra jurisdikcinė. Ši funkcija apima teisės normų taikymą, taikymo priežiūrą. Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnis papildo aprašymą numatydamas, jog profesinė sąjunga turi visišką teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi įstatymų arba kitų susitarimų, kurie susiję su atstovaujama darbuotojais. Be to, tokia funkcija net įvardijama kaip jurisdikcinė teisė, galiojanti tiek kolektyvinių derybų metu, tiek sudarius kolektyvinę sutartį, kadangi ir sudarius kolektyvinę sutartį, profesinė sąjunga gali kontroliuoti jos vykdymą iš darbdavio pusės. Jurisdikcinė funkcija laikytina kontroliuojamoji ir apsauginė, kadangi atliekant kontrolę, vykdoma ir šalių, subjektų apsauga nuo neigiamų pasekmių ar kitokių neigiamų dalykų bei įtakos.

Kolektyvinių derybų metu, vykstant procesui, profesinės sąjungos gali naudotis organizacine funkcija, kuri yra pačios profesinės sąjungos vidaus santykiuose. Tokia funkcija – teisė pasireiškia per bendravimą su darbdaviu (pavyzdys – pasiūlymų teikimas), kitomis profesinėmis sąjungomis, pačiais darbuotojais ir, žinoma, su valstybės institucijomis. Pavyzdžiui: ekspertų pasitelkimas rengiant kolektyvinės sutarties projektą (čia atsiranda šalių pareiga saugoti derybų metu sužinotą konfidencialią informaciją – Darbo kodekso 189 straipsnio 3 dalis). Vykdamas organizacinę funkciją, profesinės sąjungos

gali organizuoti savo veiklą, taip pat prašyti valstybės įstaigų paramos numatytiems tikslams vykdyti.

Viena iš svarbesnių funkcijų ir teisių tuo pat metu, yra profesinių sąjungų teisė reikalauti darbdavio priimtų sprendimų panaikinimo. Kolektyvinių derybų metu, gali nutikti taip, jog darbdavys, vengdamas sudaryti kolektyvinę sutartį, priims įsakymą ar atliks tam tikrus veiksmus, kurie pažeis profesinės sąjungos narių teises, todėl tokį įsakymą ar veiksmus profesinė sąjunga gali ginčyti. Remiantis Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsniu, tam yra skirtas specialus terminas – 10 dienų. Per šį terminą darbdavys privalo išnagrinėti jam pateiktus reikalavimus. Pažeidus šį terminą arba atsisakius patenkinti reikalavimą, profesinė sąjunga gali kreiptis į teismą.

Darytina išvada, kad profesinė sąjunga yra darbuotojų atstovė kolektyvinėse derybose, kurios pagrindinis tikslas yra ne tik atstovauti profesinės sąjungos narius, darbuotojus bei jų interesus, tačiau ir apginti jų teises, kolektyvinių derybų metu išsiderėti geresnes sąlygas profesinės sąjungos nariams arba – jei taikymo sritis išplėsta – visiems darbuotojams. Pabrėžtina, kad be kolektyvinių derybų vedimo, kolektyvinės sutarties pasirašymo funkcijų, profesinės sąjungos atlieka ir daugiau funkcijų, pavyzdžiui: organizacines, jurisdikcines ir kitas. Visos šios funkcijos numatomos profesinių sąjungų įstatuose bei darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose, tokiuose kaip Darbo kodeksas, profesinių sąjungų įstatymas ir kiti.

2.2.2. Darbdavių atstovai

Išanalizavus darbuotojų atstovus, svarbu pabrėžti ir darbdavių atstovų svarbą. Pažymėtina, kad darbdavys, kaip fizinis asmuo, dalyvaujantis socialinėje partnerystėje, pareigas ir teises prisiima pats. Darbdavio lygmeniu darbdaviui atstovauja juridinio asmens vienasmenis valdymo organas arba įgaliotas asmuo (Darbo kodekso 180 straipsnis). Darbdavys suteikia įgaliojimus atstovui darbo santykiuose – jei asmeniui nėra perduoti tokie įgaliojimai, jis negali priimti sprendimų, kurie keičia darbuotojų teisinę padėtį⁷⁷.

Šakos, teritoriniu ir nacionaliniu lygmenimis darbdavį atstovauja darbdavių organizacijos. Šakos ir nacionaliniu lygmenimis, Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija, atstovauja tokiu atveju, kai įstaigos yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybės arba Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų arba, kai įmonių savininkų teises ir pareigas įgyvendina savivaldybė arba valstybė. Teritoriniu lygiu, kuomet įmonės

⁷⁷ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 524.

yra išlaikomos iš savivaldybių lėšų arba savivaldybė yra įmonės savininkė, jas atstovauja savivaldybės taryba, bet jei įmonės išlaikomos iš Valstybinio socialinio fondo ar kitų fondų lėšų, jas atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba įgaliota įstaiga (Darbo kodekso 181 straipsnis).

Darbdavių organizacija, kaip atstovė, aprašoma Darbo kodekso 182 straipsnyje. Paminėtina, kad pati darbdavių organizacija yra ribotos civilinės atsakomybės juridinis asmuo turintis pavadinimą, įsteigtas pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą⁷⁸. Kadangi darbdavių organizacija yra laikoma asociacija, analogiškai kaip ir kitoms asociacijoms bei organizacijoms, jai yra taikomas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnis, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 87 ir Nr. 98, taip pat Europos žmogaus teisių ir laisvių apsaugos konvencija, Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas, taip pat ir kiti teisės aktai, įtvirtinantys asociacijų veiklą. Organizacija, kuri vienija darbdavius, paprastai neįgyja darbdavių organizacijos statuso tik dėl to, kad jos nariai yra darbdaviai. Kad tokia organizacija būtų laikoma darbdavių organizacija, jos įstatuose arba statute, turi būti apibrėžta atstovavimo kompetencija. Kadangi darbuotojų atstovai veikia laisvai, nepriklausomai, savarankiškai, ši analogija taikoma ir darbdavių atstovams, tai taip pat reiškia, kad darbdavių organizacija savo įstatuose gali nusistatyti stojimo tvarką, tikslus, veiklos teritoriją ir daug kitų sąlygų. Darbdaviai, stojantys į organizaciją, turi atlikti privalomą procedūrą – pasirašyti asociacijos sutartį. Pažymėtina, kad kilus ginčams dėl darbdavių organizacijų teisinio statuso, jie sprendžiami teisme, pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso numatytą tvarką.

Svarbu aptarti darbdavių organizacijos kompetenciją. Pakartotina, kad darbdavių organizacijos ją apibrėžia įstatuose. Viena svarbiausia sąlyga, kuri turi būti nurodoma įstatuose – teisė atstovauti darbdaviams socialinėje partnerystėje. Nepaisant to, Darbo kodekso 183 straipsnis nurodo, kokia kompetencija gali būti priskiriama darbdavių organizacijoms. Remiantis nurodytu straipsniu, darbdavių organizacija kolektyvinėse derybose atlieka šias funkcijas:

1. Dalyvauja kolektyvinėse derybose ir sudaro kolektyvines sutartis;
2. Atstovauja darbdavių organizacijos narių interesams;
3. Turi teisę gauti reikalingą informaciją, kuri yra būtina funkcijoms vykdyti, taip pat teikti pasiūlymus valstybės, savivaldybės institucijoms, profesinėms sąjungoms ar jų organizacijoms socialiniais, darbo ar ekonomikos klausimais;

⁷⁸ Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 25-745.

4. Plėtoja darbdavių organizacijos politiką, taip pat kaupia bei nagrinėja informaciją, kuri susijusi su organizacijos veikla;
5. Informuoja narius dėl esamos situacijos.

Pabrėžtina, kad darbdaviai, darbdavių organizacijos savo įstatuose gali papildomai išplėsti funkcijas. Nurodytas funkcijas taip pat galima sulyginti su tomis, kurias atlieka profesinės sąjungos ar jų organizacijos (atstovavimo, organizacinės, apsauginės funkcijos). Bet kokių atveju, kolektyvinių derybų metu, darbdavio atstovai sieks sudaryti kolektyvinę sutartį, kuri neblogintų darbdavio padėties ir užtikrintų taiką po jos pasirašymo bei ją vykdančią.

2.3. Kolektyvinių derybų procedūros

Kadangi kolektyvinės derybos yra šalių bendravimas, bendradarbiavimas, joms taikoma speciali procedūra, vykdoma siekiant šalis vienijančio sprendimo – kolektyvinės sutarties sudarymo. Kolektyvinių derybų tvarką įtvirtina Darbo kodekso 188 straipsnis.

Kolektyvinių derybų eiga yra tokia, kokią suderina pačios šalys. Tai reiškia, kad yra tam tikri formalumai, tačiau pačioms šalims paliekama nuspręsti dėl detalesnės derybų eigos. Vadinasi, šalys į pagalbą gali pasitelkti tam tikros srities ekspertus, specialistus, kad būtų paaiškinti specifiniai klausimai ir panašiai. Vadovaujantis Darbo kodekso 188 straipsniu kolektyvinės derybos prasideda nuo raštiško prisistatymo kitai šaliai. Prisistatanti šalis privalo pateikti suformuotus reikalavimus, kolektyvinės sutarties nuostatas, kurių ši siekia. Tačiau, siūlomos sąlygos negali būti paremtos politiniais motyvais arba susijusios su individualiu asmeniu. Šalis, gavusi pasiūlymą, yra įpareigota ne vėliau kaip per keturiolika dienų raštu pateikti atsakymą dėl kolektyvinių derybų įsitraukimo, atsakyme nurodyti atstovus, kurie dalyvaus kolektyvinėse derybose.

Kolektyvinės derybos laikomos pradėtomis kitą dieną po to, kai pasiūliusi šalis gavo atsakymą. Jei šalys visgi nesusitarė dėl kolektyvinių derybų pradžios, derybos turi įvykti ne vėliau kaip per septynias dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos (Darbo kodekso 188 straipsnio 6 dalis). Pastebėtina, kad nė viena šalis negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose, tačiau to negalima laikyti prievarta, kadangi pačioje eigoje šalys gali taip ir nepasiekti bendro konsensuso.

