

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Privatinės teisės katedra**

Eduardo Lipino,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studento

**Magistro darbas**

**Šakos kolektyvinė sutartis: atvejo analizė**

Vadovė: asist. dr. Vida Petrylaitė

Recenzentė: lekt. dr. Eglė Tamošiūnaitė-Samaitienė

Vilnius

2019

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
1. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SAMPRATA IR RŪŠYS .....	6
1.1. Kolektyvinių sutarčių reikšmė socialinės partnerystės perspektyvoje .....	6
1.2. Kolektyvinės sutarties lygiai ir šalys .....	13
1.3. Kolektyvinės sutarties santykis su socialinės partnerystės formomis .....	16
1.4. Kolektyvinės sutarties kaip teisės šaltinio požymiai .....	17
1.5. Kolektyvinės sutarties turinys .....	20
1.6. Kolektyvinės sutarties taikymas .....	22
2. ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES YPATUMAI PAGAL DARBO KODEKSĄ .....	25
3. ŠAKOS KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ NUOSTATŲ ANALIZĖ PAGAL NAUJĄ DARBO KODEKSĄ .....	30
3.1. Šakos kolektyvinių sutarčių šalys ir galiojimas .....	31
3.2. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbo sutarties sudarymo ir priėmimo į tarnybą, bei sutarties nutraukimo ir atleidimo iš tarnybos .....	38
3.3. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbo ir poilsio laiko .....	42
3.4. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbo apmokėjimo ir papildomų išmokų mokėjimo .....	45
3.5. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbuotojų atstovų teisių ir pareigų .. .....	54
3.6. Kitos šakos kolektyvinių sutarčių sulygtos nuostatos .....	61
IŠVADOS .....	64
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	66
SANTRAUKA .....	71
SUMMARY .....	72

## IVADAS

Darbo santykių teisiniu reglamentavimu siekiama suderinti darbuotojų ir darbdavio interesus. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę vienas pirmųjų priimtų įstatymų buvo įstatymas, suteikęs galimybę darbo santykių šalims sudaryti kolektyvines sutartis ir tokiu būdu savarankiškai tarpusavio derybų keliu reguliuoti darbo sąlygas, tačiau net ir tobulinant teisinį reglamentavimą, per kelis dešimtmečius dėl įvairių priežasčių (mentaliteto, tradicijų, teisinio reguliavimo netobulumo) kolektyvinių sutarčių instituto sukūrimas nepaskatino kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo<sup>1</sup>. Valstybėse, turinčiose galias kolektyvinių santykių tradicijas, daugiausiai kolektyvinių sutarčių yra šakos lygyje ir tokiose valstybėse daugelis klausimų yra sprendžiami šakos kolektyvinėmis sutartimis. Todėl Lietuvos įstatymų leidėjas, rengdamas naująją Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) redakciją, siekė, kad stiprėtų darbuotojų atstovavimas, darbuotojai būtų skatinami jungtis į organizacijas.

Jungiantis į darbuotojų asociacijas stiprinamos darbuotojų derybų pozicijos. Tiek tarptautiniu, tiek regioniniu, tiek nacionaliniu lygiu įtvirtintas asociacijų laisvės principas, teigia, kad niekas negali būti verčiamas jungtis į organizaciją, tačiau taip pat negali būti ir diskriminuojamas už narystę tokioje organizacijoje. Pagal Darbo kodekso normas, darbuotojų atstovai turi teisę pradėti kolektyvines derybas, kuriomis Darbo kodekso nustatytose ribose stengsis susitarti ir užbaigti pasirašydami kolektyvinę sutartį dėl geresnių darbo sąlygų ar didesnių ekonominių ar socialinių lengvatų.

Šiuo metu Lietuvoje yra įregistruotos aštuonios galiojančios šakos kolektyvinės sutartys. Lyginant su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis narėmis, Lietuvoje galimybė sudaryti šakos kolektyvinę sutartį egzistuoja dar gana trumpą laiką, o sutarčių yra sudaryta sąlyginai nedaug. Galima teigti, kad Lietuvoje dar nėra susiformavusi šakos kolektyvinių sutarčių sudarymo ir instituto praktinio įgyvendinimo, išnaudojant visas darbuotojams suteiktas galimybes, tradiciją.

**Mokslinio tyrimo objektas, tikslas ir uždaviniai.** Šio mokslinio darbo tyrimo objektas – Lietuvos Respublikos šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos. Darbe analizuojama Lietuvoje galiojančių šakos kolektyvinių sutarčių šalys, darbo sutarties sudarymo ir priėmimo į tarnybą, bei sutarties nutraukimo ir atleidimo iš tarnybos, darbo ir poilsio laiko, apmokėjimo ir papildomų išmokų mokėjimo, darbuotojų atstovų teisės ir pareigos bei kitos šakos kolektyvinių sutarčių sąlygos.

---

<sup>1</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. [2019 m. balandžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <[https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAK/e4c9ac900dfc11e5b0d3e1beb7dd5516/format/ISO\\_PDF/](https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAK/e4c9ac900dfc11e5b0d3e1beb7dd5516/format/ISO_PDF/)>;

Šio darbo tyrimo tikslas – išanalizuoti ir įvertinti Lietuvos Respublikos šakos kolektyvinių sutarčių nuostatas ir palyginti jas su Darbo kodekse įtvirtintu reguliavimu.

Atsižvelgiant į tyrimo objektą ir tikslą, keliami šie mokslinio tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti kolektyvinės sutarties sampratą ir pagrindinius bruožus.
2. Analizuojant Lietuvos Respublikoje galiojančias šakos kolektyvines sutartis, identifikuoti jose nustatytų sąlygų skirtumus nuo Darbo kodekse ir kitų teisės aktuose įtvirtintų darbo santykių sąlygų.

**Mokslinio tyrimo aktualumas, naujumas ir reikšmė.** Lietuvos Respublikos šakos kolektyvinių sutarčių nagrinėjimo aktualumą lemia keletas veiksnių. Pirma, nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo nauja Darbo kodekso redakcija, kuria buvo siekiama gerinti darbo teisinius santykius. Antra, darbų, kurie analizuoja sudarytas Lietuvos Respublikos šakos kolektyvines sutartis nėra. Darbuose, nagrinėjančiuose socialinės partnerystės, kolektyvinių derybų ar darbdavio (įmonės) lygmens kolektyvines sutartis ir jų sudarymo tvarką, nėra analizuojami tie aspektai, kurie yra šio darbo atliekamos analizės tikslas. Šiuo metu nėra atliktų šakos kolektyvinių sutarčių, sudarytų galiojant naujajai Darbo kodekso redakcijai, nuostatų tyrimų. Šiame darbe atlikus Darbo kodekso ir šakos kolektyvinių sutarčių nuostatų reguliavimo analizę ir palyginimą, bus galima aiškiau ir tiksliau identifikuoti tam tikras darbuotojų ir darbdavių pozicijas, santykių reglamentavimo šakos kolektyvinėmis sutartimis tendencijas ir spręsti apie konkrečioje šakoje labiausiai darbuotojams rūpimus klausimus, bei darbdavių požiūrį ir supratimą, kiek jie sutinka gerinti darbuotojų padėtį.

**Mokslinio tyrimo metodologija ir šaltiniai.** Siekiant įgyvendinti iškeltus mokslinio tyrimo uždavinius, buvo naudoti šie moksliniai metodai:

1. Literatūros mokslinės analizės metodas – naudotas analizuojant kolektyvinės sutarties sampratą ir bruožus atskirų autorių darbuose;
2. Dokumentų mokslinės analizės metodas – naudotas analizuojant kolektyvinių sutarčių teisės normas ir reguliavimą Lietuvos Respublikos darbo teisės sistemoje;
3. Lyginamasis metodas – naudotas palyginant atskirų šakos kolektyvinių sutarčių nuostatas ir Darbo kodekso reguliavimą;
4. Sisteminės analizės metodas – naudotas nagrinėjant atskirų šaltinių pateikiamus kolektyvinių sutarčių sudarymo principus, santykį su kitais teisės principais, kolektyvinių sutarčių esminius bruožus ir sudarymo tvarką;
5. Loginės analizės metodas – naudotas apibendrinant skirtingas pozicijas, nuomones ir formuojant išvadas.

Moksliniame tiriamajame darbe naudotasi šiais pagrindiniais šaltiniais:

1. Tarptautinių organizacijų konvencijomis ir rekomendacijomis, iš kurių reikšmingiausios Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ ir rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“;
2. Regioniniais teisės aktais, pavyzdžiui Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija, Europos Socialinė Chartija (pataisyta), Europos Sąjungos steigimo sutartis;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir kitais nacionaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo teisės normas;
4. Lietuvos Respublikoje galiojančiomis šakos kolektyvinėmis sutartimis;
5. Lietuvos ir užsienio valstybių mokslininkų darbais.

Lietuvoje nėra atliktų šakos kolektyvinių sutarčių nuostatų tyrimų po naujo Darbo kodekso įsigaliojimo. Akcentuotina, kad visos kolektyvinės sutartys turi būti registruojamos ir viešai prieinamos, todėl galima padaryti Darbo kodekso ir šakos kolektyvinių sutarčių nuostatų reguliavimo palyginimą.

**Mokslinio tyrimo struktūra.** Mokslinį tyrimą sudaro įvadas, dėstomoji dalis, kuri sudaryta iš trijų skyrių ir išvados. Pirmoje dėstymo dalyje pateikiama kolektyvinės sutarties samprata ir rūšys. Antroje išskiriami šakos kolektyvinės sutarties ypatumai, o trečiojoje analizuojamos galiojančios šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos, lyginant jas tarpusavyje bei su Darbo kodekso reguliavimu.

## 1. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SAMPRATA IR RŪŠYS

Kolektyvinė sutartis yra viena iš socialinės partnerystės sudedamųjų dalių. Todėl norint suprasti kolektyvinės sutarties reikšmę reikia atlikti socialinės partnerystės aiškinimą ir apžvelgti socialinės partnerystės reglamentavimą. Socialinė partnerystė ir socialinis dialogas yra sinoniminės sąvokos, vartojamos darbdavių ir darbuotojų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais – ir valstybės bei savivaldybių institucijų deryboms, konsultacijoms apibūdinti<sup>2</sup>. Šis institutas naudojamas darbo teisėje suderinti darbuotojų bei jų organizacijų ir darbdavių bei darbdavių organizacijų interesus. Tačiau šis institutas gali būti naudojamas ir plačiau, ne vien tik darbo teisės srityje, nes padeda išsiaiškinti šalių interesus, poreikius ir rasti abipusiai tinkamiausią sprendimą.

### 1.1. Kolektyvinių sutarčių reikšmė socialinės partnerystės perspektyvoje

Pati sąvoka „socialinė partnerystė“ pradėta naudoti XX a. pradžioje. Tuo pačiu metu buvo įkurta ir tarptautiniu lygiu veikianti TDO, kurios tikslas yra didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu kuriant ir įgyvendinant darbo teisės normas. TDO Konstitucijos preambulėje įtvirtintas pagrindinis tikslas – panaikinti neteisingas darbo sąlygas, kurios yra žalingos darbuotojų sveikatai ir lemia darbuotojų ir jų šeimų skurdą<sup>3</sup>. Lyginant situaciją TDO įkūrimo metu su šiuo metu esančia situacija, pastebima, jog darbuotojų saugos sritis yra reglamentuojama labiau, tačiau neteisingų darbo sąlygų reguliavimas ir skurdo mažinimas yra aktualios ir dabar.

TDO Filadelfijos deklaracija yra laikoma viena iš svarbiausių TDO paskelbtų dokumentų. Šioje deklaracijoje akcentuojamas socialinio teisingumo skatinimas, darbo sąlygų gerinimas bei gyvenimo lygio didinimas, ekonominio ir socialinio stabilumo užtikrinimas<sup>4</sup>.

Kaip minėta, nuo TDO organizacijos įkūrimo darbo rinkoje įvyko daug pokyčių, todėl 1998 m. buvo peržiūrėtos pagrindinės darbo teisės gairės ir įtvirtintos fundamentalių principų ir teisių ir darbe deklaracijoje<sup>5</sup>. Deklaracijoje įtvirtinama, jog visos TDO narės

---

<sup>2</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p 36.

<sup>3</sup> 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declaration](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration)>;

<sup>4</sup> 1944 m. Tarptautinės darbo organizacijos Filadelfijos deklaracija. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declaration](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration)>;

<sup>5</sup> 1998 m. Fundamentalių principų ir teisių darbe deklaracija. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>>;

įsipareigoja gerbti ir įgyvendinti asociacijų laisvės, tęsia kolektyvinių derybų, priverstinio darbo bei diskriminacijos darbe draudimo principus.

TDO sudaro valstybių narių vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovai. Lietuva yra šios organizacijos narė nuo 1921 m., tačiau narystė buvo sustabdyta dėl politinės ir karinės situacijos XX a. pabaigoje. Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, atkurta veikla šioje organizacijoje ir dabar mūsų šalį organizacijoje atstovauja Lietuvos Respublikos Socialinė apsaugos ir darbo ministerija.

TDO normos yra įgyvendinamos konvencijų ir rekomendacijų pagalba. Šiuo metu TDO yra priėmusi 189 konvencijas ir 205 rekomendacijas. Lietuva yra ratifikavusi 44 konvencijas ir 1 protokolą<sup>6</sup>. Galima išskirti 3 pagrindines konvencijas, kurios yra labai susijusios su kolektyvinėmis sutartimis. Svarbiausia laikytina TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. Joje įteisinamas vienas iš pagrindinių, asociacijų laisvės, principų. Pagal šios konvencijos 2 straipsnį, darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis<sup>7</sup>. Konvencijos 10 straipsnyje patikslinama, jog terminas „organizacija“ reiškia bet kurią darbuotojų arba darbdavių organizaciją, norinčią įtvirtinti ir apginti darbuotojų arba darbdavių interesus<sup>8</sup>. Apibendrinant galima teigti, jog bet kuris darbuotojas arba darbdavys savanoriškai gali kurti ir stoti į organizacijas, kurios skirtos jų interesų apsaugai. Ši konvencija nepaneigia individualios interesų apsaugos, bet skatina kolektyvinių interesų gynimą. TDO konvencijoje Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo toliau vystomas asociacijų laisvės principas ir skatina bei plėtoja visokeriopą savanorišką derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo vystymą bei panaudojimą<sup>9</sup>. Svarbu akcentuoti, kad sėkmingų kolektyvinių derybų rezultatas yra kolektyvinės sutarties pasirašymas. Šios konvencijos 1 straipsnio 1 dalis suteikia teisę į tinkamą darbuotojų gynimą nuo diskriminacijos veiksmų,

---

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos ratifikuotos konvencijos. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102752](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102752)>;

<sup>7</sup> 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3DF9A6B63B23>>;

<sup>8</sup> 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3DF9A6B63B23>>;

<sup>9</sup> 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.1B3535D000C4>>;

neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas darbe<sup>10</sup>. Konvencijos 2 dalyje nurodomi veiksmai, kurie laikomi kišimusi. Nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas yra profesinės sąjungos narys ar nėra, jis negali būti atleistas iš darbo, arba jam kenkiama kitais būdais. Konvencijos 5 ir 6 straipsniuose išskiriamos išimtys, kurioms gali būti netaikomas pateiktas reguliavimas.

Trečioji TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo taip pat yra reikšminga kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinių sutarčių pasirašymui. Šios konvencijos 2 straipsnyje detalizuojama sąvoka „kolektyvinės derybos“. Šis terminas apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima:

1. Nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba
2. Reguluoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba
3. Reguluoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų<sup>11</sup>.

TDO akcentuoja, kad kolektyvinėmis derybomis turėtų būti pasiektas susitarimas dėl priėmimo į darbą ir darbo sąlygų, bei reglamentuoti santykius tarp darbdavių, jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos ar jų organizacijų.