Įprasta, kad derybos vyksta ir tiesioginių susitikimų metu. Pačiame pirmame susitikime šalys sutaria dėl kolektyvinių derybų eigos: numato derybų pradžią, jos trukmę, kolektyvinių derybų tvarką, organizacinius klausimus, susitaria dėl informacijos, kuri yra būtina kolektyvinės sutarties projektui parengti, taip pat ir dėl kitų klausimų. Suprantama,

kad kolektyvinių derybų paskutinis taškas yra kolektyvinės sutarties pasirašymas arba neigiama pabaiga. Minėtina neigiama pabaiga laikoma, kuomet šalis pasirašo nesutarimų protokolą arba, kai viena šalis praneša, kad pasitraukia iš derybų, tačiau argumentų, kodėl pasitraukia iš kolektyvinių derybų, šalis pateikti neprivalo.

Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, pasikeitus reglamentavimui, įvyko pokytis, dėl kurio buvo derintos naujosios kolektyvinės sutartys, tačiau žvelgiant į kolektyvinių sutarčių registrą matyti, kad kolektyvinių sutarčių Lietuvoje nėra tiek jau ir mažai. Visgi, kodėl kolektyvinės derybos daug aktyviau nevyksta įmonėse, konkrečiai nėra aišku, bet gali būti išskiriami šie atvejai:

1. Įmonėse nėra profesinių sąjungų;
2. Tikrų kolektyvinių derybų nebuvimas⁷⁹.

Įprastai, pačių profesinių sąjungų gali nebūti dėl kelių priežasčių, kurios gali būti susijusios su finansiniais trūkumais, žinių, gebėjimų derybose nebuvimu. Tai sąlygoja ir derybų nebuvimą. Pačiose derybose profesinės sąjungos susiduria su tokiais sunkumais, kaip reikiamos informacijos kolektyvinei sutarčiai sudaryti trūkumas, darbdavio pasyvumas bei nepakankamas derybų proceso reglamentavimas⁸⁰.

Nors Darbo kodeksas įsigaliojo tik 2017 metais, tačiau teismus jau yra pasiekę ginčai dėl kolektyvinių derybų, jų proceso.

Kauno apygardos teisme, buvo nagrinėjama byla dėl to, kad darbdavys nesutiko pradėti kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Darbovietėje jau yra sudaryta kolektyvinė sutartis, kuri yra taikoma visiems darbuotojams, todėl pirmos instancijos teismas pasakė, kad atsakovas (darbdavys) neatsisakė sudaryti naujos kolektyvinės sutarties, o tam tiesiog nėra pagrindo vesti derybų, kadangi darbovietėje yra galiojanti kolektyvinė sutartis. Teismas pažymi, kad atsižvelgus į tą faktą, kad yra galiojanti kolektyvinė sutartis, teismas neturi jokio pagrindo įpareigoti darbdavį derėtis dėl kolektyvinės sutarties bei ją sudaryti, kadangi galioja sutarčių laisvės principas. Sutarčių laisvės principas būtent ir reiškia, kad šalis savo nuožiūra gali nusistatyti tarpusavio teises, pareigas bei niekas negali įpareigoti sudaryti kolektyvinę sutartį arba drausti tai daryti. Bet kokių atveju, jei teismas ir įpareigotų atsakovą derėtis, tai nereikštų, kad kolektyvinė sutartis bus sudaryta. Reikšminga paminėti tai, kad Darbo kodeksas nenumato, jog darbuotojui gali būti taikomos dvi kolektyvinės sutartys: viena – galiojanti visiems

⁷⁹ BLAŽIENĖ, I.; KASILIAUSKAS, N.; ir GUOBAITĖ – KIRSLIENĖ, R. Lithuania: will new legislation increase the role of social dialogue and collective bargaining? *Collective Bargaining in Europe: towards an endgame* / edited by Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington. Brussels: European Trade Union Institute, vol. 2, 2019, p. 384.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 390.

darbuotojams, kita – tik profesinės sąjungos nariams. Jei darbovietėje būtų sudarytos dvi kolektyvinės sutartys, atsirastų dviprasmybių, nestabilumo individualiuose santykiuose. Pažymėtina, kad profesinė sąjunga nepasinaudojo teise dalyvauti pirmosios kolektyvinės sutarties kūrimo procese. Ieškovė (profesinė sąjunga), turėjo galimybę inicijuoti derybas dar iki pirmosios kolektyvinės sutarties svarstymo ir prisijungti prie kitos profesinės sąjungos – taip siekti bendros kolektyvinės sutarties, kuri tenkintų visų interesus. Tačiau, kodėl ieškovė nepasinaudojo tokia galimybe, atsakovui nėra aišku. Kadangi šioje byloje taip pat buvo keliamas klausimas dėl ginčo nagrinėjimo teisme, pirmosios instancijos teismas atsisakė priimti ieškinį Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 137 straipsnio 2 dalies 1 punkto pagrindu, o apeliacinis teismas perdavė bylą pirmosios instancijos teismui nagrinėti iš naujo. Buvo nustatyta, jog profesinė sąjunga kreipėsi į darbo ginčų komisiją⁸¹.

Apibendrinant galima teigti, kad kolektyvinės derybos yra derybos tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų arba šių organizacijų, dėl tam tikro bendro tikslo, kolektyvinės sutarties sudarymo. Kolektyvinės derybos taip pat įvardijamos kaip teisė, kuria gali naudotis tik ypatingi subjektai – darbdaviai ir profesinės sąjungos ar jų organizacijos. Laikydamosi kolektyvinių derybų principų, šalys gali sklandžiai derėtis dėl vienijančio tikslo. Darbo kodeksas numato tokius kolektyvinių derybų reguliavimus, kaip antai: pranešimas apie norimų kolektyvinių derybų inicijavimą su pateikiamais reikalavimais, taip pat tai, kad kita šalis per keturiolika dienų turi pateikti atsakymą dėl įsitraukimo į kolektyvines derybas. Be to, turi būti laikomasi Darbo kodekse numatyto reguliavimo dėl kolektyvinių derybų pradžios: jos laikomos pradėtomis kitą dieną po atsakymo gavimo, o nesutarus kitaip, turi būti pradėtos per septynias dienas nuo kolektyvinių derybų pirmos dienos. Pabrėžiama, kad kita derybų eiga nėra imperatyvai reguliuojama, todėl šalys gali pačios numatyti kolektyvinių derybų tvarką.

⁸¹ Kauno apygardos Civilinių bylų skyriaus teisėjas Mindaugas Šimonis. 2019 m. rugpjūčio 27 d. nutartis civilinėje byloje *Kauno transporto įmonių darbuotojų profesinė sąjunga v. UAB „Kauno autobusai“*, Nr. 2S-1369-773/2019.

3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TEISINĖ PRIGIMTIS

3.1. Kolektyvinės sutarties samprata, rūšys, šalys ir turinys

Kolektyvinės derybos vykdomos siekiant sudaryti kolektyvinę sutartį, todėl pirmiausia svarbu įvardyti, kas yra kolektyvinė sutartis. Vadovaujantis Darbo kodekso 190 straipsniu, kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp specialių subjektų (profesinės sąjungos ar jų organizacijos ir darbdavio ar jų organizacijos) dėl specifinių sąlygų (šalių teisių, pareigų, atsakomybės ir kita). Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 įvardija kolektyvinės sutarties sąvoką: tai rašytiniai susitarimai tarp darbdavio, darbdavių grupės, darbdavių organizacijos (–ų), darbuotojų organizacijų, jei tokių organizacijų nėra – tarp darbuotojų, kurie yra tinkamai išrinkti ir įgalioti pagal teisės aktus⁸². Remiantis tokiu apibrėžimu, kolektyvinės sutarties teisinė padėtis yra dvejopa: pirma, kolektyvinė sutartis laikoma norminiu aktu, kuris įtvirtina lokalias normas, antra – ji laikoma susitarimu tarp šalių⁸³. Teisės doktrinoje, nurodomos teisės normos ir sutarties teorijos. Teisės normos teorija teigia, kad kolektyvinė sutartis yra teisėkūros rezultatas. Ši teorija taip pat grindžiama tikėjimo norminio pobūdžio aktu teorija, kuri numato, kad visuomenė tiki, jog kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos sąlygos įgauna privalomąjį pobūdį. Kita – sutartinė teorija teigia, kad nustatytos sąlygos nėra visuotinos ar universaliai taikomos. Tai reiškia, jog sudarant kolektyvinę sutartį jau buvo remiamasi tam tikromis normomis, todėl tos sąlygos, kurios įtvirtintos kolektyvinėje sutartyje, negali būti laikomos savarankiškais normomis⁸⁴. Teiginiui, kad kolektyvinė sutartis yra norminis aktas, pritaria A. Vaišvila. Jo nuomone, kolektyvinei sutarčiai yra būdinga:

1. Bendrojo pobūdžio taisyklės;
2. Savarankiškumas;
3. Bendri interesai;
4. Šalių lygiateisiškumas;
5. Šalių susitarimas dėl visų aspektų;
6. Atsakomybės prisiėmimas už savo veiksmus;

⁸² 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 11 d.]. Prieiga internete: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091>.

⁸³ PETRYLAITĖ, D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008. p. 57.

⁸⁴ SUGENO, K.; KANOWITZ, L. Japanese Employment and Labour Law. p. 580-581. Iš *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Sudarytojas R. Krasauskas. Vilnius. 2009, p. 105-106.

7. Sutarties užtikrinimas teisinėmis prievolėmis⁸⁵.

Kalbant apie kolektyvinę sutartį, kaip apie norminį aktą, N. Kasiliauskas išskiria šiuos požymius:

1. Kolektyvinę sutartį turi priimti įgalioti darbdavių ir darbuotojų atstovai;
2. Kolektyvinė sutartis priimama po kolektyvinių derybų;
3. Kolektyvinė sutartis yra laikino veikimo norminis aktas;
4. Kolektyvinė sutartis atlieka ypatingą vaidmenį darbo santykiuose, jų reguliavime;
5. Kolektyvinėje sutartyje numatytų teisių apsaugą vykdo atitinkamos institucijos⁸⁶.

Teismų praktikoje, taip pat yra apibrėžiama kolektyvinės sutarties sąvoka. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas apibrėžė kolektyvinę sutartį nuroydamas, kad tai yra rašytinis susitarimas, kuris parengtas laikantis įstatyme nustatytos tvarkos. Tokį susitarimą per atstovus sudaro darbdavys ir darbuotojai, o pačią kolektyvinę sutartį sudaro informacinės, prievolinės, organizacinės ir norminės sąlygos. Teismas pažymi, kad tokios sutarties tikslas yra sudaryti sąlygas, kurios būtų geresnės, naudingesnės nei numato įstatymai⁸⁷.

Panašų kolektyvinės sutarties apibrėžimą, koks yra numatytas galiojančiame Darbo kodekse, pateikia ir Ispanijos teisės profesoriai A. Martin, F. Rodriguez – Sanudo, J. Garcia. Jie įvardija kolektyvinę sutartį kaip rašytinį susitarimą dėl darbo sąlygų tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio⁸⁸. Turkijos teisės profesoriaus E. Ince kolektyvinės sutarties apibrėžimas yra praktiškai analogiškas nurodytajam Darbo kodekse. Pažymėtina, kad autorius taip pat papildomai išskiria ir kolektyvinės sutarties bruožus: kolektyvinė sutartis yra *sui generis* privatinės teisės sutartis, kolektyvine sutartimi reguliuojamos įvairios sąlygos, tokios, kaip darbo valandos, atostogos, darbo užmokesčio sudedamosios dalys, šalių teisės ir pareigos, atstovavimo klausimas ir kitos reikšmingos sąlygos⁸⁹.

Greta nurodytų autorių, I. Nekrošius taip pat išskiria kolektyvinės sutarties savybes:

1. Kolektyvinės sutarties pagalba galima lengviau ir lanksčiau reaguoti į rinkos ir gamybos padėties pokyčius;

⁸⁵ VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 244. Iš *Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu*. Sudarytojas R. Krasauskas. *Jurisprudencija*, 1(103), 2008, p. 39.

⁸⁶ KASILIAUSKAS, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius. Trišalės tarybos sekretoriatas. 2006, p. 92.

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje J.S. v. SĮ Vilniaus miesto būstas, Nr. E3K-3-211-248/2016.

⁸⁸ MARTIN, A.; RODRIGUEZ – SANUDO, F.I GARCIA, J. Derecho del Trabajo, 23rd Ed. Madrid: Tecnosp. 2014, p.359. Iš *The collective labour agreement as a key tool for driving corporate social responsibility: banking sector analysis*. Sudarytojai J.M. Biedma – Ferrer, M. Lopez – Fernandez., P.M. Romero – Fernandez., Cuadernos de Gestión Vol. 17 - N° 2, 2017, p. 142.

⁸⁹ İNCE, E. Toplu Pazarlık Hukuku (C. 3, Ser. 2). İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları 1985. Iš *Benefiting from the collective labor agreement in Turkish collective bargaining system*. Sudarytojas A. Mehmet Saim. International Journal of Commerce and Finance, Vol. 2, Issue 2, 2016, p. 63 - 64.

2. Kolektyvinės sutartys parodo socialinės partnerystės šalių jėgas, jų santykį;
3. Kolektyvinės sutartys daro įtaką įstatymams, tai yra, tam tikrų kolektyvinės sutarties sąlygų įtvirtinimas įstatymuose;
4. Profesinės sąjungos turi visas galimybes siekti, kad jų derinamose kolektyvinėse sutartyse būtų įrašytos kuo naudingesnės sąlygos ir garantijos darbuotojams nei numato įstatymai⁹⁰.

Darant išvadą iš nurodytų sąvokos apibrėžimų laikytina, kad kolektyvinė sutartis yra viena iš formų, kuri reguliuoja darbo santykius nustatant sąlygas šalims, kurių šios turi laikytis. Vadinasi, kolektyvinė sutartis negali būti nukreipta tik į vieną šalį, todėl teisės ir pareigos nustatomos tiek darbuotojų atstovams, tiek ir darbdavių atstovams.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad kolektyvinė sutartis iš esmės atlieka tokias pagrindines užduotis: pirma – apsaugo šalį nuo kitos netinkamo elgesio, antra – leidžia šalims keisti kolektyvinę sutartį, atsižvelgiant į pokyčius versle, rinkoje taip keičiant šalių santykius (užpildant teisės aktų spragas), nustatant reglamentavimą pačioje kolektyvinėje sutartyje. Trečia – reguliuoja darbo sąlygas taikant kolektyvines sutartis⁹¹.

Pažymėtina, kad remiantis Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalimi, kolektyvinė sutartis laikoma darbo teisės šaltiniu, kuriam būdinga tai, jog kolektyvinių derybų metu darbuotojų atstovai kolektyvinėje sutartyje siekia suderinti kuo geresnes, naudingesnes darbo sąlygas, garantijas atstovaujamesiems. Taigi tai aiškintina, kaip kolektyvinės sutarties apsauginė funkcija: įtvirtintos normos įpareigoja darbdavį jų laikytis, kitaip kyla numatytos pasekmės. Greta apsauginės funkcijos, šioms sutartims priskiriama ir normų kūrimo funkcija, kuri pasireiškia kaip sąlygų kūrimas bei reguliacinė funkcija – suvokiama kaip šalių pareigų atlikimo reguliavimas.

Kolektyvines sutartis galima skirstyti pagal terminus, dalyką bei kitas sąlygas ir požymius, tačiau, tai nėra išskirtinai reikšmingas skirstymas, kadangi pats įstatymo leidėjas nurodo kolektyvinių sutarčių rūšis Darbo kodekso 191 straipsnyje. Tokios rūšys yra:

1. Nacionalinio lygmens kolektyvinė sutartis;
2. Teritorinio lygmens kolektyvinė sutartis;
3. Šakos lygmens kolektyvinė sutartis;
4. Darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis;
5. Darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis.

⁹⁰ NEKROŠIUS, I., Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė*, Nr. 33(1), 1999. Iš *Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos*. Sudarytojas R. Krasauskas. *Jurisprudencija*, t. 40(32), 2003, p. 27.

⁹¹ NEKROŠIUS *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 118.

Toks kolektyvinių sutarčių skirstymas pagal lygmenis yra aktualus dėl taikymo asmenims. Pažymėtina, kad galiojant senajam – 2002 m. Darbo kodeksui, buvo įtvirtintos keturios kolektyvinių sutarčių rūšys:

1. Nacionalinio lygmens;
2. Šakos lygmens;
3. Teritorinio lygmens;
4. Įmonės lygmens.

Taigi matyti, kad naujajame Darbo kodekse įvestas pakeitimas dėl įmonės lygmens, pakeičiant jį į darbdavio arba darbovietės lygmenį. Atsiranda galimybė sudaryti kolektyvinę sutartį darbovietės lygmeniu, tuo pat metu nesaistant pavyzdžiui kito filialo ar padalinio, kuriam vadovauja tas pats darbdavys. Dabartiniame Darbo kodekse nurodyti darbdavio ir darbovietės lygmenys yra patys lanksčiausi bei labiausiai paplitę tarp kolektyvinių sutarčių sudarymo lygmenų. Lankstumą, paprastumą pagrindžia tai, kad įprastai darbovietėje sutartį sudaro profesinė sąjunga ir darbdavys, o pačios derybos yra pakankamai nesudėtingos bei operatyviai baigiamos. Vadinasi, galima susitarti ir dėl daugiau palankių sąlygų. Galima būtų teigti, kad kuo aukštesnio lygmens kolektyvinė sutartis tuo derybos dėl kolektyvinės sutarties yra sudėtingesnės, nes skiriasi ne tik šalys, bet ir subjektai, kuriems ta kolektyvinė sutartis taikytina.

Minėta, kad atitinkamai pagal lygius kolektyvinėse derybose ir pasirašant kolektyvines sutartis, gali skirtis šalys. Kaip šiame darbe jau buvo rašyta apie kolektyvinių derybų šalis, tokia išskirtinė teisė vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis priskiriama tik vienam darbuotojų atstovui – profesinei sąjungai ar jų organizacijai, iš darbdavių pusės – pačiam darbdaviui ar jų organizacijai. Detalizuojant, pagal Darbo kodekso 192 straipsnį, pasakytina, kad nacionaliniame, teritoriniame ir šakos lygmenyse, kolektyvines derybas veda ir kolektyvinę sutartį pasirašo profesinių sąjungų organizacija (–os) ir darbdavių organizacija (–os). Darbdavio lygmenyje, šalys yra profesinė sąjunga ir darbdavys, tad matomas subjektų rato susiaurėjimas. Jei darbdavio lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, jos gali sudaryti jungtinę profesinių sąjungų atstovybę ir taip dalyvauti kolektyvinėse derybose bei pasirašant kolektyvinę sutartį. Tačiau, toks įtvirtinimas nėra imperatyvus, jei profesinės sąjungos nenori jungtis, jos gali derinti atskiras kolektyvines sutartis. Kaip buvo minėta, atstovybė nėra reglamentuojama ir čia galėtų kilti klausimas, kaip pasirašyti sutartį, jei atstovybė nėra laikoma šalimi. Toks aspektas turi būti aptartas atstovybės sutartyje, jei ji visgi nebūtų laikoma šalimi, tuomet kiekvienos profesinės

sąjungos valdymo organas turėtų nuspręsti dėl kolektyvinės sutarties, jos sudarymo⁹². Darbo kodekso 188 straipsnio (Kolektyvinių derybų tvarka) skirtumas nuo šio kodekso 192 straipsnio (Kolektyvinių sutarčių šalys) yra toks, kad prie tvarkos nurodoma, jog darbdavio lygmeniu profesinės sąjungos nesant, visuotinis darbuotojų susirinkimas gali įpareigoti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl kolektyvinės sutarties, tačiau straipsnyje apie šalis, to nėra numatyta.