Akcentuotina, kad TDO suformuoja pagrindines gaires, kurias turi atitikti nacionalinėje teisėje egzistuojantis reguliavimas. Šis reguliavimas turi būti galimas visose ekonominės veiklos šakose laikantis Konvencijoje nurodytų tikslų bei turi būti sukurtas detalus ir efektyvus mechanizmas, kuris skatintų kolektyvines derybas ir leistų optimaliai greitai šalims pasiekti susitarimą ir pasirašyti kolektyvinę sutartį. Jeigu kolektyvinių derybų metu susitarimo pasiekti nepavyksta, tai nesutarimams spręsti turi būti sukurta alternatyvi procedūra, kuri leistų ginčų sprendimo institucijose rasti abipusiai naudingą susitarimą bei pasirašyti kolektyvinę sutartį.

1951 m. TDO yra parengusi rekomendaciją Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių. Lietuva šios rekomendacijos netaiko. Pagrindiniai šios rekomendacijos teiginiai yra:

1. Kolektyvinės sutarties galiojimas yra privalomas ją pasirašiusiems šalims arba kieno vardu ji yra sudaryta;

---

<sup>10</sup> 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.1B3535D000C4>>;

<sup>11</sup> 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0C46E407C7DF>>;



2. Išlygos, kurios yra individualiose sutartyse ir yra prieštaraujančios kolektyvinei sutarčiai, turi būti pripažintos negaliojančiomis ir pakeistos pagal kolektyvinės sutarties nuostatas;
3. Išlygos, kurios yra individualiose sutartyse labiau palankios darbuotojams, negali būti laikomomis kaip priešingomis kolektyvinei sutarčiai;
4. Jeigu šalys užtikrina kolektyvinių sutarčių laikymąsi, anksčiau minėtų pastraipų nuostatos neturėtų būti laikomos raginančiomis imtis teisėkūros priemonių<sup>12</sup>.

Ši rekomendacija taip pat siūlo, kad būtų sukurtas kolektyvinių sutarčių pratęsimo mechanizmas individualiai pagal kiekvienos valstybės nacionalinę praktiką. Siūloma įpareigoti darbdavius, kad su kolektyvinės sutarties tekstu būtų supažindinti visi darbuotojai, kuriems galioja kolektyvinė sutartis, kad kolektyvinės sutartys būtų registruojamos ir kt.

Tinkamai perkėlus ir suregulius nacionalinėje teisėje šiuos principus, galima tinkamai įgyvendinti ir kolektyvinės sutarties pasirašymo principą. Pabrėžtina, jog negalima įpareigoti sudaryti kolektyvinę sutartį, nes taip būtų pažeistas asociacijų laisvės principas. Tik pačios kolektyvinių derybų šalys yra įgalios priimti sprendimą dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo.

Europos regiono lygmeniu itin svarbi darbo teisės srityje veikianti organizacija yra Europos Taryba (toliau – ET). Šios organizacijos svarbiausias tikslas yra žmogaus teisių gynimas. Svarbiausi šios organizacijos dokumentai yra Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos Socialinė chartija (pataisyta) ir eilė kitų tarptautinių sutarčių ir konvencijų.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija yra neatsiejama narystės ET organizacijoje dalis. Šalys, norinčios tapti narėmis, privalo ratifikuoti šią konvenciją. Lietuva šios organizacijos narė yra nuo 1993 m., o konvenciją ratifikavo 1995 m. Kaip minėta, kolektyvinė sutartis yra kolektyvinių derybų rezultatas, o tam, kad įvyktų kolektyvinės derybos, turi būti įgyvendintas asociacijų laisvės principas. Konvencijos 11 straipsnio 1 dalyje reglamentuojama, kad kiekvienas turi teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti<sup>13</sup>. Lyginant TDO konvencijų reglamentavimą su ET konvencija, pastebima analogija užtikrinant darbuotojų ir darbdavių teisę jungtis į

<sup>12</sup> 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312429](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429)>;

<sup>13</sup> 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.06FBBFEC188A>>;

asociacijas ginant savo interesus. Manytina, kad per asociacijų laisvės principo teisingą įgyvendinimą galima pasiekti sėkmingą socialinį dialogą ir įgyvendinti kolektyvinių sutarčių principą.

Kitas svarbus dokumentas yra Europos Socialinė Chartija (pataisyta). Lietuva šią chartiją su kai kuriomis išlygomis ratifikavo 2001 m. Ši Chartija papildo prieš tai minėtą Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją pagrindinėmis ekonominėmis ir socialinėmis teisėmis. Šalių tikslas pagal šio dokumento 1 dalies 5 ir 6 punktus yra sudaryti sąlygas nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu veiksmingai įgyvendinti šias teises ir principus:

1. Visi darbuotojai ir darbdaviai, siekdami apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas;
2. Visi darbuotojai ir darbdaviai turi teisę į kolektyvines derybas<sup>14</sup>.

Detalesnis šių teisių ir principų reguliavimas pateikiamas Europos Socialinės Chartijos 2 dalies 5 ir 6 straipsniuose. Chartija vėl pabrėžia asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų principus. Darbuotojai ir darbdaviai yra skatinami jungtis į asociacijas savo interesų gynimui. Pagal 5 straipsnio reguliavimą šalys narės įpareigojamos nevaržyti laisvės jungtis į asociacijas, bet nacionaliniai teisės aktai gali turėti išimčių policijai. Analogiški ribojimai yra pateikiami TDO konvencijoje Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo.

Europos Socialinė Chartija (pataisyta) pateikia kompleksą priemonių, kuriomis siekiama pasiekti kolektyvinių derybų rezultatą – kolektyvinės sutarties pasirašymą. Akcentuojamas ir skatinamas dialogas tarp darbdavių ir darbuotojų per bendras konsultacijas. Socialinio dialogo esmė ir yra rasti susitarimą tarp pusių, kad viena iš pusių išsakytų savo poziciją ir būtų išgirsta kitos. Konsultacijos metu informacijos perdavimas tikslingai prisideda prie išsiaiškinimo ir supratimo, kokių ekonominių ir socialinių lūkesčių turi šalys.

Europos Socialinės Chartijos (pataisytos) 2 punkte skatinama darbo santykių ir sąlygų reguliavimą vykdyti kolektyvinių sutarčių pagalba. Chartija pabrėžia, kad būtų pasiektas toks susitarimas, jeigu yra būtina ir tikslinga, valstybės narės turi sukurti savanorišką derybų mechanizmą, kitaip tariant turi būti įgyvendintas kolektyvinių derybų principas. Europos Socialinėje Chartijoje (pataisytoje) pirmą kartą užsimenama, kad darbo santykiai ir sąlygos turi būti susitartos kolektyvinėje sutartyje. Taigi vykstant socialiniam dialogui tarp darbuotojų ir darbdavių, kolektyvinių derybų metu turi būti

---

<sup>14</sup> 1996 m. Europos Socialinė Chartija (pataisyta). [interaktyvus]. [2019 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.E9D707A8677E>>;

pasiektas susitarimas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo. Kolektyvinių derybų mechanizmas turi būti sukurtas atsižvelgiant į kiekvienos valstybės narės papročius, esamus įstatymus, individualiai.

Socialinės partnerystės svarbą Europos Sąjungos mastu suformavo Maastrichto 1992 m. sutartis<sup>15</sup>, 1997 m. Amsterdamo sutartis<sup>16</sup> ir 2000 m. Nicos sutartis<sup>17</sup>. Maastrichto steigimo sutarties priedas buvo nukreiptas į socialinių partnerių kūrimosi stiprinimą nacionaliniu ir Europos Bendrijos lygiu, o taip pat galimybė normomis reguliuoti socialinės partnerystės sritį Europos Bendrijos institucijoms. 1997 m. Amsterdamo sutartis, Maastrichto sutarties priedą dėl socialinės partnerystės perkėlė į bendrą Europos Bendrijos sutartį. Toks žingsnis rodo socialinės politikos tikslų svarbą, taip pat ir socialinio dialogo vystymą. Nicos sutartis plėtoja socialinę partnerystę Europos Sąjungos (toliau – ES) lygiu, papildydama socialinę partnerystę darbuotojų informavimu ir konsultavimu bei kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių nuostatomis.

ES pagrindinių teisių chartijos preambulėje teigiama, kad atsižvelgiant į visuomenėje vykstančius pokyčius, socialinę pažangą ir mokslo bei technologijų laimėjimus, būtina stiprinti pagrindinių teisių apsaugą<sup>18</sup>. Šios Chartijos 28 straipsnis išskiria teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisę, kad šios sritys yra vienos iš pagrindinių, kurioms reikia stiprinti apsaugą. Straipsnyje teigiama, jog darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus<sup>19</sup>. Chartijos tekste teigiama, kad kolektyvinių derybų rezultatas yra kolektyvinės sutarties pasirašymas. Manytina, kad ES lygiu siekiama stiprinti šios teisės apsaugą.

Kolektyvinių derybų principas yra glaudžiai susijęs su asociacijų laisvės principu ir yra analogiškai reglamentuojamas įvairiais lygiais. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtinti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai – asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principai yra įtvirtinti ir nacionaliniu lygiu.

---

<sup>15</sup> 1992 m. Europos sąjungos sutartis. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT>>;

<sup>16</sup> 1997 m. Amsterdamo sutartis. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>>;

<sup>17</sup> 2001 m. Nicos sutartis. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:12001C/TXT>>;

<sup>18</sup> 2012 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>>;

<sup>19</sup> 2012 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>>;

Darbo kodekso 161 straipsnio 1 dalyje reglamentuojama, kad darbo sutarties šalys ir jų atstovai savo interesus derina ir įgyvendina naudodamiesi socialinės partnerystės formomis. Formą galima suprasti kaip socialinės partnerystės įgyvendinimo būdą. Darbo kodekso 164 straipsnis išskiria šias socialinės partnerystės formas:

1. Sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų;
2. Inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis;
3. Informavimo, konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyje.

Įgyvendindama priimtus TDO, ET ir ES įsipareigojimus Lietuvos Respublika savo nacionalinėje teisėje sukūrė mechanizmą, kuriuo stengiamasi suderinti šalių teises ir interesus. Akcentuotina, jog Darbo kodekso redakcijoje, kuri galiojo iki 2017 m. birželio 30 d., nebuvo išskirtas dalyvavimas darbdavio juridinio asmens valdyje. Manytina, kad įstatymų leidėjas siekia daryti šalis kiek įmanoma lygiaverčiais partneriais. Taip pat, lyginant aktualią redakciją su galiojusią iki 2017 m. birželio 30 d., pastebimas formų eiliškumo pasikeitimas. Šiuo metu formų seka yra kaip laipsniška veiksmų seka.

Nagrinėjamai temai ypač svarbios yra pirmosios dvi formos. Pirmoji socialinės partnerystės forma sukuria prielaidas steigti dvišalėms ir trišalėms taryboms bei dalyvauti jų veikloje. Tokių tarybų steigimas ir dalyvavimas jų veikloje nėra privalomas pagal įstatymo normą. Jos steigiamos tik jeigu yra būtinybė tarp socialinių partnerių diskutuoti dėl darbo, socialinių ar ekonominių klausimų bei ieškoti bendro susitarimo. Darbo kodekso 3 dalies 3 skyriaus 1 skirsnyje pateikiamas detalizavimas, kad dvišalės ir trišalės tarybos turėtų būti steigiamos tik šakos ir teritoriniu lygiu. Viena iš privalomai įsteigtų trišalių tarybų yra Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Šios tarybos sudarymą reglamentuoja Darbo kodekso 185 straipsnis. Jame detalizuojama sudarymo tvarka ir reikalavimai, keliami nariams. Tarybos veiklos sritis yra nustatoma tarybos nuostatuose.

Apibendrinant galima teigti, jog pakankamai anksti suvoktas poreikis reguliuoti darbo santykius įvairiais lygiais. Darbo santykiai pasižymi priešpriešinių šalių interesų suderinimu. Darbdavys laikomas stipresniąja darbo santykių puse, nes jis sprendžia kada, kiek ir už kokią užmokestį priimti darbuotojus į darbą. Darbuotojui palikta laisvė derėtis, bet dėl didelės darbuotojų konkurencijos darbo rinkoje tai padaryti pakankamai sudėtinga. TDO, ET ir ES tikslingai siekia išlyginti tokį šalių disbalansą per asociacijų laisvės principą. Tik jungdamiesi darbuotojai į kolektyvines organizacijas kaip asociacijos, profesinės sąjungos ir kitos organizacijos gali užtikrinti savo interesų gynimą ir užsitikrinti geresnes sąlygas. Tam, kad pasiektų geresnių socialinių ir ekonominių sąlygų,

suteikiamas instrumentas – kolektyvinės derybos. O kolektyvinių derybų rezultatas yra įtvirtinamas kolektyvine sutartimi. Todėl kolektyvinė sutartis yra tik reglamentuotos nuostatos, kurias šalys, socialinės partnerystės ir kolektyvinių derybų metu įsitvirtino. Kolektyvinės sutarties išskyrimas, neįvertinus ryšio su asociacijos laisvės, kolektyvinių derybų principais, neatskleistų kolektyvinės sutarties instituto reikšmingumo darbo teisėje.

## 1.2. Kolektyvinės sutarties lygiai ir šalys

Kaip minėta socialinė partnerystė darbo teisėje suprantama kaip socialinis dialogas tarp darbdavio ir darbuotojo. Toks dialogas gali vykti įvairiais lygmenimis. Darbo kodekso 163 straipsnis įtvirtina šiuos partnerystės lygmenys:

1. Nacionalinis;
2. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinis);
3. Teritorinis (savivaldybės, apskritys);
4. Darbdavio (darbdavio fizinio asmens arba darbdavio juridinio asmens, o Darbo kodekso 21 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju – jo padalinio (filialo, atstovybės);
5. Darbovietės (jeigu tai nustatyta Darbo kodekse, darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose).

Nacionalinis lygmuo apima visus darbuotojus, jų organizacijas bei darbdavius bei jų organizacijas, šakos socialinė partnerystė – tik konkrečios profesijos ar veiklos srities darbuotojus, jų atstovus bei darbdavius ir jų organizacijas. Akcentuotina, kad socialiniai partneriai neprivalo santykių derinti visais nurodytais lygmenimis. Socialinio dialogo lygį pasirenka pačios šalys, vadovaudamosios laisvų kolektyvinių derybų principu, atsižvelgdamos į jų norimo susitarimo ribas. Analogiškas skirstymas yra pateikiamas ir kolektyvinės sutarties pagal Darbo kodekso 191 straipsnio normą. Vertinant šių institutų ryšį, galima teigti, jog kiekvienos socialinės partnerystės lygmens sėkmingas įgyvendinimas sėkmingai įgyvendina ir kolektyvinės sutarties institutą atitinkamu lygmeniu.

Socialinės partnerystės šalys yra įvirtintos Darbo kodekso 162 straipsnyje. Išskiriami darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai. Darbovietės lygmeniu darbdavys gali būti savarankiška socialinės partnerystės šalis, bet darbuotojui tokia teisė nėra suteikiama. Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali veikti kaip socialinis partneris, jeigu veikia kaip darbdavys ar darbdavių atstovas.

Pirmosios socialinės partnerystės šalies, darbuotojų atstovų, kompetencijas darbo teisėje nustato Darbo kodekso 165 straipsnis. Darbuotojų atstovais laikoma profesinė

sąjunga, darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis. Pagal Darbo kodekso 165 straipsnio 1 dalį atstovams suteikiama teisė ginti darbuotojų teises ir interesus, atstovauti darbo santykiams arba santykiams, kurie glaudžiai susiję. Įstatymas pabrėžia darbuotojų teisių ir interesų gynimą socialinės partnerystės srityje, nes kaip tik tokiu būdu per atstovus yra suderinami darbuotojų ir darbdavių interesai<sup>20</sup>.