Pereinant prie paties kolektyvinių sutarčių turinio svarbu pasakyti, kad čia galioja *in favorem* principas. Principas reiškia tai, kad šalys taip pat gali susitarti dėl kolektyvinės sutarties sąlygų, kurios būtų naudingesnės šalims nei numato įstatymai (negalima susitarimais bloginti darbuotojų padėties, išskyrus įstatyme numatytus atvejus), kai, tuo tarpu, teisės aktuose darbo sąlygos yra reglamentuotos minimaliai. Privaloma nurodyti, kokios sąlygos vyrauja kolektyvinėse sutartyse. D. Petrylaitė įvardija keturias sąlygų rūšis: normines, prievolinių, organizacines, informacines. Norminės sąlygos – tai normos, kurios nustato darbo sąlygas ir jų privalo laikytis sutarties šalys, subjektai. Prievolinės sąlygos – tai tam tikri įsipareigojimai, kurie turi prievolės pobūdį. Organizacinės sąlygos – tai tokios sąlygos, kurios numato kolektyvinės sutarties keitimus, papildymus, vykdymą ir atsakomybę. Informacinės sąlygos – tai sąlygos, kurios kartoja normas, esančias teisės aktuose⁹³.

Remiantis Darbo kodekso 193 straipsnio 4 dalimi, nacionalinio, teritorinio, šakos lygmens kolektyvinėse sutartyse galima sulygti dėl tokių sąlygų, kaip:

1. Darbo užmokestis darbuotojams;
2. Darbuotojų sveikata ir sauga;
3. Darbuotojų profesinis mokymas, jų užimtumas ir perkvalifikavimas;
4. Kolektyvinių ginčų išvengimas naudojantis socialinės partnerystės rėmimo priemonėmis;
5. Kolektyvinės sutarties keitimas, pildymas, galiojimas, vykdymo kontrolė (tvarka, sistema);
6. Kiti svarbūs klausimai susiję su darbo, socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis.

Darbdavio ir darbovietės lygmenyse, taip pat yra numatyta, dėl kokių sąlygų gali susitarti šalys (Darbo kodekso 193 straipsnio 5 dalis):

1. Darbo sutarčių sudarymas, pakeitimas ir nutraukimas;
2. Darbo užmokestis;

⁹² DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 540.

⁹³ PETRYLAITĖ, D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 59 - 60.

3. Darbo ir poilsio laikas;
4. Darbuotojų sveikatos ir saugos priemonės;
5. Informavimas, konsultavimas ir sąlygos susijusios su darbuotojų atstovų dalyvavimu, kuomet darbdavys priima sprendimus;
6. Kolektyvinės sutarties vykdymas ir jo kontrolė, keitimas, pildymas, galiojimas;
7. Šalių tarpusavio informavimas;
8. Kitos ekonominės, socialinės ir darbo sąlygos, pavyzdžiui dėl teikiamos paramos susirgus ar dėl atostogų grafikų sudarymo.

Pažymėtina, kad Darbo kodekse 193 straipsnio 4 ir 5 dalyje nurodytos sąlygos yra rekomendacinės. Tai reiškia, kad šalys neprivalo visų nurodytų sąlygų nurodyti kolektyvinėse sutartyse.

Kaip pavyzdį analizuojant kolektyvines sutarties nuostatas, jų rūšis, darbo autorė pateikia UAB „LITGRID Power Link“ kolektyvinę sutartį Nr. PV3–94. Šioje kolektyvinėje sutartyje, kaip norminės normos yra nurodomos:

1. 35 sutarties punktas. Atsižvelgiant į tai, kad Bendrovė yra energetikos veiklos srities įmonė, nacionaliniam saugumui ir valstybei ir jos ūkiui strategiškai svarbi įmonė, vadovaujantis Darbo kodekso 121 straipsniu, šioje Sutartyje nustatomi darbo laiko ir poilsio laiko ypatumai <...>. Remiantis tuo, matyti, kad nustatomas darbo laikas, jo normos tam tikrais atvejais, pavyzdžiui avarijos metu, tai yra – nustatoma darbo laiko sąlyga.
2. 16 sutarties punktas. Darbo užmokesčio sandara ir sąlygos kaip yra mokama. Atsižvelgiant į tai, kad darbo užmokestis yra viena iš darbo sąlygų, ši sąlyga vertintina kaip norminė, kurią, šiuo atveju įsipareigoja laikytis darbdavys.

Prievolinės sąlygos yra šios:

1. 7 sutarties punktas: Darbo sutartimi Darbdavys įsipareigoja darbuotojui teisingai ir konkurencingai atlyginti už Bendrovės naudai atliekamą darbo funkciją, Bendrovės misijos ir strategijos įgyvendinimą, o darbuotojas įsipareigoja tinkamai ir efektyviai atlikti darbo funkciją, nukreiptą į Bendrovės misijos ir strategijos įgyvendinimą. Pažymėtina, kad tai iš pirmo žvilgsnio yra bendro pobūdžio norma, kuri yra laikoma savaimė suprantama: už darbą yra mokamas darbo užmokestis, tačiau formuluotėje esantis žodis *įsipareigoja* rodo, kad yra įtvirtinamas įsipareigojimas – prievolė atlikti nurodytus mokėjimus ir atlikti darbo funkcijas.
2. 24 sutarties punktas. Bendrovė, solidarizuodamasi su darbuotojais, skiria materialinę pagalbą išvardytais atvejais: mirus darbuotojui, mirus darbuotojo sutuoktiniui, vaikui, tėvams, gimus vaikui ir kitais atvejais. Akivaizdu, kad tokia

prievolinė norma suteikia finansinę naudą, paramą darbuotojui, kuriam taikoma ši kolektyvinė sutartis.

Be aukščiau nurodytų sąlygų, taip pat yra organizacinės sąlygos:

1. 60 sutarties punktas. Sutartis pasibaigia, pasibaigus 4 metų Sutarties galiojimo terminui, sutartį nutraukus vienašališkai vienos iš šalių iniciatyva.
2. 61 sutarties punktas. Atskirus Sutarties straipsnius ir jos priedus Sutarties galiojimo laiku raštišku susitarimu keičia ir papildo Sutarties šalių atstovai, o tokie pakeitimai ir papildymai įsigalioja juos patvirtinus visuotiniam Bendrovės darbuotojų susirinkimui.

Informacinės sąlygos:

1. 57 sutarties punktas. Profesinės sąjungos komiteto ir kontrolės komisijos nariams Darbdavys sudaro sąlygas darbo laiku dalyvauti derybose, profesinių sąjungų susirinkimuose, konferencijose, posėdžiuose, kursuose, tvarkyti kitus būtinus Profesinės sąjungos reikalus už tą laiką mokant darbo užmokestį. Tokia kolektyvinės sutarties norma yra sąlyginai panaši į Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalį, kuri įtvirtina tai, kad darbuotojų atstovai pareigas atlieka darbo metu ir tuo laikotarpiu yra paliekamas vidutinis darbo užmokestis.
2. 47 sutarties punktas. Darbdavys Profesinės sąjungos komitetui leidžia nemokamai naudotis darbo patalpomis, komunalinėmis paslaugomis, patalpomis inventoriui laikyti, baldais, fiksuoto ryšio telefonu, kompiuterine technika ir jos aptarnavimu, o atskiru susitarimu – transporto paslaugomis, taip pat skiria patalpas rengti susirinkimus, konferencijas, užtikrina dokumentų spausdinimą ir dauginimą, teikia korespondencijos išsiuntimo paslaugas. Pažymėtina, kad nurodyta kolektyvinės sutarties sąlyga praktiškai atitinka Darbo kodekso 167 straipsnį, kuriame nurodomos darbuotojų atstovų veiklos garantijos, todėl tokia sąlyga laikytina informacine⁹⁴.

Sudarant kolektyvines sutartis privaloma vadovautis keliais principais, kurie buvo paminėti prie kolektyvinių derybų, tai: teisingumo, sąžiningumo, protingumo principai. Kadangi tai yra fundamentalūs principai, išimčių, leidžiančių jų netaikyti derinant kolektyvinės sutarties sąlygas ir jas taikant, nenumatyta.

Vadovaujantis Darbo kodekso 193 straipsniu, kolektyvinėse sutartyse, kurios yra sudaromos nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, galima nukrypti nuo imperatyvų (*in*

⁹⁴ UAB „LITGRID Power Link“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-94. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 05 d.]. Prieiga internete: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/kolektyv%20sut2018%2004%2004.pdf>>.

peius principas), jei tai leidžia kolektyvinė sutartis ir jei yra pasiekiamas darbuotojų ir darbdavio konsensusas, tačiau negali būti pažeidžiamas maksimalus darbo laikas, minimalus poilsio laikas, taip pat negalima pažeisti taisyklių, susietų su darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliu darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga, sveikata, lyčių lygybe bei nediskriminavimu. Jei kyla teisės ginčas dėl kurio nors iš aukščiau minėtų aspektų, turi būti nustatoma, ar kolektyvinės sutarties sąlygos neprieštarauja Darbo kodeksui ar interesų pusiausvyrai, prieštaravimo atveju, kolektyvinės sutarties sąlyga negali būti taikoma. Vietoje prieštaraujančios sąlygos bus taikoma Darbo kodekse ar kitame teisės akte įtvirtinta taisyklė. Kadangi nurodyti nukrypimai darbdavio ir darbovietės lygmenyje negalimi, manytina, toks reguliavimas iš tiesų riboja šalių derybas įspraudamas šalis į tam tikrus rėmus⁹⁵.

Remiantis tuo, kas yra išdėstyta, matyti, kad kolektyvinė sutartis yra susitarimas tarp socialinės partnerystės šalių – profesinės sąjungos ar jų organizacijos (–ų) ir iš kitos pusės – darbdavio ar jų organizacijos (–ų). Kadangi kolektyvines sutartis galima vykdyti nacionalinio, teritorinio, šakos, darbdavio ir darbovietės lygmenimis, tai skatina plėsti derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo. Pažymėtina, kad kolektyvinė sutartis atlieka tokias funkcijas kaip: apsaugos, normų kūrimo ir reguliacinę. Žvelgiant į sąlygas kolektyvinėse sutartyse, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nacionaliniame, teritoriniame ir šakos lygmenyje, galima nukrypti nuo imperatyvų, kai tai sulygta kolektyvinėje sutartyje arba šalys yra pasiekusios konsensuą (išskyrus Darbo kodekse numatytas išimtis). Skirstant pačias normas, yra įvardijamos šios: prievolinės, norminės, organizacinės ir informacinės. Pati kolektyvinė sutartis reikšminga kolektyviniams santykiams tuo, kad suteikia lankstumo, be to, pati sutartis yra sudaroma vadovaujantis laisva valia. Darytina išvada, kad kolektyvinė sutartis bus reikšminga tiek, kiek bus aktyvios kolektyvinės sutarties šalys, kiek jos laikysis sutartyje esančių sąlygų.

3.2. Kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka

Kaip aprašyta ankstesnėse darbo dalyse, kolektyvinė sutartis yra kolektyvinių derybų rezultatas, tačiau egzistuoja ir tam tikros sutarčių sudarymo ir registravimo tvarkos taisyklės.

Kolektyvinės sutarties sudarymas ir registravimas įstatyminiu lygmeniu įtvirtintas Darbo kodekso 195 straipsnyje. Vienas svarbesnių aspektų yra tai, kad kolektyvinė sutartis

⁹⁵ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 550.

sudaroma raštu, bent dviem egzemplioriais (kiekvienai šaliai po vieną), o tokio reikalavimo nesilaikant, kolektyvinė sutartis yra laikoma negaliojančia. Suprantama, kad kolektyvinė sutartis gali turėti priedus, papildymus bei pataisymus, jie laikytini sudedamąja kolektyvinės sutarties dalimi ir turi tokią pačią galią. Kaip ir minėta, kolektyvinę sutartį pasirašo šalių atstovai, profesinė sąjunga ar jų organizacija ir darbdavys ar jų organizacija. Esant poreikiui, šalys gali atnaujinti kolektyvinę sutartį. Tokiu atveju, vadovaujantis nurodyto straipsnio 2 dalimi, šalys turi pradėti kolektyvines derybas likus mažiausiai dviem mėnesiams iki kolektyvinės sutarties galiojimo pabaigos. Svarbu tai, jog visos galiojančios kolektyvinės sutartys turi būti registruojamos ir skelbiamos kolektyvinių sutarčių registre. Tokios registracijos tikslas yra pavišinti kolektyvinių sutarčių turinį, galiojimą ir kitus aspektus, toks pavišinimas taipogi rodo skaidrumą. Kolektyvinių sutarčių pavišiniu yra palengvinamas darbas institucijų, atsakingų už stebėseną, statistikos vedimą, todėl tokia norma Darbo kodekse, darbo autorės nuomone, vertintina palankiai. Pažymėtina, kad Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos apraše nėra numatytas privalomas kolektyvinių sutarčių registravimas, todėl registre nėra kontroliuojama tai, kas parašyta kolektyvinių sutarčių turinyje⁹⁶. Vadovaujantis Darbo kodekso 195 straipsnio 5 dalimi, užregistruoti sutartį yra numatytas dvidešimties dienų terminas, teisę ir pareigą tai atlikti turi profesinė sąjunga ar jų organizacija. Jei profesinė sąjunga ar jų organizacija tokios sutarties neįregistruoja, teisė pereina darbdaviui ar jų organizacijai.

Kadangi kolektyvinei sutarčiai suteikiama įstatyminė galia, svarbu stebėti, kontroliuoti kaip ši yra vykdoma. Šalys privalo laikytis sąlygų, esančių kolektyvinėje sutartyje, todėl galioja *pacta sunt servanda* principas. Pažymėtina, kad kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja pačios šalys, tai įvardintina kaip nevalstybinė kontrolė. Tačiau, tam tikrais atvejais gali būti vykdoma ir valstybinė kontrolė, tai reiškia, kad kontrolę, priežiūrą atlieka įgaliotos institucijos, be to, priežiūrą gali atlikti ir ginčus nagrinėjančios institucijos. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 5 straipsnyje yra įvardyta valstybinės darbo inspekcijos veikimo sritis – norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencijos vykdymas. Vadinasi, valstybinė darbo inspekcija gali stebėti, kontroliuoti kolektyvinės sutarties vykdymą⁹⁷. Šalys turi pareigą dalytis reikiama informacija dėl kontrolės, priežiūros vykdymo. Šiam tikslui Darbo kodekso 201 straipsnio 2 dalyje nurodytas vieno mėnesio terminas. Per tokį laikotarpį nuo prašymo pateikimo, šalis turi pateikti reikiamą informaciją, bet tuo pačiu, šalys kolektyvinėje sutartyje gali sutarti,

⁹⁶ Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. liepos 29 d. įsakymu Nr. A1-334. TAR, 2017, Nr. 11114.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585.

kaip bus vykdoma kolektyvinės sutarties vykdomo kontrolė, numatyti ir atsiskaitymus. Ginčai, kylantys dėl kolektyvinės sutarties, sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka (Darbo kodekso 202 straipsnis).

Iš to, kas išdėstyta aukščiau matyti, kad sudarant kolektyvinę sutartį privaloma laikytis oficialumo. Tai yra, sutartį privaloma sudaryti tokiu egzempliorių skaičiumi, kiek yra šalių, taip pat, sutartis privalo būti rašytinė ir sudaryta bei pasirašyta įgaliotų asmenų. Svarbu laikytis ir taisyklių, kurios nustato kolektyvinės sutarties pakeitimo, papildymo tvarką. Sudarytą kolektyvinę sutartį privalu pavišinti kolektyvinių sutarčių registre tam, kad būtų įtvirtintas skaidrumas ir atitinkamos įstaigos galėtų atlikti kontrolę, priežiūrą bei vesti statistiką. Nurodyta kolektyvinių sutarčių priežiūra yra vykdoma dvejopai: pirma – kaip nevalstybinė priežiūra, kurią atlieka pačios šalys, antra – kaip valstybinė priežiūra, kurią atlieka įgaliotos valstybinės institucijos. Todėl akivaizdu, kad tinkamai sudaryta bei įregistruota kolektyvinė sutartis, įgauna privalomumą šalims, kitaip tariant, taikomas *pacta sunt servanda* principas. Jei šalys sudarydamos kolektyvinę sutartį nesilaiko nustatytų taisyklių, sutartis laikoma negaliojančia.

3.3. Kolektyvinių sutarčių galiojimas, taikymas ir nutraukimas

Kadangi kolektyvinė sutartis yra lokalinis norminis aktas, įtvirtinantis teises, pareigas ir atsakomybę, jo galiojimui, taikymui, papildymui, nutraukimui ir atsakomybei yra taikomos tam tikros taisyklės.

Pirmiausia, kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo šalių pasirašymo momento arba nuo kitos šalių sutartos datos. Pagal Darbo kodekso 196 straipsnio 2 dalį, kolektyvinė sutartis galioja ne ilgiau kaip ketverius metus, tačiau tai nėra imperatyvus terminas, kadangi šalys gali susitarti dėl neterminuotos arba ilgesnio galiojimo kolektyvinės sutarties, tačiau su ta išimtimi, kad kolektyvinė sutartis bus atnaujinama, koreguojama, aktualizuojama. Pabrėžtina, kad bebaigiant galioti senajam (2002 m.) Darbo kodeksui, visos galiojančios kolektyvinės sutartys buvo priverstinai nutrauktos, šalys turėjo sudaryti naujas kolektyvines sutartis. Darbo autorės nuomone, viena vertus, tai pažeidė sutarčių laivės ir savanoriškumo bei savarankiškumo principus: manytina, kad keičiant Darbo kodeksą būtų užtekę tik pakeisti atitikmenis senojo kodekso naujam kodeksui (pavyzdžiui, dėl taikymo asmenims ar dėl kolektyvinės sutarties galiojimo termino nustatymo). Kita vertus, šalys galėjo peržiūrėti visas sąlygas ir galimai pridėti naujų arba išbraukti nebeaktualias sąlygas, tai yra, pilna apimtimi aktualizuoti kolektyvines sutartis.

Teismų praktikoje, yra kilę ginčų, kuomet pradėjus galioti naujai kolektyvinei sutarčiai, ši pripažįstama negaliojančia dėl kolektyvinės sutarties sudarymo pažeidimų ar sąlygų neteisėtumų. Konkreti kilusi situacija yra tokia, kad galiojusią kolektyvinę sutartį pakeitė naujai sudaryta kolektyvinė sutartis. Nauja kolektyvinė sutartis buvo pripažinta negaliojančia dėl imperatyvių teisės normų reikalavimų pažeidimo. Praktikoje gali kilti klausimas, ar nustojus galioti naujai kolektyvinei sutarčiai, galioja senoji kolektyvinė sutartis, ar galiojančios kolektyvinės sutarties apskritai nėra. Teismas pasisakė, kad tokiu atveju galiojančia laikoma senoji kolektyvinė sutartis, tačiau iki tol, kol kolektyvinės sutarties šalys nuspręs kitaip⁹⁸.

Įdomu tai, kad Latvijos Respublikoje kaip ir Lietuvos Respublikoje galima susitarti dėl kolektyvinės sutarties galiojimo, tačiau jei Latvijos Respublikoje nėra susitariama, nustatomas vienerių metų terminas. Vienerių metų terminas atrodo sąlyginai per trumpas laikas pasiekti tam tikrus rezultatus įmonėje iškelus tam tikrus tikslus ar įpareigojus šalis atlikti tam tikrus veiksmus. Kita vertus, jei kolektyvinė sutartis nėra labai naudinga darbdaviui finansiniu ar kitu aspektu, toks trumpas terminas yra naudingesnis, nei taikomas Lietuvos Respublikoje ketverių metų terminas. Be to, Latvijos Respublikos darbo kodekse nurodyta, kad tam, kad galiojūt kolektyvinė sutartis reikia visuotinio darbuotojų susirinkimo (konferencijos) sutikimo, išskyrus atvejus, kai yra atstovaujama profesinės sąjungos ir profesinėje sąjungoje yra ne mažiau kaip 50 procentų darbuotojų⁹⁹.