Profesinės sąjungos yra vienintelis subjektas, įgaliotas pagal Darbo kodekso 165 straipsnio 3 dalį, kuris gali atstovauti darbuotojų kolektyvą kolektyvinėse derybose, kolektyvinių sutarčių pasirašyme ir kolektyviniuose darbo ginčuose dėl intereso. Svarbu paminėti, kad Darbo kodekso redakcija, kuri galiojo iki 2017 m. birželio 30 d., pradėti kolektyvines derybas bei atstovauti kolektyvinių sutarčių pasirašyme bei kolektyviniuose ginčuose buvo suteikusi ir darbo taryboms. Pagrindinis įstatymas reglamentuojantis reikalavimus profesinėms sąjungoms yra Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Reikalavimai profesinių sąjungų steigimui yra įtvirtinti 6 straipsnyje:

1. Ne mažiau kaip 20 steigėjų arba įmonėje, įstaigoje, organizacijoje steigėjai sudarytų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų (o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau trys darbuotojai), ir profesinės sąjungos susirinkime patvirtinti jos įstatai bei išrinkti valdymo organai;
2. Susirinkime patvirtinti įstatai;
3. Išrinkti valdymo organai;
4. Priimtas sprendimas dėl buveinės<sup>21</sup>.

Tik esant visų imperatyvių reikalavimų atitikčiai galima pripažinti profesinę sąjungą įsteigta. Svarbu akcentuoti, kad profesinė sąjunga yra nepriklausoma nuo darbdavio veikianti organizacija, kuri turi patvirtintus įstatus ir išrinktus valdymo organus. Profesinės sąjungos atstovauja tik savo nariams. Organizacija atstovauja ir gina savo narius pagal įstatuose nustatyta tvarką. Profesinė sąjunga gali atstovauti šiems asmenims:

1. Darbuotojams, kaip jie suprantami pagal Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalį;
2. Asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygtų teisinių santykių pagrindais (valstybės tarnautojams ir kt.);

---

<sup>20</sup> DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 486.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.ABF3AEE57087/asr>>;

3. Nelegaliai dirbantiems trečiųjų šalių piliečiams – vykstant teisminėms arba administracinėms procedūroms, susijusioms su jų skundų ar ieškinių teikimu (Direktyvos 2009/52 13 str. 1 d.)<sup>22</sup>.

Tapimas profesinės sąjungos nariu yra laisvas asmens pasirinkimas užtikrinamas tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais per asociacijų laisvės principą. Pagal TDO konvencijas asmuo negali būti verčiamas tapti profesinės sąjungos nariu ir jam negali būti ribojama ši teisė.

Nacionaliniai įstatymai reglamentuoja profesinių sąjungų jungimosi galimybę į didesnes organizacijas. Pagal TDO konvencijos Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, Lietuvos Respublika pagal Profesinių sąjungų įstatymo 7 straipsnį tokią teisę suteikia ir nacionaliniu lygiu. Manytina, kad jungimasis į tokias organizacijas turi būti savanoriškas, nepažeidžiantis asociacijų laisvės principo.

Darbdaviams taikomos tos pačios TDO konvencijos, Europos žmogaus teisių ir laisvių apsaugos konvencijos, Europos Socialinės Chartijos (pataisytos) bei Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnio suteikiamos asociacijų laisvės teisės. Pagal Darbo kodekso 180 straipsnio 1 ir 2 dalis skiriamos dvi skirtingos darbdavių rūšys ir jų atstovaujantys asmenys. Pagal šio straipsnio 1 dalį jeigu darbdavys yra fizinis asmuo, socialinėje partnerystėje jis dalyvauja ir sprendimus priima savarankiškai. Jeigu darbdavys yra juridinis asmuo, tai tokį sprendimą priima vadovas. Kolektyvinių derybų ir sutarčių pasirašymo teisę juridinis asmuo (vadovas ar direktorius) gali deleguoti kitam asmeniui, dirbančiam darbovietėje, bet toks atstovavimas ir jo ribos turi būti nustatytos darbo sutartyje arba pareigybių apraše.

Darbdavys gali atstovauti tik jam skirto darbdavio lygmens socialinėje partnerystėje ir gali dalyvauti kolektyvinėse derybose ir pasirašyti tik įmonės lygio kolektyvinę sutartį. Darbo kodekso 181 straipsnio 1 dalis nustato, kad šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu darbdavį gali atstovauti darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos, susivienijimai ir kt.). Pagrindinis teisės aktas, kuris reglamentuoja darbdavio organizacijų steigimą yra Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. Pagal šio įstatymo 2 straipsnį, asociacija yra savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus<sup>23</sup>. Asociacijos savo veiklą grindžia įstatais, kurie turi būti priimti asociacijos steigimo metu.

---

<sup>22</sup> DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 486.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.FF00B0EA2F0E/asr>>;

Be įstatuose nurodytos veiklos, asociacijos turi vykdyti Darbo kodekso 183 straipsnyje nurodytas kompetencijas, kaip dalyvavimas kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių pasirašymas, atstovavimas savo narių interesams santykiuose su profesinėmis sąjungomis, valstybės ir savivaldybės institucijomis ir įstaigomis ir kt. Manytina, kad papildomos kompetencijos, kaip dalyvavimas kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių pasirašymas, yra būtinas, norint pabrėžti, kad visos darbdavių organizacijos turi tokią teisę, numatytą įstatymuose.

### 1.3. Kolektyvinės sutarties santykis su socialinės partnerystės formomis

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių pasirašymas yra svarbiausia socialinės partnerystės forma. Tik įgyvendinus šią formą yra pasiekiamas susitarimas tarp skirtingų pusių. Kolektyvinių sutarčių pasirašymas yra kolektyvinių derybų rezultatas, o kolektyvinės derybos negali įvykti be socialinio dialogo. Neįvykus vienam iš veiksmų, nebus prieita prie sekančio, o dėl to nebus ir kolektyvinės sutarties. Kolektyvinės derybos yra socialinės partnerystės mechanizmas, kuris padeda pasiekti šį rezultatą. Kolektyvinių derybų svarba yra akcentuojama tarptautiniu lygiu TDO, ET ir ES konvencijose, chartijose, rekomendacijose ir kituose dokumentuose. Šios organizacijos įpareigoja šalis nares sukurti kolektyvinių derybų mechanizmą, kurį darbuotojų atstovai ir jų organizacijos bei darbdaviai ir jų organizacijos galėtų vykdyti, norėdami pasiekti susitarimą. Siekiama skatinti inicijuoti ir dalyvauti kolektyvinėse derybose, bet svarbu akcentuoti, kad šalys nėra įpareigosotos susitarti ir pasirašyti susitarimą. Įpareigojimas pažeistų teisingumo, sąžiningumo, asociacijų laisvės ir laisvų kolektyvinių derybų principus.

Kolektyvinei sutarčiai būdingas specifinis teisėkūros mechanizmas, pasižymintis specifinės teisėkūros subjektais (darbuotojų kolektyvas ir darbdaviai bei jų organizacinės struktūros) ir specifinė teisėkūros procedūra – kolektyvinėmis derybomis, kuris vadinamas sutartine teisėkūra<sup>24</sup>. Kolektyvinių derybų šalys pačios susitaria sąlygas, kuriomis siekia gerinti darbo, socialinius ir ekonominius interesus. Šių susitarimo sąlygų šalys įpareigosotos laikytis. Todėl kolektyvinė sutartis yra nevienalytė. Viena vertus, tai yra norminis teisės aktas, įtvirtinantis lokalias normas, padidinančias socialines garantijas, kita vertus, kolektyvinė sutartis yra darbdavio (administracijos) ir darbuotojų (darbo kolektyvo) – socialinių partnerių konkrečioje įmonėje susitarimas<sup>25</sup>. Galima išskirti dvi

<sup>24</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje K.B., R.K ir V.T. v. SĮ „Vilniaus miesto būstas“, Nr. 3K-7-156/2013.

<sup>25</sup> ГУСОВ Н., ТОЛКУНОВА Н., *Трудовое право России*. Москва, Юрист, 1997, издание второе, дополненное, исправленное, п.137.



kolektyvinės sutarties teorijas. Pirmoji – teisės normos teorija, teigia, kad kolektyvinė sutartis yra norminio pobūdžio dokumentas, kuris šalims yra privalomas. Kolektyvinėje sutartyje šalys nusistato teises ir pareigos, kurių turi laikytis. Šios normos skiriasi, nuo bendrinių normų tuo, kad nėra privalomos visiems, o tik kolektyvinės sutarties šalims. Per šį požymį pasireiškia antroji – sutarties teorija. Nors kolektyvinė sutartis Lietuvoje priskiriama darbo teisės sričiai, tačiau ji turi civilinės sutarties ir norminio akto požymių. Svarbu paminėti, kad kolektyvinės sutarties normos negali prieštarauti visuotinėms darbo teisės normoms.

#### 1.4. Kolektyvinės sutarties kaip teisės šaltinio požymiai

Kolektyvinę sutartį kaip darbo teisės šaltinį galima vertinti keliais aspektais. Pirmiausia – ES teisės normų įgyvendinimo aspektu. Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas nustato, kad ES teisės normos yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Lietuva įsipareigoja perkelti direktyvas į nacionalinę teisę ir šį vaidmenį atlieka Vyriausybė. Kalbant apie darbo teisės direktyvų perkėlimą, greta įstatymų, vykdomosios valdžios arba administracinių teisės aktų ir teismų praktikos, kaip galimas direktyvos perkėlimo instrumentas paminėtos ir nacionalinių socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių organizacijos) sudaromos kolektyvinės sutartys<sup>26</sup>. Kolektyvinės sutartys kaip direktyvų perkėlimo priemonė dažniausiai taikomos tokiose ES valstybėse, kurių nacionalinės darbo teisės sistemos daugiausia yra paremtos kolektyviniu sutartiniu teisiniu reguliavimu, pavyzdžiui, Belgijoje, Danijoje, Italijoje ir Švedijoje<sup>27</sup>. T. Davulis teigia, kad direktyvų perkėlimas nacionaliniu socialinių partnerių sudaromų kolektyvinių sutarčių būdu yra pažangus. Kolektyvinė sutartis suteikia darbo santykiams ypač reikalingo lankstumo, nes direktyvos nuostatas galima geriau pritaikyti nacionalinėms, regioninėms ar ūkio šakos reikmėms, atsižvelgiant į nacionalinius ar ūkio ypatumus. Be to, tai teigiamai atsiliepia ir direktyvos perkėlimo efektyvumui, nes kolektyvinės sutarties vykdymas yra pagrįstas susitariančiųjų šalių suderinta valia, o ne valstybės vienašališkai priimtu norminiu teisės aktu<sup>28</sup>.

Antrasis kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinis gali būti vertinamas nacionaliniu teisės aktų įgyvendinimo aspektu. N. Kasiliauskas teigia, kad kolektyvinės

<sup>26</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Teisinės informacijos centras, 2004, p 135.

<sup>27</sup> SWIĄTKOWSKI A.M. *Implementation of European Union Labour Legislation via Collective Bargaining in Poland*. Jurisprudencija, 2002, t. 25 (17), p. 116.

<sup>28</sup> DAVULIS Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Teisinės informacijos centras, 2004, p 136.

sutartys papildo valstybinį reguliavimą: jomis konkretinama įstatymų leidyba, įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai įtraukti į kolektyvines sutartis vienas ar kitas sąlygas, užpildomos teisinės spragos, padidinamos darbuotojų darbo teisių garantijos nustatant papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų<sup>29</sup>. R. Krasauskas laikosi panašios nuomonės, teigdamas, kad nustatant teisinio reguliavimo taisyklės atskirais klausimais kolektyvinė sutartis tampa būtina, o kolektyvinės sutarties nebuvimas gali reikšti teisinės spragos arba legislatyvinės omissijos atsiradimą reguliuojant darbo santykius<sup>30</sup>.

Kolektyvinė sutartis turi tokius norminio teisės akto požymius:

1. Ją priimti turi teisę darbuotojų ir darbdavio (darbuotojų) atstovai;
2. Ji priimama po kolektyvinių derybų;
3. Ji yra laikino veikimo aktas;
4. Norminių teisės aktų hierarchijoje ji užima ypatingą vietą ir darbo santykių reguliavime atlieka ypatingą vaidmenį;
5. Joje numatytų teisių apsauga vykdoma teismo (esant individualiems darbo ginčams) ir taikinimo tvarka (esant kolektyviniams darbo ginčams)<sup>31</sup>.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad dėl nebūdingų subjektų, taikymo srities ir specifinio veikimo kolektyvinė sutartis skiriasi nuo kitų sutarčių. Kolektyvinės sutarties pasirašymas galimas tik po kolektyvinių derybų.

Galima išskirti 3 pagrindines kolektyvinių sutarčių funkcijas:

1. Apsauginė funkcija – šios funkcijos tikslas yra apsaugoti darbo santykių silpnesnę pusę, darbuotoją ir darbuotojų kolektyvą. Kadangi darbdavys darbo teisiniuose santykiuose turi daugiau galios, šios funkcijos pagalba, kolektyvine sutartimi, siekiama socialinius partnerius padaryti lygiaverčius;
2. Socialinės partnerystės funkcija – būtent socialinės partnerystės institutas padeda šalims pradėti dialogą dėl interesų ir teisių. Kolektyvinių derybų mechanizmas nustato taisyklės, kuriomis pasiekiamas kolektyvinės sutarties pasirašymas;
3. Normų kūrimo funkcija – kolektyvinių derybų šalys geriausiai žino, kuriose srityse norėtų pagerinti savo darbo, socialines ar ekonomines sąlygas. Kolektyvinių derybų metu šalys bando pasiekti susitarimą, kurio įsipareigoja

---

<sup>29</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 95.

<sup>30</sup> KRASAUSKAS, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009, p. 225.

<sup>31</sup> GIZEJOVSKA A., KORUS P., *The character of collective labour agreements*. Yearbook of labour law and Social Policy, vol. 10, 1999, p. 231.

laikytis. Tai yra šalys pačios sau susikuria normas, kurios bus joms privalomos. Jos įgyvendina teisėkūros mechanizmą kolektyvinių sutarčių pagalba.

Darbo kodekso 190 straipsnis kolektyvinę sutartį apibrėžia kaip rašytinį susitarimą tarp profesinės sąjungos, darbdavių ir jų organizacijos, kuriame nustatomos darbo teisės normos, šalių tarpusavio teisės, pareigos ir atsakomybė. D. Petrylaitė kolektyvinę sutartį bendriausia prasme vertina kaip socialinių partnerių susitarimą, reguliuojantį darbo ir glaudžiai su juo susijusius socialinius ir ekonominius santykius nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, įmonės ar jos struktūrinio padalinio lygiu<sup>32</sup>. Taip pat pritartina R. Krasausko apibrėžimui, kuris kolektyvinę sutartį apibrėžia kaip rašytinį norminio pobūdžio susitarimą tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų (kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba), profesinių sąjungų organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje (savivaldybės, apskrities), pramonės (gamybos, paslaugos, profesijos) šakos ar centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų organizacijų dėl pagrindinių (normatyvinių, prievoliųjų, organizacinių) ir papildomų (informacinių) sąlygų, kuriuo reguliuojami darbo ir glaudžiai su jais susiję kiti visuomeniniai santykiai ir kuris yra privalomas visiems į tokio susitarimo reguliavimo sferą patenkantiems asmenims (ir darbuotojams, ir darbdaviams, o atskirais sutartyje numatytais atvejais – ir jų atstovams)<sup>33</sup>. Manytina, kad šis apibrėžimas leidžia atskleisti pagrindinius kolektyvinės sutarties bruožus:

1. Kolektyvinės sutarties įforminimo būdas – rašytinis susitarimas. Rašytinis susitarimas pagrindžia kolektyvinių derybų rezultatą, kolektyvinės sutarties pasirašymą. Sutartyje nustatomos šalių teisės ir pareigos;
2. Kolektyvinių sutarčių šalys. Išskiriamos darbdaviai, darbdavių grupės ir darbdavių organizacijos, iš vienos pusės, ir įmonės darbuotojų, bei jų organizacijų iš kitos pusės. R. Krasauskas darbo tarybas priskiria prie darbuotojų atstovų, kurių kompetencijoje yra galimybė sudaryti kolektyvinę sutartį. Svarbu akcentuoti, kad aktuali Darbo kodekso redakcija aiškiai atskiria profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetenciją, pastarosioms priskirdama tik informavimo ir konsultavimo funkciją;
3. Kolektyvinės sutarties rūšys – nacionalinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės), teritorinės ir darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis. Darbo kodekso 191 straipsnis papildoma pateiktą sąrašą darbovietės lygmens kolektyvine sutartimi,

---

<sup>32</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 57.