Pereinant prie kolektyvinės sutarties taikymo (Darbo kodekso 197 straipsnis) bei siekiant jį deramai paaiškinti, bus įvardyti kolektyvinės sutarties taikymo lygmenys. Įprastai kolektyvinė sutartis taikoma profesinės sąjungos nariams, tačiau darbdavio lygmenyje, profesinei sąjungai ir darbdaviui susitarus, o darbuotojų susirinkimui (kitai – konferencijai) pritarus, kolektyvinė sutartis gali būti taikoma ir visiems darbuotojams. Teismų praktikoje yra kilę ginčų, kuomet norėta nugincyti konferencijos protokolo teisėtumą. Pažymėtina, kad tokiu atveju, kai yra protokolas pripažįstamas negaliojančiu, šalys turi būti gražinamos į buvusią padėtį. Protokolas gali būti laikomas neteisėtu, kai konferenciją sudaro netinkami asmenys, pavyzdžiui jie nėra įgalioti arba nebuvo leista pasirinkti įgaliotinius, o jie buvo parinkti savavališkai, be rinkimų¹⁰⁰. Tai, kad kolektyvinė sutartis gali būti taikoma visiems darbuotojams, turi būti nurodyta ir pačioje kolektyvinėje sutartyje. Pažymėtina, kad jei darbdavio lygmeniu kolektyvinę sutartį sudaro šakos

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje J.S. v. SĮ Vilniaus miesto būstas, Nr. E3K-3-211-248/2016.

⁹⁹ Latvijos Respublikos darbo kodekso 19 straipsnis. *Latvijas Vetnesis*. Nr. 105, 2001. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 06 d.]. Prieiga internete: < <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019>>.

¹⁰⁰ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2019 m. sausio 28 nutartis civilinėje byloje *Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga v UAB „Geležinkelio tiesimo centras“*, Nr. e2S-114-910/2019.

profesinė sąjunga, ji galioja visiems darbdavio darbuotojams, kai tam pritaria konferencija. Dera paminėti, kad tokia nuostata, kuri leistų rinktis sutarties subjektus, nebuvo įtvirtinta 2002 m. Darbo kodekse: anksčiau galiojusiam kodekse buvo numatyta, kad kolektyvinė sutartis galioja visiems įmonės darbuotojams.

Nacionaliniame, teritoriniame ir šakos lygmenyse, kolektyvinė sutartis taikoma išimtinai tik profesinės sąjungos nariams. Minėtuose lygmenyse, negalima susitarti dėl kolektyvinės sutarties galiojimo visiems darbuotojams. Nacionalinio, teritorinio ir šakos lygmenų kolektyvinę sutartį taiko darbdaviai, kurie kolektyvinės sutarties pasirašymo metu buvo prisijungę prie darbdavių organizacijos arba prisijungė prie tokios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo, taip pat ir tie, kurie buvo darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo. Pažymėtina, kad darbdaviams dar tris mėnesius po išstojimo yra taikoma kolektyvinė sutartis, nebent kolektyvinės sutarties galiojimas baigiasi anksčiau. Atkreiptina, kad kolektyvinę sutartį taiko ir tie darbdaviai, kuriems taikomas kolektyvinės sutarties išplėtimas (Darbo kodekso 197 straipsnio 3 dalis).

Darbo kodekso 197 straipsnio 4 dalis įtvirtina kolektyvinių sutarčių taikymą, kai darbuotojui taikomos kelios sutartys. Visų pirma, kai darbuotojui taikomos darbdavio ir šakos lygmens kolektyvinės sutartys, pirmenybė teikiama šakos kolektyvinei sutarčiai, išskyrus atvejus, kai šakos kolektyvinė sutartis leidžia nukrypti nuo jos sąlygų taikant darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį. Antra, kai taikoma darbdavio ir teritorinio lygmens kolektyvinės sutartys, pirmenybė teikiama teritorinio lygmens kolektyvinei sutarčiai. Šiuo atveju taip pat galioja išimtis: teritorinei sutarčiai nustačius, galima nukrypti nuo jos sąlygų taikant darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį. Trečia, galiojant šakos ir teritorinei kolektyvinei sutarčiai, taikoma *lex specialis* nuostatos. Tai reiškia, kad taikomos tos nuostatos, kurios labiau sietinos su darbuotojo veikla arba darbdavio veiklos specifika. Atsižvelgiant į nurodytą Darbo kodekso normą matyti, kad taikoma aukštesnio lygmens kolektyvinė sutartis, nežiūrint į tai, kuri sutartis numato geresnes sąlygas¹⁰¹. Tačiau verta pažymėti tai, kad tarp nurodytų kolizijų sprendimų būdų pamirštama paminėti nacionalinio lygmens kolektyvinę sutartį bei nurodyti, kaip turėtų būti sprendžiama kolizija esant nacionalinio lygmens kolektyvinei sutarčiai.

Vadovaujantis Darbo kodekso 198 straipsniu, įmanomas nacionalinės, teritorinės ir šakos lygmenų kolektyvinės sutarties išplėtimas teritoriniame ir šakos lygmenyse esantiems darbdaviams, kai yra abiejų kolektyvinės sutarties šalių pasiūlymas. Tokį prašymą įsakymu tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.

¹⁰¹ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 557.

Minėtame kolektyvinės sutarties šalių pasiūlyme turi būti nurodytas kolektyvinės sutarties, kurią norima išplėsti pavadinimas, taip pat įvardyta, kiek norima ją išplėsti (visą, ar tik tam tikras sąlygas), sutarties išplėtimo motyvai ir darbuotojų, kuriems bus taikoma kolektyvinė sutartis ar jos sąlygos, skaičius (preliminarus). Jei norima išplėsti šakos lygmens kolektyvinę sutartį, pasiūlymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrui turi būti pateikiamas ne vėliau kaip likus šešioms mėnesiams iki kolektyvinės sutarties pabaigos. Bet koku atveju, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras dėl išplėtimo nusprendžia per šešiasdešimt kalendorinių dienų nuo pasiūlymo gavimo dienos. Priimtas įsakymas privalomai skelbiamas Teisės aktų registre. Toks sprendimas galioja visą kolektyvinės sutarties laikotarpį, nebent įsakyme nurodytas kitoks terminas. Pažymėtina, kad kolektyvinėje sutartyje atlikus papildymus ir pakeitimus, jie nebus taikomi išplečiamai, tad dėl jų reikia atskiro šalių pasiūlymo. Svarbu tai, kad subjektai, kuriems yra išplėstas kolektyvinės sutarties taikymas, nėra laikytini šalimis, taip pat ir darbdaviai, kurie nėra darbdavių organizacijos nariai. Pastaruosius saisto ne pati kolektyvinė sutartis, o poįstatyminis aktas, kuriuo jiems yra taikoma kolektyvinė sutartis. Vadovaujantis tuo, kas pasakyta, profesinė sąjunga gali inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat ir kolektyvinį ginčą dėl interesų, kadangi vykdo išplėstą kolektyvinę sutartį. Kyla klausimas, kodėl kai kurias kolektyvines sutartis nusprendžiama taikyti priverstine tvarka. Visgi, toks taikymas konkuravimo aspektu galėtų padėti tiems darbdaviams, kuriems jau yra taikoma kolektyvinė sutartis (tiems, kurie yra darbdavių organizacijos nariai). Pažymėtina tai, kad nusprendus išplėsti kolektyvinės sutarties sudarymą, gali būti pažeidžiama darbdavių teisė dėl kitų subjektų nesikišimo. Todėl, turi būti vertinamos visos sąlygos, galbūt išplėsta kolektyvinė sutartis yra naudinga darbdaviui, tačiau, jei vis tik nutiktų priešingai ir ši kenkia darbdaviui, dėl ginčo galima kreiptis į teismą. Apskritai, tuo tikslu ir numatyta, kad turi būti šalių pasiūlymas – valstybė negali savavališkai kištis į rinką. Bet koku atveju, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tinkamai įvertina sąlygas, kurios susiklostys, jei bus pritaikyta kolektyvinė sutartis. Tai yra, numato, ar nebus sukeltos neigiamos pasekmės, ar dėl kolektyvinės sutarties nesudarys dideli kaštai ir panašiai. Pažymėtina, kad kolektyvinių sutarčių išplėtimas negalimas valstybinėse institucijose. Toks taikymas negalimas dėl svarbios priežasties: būtų sulygtos sąlygos ne tik kitoms valstybinėms institucijoms, bet ir privačiam sektoriui, o tai laikytina kišimusi į konkurenciją, jos sąlygas.

Teismų praktikoje buvo kilęs įdomus ginčas dėl išplėstos kolektyvinės sutarties sąlygų taikymo. Išplėsta kolektyvinė sutartis numatė, kad esant 50 ir 60 metų jubiliejams, darbuotojams, kurie dirba įstaigoje ne mažiau kaip dešimt metų, skiriama 300 eurų premija.

Darbuotoja (atsakovė teismo procese) tokios premijos negavo, todėl kreipėsi į Darbo ginčų komisiją. Darbo ginčų komisija tenkino reikalavimą dėl premijos skyrimo. Ieškovė (įmonė – darbdavė), kreipėsi į teismą dėl Darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo. Pažymėtina, kad atsakovė priklausė profesinei sąjungai, tačiau pati profesinė sąjunga nepriklausė profesinių sąjungų organizacijai, kuri laikoma kolektyvinės sutarties šalimi ir šalimi inicijavusia kolektyvinės sutarties išplėtimą. Taip pat profesinė sąjunga, kuriai priklausė darbuotoja, neturėjo sudaryto jokio susitarimo ar kolektyvinės sutarties su darbdaviu. Teismo proceso metu buvo pažymėta, kad minėta sąlyga dėl premijavimo yra taikoma tik profesinės sąjungos nariams, tai yra, kad nebuvo numatyta jog ši sąlyga taikoma plečiamai. Darbo kodeksas nenumato, kad išplėstoje kolektyvinėje sutartyje negali būti įrašytos tam tikros sąlygos, kurios nebus taikomos visiems darbuotojams, o taikomos tik profesinės sąjungos nariams. Toks taikymas vertinamas kaip diferencijuojantis, bet ne diskriminuojantis, todėl teismas neturėjo pagrindo *ex officio* peržiūrėti pačios kolektyvinės sutarties ir spręsti dėl jos sąlygų keitimo, kai nėra prieštaravimo imperatyvioms normoms. Be to, jei pilna apimtimi pradėtų galioti išplėsta kolektyvinė sutartis, vadovaujantis principu *lex retro non agit*, ji negalėtų būti taikoma į praeitį. Todėl, jei būtų tenkinamas atsakovės prašymas, būtų pažeisti kolektyvinės sutarties šalių interesai. Teismas šiame ginče tenkino ieškinį ir panaikino Darbo ginčų komisijos sprendimą¹⁰².

Kadangi kolektyvinė sutartis yra taikoma versle, o verslai turi tendenciją keistis, pati kolektyvinė sutartis, esant tam tikriems poreikiams, taip pat gali būti keičiama ar papildoma. Įprastai keitimo ar papildymo tvarka turi būti numatyta pačioje kolektyvinėje sutartyje. Jei tokia tvarka nėra numatyta, taikoma kolektyvinės sutarties sudarymo tvarka (Darbo kodekso 199 straipsnis). Vadinasi, tam reikalinga abiejų šalių valia.

Pažymėtina, kad kolektyvinės sutarties pakeitimuose ar atskiruose susitarimuose galima numatyti, kad kolektyvinė sutartis keičiama tam tikram terminui. Teismų praktikoje buvo nagrinėtas ginčas, kilęs iš kolektyvinės sutarties sąlygos, kuri numatė papildomą darbo užmokestį, taikymo. Darbuotojai kreipėsi į teismą dėl nurodytos sąlygos taikymo, tačiau darbdavys teigė, kad susitarimu buvo keičiama kolektyvinė sutartis. Tai yra, sąlyga, kuri numatė papildomą darbo užmokestį, buvo sustabdyta. Kasacinis teismas konstatavo, kad sudaryti susitarimai turi pirmenybę prieš kolektyvinę sutartį ir susitarimas turi

¹⁰² Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2020 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje AB „Lietuvos geležinkeliai“ v. T.Ž., Nr. e2A-655-967/2020.

privalomumo galią darbuotojams, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis. Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, teismui nebuvo teisinio pagrindo tenkinti darbuotojų reikalavimus¹⁰³.

Norint nutraukti kolektyvinę sutartį, taip pat kaip ir ją pildant ar keičiant, nutraukimo tvarka turi būti numatyta kolektyvinėje sutartyje. Kaip ir nutraukiant darbo sutartis, taip ir prieš nutraukiant kolektyvinę sutartį, taikomas įspėjamasis terminas – trys mėnesiai iki nutraukimo. Tačiau pagal Darbo kodekso 200 straipsnį, draudžiama nutraukti kolektyvinę sutartį nepraėjus šešioms mėnesiams nuo jos įsigaliojimo, nebent yra abiejų šalių sutarimas arba kita šalis sutinka su pasiūlymu nutraukti kolektyvinę sutartį.

Kalbant apie atsakomybę, pažeidus kolektyvinę sutartį gali kilti tiek civilinė, tiek administracinė, tiek baudžiamoji atsakomybė. Atsakomybės lygmuo (rūšis) priklauso nuo to, kaip buvo nesilaikyta kolektyvinės sutarties. Be to, kaip buvo minėta, kolektyvinėje sutartyje galima sulygti ir dėl atsakomybės, žalos atlyginimo, tad galima preziumuoti, kad šalys, žinodamos nesilaikymo pasekmes, griežčiau laikysis sutarties.

Apibendrinant išdėstyta ir remiantis Darbo kodekso nuostatomis, kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp kolektyvinių derybų šalių, dėl darbo sąlygų. Pažymėtina, kad sutartis turi būti sudaroma tokiu egzempliorių skaičiumi, kiek yra šalių. Sudaryta kolektyvinė sutartis turi būti registruojama kolektyvinių sutarčių registre, siekiant tinkamo pavišimo, taip pat dėl statistikos vedimo ir kontrolės funkcijų atlikimo. Jei šalys nesilaiko tinkamų procedūrų ar sąlygos prieštarauja teisės normoms, laikoma, kad kolektyvinė sutartis yra negaliojanti. Kolektyvinės sutarties galiojimo terminas nustatomas ketveriems metams, tačiau šalys gali sulygti dėl neterminuotos ar ilgesnio galiojimo kolektyvinės sutarties, bet su ta sąlyga, kad sutartis bus keičiama, aktualizuojama. Verta pažymėti, kad kolektyvinė sutartis pagal naująjį Darbo kodeksą taikoma tik profesinės sąjungos nariams. Dėl kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams galima sulygti tik darbdavio ir darbovietės lygmenyse. Kadangi kolektyvinės sutartys skirstomos į lygius, galimas šakos, teritorinio ar nacionalinio lygmens kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimas teritoriniam ar šakos lygmeniui. Kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimui reikalingas šalių pasiūlymas, kuris yra teikiamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministru. Kolektyvinės sutarties keitimo, papildymo tvarka numatoma kolektyvinėje sutartyje, to nenumačius, taikoma kolektyvinės sutarties sudarymo tvarka. Pažymėtina, kad kolektyvinės sutarties nutraukimui taikomas trijų mėnesių įspėjamasis terminas, tačiau negalima nutraukti sutarties praėjus tik šešioms mėnesiams nuo

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėtinė teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 10 d. nutartis civilinėje byloje E. G., A. J., I. D., V. P., V. K., I. M., A. S., V. D. ir H. N. v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“, Nr. 3K-7-184-313/2015.

įsigaliojimo, nebent yra šalių kompromisas. Taigi akivaizdu, kad kolektyvinė sutartis atlieka labai svarbias funkcijas darbo santykiuose, tokias kaip apsauginė, reguliacinė ir normų kūrimo. Kolektyvinė sutartis apsaugo šalis nuo neigiamos kitos šalies įtakos, užpildo teisės spragas ir reglamentuoja kolektyvinius santykius bei sureguliuoja darbo sąlygas.

IŠVADOS

1. Socialinė partnerystė yra darbo santykių šalių veikla, kuomet šalys atstovauja darbdavių ir darbuotojų interesus.
 - 1.1. Pažymėtina, kad remiantis Darbo kodekso 163 straipsniu, socialinė partnerystė skirstoma į nacionalinį, šakos, teritorinį, darbdavio ir darbovietės lygmenis.
 - 1.2. Socialinė partnerystė reikšminga darbo santykiuose ir tuo, kad ji yra vykdoma Darbo kodekse reglamentuotomis formomis kaip, sudarant dvišalius ir trišalius susitarimus, vykdant informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą juridinio asmens valdyme bei inicijuojant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis.
 - 1.3. Įsigaliojus 2017 m. Darbo kodeksui, įvyko keletas reikšmingų teisinio reglamentavimo pasikeitimų socialinės partnerystės srityje: išskiriamas įmonės lygmuo į darbdavio ir darbovietės lygmenis, bei sujungiamos dvi formos: informavimas ir konsultavimas kartu su dalyvavimu juridinio asmens valdyme. Šie teisinio reglamentavimo pokyčiai suteikia naudingesnes abipuses teises šalims, kadangi atsiranda galimybė derėtis dėl darbovietės kolektyvinės sutarties (neįpareigojant pavyzdžiui kito filialo, padalinio derėtis dėl kolektyvinės sutarties) bei tai, kad darbdavys prieš priimdamas sprendimą konsultuojasi su darbuotojų atstovais, toks abipusis ryšys padeda verslui klestėti, kadangi pasitelkiant į pagalbą darbuotojų atstovus gali būti sugeneruojamos verslui naudingos idėjos.
2. Kolektyvinės derybos yra derybos tarp kolektyvinių derybų šalių, kuriomis siekiama sureguliuoti santykius pasirašant kolektyvines sutartis tarp šalių. Kolektyvinių derybų šalys yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos bei darbdavys ar jų organizacijos.
 - 2.1. Numatyta, kad kolektyvinės derybos turi atitikti bent minimalius reikalavimus, kuriuos numato Darbo kodeksas: derybos pradedamos nuo pasiūlymo, kitai šaliai suteikiamas keturiolikos dienų terminas pateikti atsakymą. Laikoma, kad kolektyvinės derybos pradedamos kitą dieną nuo atsakymo gavimo. Jei šalys nesutaria dėl derybų pradžios, vadovaujantis Darbo kodekso 188 straipsnio 6 dalimi yra laikoma, kad jos pradedamos ne vėliau kaip per septynias dienas nuo pirmosios kolektyvinių derybų dienos. Kiti derybų etapai nėra imperatyviai reguliuojami, todėl šalys yra laisvos numatyti derybų tvarką.
3. Kolektyvinės sutarties samprata nurodoma Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 91 bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, tai yra rašytinis sutarimas tarp kolektyvinių derybų šalių dėl derybų objekto. Kolektyvinės sutarties prigimtis yra dvejopa, pirma – norminis aktas, antra – susitarimas tarp šalių, kuris atlieka apsaugos,

normų kūrimo ir reguliacinę funkcijas. Vadovaujantis *in favorem* principu, kolektyvinėje sutartyje galima sulygti dėl naudingesnių sąlygų darbuotojams, nei taiko įstatymai, o vadovaujantis *in peius* principu, kolektyvinėse sutartyse galima nukrypti nuo imperatyvų, kai tai leidžia kolektyvinė sutartis bei, kai šalys susitaria ir priima dėl to konsensusą (išskyrus sąlygas nurodytas Darbo kodekso 193 straipsnio 3 dalyje).