<sup>33</sup> KRASAUSKAS, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009, p. 103.

kuri galima tik nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties numatytais atvejais;

4. Kolektyvinės sutarties sąlygos (normatyvinės, prievolinės, organizacinės ir informacinės);
5. Kolektyvinių sutarčių reguliavimo sritys (darbo ir kitos šalims svarbios sritys – ekonominės, socialinės);

Nustatoma kolektyvinės sutarties taikymo sritis. Kolektyvinė sutartis išimtinai taikoma tik ją sudariusiems šalims. Dėl kolektyvinės sutarties normų specifiškumo šios nėra privalomos visuotinai.

### 1.5. Kolektyvinės sutarties turinys

Kolektyvinių sutarčių turinys yra reguliuojamas Darbo kodekso 193 straipsnio normomis. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad kolektyvinėje sutartyje šalys nusistato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę. Įstatymų leidėjas nepateikia sąrašo konkrečių klausimų, kurie turi būti aptarti kolektyvinėje sutartyje. Kolektyvinių sutarčių turinys gali skirtis priklausomai nuo įmonės specifikos, profesinių sąjungų įtakos ir kitų dalykų, todėl, manytina, įstatymų leidėjas pateikia rekomendacinio pobūdžio sritis, kurios turėtų būti aptartos. Lyginant Darbo kodekso 190 straipsnyje pateiktą kolektyvinės sutarties sąvoką su 193 straipsnyje pateiktu kolektyvinės sutarties turiniu, pastebima, kad akcentuojamos darbdavių ir jų organizacijų bei darbuotojų atstovų ir jų organizacijos teisės, pareigos ir atsakomybė. Darbo kodekso 193 straipsnio norma papildo šį sąrašą darbo, socialinėmis, ekonominėmis sąlygomis ir garantijomis. Taip pat kolektyvinių sutarčių turinyje turėtų būti aptartos kolektyvinės sutarties nutraukimo sąlygos, pagal Darbo kodekso 200 straipsnį. Taigi toks reguliavimas yra būtinas kolektyvinei sutarčiai. Akcentuotina, kad kolektyvinės sutarties nutraukimo atvejais pasibaigia ir šalių tarpusavio teisės ir pareigos, nustatytos joje.

Papildomai turi būti aptartos ir kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė ir atsakomybė pagal Darbo kodekso 201 straipsnį. Šioje normoje teigiama, kad kolektyvinių sutarčių vykdymą kontroliuoja pačios šalys arba šalių įgalioti atstovai. Atsiskaitymo tvarka, būdai ir terminai turi būti nustatomi kolektyvinėje sutartyje. Jeigu šalys kolektyvinėje sutartyje nėra aptarusios būtinos informacijos perdavimo tvarkos, įstatymų leidėjas pagal Darbo kodekso 201 straipsnio 2 dalį jas įpareigoja teikti tokią informaciją, kuri yra reikalinga kolektyvinės sutarties vykdymui. Apibendrinant galima teigti, jog

kolektyvinėmis sutartimis, bendriausia prasme siekiama pagerinti šalių darbo, socialines, ekonomines sąlygas, bei turėti daugiau garantijų.

Darbo teisės teorijoje pateikiamas toks kolektyvinės sutarties sąlygų klasifikavimas:

1. Organizacinės sąlygos (kolektyvinės sutarties galiojimo laikas, keitimo ir papildymo tvarka, vykdymo kontrolė);
2. Prievolinės sąlygos (administracijos ir darbuotojų įsipareigojimai, nustatantys darbo sąlygas, bet esantys teisinės prievolės pobūdžio ir turintys socialinę naudą);
3. Normatyvinės sąlygos (tai lokalsios darbo teisės normos, pavyzdžiui, dėl darbo ir poilsio laiko, darbo apmokėjimo, skatinimo ir kt.);
4. Informacinės sąlygos (nuostatos, kartojančios tam tikrus taikomus darbo įstatymus)<sup>34</sup>.

Toks klasifikavimas nėra privalomas kiekvienos kolektyvinės sutarties turiniui. Kadangi šalys pačios nusistato derybų objektą ir sutartinius įsipareigojimus, turinys gali kisti priklausomai nuo kolektyvinės sutarties. Manytina, kad svarbiausiomis yra laikomos prievolinės ir normatyvinės sąlygos. Prievoliųjų sąlygų turinys atskleidžiamas per prievolės institutą. Pagal Civilinio kodekso (toliau – CK) 6 straipsnio 1 dalį prievolė – tai teisinis santykis, kurio viena šalis (skolininkas) privalo atlikti kitos šalies (kreditoriaus) naudai tam tikrą veiksmą arba susilaikyti nuo tam tikro veiksmo, o kreditorius turi teisę reikalauti iš skolininko, kad šis įvykdytų savo pareigą. Prievolės teisinis santykis atsiranda iš kolektyvinės sutarties sąlygų, kurios yra suderintos šalių. Šios sąlygos gali būti taikomos abiem šalims vienodai. Jeigu šalis nevykdo prisiimtų įsipareigojimų pagal kolektyvinę sutartį, kita šalis gali pradėti kolektyvinius veiksmus, kad priešinga šalis įvykdytų savo įsipareigojimus. Normatyvinės sąlygos – tai sąlygos, kurios nustato šalių privalomas elgesio taisykles. Šios taisyklės yra taikomos tik šalims, sudariusiems kolektyvinę sutartį.

Normatyvinėms sąlygoms taikomas *in favorem* ir *in peius* principai:

1. *In favorem* principas reiškia, kad draudžiama į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojų padėtį;
2. *In peius* principas reiškia, kad kolektyvinėmis sutartimis galima įtvirtinti darbuotojų padėtį santykinai pabloginančias teisės normas, lyginant su įstatymuose nustatytu teisiniu reguliavimu<sup>35</sup>.

Šie principai įtvirtinti Darbo kodekso 193 straipsnio 3 dalyje, nurodant, kad kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu,

<sup>34</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G., *Darbo teisė*. 1999 m. Justitia, p. 218.

<sup>35</sup> KRASAUSKAS R., et al. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 405.

įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Apibendrinant galima padaryti išvadas, kad tik esant šioms sąlygoms galima taikyti šiuos principus:

1. *In favorem* ir *in peius* principas gali būti taikomas tik nacionalinėms, šakos ir teritorinio lygmens kolektyvinėms sutartims. Pritartina teiginiui, jog minėtasis reguliavimas suponuoja, kad dėl Kodekso normų sisteminio aiškinimo darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nukrypimas nuo imperatyviųjų pagal įstatymą darbo sąlygų nėra leidžiamas, o tai itin riboja kolektyvinės sutarties šalių derybų erdvę<sup>36</sup>;
2. Normoje nustatomas sąlygų ribojimas, kurių negalima pakeisti kolektyvinėmis sutartimis. Suponuojama, kad tokių sąlygų nustatymas yra tikslingas, siekiant apsaugoti silpnesniąją darbo santykių pusę – darbuotojų kolektyvą;
3. Šių principų taikymu gali būti pasiektas kolektyvinės sutarties pasirašymas, jeigu pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Darytina išvada, kad jeigu šalys sutinka su kolektyvinės sutarties sąlygomis, kurios nukrypsta nuo Darbo kodekse įtvirtintų taisyklių, ją pasirašo, tai užtikrinama šalių interesų pusiausvyra. Šalių dispozicijoje yra pasirinkti joms tinkamą sprendimą, o dėl netinkamų tęsti kolektyvines derybas.

#### 1.6. Kolektyvinės sutarties taikymas

Kolektyvinių sutarčių taikymas reglamentuojamas Darbo kodekso 197 straipsnyje. Pirmojoje šio straipsnio dalyje nustatomas galimas dvejetainis šios sutarties taikymas. Pirmuoju atveju kolektyvinė sutartis tiesiogiai taikoma tiems darbuotojams, kurie yra profesinės sąjungos nariai. Antruoju atveju darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį galima taikyti ir visiems darbuotojams, jeigu tai patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencijos sąvoka apibrėžiama kaip įmonės, įstaigos organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išreikštų darbuotojų atstovų susirinkimas. Įstatymų leidėjas normose nesukuria tokio konferencijos veikimo mechanizmo. Manytina, kad dėl tokio sprendimo turi pasisakyti daugiau kaip pusė visų

---

<sup>36</sup> DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 550.

susirinkime dalyvavusiųjų, o visų darbuotojų (konferencijoje – atstovų, atstovaujančių daugiau kaip pusei visų darbuotojų)<sup>37</sup>. Pabrėžtina, jog sąlyga, kad kolektyvinė sutartis galiotų visiems įmonėms darbuotojams yra nepakankama. Pati sutartis turi numatyti tokią galimybę, nes priešingu atveju būtų mažinama kolektyvinės sutarties šalių autonomija ir profesinės sąjungos derybinės galios<sup>38</sup>. Čia priskirtina situacija, kai darbdavio ar darbovietės lygmenyje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir kolektyvinės sutarties pasirašymą perima šakos lygmeniu veikianti profesinė sąjunga. Kolektyvinė sutartis taip pat gali būti taikoma visiems darbuotojams, bet galioja anksčiau aptarta sąlyga, kad sprendimas turi būti priimtas visuotino darbuotojų susirinkimo (konferencijos) metu.

Svarbu akcentuoti, kad įstatymų leidėjas nustato kolektyvinių sutarčių hierarchiją ir taikymo sritis, jeigu galioja kelios kolektyvinės sutartys. Normos apibrėžtos Darbo kodekso 197 straipsnio 4 dalyje. Išskiriami trys galimi atvejai:

1. Jeigu yra prieštaraujančių sąlygų tarp darbdavio ir šakos kolektyvinių sutarčių, taikomos šakos kolektyvinės sutarties nuostatos, nebent šakos kolektyvinėje sutartyje yra išlygų, leidžiančių darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų. Įstatymų leidėjas prioritetą suteikia šakos kolektyvinei sutarčiai. Manytina, toks prioritetas suteikiamas vertinant Darbo kodekso 193 straipsnio 3 dalies normas, kad šakos kolektyvinėse sutartyse galima nukrypti nuo imperatyvių taisyklių, išskyrus normoje nustatytas sąlygas;
2. Antrasis lygmuo nustato darbdavio ir teritorinių kolektyvinių sutarčių santykį. Reguliavimas yra analogiškas lyginant su šakos kolektyvine sutartimi;
3. Nustatomas šakos ir teritorinio lygmens santykis. Galioja *lex specialis* principas, kuriuo teigiama, kad speciali norma turi didesnę galią negu bendroji. *Lex specialis* reikėtų laikyti tą sutartį, kuri pagal savo reguliavimo dalyką yra artimesnė darbuotojo darbinei veiklai ar darbdavio veiklos specifikai<sup>39</sup>. Taigi, kiekvienu atveju reikia vertinti individualiai atsižvelgiant į darbuotojo atliekamas funkcijas ir kolektyvinės sutarties reguliavimą.

Svarbu akcentuoti, jog įstatymų leidėjas nenustato darbuotojams palankesnių sąlygų taikymo, jeigu tokios sulygtos darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje, o nustato aukštesnio lygmens sutarties taikymą. *Lex specialis* principas nustato šakos ir teritorinio lygmens kolektyvinės sutarties prioritetą. Tokia kolektyvinių sutarčių hierarchija, manytina, turėtų skatinti šakos ir kolektyvinių sutarčių rengimą ir pasirašymą. Taip pat,

---

<sup>37</sup> DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 556.

<sup>38</sup> Ten pat.

<sup>39</sup> DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 557.

darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys turėtų būti rengiamos numatant, jog pasirašius šakos ar teritorinio lygmens kolektyvinę sutartį šios gali negalioji.

Darytina išvada, kad ši socialinės partnerystės forma skatina kurti, plėtoti bei palaikyti dialogą tarp socialinių partnerių. Bendravimas yra veiksmingiausia forma, kuri padeda suderinti priešingus šalių interesus ir rasti bendrus abipusiai naudingus susitarimus. Tobulesnės socialinės partnerystės sąlygomis kolektyvinių sutarčių normos iš dalies arba visiškai pakeičia valstybinį reguliavimą ir net dominuoja darbo teisės šaltinių sistemoje<sup>40</sup>. Manytina, kad Lietuvoje socialinė partnerystė yra pakankamai neišsivysčiusi, todėl pagrindinis teisės aktas, kuris reglamentuoja darbo, ekonomines ir socialines sąlygas, yra Darbo kodeksas.

---

<sup>40</sup> DAVULIS, Tomas. *Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos*. Teisė, 1993, 33 (1) p. 5.



## 2. ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES YPATUMAI PAGAL DARBO KODEKSĄ

Šakos kolektyvinė sutartis yra aukštesnio lygio nei darbdavio ar darbovietės lygmens sutartis. Šakos kolektyvinės sutarties apibrėžimo galiojantis Darbo kodeksas nepateikia. Vertinant šakos kolektyvinės sutarties vietą kolektyvinių sutarčių hierarchijoje, ji yra tarpinė grandis tarp darbdavio ir nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių. Šios kolektyvinės sutarties sritis apibrėžiama naudojant gamybos, paslaugų ar profesinį vertinimo kriterijų. Šaka arba sektorius suvokiami kaip veikla ar profesija, kuri turi jas vienijančių specialių ekonominių ar socialinių bruožų.

**Darbuotojų ir darbdavių organizacijos** turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas; bet kuri tokia organizacija, federacija ar konfederacija turi teisę prisijungti prie darbuotojų ir darbdavių tarptautinių organizacijų<sup>41</sup>. Įstatymų leidėjas Darbo kodekso 179 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustato kriterijus, kurie keliami norint įsteigti šakos, teritorinę ar nacionalinę profesinių sąjungų organizaciją. Pagal šio straipsnio 3 dalį, šakos ir teritoriniu lygmeniu organizacijos gali būti įsteigtos, jeigu jas sudaro ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu. Normoje imperatyviai nustatomas kiekybinis kriterijus, kuriuo turi vadovautis darbdavių organizacijos, veikiančios darbdavio lygiu. Pabrėžtina, kad be kiekybinio kriterijaus jos turi turėti bendrų ekonominių ar socialinių bruožų savo interesų apsaugai. Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalis reglamentuoja nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijų steigimą. Į šio lygmens organizacijas gali jungtis tik šakos arba teritoriniu lygmeniu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos. Sukuriama laiptuota profesinių sąjungų steigimo sistema. Manytina, kad vienas iš pagrindinių tokio sprendimo motyvų yra galiojantis horizontalusis bendravimo principas. Šis principas teigia, jog bendravimas ir bendradarbiavimas turi vykti tik tarp atitinkamo lygio subjektų. Darbo kodekso 192 straipsnio 4 dalyje reglamentuota, kad šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinė sutartis gali būti apribota tam tikra teritorija.

Tačiau šakos lygmeniu veikiančiai profesinių sąjungų organizacijai ar jų daugetai pagal Darbo kodekso 188 straipsnio 3 dalį suteikiama išimtinė teisė atstovauti darbdavio

---

<sup>41</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. [interaktyvus]. [2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3DF9A6B63B23>>;

lygmeniui vykstančioms kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinių sutarčių pasirašyme. Tokią teisę gali suteikti darbuotojų kolektyvas visuotinio darbdavio darbuotojų susirinkimo metu.

Pirmasis subjektas yra šakos lygmeniu veikianti profesinių sąjungų organizacija, ar jų daugetas. Kaip minėta, šakos profesinių sąjungų organizaciją turi sudaryti ne mažiau kaip penkios darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos. Antruoju subjektu laikytina viena ar kelios darbdavių organizacijos. Darbo kodeksas nenustato reikalavimų darbdavių organizacijos steigimui. Darbdavio organizacijų steigimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. Pagal šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalies normą, darbdavių organizacijoms keliamas minimalus kiekybinis 3 steigėjų skaičiaus reikalavimas. Lyginant keliamus reikalavimus šakos lygmeniu veikiančioms darbuotojų profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms, pastebima disproporcija. Kita vertus, manytina, kad keliant didesnius reikalavimus darbuotojų profesinėms sąjungoms norima įtvirtinti didesnę šalių lygybę.

Šakos lygmeniu gali veikti ne viena organizacija tiek iš darbuotojų, tiek iš darbdavių pusės. Įstatymų leidėjas nėra įtvirtinęs reikalavimų, kuriuos turi atitikti šakos lygmeniu veikiantys subjektai, kad su jais būtų galima pradėti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvinius susitarimus. Kalbant apie nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymą, vadinamoji profesinių sąjungų atstovavimo problema pasireiškia dviem aspektais, sprendžiant kokius profesinės sąjungos apskritai turi įgaliojimus kolektyviai derėtis tam tikro regiono ar ūkio šakos lygiu arba tam tikrų darbuotojų darbo sąlygų, ir kokiems darbuotojams taikomos šių profesinių sąjungų sudarytos kolektyvinės sutartys<sup>42</sup>. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 4 straipsnyje teigiama, jog profesinės sąjungos veikia laikydamosi Lietuvos Respublikos Konstitucijos, šio ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų, TDO konvencijų, ir savo veiklą grindžia nustatyta tvarka įregistruotais profesinės sąjungos įstatais (statutu)<sup>43</sup>. Vadovaujantis esamu reglamentavimu, pagrindinis dokumentas apibrėžiantis profesinių sąjungų veikimo laisvę yra apibrėžiamas per profesinių sąjungų įstatus. Antroje šio straipsnio dalyje pateikiamas patvirtinimas jog valstybės, šakos ar teritoriniu lygiu organizuotos profesinės sąjungos pagal steigimo dokumentuose nustatytą kompetenciją įmonėse, įstaigose, organizacijose turi teisę steigti savo padalinius ir veikti juose<sup>44</sup>. Todėl, vertinant su kuria šakos profesinių sąjungų organizacija reikia pradėti derybas dėl

---

<sup>42</sup> DAVULIS, Tomas. *Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos*. Teisė, 1993, 33 (1) p. 10.

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. [interaktyvus]. [2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.ABF3AEE57087/asr>>;

<sup>44</sup> Ten pat.

kolektyvinių sutarčių reikia analizuoti organizacijos įstatus. Analogiškas šalies nustatymas galioja ir darbdavių organizacijoms, tik šių organizacijų veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. Šio įstatymo 3 straipsnyje teigiama, jog asociacija veikia laikydamasi Lietuvos Respublikos Konstitucijos, CK, šio bei kitų įstatymų, Vyriausybės nutarimų, kitų teisės aktų ir veiklą grindžia savo įstatais<sup>45</sup>. Esamas reguliavimas yra nepakankamas norint nustatyti tikruosius subjektus, kurie gali pradėti kolektyvines derybas ir pasirašyti kolektyvines sutartis aukštesniu nei įmonės lygis. Tokios pat nuomonės laikosi ir N. Kasiliauskas, teigdamas, kad Lietuvoje veikia ne vienas profesinių sąjungų centras, atsiranda daug tam tikroje teritorijoje ar šakoje veikiančių naujų profesinių sąjungų, kurios dažnai tarpusavyje konkuruoja, taigi vis svarbiau įtvirtinti atstovaujamosios organizacijos nustatymo kriterijus aukštesniu nei įmonės lygiu<sup>46</sup>.

TDO konvencijos Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti 1 straipsnyje pateikiamas „atstovaujančios organizacijos“ termino apibrėžimas – tai yra darbdaviams ir darbuotojams labiausiai atstovaujančios organizacijos, kurios pasinaudoja teise laisvai kurti organizacijas<sup>47</sup>. Tačiau konvencijoje nėra pateikiamas labiausiai atstovaujančios organizacijos apibrėžimas. Paskesniuose šios konvencijos straipsniuose teigiama, jog darbdaviai ir darbuotojai atstovaujami lygiais pagrindais bet kuriose konsultacijoms skirtose struktūrose<sup>48</sup>. Taigi, visos organizacijos turi lygias teises viena kitos atžvilgiu. N. Kasiliauskas teigia, kad atstovaujamosios profesinės sąjungos institutas – tai savotiškos kolizinės taisyklės, leidžiančios nustatyti kompetentingą profesinę sąjungą, galinčią veikti darbuotojų visumos vardu<sup>49</sup>.

Darbo kodekse nėra pateikiama labiausiai atstovaujančios organizacijos sąvoka. Darbo kodekso 192 straipsnio 6 dalyje nurodoma, jog jeigu įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, įmonės kolektyvinę sutartį gali sudaryti jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys. Šioje normoje profesinėms sąjungoms suteikiama teisė apjungti savo veiklą dėl kolektyvinių interesų. Nacionaliniu (tarpšakiniu), teritoriniu ir šakos lygmeniu reguliavimas nėra nustatytas ir nėra aišku, kokiais kriterijais vadovaujantis galima išskirti socialinius partnerius aukštesniu nei darbdavio lygmeniu. T. Davulis

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. [interaktyvus]. [2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.FF00B0EA2F0E/asr>>;

<sup>46</sup> DAVULIS T., PETRYLAITĖ D., *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 558.

<sup>47</sup> 1976 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti. [interaktyvus]. [2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.205D43DDCFA6>>;

<sup>48</sup> Ten pat.

<sup>49</sup> DAVULIS T., PETRYLAITĖ D., *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 550.

teigia, jog kurios nors organizacijos išskyrimas formaliai galėtų būti pripažįstamas antikonstituciniu<sup>50</sup>. Tačiau vertinant Lietuvos Respublikos priimtus įsipareigojimus pagal TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo 5 straipsnio 2 dalies d punktą, kolektyvinėms deryboms nekludytų procedūros taisyklių nebuvimas arba tokių taisyklių neadekvatumas ar netinkamumas<sup>51</sup>. Todėl pritariama teiginiui, jog tai yra teisinio reguliavimo trūkumas, dėl kurio neišvengiamai kils kolizinių situacijų, jei tam tikroje teritorijoje ar šakoje veiks kelios profesinės sąjungos, kurios nesugebės bendradarbiauti tarpusavyje, ir tai bus pagrindinė kliūtis kolektyvinėms deryboms aukštesniu nei įmonės lygiu<sup>52</sup>.

**Šakos kolektyvinės sutarties sudarymas** yra kolektyvinių derybų teigiamas rezultatas. Darbo kodekse nėra reglamentuotas specialus derybų mechanizmas aukštesnio lygio nei darbdavio lygmens kolektyvinėms sutartims sudaryti. Todėl, manytina, kad reikėtų taikyti bendras kolektyvinių derybų procedūras, kurios yra reglamentuotos Darbo kodekso 188 straipsnyje.

Kolektyvinių sutarčių turinį reglamentuoja Darbo kodekso 193 straipsnio nuostatos. Akcentuotina, kad kolektyvinės sutarties turinys yra šalių dispozicijoje, tačiau jos turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Šio straipsnio 3 dalies nuostatos, leidžia nacionalinėse, šakos ir teritorinėse sutartyse nukrypti nuo imperatyvių normų reglamentuotų Darbo kodekse. Tačiau įstatymų leidėjas neleidžia nukrypti nuo maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko, darbo sutarties sudarymo ir pasibaigimo, minimalaus darbo užmokesčio, darbuotojų saugos ir sveikatos, lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais. Svarbiausia, kad būtų pasiekta darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Lyginant šio straipsnio 2 ir 3 dalies ryšį, sunku įvertinti, kurios sąlygos būtų sąžiningos, protingos ir teisingos. Manytina, kad jeigu šalims pavyksta sudaryti kolektyvinę sutartį, normos, kurios nukrypsta nuo imperatyvių normų, išskyrus aptartus apribojimus, yra sąžiningos ir teisingos šalių atžvilgiu. Kadangi šalys pačios sprendžia, dėl kokių interesų pradėti kolektyvines derybas ir pasirašyti kolektyvines sutartis, jos yra įgaliotos ir nuspręsti, ar sulytos sąlygos joms yra tinkamos.

Svarbu paminėti, kad įstatymų leidėjas Darbo kodekso 193 straipsnio 4 dalyje pateikia tik rekomendacinio pobūdžio sąlygas, kurias siūloma aptarti kolektyvinėje

---

<sup>50</sup> DAVULIS, Tomas. *Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos*. Teisė, 1993, 33 (1) p. 11.

<sup>51</sup> 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. [interaktyvus]. [2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0C46E407C7DF>>;

<sup>52</sup> DAVULIS T., PETRYLAITĖ D., *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 560.

sutartyje. Išskirti galima socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, abipuses teises, pareigas, šalių atsakomybę, sutarčių nutraukimo bei kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės sritis.

Darbo kodekso nuostatos leidžia išplėsti nacionalinės, teritorinės ir šakos kolektyvinių sutarčių atskiras nuostatas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu. Išplėsti galima arba visos teritorijos arba tik tam tikros šakos darbdavių atžvilgiu. Kad kolektyvinės sutarties taikymas, būtų išplėstas reikia abiejų kolektyvinių šalių sutarties, bei aptarti Darbo kodekse 198 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamas sąlygas. Svarbu akcentuoti, kad šakos kolektyvinės sutarties išplėtimas galimas tik jeigu iki sutarties pabaigos liko ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Manytina, kad tokia sąlyga yra reikalinga, siekiant, jog šakos kolektyvinės sutarties nuostatos įsigaliotų naujiems darbdaviams.

### 3. ŠAKOS KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ NUOSTATŲ ANALIZĖ PAGAL NAUJĄ DARBO KODEKSĄ

Kolektyvinės sutarties sudarymas priklauso nuo kolektyvinių derybų eigos. Tik sėkmingai įvykus deryboms ir šalims susitarus galima pasirašyti kolektyvinę sutartį. Šalys socialinę partnerystę ir kolektyvines derybas gali vykdyti visais anksčiau minėtais lygiais. Šalys pačios pasirenka joms tinkamiausią lygį, kuriuo nori susitarti ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Analizuojant Lietuvos Respublikoje esamą situaciją, galima pabrėžti, kad kolektyvinės sutartys šakos lygmeniu dažniausiai yra sudarytos viešajame sektoriuje. Pagal Darbo kodekso 195 straipsnio 5 dalies nuostatas, galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo aprašą (toliau – aprašas) patvirtino 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr A1-334<sup>53</sup>. Pagal Aprašo 4 punktą, kolektyvinės sutartys yra registruojamos ir skelbiamos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt) ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo dokumentų pateikimo dienos.

Pagal kolektyvinių sutarčių registro duomenis šiuo metu yra sudarytos tokios šakos kolektyvinės sutartys:

1. 2017 m. lapkričio 22 d. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis;
2. 2018 m. gegužės 18 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis;
3. 2018 m. birželio 5 d. Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės šakos kolektyvinė sutartis;
4. 2018 m. rugpjūčio 31 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis;
5. 2018 m. spalio 11 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinė sutartis;
6. 2018 m. gruodžio 14 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis;
7. 2018 m. gruodžio 18 d. Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis;
8. 2019 m. kovo 14 d. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis.

---

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas NR.A1-334 „Dėl kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-04-13]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b26464605cb111e79198ffdb108a3753>>;

Pagal DK 192 straipsnio 4 dalį, šakos kolektyvines sutartis šalimis gali būti viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Pagal Darbo kodekso 181 straipsnio 2 dalies nuostatas, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms, taip pat įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teisės ir pareigas įgyvendina valstybė ir savivaldybė, atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Darbo kodekso 181 straipsnio 4 dalis reglamentuoja, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai ar savivaldybės tarybai *mutatis mutandis* taikomos darbdavių organizacijos teisės ir pareigas reglamentuojančios teisės normos. Pagal šią normą, Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija yra prilyginama šakos lygmeniu veikiančiai šaliai, kuri įgaliota atstovauti darbdavį kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių pasirašyme. Pradedant, vykdant ir pasirašant kolektyvines sutartis su tinkamomis šalimis yra įgyvendinamas horizontalaus bendravimo principas.

### 3.1. Šakos kolektyvinių sutarčių šalys ir galiojimas

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis.** Sutartis sudaryta tarp Lietuvos gydytojų sąjungos, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos slaugos specialistų organizacijos, Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinės sąjungos ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos.

Profesinės sąjungos nesukūrė jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ir veikia kartu derindamos savo veiklą dėl šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties nuostatų.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2018 m. birželio 13 d. nutarimu Nr. 584 įpareigojo Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministeriją derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties parengimo ir pasirašyti Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį<sup>54</sup>.

Ši šakos kolektyvinė sutartis yra terminuota ir galioja 3 metus nuo įsigaliojimo dienos. Pagal sutarties nuostatas sutartis apima visus darbuotojus, kurie yra profesinių

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. birželio 13 d. nutarimas Nr. 584 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties parengimo ir pasirašyti Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/d3da609075d811e8ae2bfd1913d66d57>>;

sąjungų nariai ir dirba Lietuvos nacionalinėje sveikatos sistemoje veikiančiose įstaigose, kurios yra nurodytos šakos kolektyvinės sutarties 1 priede. Svarbu paminėti, kad įstaigos kolektyvinėje sutartyje gali susitarti, kad šios kolektyvinės sutarties nuostatos bus taikomos visiems įstaigos darbuotojams. Pabrėžtina, kad nuostatos, kurios leidžia išplėsti reguliavimą visiems įstaigos darbuotojams, turi būti patvirtintos pagal Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalies nustatytus reikalavimus.

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties tikslas – sudaryti sąlygas darniai Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (tolia – LNSS) įstaigų veiklai, garantuoti šiose įstaigose dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį aukštesnį, nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais, sudaryti geresnes darbo ir socialines garantijas. Sutarties tikslai tiesiogiai nurodo, kad bus gerinamos darbuotojų darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos.

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis.** Derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties parengimo ir pasirašyti Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį buvo įpareigota Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija<sup>55</sup>.

Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacija atstovauja savivaldybių visuomenės sveikatos biuruose pagal darbo sutartį dirbančius profesinių sąjungų organizacijos narius.

Kolektyvinė sutarties įsigaliojo nuo 2019 m. sausio 1 d. ir galios 3 metus nuo įsigaliojimo dienos, sutarties nuostatos kasmet bus peržiūrimos. Darbo kodekso 196 straipsnio 2 dalis nustato maksimalų kolektyvinės sutarties galiojimo terminą iki 4 metų, nebent kolektyvinėje sutartyje nustatyta kitaip. Teoriškai gali būti sudaromos ir labai ilgos trukmės, net ir neterminuotos kolektyvinės sutartys, nors pagal reguliavimo tikslus kolektyvinės sutartys turėtų būti nuolat aktualizuojamos, dinamiškas institutas, padedantis šalims vertinti vis naujas tarpusavio santykių kolizijas, lanksčiai reguliuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio teises ir pareigas<sup>56</sup>. Kolektyvinės sutarties 1.8. dalis reglamentuoja, jog nuostatos yra taikomos savivaldybių visuomenės sveikatos biuruose pagal darbo sutartį dirbantiems profesinių sąjungų organizacijos, pasirašiusios šią sutartį, atstovaujamiems darbuotojams. Tačiau įstaigos kolektyvinėje sutartyje galima susitarti, kad šios Kolektyvinės sutarties nuostatos bus taikomos visiems įstaigos darbuotojams.

---

<sup>55</sup> Ten pat.

<sup>56</sup> DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 554.



Analogiškas sutarties taikymas yra apibrėžtas ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje.

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinės sutarties tikslas – garantuoti savivaldybės visuomenės sveikatos biuruose dirbančių visuomenės sveikatos priežiūros specialistų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio nustatymo tvarką, prioritetą teikiant mažiausiai uždirbantiems specialistams, taip pat gerinti visuomenės sveikatos specialistų darbo sąlygas ir sveikatos paslaugų kokybę.

**Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis.** Šios profesinės šakos kolektyvinę sutartį sudarė Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Lietuvos švietimo įstaigų profesinė sąjunga, Lietuvos mokytojų profesinė sąjunga, Švietimo ir mokslo profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimas ir Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“. Visos išvardintos profesinės sąjungos, išskyrus Lietuvos profesinę sąjungą „Sandrauga“, sudarė susitarimą dėl Jungtinės švietimo profesinių sąjungų atstovybės sudarymo švietimo sektoriaus šakos kolektyvinės sutarties parengimui bei deryboms.

Pasirašyti Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį Lietuvos Respublikos Vyriausybė įgaliojo Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministeriją<sup>57</sup>.

Šalys susitarė, kad kolektyvinė sutartis galios nuo įregistravimo Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje iki naujos sutarties pasirašymo. Konkretus terminas nenurodytas, todėl naujos sutarties pasirašymas priklausys nuo šalių noro ir valios.

Pagal šakos kolektyvinės sutarties 1 skyriaus 6 dalį, ši Sutartis taikoma iš valstybės, savivaldybių ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms švietimo įstaigoms, mokslo ir studijų institucijoms.

Lietuvos švietimo ir mokslo kolektyvinės sutarties šalys susitaria, kad siekdamos valstybės klestėjimo ir atsižvelgdamos į Lietuvos Respublikos Vyriausybės programą ir šalies ekonominę raidą, finansines galimybes, dalyvaus formuojant švietimo ir mokslo politiką, numatant švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų socialines ir ekonominės plėtros kryptis, gerinant darbuotojų darbo organizavimo, apmokėjimo ir socialines garantijas. Taip pat šalys sieks įgyvendinti Valstybės švietimo 2013-2022 metų strategijos tikslus ir sieks geresnės švietimo ir mokslo kokybės, telks pedagogų ir mokslo bendruomenę švietimo ir mokslo pažangos darbams.

---

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 spalio 25 d. nutarimas Nr. 864 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/89670aa0bae811e78643ed5347f30766>>;

Šiems numatytiems tikslams pasiekti šalys įsipareigoja, kad:

1. Mokinių, nepasiekiančių 2 (iš 6) skaitymo, matematinio ir gamtamokslinio raštingumo tarptautinio penkiolikmečių mokymosi tyrimo PISA lygio dalis mažėtų ir 2012 metais vidutiniškai iš viso siektų ne daugiau kaip 15 proc.;
2. Mokinių, per 2 mėnesius nepatyrusių nei karto patyčių, dalis kasmet didėtų ir 2022 metais iš viso jų būtų bent 70 proc.;
3. Mokytojų ir dėstytojų, kurie per pastaruosius 5 metus mokėsi bent vieno mėnesio arba 6 kreditų apimtimi dalis jau 2022 metais iš viso sudarytų ne mažiau kaip 20 proc.

Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties šalys įsipareigoja gerinti ne vien tik mokytojų ir dėstytojų darbo sąlygas, bet konkrečiai įvardija tikslus dėl mokinių raštingumo didinimo ir mokinių patyčių mažinimo.

**Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės šakos kolektyvinė sutartis.** Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės srityje dirbančius profesinės sąjungos narius atstovauja Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas (toliau – NPPSS).

Nuo 2019 sausio 1 dienos aplinkos apsaugos kontrolės tarnautojai kartu su kalėjimų tarnautojais prijungti prie bendrojo Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto. Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnį<sup>58</sup> išskiriamos tik nacionalinės ir įstaigos kolektyvinės derybos. Todėl darytina išvada, jog kolektyvinės sutarties pasirašymas irgi galimas tik šiais lygiais. Svarbu išskirti, jog statutiniams valstybės tarnautojams pagal Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymo 61 straipsnio 3 dalį<sup>59</sup>, šakos kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių vienoje viešojo administravimo veiklos srityje tarnaujantiems pareigūnams, ir Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos rašytinis susitarimas. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje<sup>60</sup> nustatoma jog, neesant reglamentavimo valstybės tarnybos įstatyme galima taikyti kitus darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojančius įstatymus. Tokiu atveju, manytina, reikia vadovautis Darbo kodekso 163 straipsnio ir 191 straipsnio nuostatomis. Pažymėtina, jog iki 2019 m. sausio 1 d.

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/kXNiraxFTK>>;

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/96842d9088f511e8af589337bf1eb893/asr>>;

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>>;

galiojusio Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5<sup>1</sup> straipsnyje<sup>61</sup> buvo papildomai išskiriama šakos kolektyvinių sutarčių galimybė.

Apibendrinat galima daryti išvadą, jog įstatymų leidėjas aiškiai nepasisako dėl šakos kolektyvinės sutarties galimybės statutiniams tarnautojams. Manytina, kad vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 1 dalies reguliavimu, šakos kolektyvinės sutartis galima sudaryti vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė įgaliojo Lietuvos Respublikos aplinkos ministeriją derėtis su profesinių sąjungų organizacijoms dėl aplinkos apsaugos valstybinės šakos kolektyvinės sutarties parengimo ir pasirašymo<sup>62</sup>.

Sutarties taikymo sritis reglamentuojama šakos kolektyvinės sutarties 1 skyriaus 2.7. dalyje. Ji apima institucijų, kurioms aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės vykdymo funkcijos deleguotos Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės įstatymo 6 straipsniu, sistema (šaka), apimanti ir visus šių institucijų padalinius, į kurių sudėtį šie padaliniai ar jų vykdomos funkcijos būtų perkeltos dėl juridinių asmenų pertvarkymų ateityje. Kolektyvinė sutartis apima visus šių institucijų valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, esančius profesinės sąjungos nariais. Pagal Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės įstatymo 6 straipsnį, aplinkos apsaugos valstybinę kontrolę Lietuvoje vykdo biudžetinė įstaiga Aplinkos apsaugos departamentas<sup>63</sup>. Šakos kolektyvinė sutartis galios 4 metus, pagal Darbo kodekso 196 straipsnio nuostatas.

Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės šakos kolektyvinės sutarties tikslas yra derinti sutarties šalių interesus, siekiant profesionaliai, efektyviai ir atsakingai įgyvendinti aplinkos apsaugos politiką, kelti visuomenės pasitikėjimą aplinkos apsaugos sistema ir jos prestižą.

**Valstybinio socialinio draudimo fondo (toliau – fondas) administravimo įstaigų šakos kolektyvinė sutartis.** Lietuvos Respublikos Vyriausybė pasirašyti šakos kolektyvinę sutartį įgaliojo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybą prie Socialinės

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/iCcVCsRTCg>>;

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. 1274 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijoms dėl aplinkos apsaugos valstybinės šakos kolektyvinės sutarties parengimo ir pasirašymo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/99d505e0a00a11e58fd1fc0b9bba68a7>>;

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės įstatymas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.CB941ADCC055>>;

apsaugos ir darbo ministerijos<sup>64</sup>. Fondo administravimo įstaigų valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, atstovauja Socialinio draudimo darbuotojų profesinė sąjunga.

Lyginant šios sutarties taikymo sritį su kitomis šakų kolektyvinėmis sutartimis, matyti, kad ši sutartis taikoma įstaigų darbuotojams nepriklausomai nuo jų narystės profesinė sąjungoje. Manytina, kad sutarties šalys naudojasi Darbo kodekso 193 straipsnio nuostatomis, nukrypdomos nuo nustatytų imperatyvių taisyklių, taip pasiekdamos šalių interesų pusiausvyrą. Kaip ir aplinkos apsaugos kontrolės šakos kolektyvinės sutarties, Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinės sutarties galiojimo neapibrėžtas konkrečiu terminu. Šios šakos kolektyvinės sutarties galiojimas gali baigtis pasirašius naują šakos kolektyvinę sutartį arba ją nutraukus.

Šakos kolektyvinės sutarties tikslas yra įtvirtintas 1 skyriaus 2 dalyje. Šia sutartimi siekiama plėtoti socialinę partnerystę, derinti šalių interesus ir skatinti Fondo administravimo įstaigų darbuotojų bendradarbiavimą darbo, ekonominiiais ir socialiniais klausimais bei nustatyti darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises ir pareigas ir šalių atsakomybę.

**Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis.** Darbuotojams, dirbantiems socialinių paslaugų įstaigoje pagal darbo sutartį ir esantiems profesinės sąjungos nariais, atstovauja Lietuvos socialinių įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos socialines paslaugas teikiančių darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos socialinių darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos visuomeninių paslaugų profsąjungų federacija, Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga. Darbuotojų interesus atstovauja net 6 savarankiškos profesinės sąjungos. Pažymėtina, kad šios profesinės sąjungos nėra sukūrusios profesinių sąjungų atstovybės.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė įgaliojimus vesti derybas dėl socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties parengimo suteikė Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. vasario 18 d. nutarimas Nr. 149 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/007f2320b83f11e4b429deed97e8d594>>;

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gegužės 6 d. nutarimas Nr. 469 „Dėl įgaliojimų vesti derybas su socialinės apsaugos sektoriuje veikiančių profesinių sąjungų organizacijomis dėl socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties parengimo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/220774d0f7db11e4927fda1d051299fb>>;

Sutartis taikoma visiems socialinių paslaugų įstaigų, įtrauktų į socialinių paslaugų įstaigų sąrašą, darbuotojams, kurie sutarties pasirašymo dieną yra profesinių sąjungų nariai. Įstaigų sąrašas pateikiamas šakos kolektyvinės sutarties 1 priede. Sutarties nuostatos galios 4 metus.

Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties tikslas – plėtoti socialinę partnerystę, derinti Sutarties šalių interesus, reguliuoti darbo santykius ir sąlygas, siekti socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų profesinės veiklos prestižo didinimo, skatinti Sutarties šalių bendradarbiavimą darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais, žmonių įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą.

**Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis.** Lietuvos kultūros darbuotojų profesinė sąjunga yra įgaliota atstovauti darbuotojus, dirbančius kultūros įstaigoje pagal darbo sutartį ir esančius profesinės sąjungos nariais. Lietuvos Respublikos Vyriausybė pasirašyti Lietuvos kultūros šakos kolektyvinę sutartį įgaliojo Lietuvos Respublikos kultūros ministeriją<sup>66</sup>.

Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis galios 4 metus ir tik profesinių sąjungų nariams. Sutarties taikymo srities išplėtimas galimas Darbo kodekso numatyta tvarka. Išplėtimo tvarką ir mechanizmą reguliuoja Darbo kodekso 198 straipsnis. Išplėtimas yra galimas tik jeigu tokį pasiūlymą pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministru.

Šios sutarties tikslas yra plėtoti socialinę partnerystę, derinti sutarties šalių interesus, reguliuoti darbo santykius, siekti kultūros įstaigų darbuotojų profesinės veiklos prestižo didinimo, skatinti sutarties šalių bendradarbiavimą darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais, žmonių įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą.

**Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis.** Ši kolektyvinė sutartis sudaryta tarp Lietuvos geležinkelių įmonių asociacijos, kurios nariai yra AB „Lietuvos geležinkeliai“, UAB „Vilniaus lokomotyvų remonto depas“, UAB „Geležinkelio tiesimo centras“, UAB „Rail baltica statyba“ ir Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacijos bei Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimo.

Šakos kolektyvinės sutarties 1.3 dalis nustato, jog kolektyvinė sutartis įsigaliojo nuo 2019 m. sausio 1 d. ir yra sudaroma ketverių metų laikotarpiui. Po dviejų metų galiojimo Kolektyvinė sutartis šalių yra peržiūrima. Peržiūros metu šalys susitaria Kolektyvinę sutartį pratęsti likusiam dviejų metų laikotarpiui ar pakeisti/papildyti arba nutraukti.

---

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. kovo 6 d. nutarimas Nr. 227 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Lietuvos kultūros šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/9a31c070459b11e9a221b04854b985af>>;

Sutarties nuostatos yra taikomos ir privalomos visiems Įmonių grupės darbuotojams, jei dėl šakos kolektyvinės sutarties taikymo pritaria Įmonių grupės darbuotojų kolektyvai.

Kolektyvinės sutarties tikslas – sudaryti sąlygas darniai Įmonių grupės veiklai, garantuoti geresnes, nei Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytas, Įmonių grupės darbuotojų darbo užmokesčio, darbuotojų saugos ir kitas Kolektyvinėje sutartyje numatytas sąlygas, suteikti geresnes darbo bei socialines garantijas.

**Bendra apžvalga.** Apibendrinant visų šakinių kolektyvinių sutarčių šalis, galima padaryti išvadą, kad šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) lygmeniu kolektyvinės sutartys yra sudaromos viešajame sektoriuje. Tokią situaciją galima vertinti dvejopai. Pirma, manytina, tai parodo, jog viešasis sektorius yra smarkiai atsilikęs nuo privataus sektoriaus darbo, ekonomikos ir socialinių garantijų srityje. Iš kitos pusės darytina išvada, jog viešojo sektoriaus darbuotojai aktyviau naudoja teisėmis, valstybės sukurtais mechanizmais gerinant savo sąlygas. Lietuvos Respublikos Vyriausybė pagal Darbo kodekso normas turi teisę dalyvauti šakos kolektyvinėse derybose ir pasirašyti sutartį arba įgalioti atitinkamos valdymo srities ministeriją. Lietuvos Respublikos Vyriausybė aktyviai naudoja Darbo kodekso 194 straipsnio 2 dalyje suteikta teise. Apibendrinant galima teigti, kad:

1. Iš aštuonių sudarytų sutarčių, tik vienoje sutartyje, darbuotojus atstovaujanti šalis yra sudariusi jungtinę profesinių sąjungų atstovybę. Likusiose septyniose sutartyse šalys gina interesus savarankiškai;
2. Keturiuose šakos kolektyvinėse sutartyse darbuotojus atstovauja viena profesinė sąjunga;
3. Dvi šakos kolektyvinės sutartys yra neterminuotos, dvi galioja 3 metus, ir keturios sutartys galioja 4 metus;
4. Trijų šakų kolektyvinių sutarčių nuostatos galioja visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje, penkiose sutartyse nuostatų taikymas apima tik profesinių sąjungų narius ir dviejose iš jų reguliavimą galima išplėsti visiems darbuotojams;

### 3.2. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbo sutarties sudarymo ir priėmimo į tarnybą, bei sutarties nutraukimo ir atleidimo iš tarnybos

Lietuvos kultūros šakos, socialinių paslaugų šakos, Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos, Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos ir aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės šakos kolektyvinės sutartys

nenustato darbo sutarties sudarymo, priėmimo į tarnybą ir darbo sutarties pasibaigimo, atleidimo iš tarnybos nuostatų, išskyrus:

1. Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės šakos kolektyvinė sutartis nustato analogišką Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą reguliavimą, kad darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo susitikimo;
2. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutarties 5 skyriaus 41 dalis suteikia įsidarbinimo pirmumo teisės garantijas profesinių sąjungų nariams prieš įstaigoje nedirbantį asmenį, išskyrus atvejus, jeigu pareigybei užimti privalo būti organizuojamas konkursas. Pažeidus šią tvarką laikytina, kad pažeista sutartis ir priėmimo į darbą tvarka;
3. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties 8.11 punkte susitariama, jog sudarant darbo sutartį dėl mokytojo pareigų darbo sutarties šalys sulygsta dėl konkretaus darbo užmokesčio ir/ar darbo valandų skaičiaus per savaitę. Darbo kodekso 34 straipsnio nuostatos imperatyviai nustato, kad kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės.
4. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinės sutarties 2 skyriaus 5.1. nuostatos reguliuoja, kad į konkursų, skelbiamų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų valstybės ir iš valstybės ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės įstaigose bei viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, komisijas – pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas konkursų komisijas. Papildomai darbuotojams suteikiamos garantijos, jeigu yra naikinama konkreti pareigybė. Darbuotojui turi būti pasiūlomos lygiavertės pareigos, o jeigu tokių nėra – žemesnės. Toks reguliavimas įtvirtintas Lietuvos Respublikos valstybės tarybos įstatymo 49 straipsnyje<sup>67</sup>. Pabrėžtina, kad kolektyvinėje

---

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>>;

sutartyje nustatytos papildomos pirmenybės teisės, be tų, kurios nurodytos Darbo kodekso 57 straipsnyje, išplečiant šio straipsnio 2 dalies nuostatas, darbuotojų kurie augina neįgalų vaiką ar vieni augina vaikus (įvaikius) iki 18 (aštuoniolikos) metų, kategorija. Antroji nuostata apibrėžianti darbuotojus, kurie turi ne mažiau kaip 10 (dešimt) metų darbo stažą, yra identiška Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalies normai. Taip pat kolektyvinė sutartis išplečia Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalyje nustatyta reguliavimą, įtvirtindama, kad be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo susitikimo turi būti gautas profsąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinis sutikimas.