- 3.1. Kolektyvinės sutarties sudarymas ir registravimas įtvirtintas Darbo kodekso 195 straipsnyje. Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu, tiek egzempliorių skaičiumi, kiek yra šalių. Kolektyvinė sutartis privalomai registruojama kolektyvinių sutarčių registre siekiant skaidrumo bei padedant atsakingoms institucijoms vesti statistiką. Be abejo, kolektyvinės sutarties vykdymą prižiūri tiek valstybinės institucijos tiek pačios šalys kontroliuoja jos vykdymą. Pažymėtina, kad kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo šalių pasirašymo momento (arba sutarus kitą datą) ir galioja ne ilgiau kaip ketverius metus, tačiau toks terminas nėra imperatyvus ir šalys gali sulygti dėl neterminuotos sutarties.
- 3.2. Kolektyvinė sutartis taikoma profesinės sąjungos nariams (ankstesniame Darbo kodekse buvo taikoma visiems darbuotojams), tačiau tik darbdavio ar darbovietės lygmenyse, darbuotojų susirinkimui pritarus, kolektyvinė sutartis gali būti taikoma ir visiems darbuotojams. Jei darbovietėje taikomos kelios kolektyvinės sutartys, taikoma aukštesnio lygio, bet gali būti taikomos ir darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nuostatos, jei aukštesnio lygmens kolektyvinė sutartis tai numato. Kuomet yra šakos ir teritorinio lygmens kolektyvinių sutarčių kolizija, taikoma *lex specialis*.
- 3.3. Norint nutraukti kolektyvinę sutartį, privaloma įspėti kitą šalį prieš tris mėnesius iki nutraukimo, tačiau draudžiama nutraukti sutartį nepraėjus šešiams galiojimo mėnesiams, nebent yra abiejų šalių sutarimas. Jei šalys nesilaiko kolektyvinėje sutartyje nurodytų sąlygų, gali kilti atsakomybė, kuri gali būti apibrėžta pačioje sutartyje.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

I. Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569;
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *TAR*, 2016, Nr. 23709;
5. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 25-745;
6. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12-307;
7. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 72-0;
8. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 240-0;
9. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585;
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 19-537;
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 56-2269;
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 75-2726;
13. Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. liepos 29 d. įsakymu Nr. A1-334. *TAR*, 2017, Nr. 11114;
14. Lietuvos Respublikos socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektas. Registracijos numeris - XIIP-3182. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 03 d.]. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/bd8234f11e1e11e9bd28d9a28a9e9ad9>.

II. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, rekomendacijos ir konferencijos

15. 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653;
16. 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674;
17. 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-737;
18. 1976 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-739;
19. 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. *Valstybės žinios*, 1996-04-03, Nr. 30-740;
20. 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 11 d.]. Prieiga internete: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091>;
21. 1980 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 162 „Dėl kolektyvinių derybų“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 12 d.] Prieiga internete: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163>;
22. International Labour Conference, 102nd Session, 2013. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.] Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf>.

III. Tarptautiniai dokumentai

23. Versalio sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.]. Prieiga internete: <<https://www.loc.gov/law/help/us-treaties/bevans/m-ust000002-0043.pdf>>;
24. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

IV. Europos Sąjungos teisės aktai

25. Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 26 d.]. Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=legissum:xy0022>>.
26. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.]. Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>>;
27. Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 26 d.]. Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:xy0023&from=LT>>.
28. Europos suvestinis aktas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 05 d.]. Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:11986U/TXT>>;
29. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 53-0;
30. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987;
31. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 03 d.]. Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>>;
32. Lisabonos sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.]. Prieiga internete: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/lt_lisbon_treaty.pdf>;
33. Maastrichto sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 10 d.]. Prieiga internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT>>.

V. Užsienio valstybių teisės norminiai aktai

34. Latvijos Respublikos darbo kodeksas. *Latvijas Vēstnesis*. Nr. 105, 2001. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 06 d.]. Prieiga internete: <<https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019>>.

VI. Specialioji literatūra

35. BAGDANSKIS, T. Peculiarities of the settlement of collective labour disputes in Lithuania. *Jurisprudencija*, 19(4), 2012;
36. BALANEASA, C.; ir MANOLESCU, A. The Annals of The "Ștefan cel Mare". University Suceava. Fascicle of The Faculty of Economics and Public Administration Volume 9, No.1(9), 2009;
37. BIEDMA – FERRER, J.M.; LOPEZ – FERNANDEZ, M.; ir ROMERO – FERNANDEZ, P. M. The collective labour agreement as a key tool for driving corporate social responsibility: banking sector analysis. *Cuadernos de Gestión* Vol. 17 - Nº 2, 2017;
38. BLANPAIN, R. European Labour Law. Kluwe Law International BV. The Netherlands, 2012;
39. BLAŽIENĖ, I.; KASILIAUSKAS, N.; ir GUOBAITĖ – KIRSLIENĖ, R. Lithuania: will new legislation increase the role of social dialogue and collective bargaining? *Collective Bargaining in Europe: towards an endgame / edited by Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington. Briuselis: European Trade Union Institute, vol. 2, 2019;*
40. BUCHNER, M. L.; ir ILIEVA, L. European social dialogue, a hidden phenomena of the intercultural dialogue in Europe. *Periodyk naukowy akademii Polinijnej*. 22, Nr. 3, 2017;
41. DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai Tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, t.40(32), 2003;
42. DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, t. 74(66), 2005;
43. DAVULIS, T. Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016 – 2017 m. *Teisė*, 2017;
44. DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018;
45. DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006;
46. KASILIAUSKAS, N. Profesinės sąjungos Lietuvoje: teisinio statuso problemos. Vilnius: VšĮ „Teisės namai“, 2008;
47. KASILIAUSKAS, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas. 2006;

48. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: VĮ „Registrų centras“, 2009;
49. KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, t. 40(32), 2003;
50. KRASAUSKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 1(103), 2008;
51. KULIC, Ž.; MILOŠEVIČ, G.; ir BATURAN, L. Labour market and collective bargaining in the Republic of Serbia. *Zbornik radova pravnog fakulteta u nishu. Broj 78. Godina LVII*. 2018;
52. MEHMET SAIM A. Benefiting from the collective labor agreement in Turkish collective bargaining system. *International Journal of Commerce and Finance*, Vol. 2, Issue 2, 2016;
53. MIKELĖNAS, V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995;
54. NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
55. PETRYLAITĖ, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, t. 74(66), 2005;
56. PETRYLAITĖ, D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008;
57. PETRYLAITĖ, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 40(32), 2003;
58. SHISHKINA, K.V. The Collective Agreement with Lack of Form or Content. *Sibirskoe juridiceskoe obozrenie*. Leidimas 16, Nr. 2. 2019;
59. SMITH, E.M.; ir THOMANSSON, A. The Use of the Partnering Concept for Public–Private Collaboration: How Well Does it Really Work? *Public Organiz Rev* 18. 2018;
60. VĖGĖLĖ, I. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę Europos Sąjungos teisėje. *Jurisprudencija*, 58(50), 2004.

VII. Teismų praktika

61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012-03-06 nutartis civilinėje byloje UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinei atstovybė, Nr. 3K-3-81/2012;
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 10 d. nutartis civilinėje byloje E. G., A. J., I. D., V. P., V. K., I. M., A. S., V. D. ir H. N. v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“, Nr. 3K-7-184-313/2015;
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje J.S. v. SĮ Vilniaus miesto būstas, Nr. E3K-3-211-248/2016;
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018-11-20 nutartis civilinėje byloje L.J. v. R.V, J.B Nr. 3K-3-437-469/2018;
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2020 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje AB „Amber Grid“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Amber Grid“, Nr. e3K-3-117-687-2020;
66. Lietuvos apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 10 d. nutartis administracinėje byloje Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga v. Vilniaus apskrities vyriausiojo policijos komisariatas, Nr. I-1532-815/2009;
67. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2019 m. sausio 28 nutartis civilinėje byloje Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga v UAB „Geležinkelio tiesimo centras“, Nr. e2S-114-910/2019;
68. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2020 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje AB „Lietuvos geležinkeliai“ v. T.Ž., Nr. e2A-655-967/2020;
69. Kauno apygardos Civilinių bylų skyriaus teisėjas Mindaugas Šimonis. 2019 m. rugpjūčio 27 d. nutartis civilinėje byloje Kauno transporto įmonių darbuotojų profesinė sąjunga v. UAB „Kauno autobusai“, Nr. 2S-1369-773/2019.

VIII. Travaux préparatoires

70. UAB „LITGRID Power Link“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-94. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 05 d.]. Prieiga internete: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/kolektyv%20sut2018%2004%2004.pdf>>;
71. International Labour Organization. National tripartite social dialogue. An ILO guide for improved governance. 2013. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 05 d.]. Prieiga internete: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf>;

SANTRAUKA

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas kaip socialinės partnerystės forma

Šiame magistro darbe nagrinėjama kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo kaip socialinės partnerystės formos ypatumai. Pirmoje magistro dalyje nagrinėjamos socialinės partnerystės kategorijos. Išskiriama socialinės partnerystės sąvoka, kuri yra analogiška socialinio dialogo sąvokai. Nurodoma socialinės partnerystės raida, ištakos tarptautiniu ir nacionaliniu mastu. Remiantis tarptautiniais bei nacionaliniais teisės aktais ir moksline literatūra nurodomi socialinės partnerystės lygmenys ir formos, jų įtaka ir reikšmė kolektyviniams darbo santykiams.

Antroje magistro dalyje nagrinėjamas kolektyvinių derybų institutas. Nagrinėjant šį institutą, nurodoma kolektyvinių derybų sąvoka, nagrinėjami kolektyvinių derybų principai. Plačiau analizuojama atstovavimo sąvoka bei šalys, kurios turi teisę vesti kolektyvines derybas nurodant jų teisinį statusą. Aptariamos kolektyvinių derybų procedūros.

Trečioje magistro dalyje nagrinėjamas kolektyvinių sutarčių institutas, siekiama parodyti kas yra būdinga šiam institutui. Remiantis teisės aktais, moksliniais straipsniais nurodoma kolektyvinių sutarčių samprata, sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka, nurodant svarbiausius aspektus. Remiantis nurodytais šaltiniais bei teismų praktika, nurodomas kolektyvinės sutarties galiojimas, taikymas ir jo išplėtimas, nutraukimas.

SUMMARY

Collective Bargaining and Collective Contract Conclusion as a Form of Social Partnership

The first part of the master's thesis deals with the categories of social partnership. The concept of social partnership is distinguished, which is analogous to the concept of social dialogue. The development of social partnership at the international and national level is indicated. In accordance with international and national legislation and the scientific literature, the levels and forms of social partnership, their influence and significance on collective labor relations are indicated.

The second part of the master's thesis deals with the institute of collective bargaining. The concept of collective bargaining is indicated, the principles of collective bargaining are analyzed. The concept of representation and the parties who have the right to bargain collectively by indicating their legal status are analyzed in more detail also collective bargaining procedures are discussed.

The third part of the master's thesis deals with the institute of collective agreements. According to the legislation, scientific articles refer to the concept of collective agreements, the procedure for concluding and registering collective agreements is analyzed, indicating the most important aspects. Based on the indicated sources and case law, the validity, application and extension and termination of the collective agreement are indicated.