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje** yra detaliausiai, iš analizuotų sutarčių, nustatomos darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo sąlygos. Darbo sutarčių sudarymui, keitimui ir nutraukimui taikomos bendrosios Darbo kodekso normos. Išskirti galima 2 skyriaus 2.2 dalį, kur teigiama, kad „terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma nuolatinio pobūdžio darbui Darbo Kodekso, LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, LNSS įstaigos Vidaus, ar Darbo tvarkos taisyklėse, ar specialieji teisės aktai nustato, kad su atitinkamos kategorijos darbuotojais privalo būti sudaryta terminuota darbo, o anksčiau sudaryta neterminuota darbo sutartis privalo būti pakeista į terminuotą darbo sutartį specialiųjų teisės aktų nustatyta tvarka. Nenuolatinio pobūdžio darbu laikomas darbas, kuris nebūdingas LNSS įstaigos veiklai“. Šalių sulygtos sąlygos leidžia sudaryti ir laikinojo darbo sutartį, tačiau jų negalima sudaryti siekiant pakeisti atleistų darbuotojų. Akcentuotina, kad darbuotojams, dirbantiems įstaigoje pagal laikinojo darbo sutartį, taip pat taikoma ši šakos kolektyvinė sutartis.

Sutartyje nustatomos šios garantijos atleidimo iš darbo srityje:

1. Darbdavio iniciatyva atleidžiamam darbuotojui suteikiama 10 proc. darbo laiko normos, kuri turi būti skirta naujo darbo paieškomis. Analogiškas reglamentavimas įtvirtintas Darbo kodekso 64 straipsnio 5 dalyje;
2. Darbdavys negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos renkamo organo nario darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, be įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos sutikimo. Nuostatos atkartoja Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo nuostatas, tačiau nukrypsta nuo Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalies reguliavimo, kurioje nustatyta, kad atleidimas negalimas be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos



teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Draudimas atliesti nėra absoliutus. Jei darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje, darbdavys įstatymo nustatyta tvarka gali įgyvendinti savo teises pagal Darbo kodeksą keisti darbo sąlygas ir nutraukti darbo sutartį<sup>68</sup>;

3. Atleidimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės galimas pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 7 dalies nuostatas, tačiau išpėjimo terminai yra pailginti iki 2 mėnesių, o darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, ar asmenims iki 18 metų, neįgaliesiems, darbuotojams auginantiems vaikų iki 14 metų – iki 4 mėnesių. Akcentuotina, jog Darbo kodekso redakcijoje, kuri galiojo iki 2017 m. birželio 30 d., 129 straipsnio 4 dalyje darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar likvidavus darbdavį taikomos Darbo kodekso 57 straipsnio 8 dalies nuostatos, kurios reglamentuoja, kad atleidžiamam darbuotojui, kai darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienerius metus išmokama pusės vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o esant ilgesniems – dviejų mėnesių. Kolektyvinės sutarties nuostatos, kurios galioja profesinės sąjungos nariams, darbo santykiams tęsiantis iki vienerių metų išmoką padidina iki vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, o santykiams, kurie tęsiasi virš 5 metų – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Ne profesinės sąjungos nariams taikomos bendrosios Darbo kodekso nuostatos.

**Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis.** Šakos kolektyvinės sutarties nuostatų 2.1 dalis reguliuoja darbuotojų priėmimą į darbą, atleidimą iš jo, skatinimus, fiksuojamus darbo pareigų pažeidimus ir kitus su darbo santykiais susijusius klausimus. Reguliavimas vyksta vadovaujantis ES teisės normomis, Darbo kodeksu, kitais norminiais teisės aktais, Įmonių grupės įstatais ir Kolektyvine sutartimi, Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutu, Įmonių grupės

---

<sup>68</sup> DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 496.

darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais teisės aktais. Pabrėžiama, jog esant darbo teisės normų prieštaravimui, taikomos tos, kurios yra naudingesnės darbuotojui.

Šakos kolektyvinė sutartis nenustato papildomų ar specialių priėmimo į darbą sąlygų. Tačiau kolektyvinėje sutartyje pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalies 6 punktą, nustatytos pirmumo teisę turinčios darbuotojų kategorijos, kai Įmonių grupė mažina darbuotojų skaičių:

1. Darbuotojai, kurių veiklos vertinimo rezultatai pagal metinius veiklos rezultatus, atitinka/viršija nustatytus lūkesčius;
2. Darbuotojai, neturintys galiojančių išpėjimų dėl darbo pareigų pažeidimo;
3. Darbuotojai, turintys didesnę darbo stažą Įmonių grupės atitinkamoje įmonėje.

Taip pat sulygta, jog darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su Įmonių grupės įmonių veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia, kad konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos perteklinės. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki išpėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos (jeigu į tą laisvą darbo vietą yra ieškomas darbuotojas), į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu. Šakos kolektyvinės sutarties sąlygos įtvirtina darbuotojų pirmumo teisę, jeigu darbuotojų kvalifikacija atitinka tam tikrai pareigybei, kitoje Įmonės grupės įmonėje ar padalinyje, keliamus reikalavimus. Kandidatūra yra svarstoma to struktūrinio padalinio, kuriame yra laisva darbo vieta, vadovo.

Sutarties šalys taip pat susitarė, jog Darbo kodekse nustatyta tvarka ir esant Įmonių grupės darbuotojo sutikimui ir darbdavių susitarimui, darbuotojas gali būti perkeltas į kitą Įmonių grupės įmonę ar kitą įmonę.

### 3.3. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbo ir poilsio laiko

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinės sutarties, Aplinkos apsaugos valstybės kontrolės ir socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties nuostatos nereguliuoja darbo ir poilsio laiko.

**Lietuvos kultūros šakos kolektyvinės** sutarties nuostatos taip pat nereguliuoja darbo ir poilsio laiko, tačiau reguliuojamas apmokėjimas už darbo grafiko pakeitimą dėl ne nuo darbdavio priklausančių veiksnių.

**Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinė sutartis** nustato, jog Fondo administravimo įstaigų darbuotojų darbo ir poilsio laikas yra reguliuojamas Darbo kodekso taisyklėmis.

Fondo administravimo įstaigos darbuotojui garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis darbuotojo santuokos sudarymui (skiriant 1 darbo dieną). Darbo kodekso 137 straipsnis nustato iki 3 dienų terminą santuokai sudaryti, tačiau šios atostogos yra neapmokamos. Analogiškas reguliavimas nustatytas ir artimųjų giminaičių mirties atveju. Sutartyje sulygta dėl iki 3 dienų apmokamų atostogų, nors Darbo kodeksas nustato terminą iki 5 dienų. Manytina, kad darbuotojas turi pasirinkti jam palankesnę reguliavimą individualiai.

**Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis** reguliuoja dėstytojų darbo laiką, kuris turi būti aptartas vidaus norminiais teisės aktais ir savaitinė darbo norma 1 etatui negali būti didesnė negu 36 valandų per savaitę. Pedagoginiams darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis. Tačiau toks reguliavimas nėra nustatomas dėstytojams. Manytina, kad tokį reguliavimą reikia nusistatyti įstaigos kolektyvinėje sutartyje.

Pagal Darbo kodekso 138 straipsnio reguliavimą, Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į prailgintas atostogas, kategorijų sąrašą. Pagal šakos kolektyvinės sutarties nuostatas ir Vyriausybės nutarimą pedagoginiams ir mokslo darbuotojams pailgintos kasmetinės atostogos suteikiamos už darbą, susijusį su didesne nervine, emocine, protinę įtampą bei profesine rizika.

Šakos kolektyvinė sutartis nustato kūrybinių atostogų galimybę, bet trukmę ir užmokestį už jas rekomenduojama aptarti atskirų mokslo ir studijų institucijų kolektyvinėse sutartyse. Jeigu nėra institucijos kolektyvinės sutarties, manytina, reikia vadovautis Darbo kodekso nuostatomis.

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje** nustatomas 40 valandų per savaitę darbo laiko režimas, išskyrus darbuotojų kategorijas, kurioms taikoma mažesnė darbo laiko norma per savaitę. Darbuotojų kategorijos ir jų darbo laiko trukmė reguliuojamos sutarties 3.2.-3.9. punktuose. Darbo kodeksas leidžia nustatyti skirtingą laiko normą, atsižvelgiant į atliekamo darbo pobūdį. Šalys taip pat atkartoja Darbo kodekso reguliavimą dėl aktyvaus ir pasyvaus budėjimo namie.

Darbo kodekso 126 straipsnio 4 dalies norma leidžia susitarti ilgesnės trukmės atostogas. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis nustato standartines 20 ir 24 darbo dienų atostogas. Tačiau 4.2.-4.6. punktuose nustatomos darbuotojų kategorijos, kurioms suteikiamos papildomos atostogos. Lyginant šakos

kolektyvinėje sutartyje sulygtą reguliavimą su Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“<sup>69</sup> patvirtintomis nuostatomis, atostogų trukmė visų kategorijų specialistams yra pailginta. Pavyzdžiui, specialistams, teikiantiems skubiąją medicinos pagalbą, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo nutarimą, kai tai yra pagrindinė jų funkciją pagal pareigybės aprašą, – 27 darbo dienos (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba 32 darbo dienos (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę) ir atitinkamai 29 ir 34 darbo dienos, pagal šakos kolektyvinę sutartį. Darbuotojai už nepertraukiamą ne mažesnę nei dešimties metų stažą motyvuojami papildoma apmokama atostogų diena. Nuostatos taikomos tik profesinės sąjungos nariams.

Šakos kolektyvinėje sutartyje darbo laikas darbuotojams nustatomas laikantis Darbo kodekso bei kitų darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų. Geležinkelių transporte darbo ir poilsio laiko ypatumai yra nustatyti 2017 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo pakeitimo nutarime“<sup>70</sup>.

**Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis.** Įmonės grupės darbuotojų darbo laikas gali būti nustatomas Įmonių grupės darbo tvarkos taisyklėse ir (arba) darbo grafikuose. Darbo grafikai yra derinami su darbuotojų atstovais atskirai kiekviename padalinyje nustatytoje vietoje ir paskirtu laiku. Jeigu darbuotojų atstovai neatvyksta nustatytu laiku derinti darbo grafikų yra laikoma, kad jie atsisakė atlikti derinimo funkciją. Sulygti darbo grafikai yra tvirtinami struktūrinio padalinio vadovo ar jo sprendimu paskirto darbuotojo. Darbuotojų atstovai atsisakyti derinti darbo grafikus turi teisę tik tais atvejais, kai darbo grafikuose nėra išlaikomas teisės aktuose nustatytas darbo ir poilsio režimas ar nesilaikoma kitų darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų.

Darbo kodekso 119 straipsnio nuostatos reglamentuoja, kad darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojų sutikimu, išskyrus išimtinius atvejus, kurie nustatomi kolektyvinėje sutartyje. Šakos kolektyvinės sutarties 5.10 dalis įtvirtina baigtinį sąrašą atvejų, kai darbuotojai gali dirbti viršvalandžius be jų sutikimo. Analogiškas reguliavimas yra sulygtas ir dėl darbo švenčių dienomis, kai darbdaviui yra neprivalomas darbuotojo sutikimas. Tokio reguliavimo Darbo kodeksas nenustato.

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/76731a705b4711e79198ffdb108a3753/asr>>;

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo pakeitimo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/81634cc05d6811e79198ffdb108a3753>>;

Šakos kolektyvinė sutartis nustato dvejopą viršvalandžių trukmę:

1. Be darbuotojo sutikimo viršvalandžiai negali viršyti 8 valandų per septynias paeiliui einančias dienas ir 180 valandų per metus. Analogiškas reguliavimas nustatomas Darbo kodekso 119 straipsnio 3 dalyje, tačiau kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės.
2. Šakos kolektyvinės sutarties 5.11 dalis nustato, kad per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip šešiolika valandų viršvalandžių. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – trys šimtai šešiasdešimt valandų. Pagal Sutarties 5.13 dalį ilgesnės trukmės viršvalandžiai gali būti dirbami išimtinai tik su darbuotojo sutikimu. Svarbu paminėti, kad padvigubinta viršvalandžių trukmė turi nepažeisti minimalaus poilsio laiko darbuotojo atžvilgiu.

Atostogos darbuotojams suteikiamos ir jų trukmė nustatoma Darbo kodekso, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, Kolektyvine sutartimi ir kitų norminių teisės aktų nustatyta tvarka. Papildomos atostogos suteikiamos šioms darbuotojų kategorijoms:

1. Lokomotyvų mašinistams ir jų instruktoriams papildomos 2 savaitių trukmės kasmetinės atostogos;
2. Darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą Įmonių grupėje – 3 darbo dienos;
3. Už kiekvienų paskesnių 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą Įmonių grupėje – viena darbo diena;
4. Už ypatingą darbų pobūdį darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamos kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu, suteikiamos 2 darbo dienos kasmetinių papildomų atostogų.

Kitų tikslinių atostogų rūšių trukmė ir tvarka nustatoma Darbo kodekso nustatyta tvarka. Sutarties 6.7 dalies nuostatos reglamentuoja, jog kasmetinių atostogų eilė yra sudaroma pagal Įmonių grupės atitinkamoje įmonėje patvirtintą tvarką.

- 3.4. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbo apmokėjimo ir papildomų išmokų mokėjimo

**Aplinkos apsaugos valstybės kontrolės šakos** kolektyvinės sutarties 4 skyriaus 22 dalies nuostatos nustato, kad darbuotojui negalint eiti pareigų dėl objektyvių priežasčių (atostogos, nedarbingumas, komandiruotė ar pan.) ilgiau nei 3 darbo dienas ir eilės būtų skiriamas jį pavaduojantis darbuotojas ir esant finansinėms galimybėms, nustatoma

priemoka už pavadavimą. Priemokų dydis yra reglamentuojamas Valstybės tarnybos įstatymo 26 straipsnio 3 dalies nuostatomis. Ši šakos kolektyvinė sutartis pasirašyta 2018 m. birželio 5 d., kai dar galiojo ankstesnė Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo redakcija. Pagal aktualios redakcijos 30 straipsnio 1 dalies 1 punktą, už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo pareigybei nustatytas funkcijas, priemokos už pavadavimą dydį nustato valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmuo, tačiau ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų ir didesnė kaip 40 procentų pareiginės algos<sup>71</sup>. Iš įstatyme ir kolektyvinėje šakos sutartyje įtvirtinto reguliavimo, darytina išvada, kad pavaduojančiam darbuotojui raštu turi būti suformuluotos užduotys ir nuo 3 darbo dienos jis turi gauti priemoką, kurios dydis nustatytas įstatyme. Manytina, kad šios normos turi būti aiškinamos kompleksiskai darbuotojų naudai. Detalesnio darbo užmokesčio ir skatinimo šakos kolektyvinė sutartis nepateikia, todėl pagal sutarties 24 dalies nuostatas turi būti remiamasi Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis.

Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės darbuotojai pagal šios šakos kolektyvinės sutarties 24 dalies nuostatas yra skatinami Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka.

**Kultūros šakos kolektyvinės sutarties** profesinių sąjungų nariams galioja papildomos garantijos:

1. Savo darbo laiku pavaduojančiam darbuotojui dėl nedarbingumo neesantį darbuotoją (laikinais vykdant nesančio darbuotojo funkcijas), mokama ne mažiau kaip 30 proc. darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka. Pabrėžtina, kad šalys susitarė tik dėl nedarbingumo, kaip pavadavimo pagrindo. Kiti atvejai, pavyzdžiui, komandiruotės ar atostogos, manytina, turėtų būti suderintos iš anksto darbo grafike ir pavaduojančiam darbuotojui nebus mokama priemoka. Svarbu paminėti, kad šalys nesusitarė, nuo kelintos pavadavimo dienos galima mokėti išmoką. Manytina, kad terminas turi būti sutartas, nes darbuotojas nežino nuo kelintos dienos darbuotojas gali gauti priemoką už pavadavimą. Lyginant šią sutartį su kitomis šakos kolektyvinėmis sutartimis, reglamentavimas yra fragmentuotas ir šalys ne visais atvejais yra susitarusios dėl šios sąlygos. Tačiau pavaduojamojo darbuotojo funkcijų perėmimas privalo būti įforminamas rašytiniu pavaduojančio darbuotojo sutikimu. Šalys nenustato galimų elgesio variantų tuo atveju, jeigu darbuotojas atsisako pavaduoti kolegą. Manytina, kad

---

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/9197387088f211e8af589337bf1eb893/asr>>;

atsisakymas turi būti motyvuotas ir vertinamas kasmetinio darbuotojo veiklos vertinimo metu;

2. Darbo grafiko keitimas dėl ne nuo darbdavio priklausančių veiksnių yra galimas ir už tai pavaduojančiam darbuotojui yra mokama dvigubai dvi dienas po grafiko pakeitimo iki naujo grafiko įsigaliojimo. Analogiškas reguliavimas pateikiamas Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalyje, kur reglamentuojama, jog už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Manytina, kad tokiu atveju įstaigos vadovas turi informuoti darbuotoją ir suderinti darbo (paminų grafiką) su darbo taryba arba su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga pagal Darbo kodekso 115 straipsnio 2 dalies nuostatas. Darbdavys, pagal Darbo kodekso 98 straipsnio 2 dalies nuostatas, negali pažeisti nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.

**Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties**, kaip ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinės sutarties nuostatos, reglamentuojančios darbo užmokesčio dydžius, yra analogiškos nustatytoms Lietuvos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme. Lyginant šių dviejų šakos kolektyvinių sutarčių nuostatas dėl darbo užmokesčio, galima išskirti šiuos skirtumus:

1. Socialinių paslaugų šakos kolektyvine sutartimi darbuotojams taikomas minimalus pareiginės algos pastovios dalies dydžio koeficientas, kuris negali būti mažesnis negu 4,3.
2. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinės sutarties 2 skyriaus 9 dalies nuostatos nustato, kad vadovaujantis Socialinių darbuotojų atestacinės tvarkos aprašu, patvirtintu socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1-92 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“<sup>72</sup> pareiginės algos pastovioji dalis yra didinama nuo 15 iki 30 procentų.

Šakos kolektyvinėje sutartyje yra detalizuojami tik keli kintamosios dalies skyrimo pagrindai ir dydžiai. Pareiginės algos kintamosios dalies skyrimas, jos dydžiai ir

---

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. Nr. A1-92 įsakymas „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.73078569BC8A>>;

darbuotojui keliami uždaviniai aptariamai darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje, o jos nesant – derinami įstaigos dvišalėje taryboje.

Analogiškai kaip ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinėje sutartyje, priemokos yra mokomos už pavadavimą. Reguliavimo skirtumas yra toks, kad socialinių paslaugų šakos kolektyvinėje sutartyje nenurodoma, nuo kelintos pavadavimo dienos yra skiriama priemoka, kurios dydis yra 30 proc. darbuotojo pareiginės algos dydžio. Todėl darbuotojai nežino nuo kelintos pavadavimo diena gali gauti primoką už pavadavimą. Akcentuotina, kad pavadavimo užduotys turi būti suformuotos raštu bei gautas darbuotojo sutikimas. Sutikimo/nesutikimo faktas yra registruojamas. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas nereglamentuoja darbuotojo sutikimo/nesutikimo dėl pavadavimo.

Darbuotojui už papildomų pareigybės aprašyme nenustatytų užduočių vykdymą mokama iki 30 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka, priklausomai nuo papildomų užduočių kiekio ir sudėtingumo. Papildomos užduotys turi būti suformuluotos raštu ir gautas rašytinis darbuotojo sutikimas/nesutikimas toms užduotims atlikti.

Kaip nustatyta ir kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje, darbo grafiko keitimas galima tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais. Už darbą pavaduojant nesantį darbuotoją mokama dvigubai dvi dienas po grafiko pakeitimo iki naujo grafiko įsigaliojimo.

Šakos kolektyvinė sutartis taip pat nustato, jog didinant darbuotojo darbo mastą, jam už darbą privalo būti mokama proporcingai daugiau. Darbo kodekso nuostatos nustato, kad kai padidinamas darbuotojo darbo mastas mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas kodekso 139 straipsnio 4 dalyje. Konkretų papildomo apmokėjimo dydį nustato darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis, o jos nesant – įstaigos dvišalė taryba.

Kolektyvinė sutartis nustato galimybę darbuotojams iš socialinės paslaugos įstaigos gauti išmokas pagal sutarties 18 ir 19 dalies nuostatas. Sutarties 18 dalis reguliuoja išmokas darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai. Šakos kolektyvinės sutarties 19 dalis reguliuoja išmokas darbuotojo ar jo šeimos nario mirties atveju. Abiejų išmokų



dydis negali viršyti 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio. Darbo kodeksas tokių išmokų skyrimo tvarkos ir dydžių nereglamentuoja.

**Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų** šakos kolektyvinė sutartis reguliuoja ir nustato papildomų išmokų mokėjimą:

1. Turintiems ne mažesnę kaip 10 (dešimties) metų darbo stažą Fondo administravimo įstaigose (socialinio draudimo sistemoje) išmokama vieno vidutinio mėnesio atlyginimo vienkartinė išmoka;
2. Švenčiantiems 40 (keturiasdešimties), 50 (penkiasdešimties) ir 60 (šešiasdešimties) metų jubiliejų išmokama vieno vidutinio mėnesio atlyginimo vienkartinė išmoka;
3. Darbuotojo iniciatyva nutraukiant tarnybos ar darbo santykius dėl to, kad darbuotojas sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas Fondo administravimo įstaigose (socialinio draudimo sistemoje), išmokama dviejų jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, o jeigu tarnybos ar darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienerius metus. – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka. Analogiškai išmokų dydžiai yra nustatyti Darbo kodekso 56 straipsnio nuostatose;
4. Kaip ir Socialinių paslaugų kolektyvinėje sutartyje nustatyta išmoka, dėl sunkios materialinės būklės. Tai reguliuoja sutarties 5 skyriaus 29 dalis.

Valstybinio socialinio draudimo fondas yra biudžetinė įstaiga, todėl pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 4 dalies nuostatas, darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos teisės aktų nustatyta tvarka.

Šakos kolektyvinėje sutartyje taip pat aptartas darbuotojų pavadavimo klausimas. Skirtumas nuo aptartų šakos kolektyvinių sutarčių yra toks, kad priemoka už pavadavimą mokama nuo pirmos pavadavimo dienos ir kad tokių užduočių paskyrimas turi būti atliktas raštu. Šakos kolektyvinė sutartis nereglamentuoja darbuotojo sutikimo gavimo, kaip, kad nustatyta Socialinių paslaugų šakos kolektyvinėje sutartyje. Manytina, kad įstaigos vadovas darbuotojų pavadavimą tvirtina įsakymu, todėl jis turi įpareigojimo galią darbuotojo atžvilgiu.

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinės sutarties** vienas iš tikslų yra nustatyti teisingą ir konkurencingą atlyginimą. Darbo kodeksas nustato tik minimalaus atlyginimo dydžio sąvoką (pagal 141 straipsnio nuostatas). Konkrečiai šios kolektyvinės sutarties darbuotojų atlyginimo dydis yra reguliuojamas Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus

šakos kolektyvinės sutarties 2 skyriaus 2.2. ir 2.3. dalių nuostatos nustato minimalų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, kuris A lygio pareigybėms turi būti ne mažesnis negu 5,28, o B lygio – 4,52. Vertinat šiuos dydžius su Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 3 priede įtvirtintais koeficientais, darytina išvada, kad nepriklausomai nuo darbo stažo, taikomas vienodas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas visiems darbuotojams, kuriems galioja šakos kolektyvinė sutartis. Pabrėžtina, kad kolektyvinėje sutartyje nurodyti koeficientai negali būti mažesni, bet viršutinė riba nėra nustatyta. Manytina, kad reikėtų vadovautis įstatyme nustatytais dydžiais. Pagal kolektyvinės sutarties 2.4. dalį, pastovioji dalis nustatoma vadovaujantis kriterijais, kurių turinys yra išdėstytas nuostatose imtinai nuo 2.5. dalies iki 2.9. dalies. Svarbu akcentuoti, kad pagal 2.10. dalies reglamentavimą kiekviena pareigybė turi turėti pareigybės aprašymą, kuriame būtų aptarti 2.5.-2.9. dalių nuostatų reikalavimai. Šakos kolektyvinė sutartis imperatyviai nustato, jog darbuotojams, gaunantiems mažesnę pastoviosios dalies koeficientas negu nustatytas šakos kolektyvinėje sutartyje, turi būti padidintas pagal pareigybės lygį iki minimalaus pagal šakos kolektyvinės sutarties nuostatas. Tačiau jeigu darbuotojas gauna didesnę koeficientą, tai taikyti mažesnę pagal šakos kolektyvinės sutarties nuostatas galima tik tuo atveju, jeigu yra gautas darbuotojo sutikimas. Nuostatos neįpareigoja darbdavio sumažinti koeficiento, vadovaujantis nustatytais dydžiais kolektyvinėje sutartyje.

Biudžetinių įstaigų darbuotojų veikla kasmet turi būti vertinama jų tiesioginio vadovo. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas nustato keturis galimus darbuotojų įvertinimus. Pagal gautą veiklos įvertinimą, biudžetinė įstaiga gali skirti vieniems metams pareiginės algos kintamosios dalies premiją, kuri už labai gerą įvertinimą gali būti ne mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Koeficiento dydis už gerą įvertinimą nėra reglamentuojamas. Premijos dydžiai nustatomi Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinės sutarties 2.12.-2.14. dalyse kurie už labai gerą įvertinimą yra nuo 10 iki 50 procentų, o už gerą – nuo 5 iki 10 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Pabrėžtina, kad įstaigoje turi būti patvirtinti darbo apmokėjimo nuostatai, kurie turi būti suderinti su įstaigoje veikiančia profesinė sąjunga. Pagal Darbo kodekso 140 straipsnio nuostatas darbo apmokėjimo sistema yra privaloma kiekvienoje darbovietėje. Kolektyvinės sutarties nuostatos nustato minimalius ir maksimalius premijavimo dydžius už labai gerai ir gerai atliktą darbą, o tai skatina darbuotojus kokybiškiau ir geriau atlikti savo pareigas bei prisideda prie visuomenės sveikatos priežiūros paslaugų kokybės didėjimo.

Darbo apmokėjimo sąlygos yra būtinosios darbo sutarties sąlygos pagal Darbo kodekso 34 straipsnio 1 dalį, ir jos gali būti keičiamos tik rašytiniu su darbuotoju susitarimu pagal Darbo kodekso 45 straipsnio nuostatas. Analogiškas reguliavimas pateikiamas ir kolektyvinės sutarties 2.16. dalyje, išskyrus atvejus, kai teisės aktais, pagal kolektyvinę sutartį, ar įstaigos kolektyvinę sutartį yra keičiamas įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Tačiau jeigu būtų mažinamas darbo užmokestis, darbdavys įpareigotas gauti darbuotojų raštišką sutikimą. Šakos kolektyvinė sutartis nedetalizuoja, kaip turėtų būti sprendžiami nesutarimai tarp darbuotojų ir darbdavių, jeigu darbuotojas nesutinka su pareiginės algos mažinimu. Manytina, kad turi būti nagrinėjama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

**Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties** 2 skyriaus nuostatos reguliuoja bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo finansavimą ir darbuotojų ekonomines ir socialines sąlygas. Šias sąlygas galima išskirti į dvi grupes:

1. Švietimo sistemos optimizavimas:
  - a. Sukuriant mechanizmą mokytojams dėstyti kitus dalykus ir įgyti kitą specializaciją.
  - b. Skatinti mokyklų tinklo optimizavimą ir tobulinti mokyklų, vykdančių formaliojo švietimo programas, tinklo kūrimo taisykles;
2. Finansinių ir ekonominių sąlygų gerinimas:
  - a. Tobulinti mokymo lėšų apskaičiavimo ir paskirstymo metodiką;
  - b. Kasmet didinti švietimo ir mokslo finansavimą, siejant jį su realiu BVP augimu, kad iki 2022 m. nacionalinės išlaidos švietimui sudarytų ne mažiau 6 proc. nuo BVP dydžio;
  - c. Aptarti ir didinti ikimokyklinio, priešmokyklinio ugdymo pedagogų ir pagalbos mokiniui specialistų atlyginimo didinimo galimybes ir jas sulyginti su bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo užmokesčiu;
  - d. Didesnis pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas už pedagoginio darbo stažą. Sutarties 2 skyriaus 8.10 dalyje nurodoma, jog keičiantis pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkai, inicijuoti, kad papildomai būtų nustatyti atitinkamai didesni pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai pedagoginiams darbuotojams, turintiems 20 ir 25 metų stažą;
  - e. Papildomų pensinių garantijų pedagoginiams darbuotojams užtikrinimas kaupiant lėšas profesiniuose fonduose ir numatant profesinių pensijų kaupimo šaltinius;

- f. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimas. Pagal 8.14 dalies nuostatas, siekiama, kad 2020 metais vidutinis mokytojų darbo užmokestis būtų ne mažiau kaip 1000 EUR. Manytina, kad reikia patikslinti ar 1000 EUR atlyginimas yra su mokesčiais ar prieš juos.

Svarbu paminėti, kad šia šakos kolektyvine sutartimi šalys susitaria dėl to, kad aukštųjų mokyklų dėstytojai gautų adekvatų darbo užmokestį. Adekvataus darbo užmokesčio apibrėžimo kolektyvinė sutartis nepateikia. Toks reguliavimas yra priešingas bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo ir profesinio mokymo reguliavimui, kur nustatyti aiškiai įgyvendinami tikslai.

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties** šalių sulygtos sąlygos dėl pavadavimo atitinka bendrąjį įstatyminį reguliavimą. Lyginant su kitomis šakos kolektyvinėmis sutartimis, nustatomas pakankamai aukštas priedas už pavaduojamą darbą, kuris siekia ne mažiau nei 30 proc. Dalyje šakos kolektyvinių sutarčių šalys susitaria, kad dėl pavaduojamo darbo sutikimo turi būti gautas darbuotojo raštiškas sutikimas. Šios kolektyvinės sutarties nuostatos papildomo sutikimo/nesutikimo nereguliuoja.

Sąlygos dėl darbo apmokėjimo yra reguliuojamos šakos kolektyvinės sutarties priede Nr. 2. Prioritetas teikiamas mažiausiai uždirbantiems specialistams. Taip pat sutartyje nustatomos apmokėjimo sąlygos esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. Dydziai pateikiami 5.5.1 ir 5.5.2 papunkčiuose. Visose LNSS įstaigose privalomai turi būti atliktas darbo vietos profesinės rizikos vertinimas, o su darbuotojais, kurie dirba kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis, sudarytose darbo sutartyse turi būti nustatytas skiriamos priemokos dydis. Priemokos už viršvalandinį darbą ir darbą poilsio dienomis yra analogiškos nustatytoms Darbo kodekse. Darbo sąlygos gali būti keičiamos teisės aktais, šakos kolektyvinėse sutartyse ir įstaigos kolektyvinėje sutartyje. Visais atvejais jeigu mažinamas darbuotojo atlyginimas, turi būti gautas darbuotojo sutikimas.

**Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinės sutarties** 4 dalyje reglamentuojamos darbo apmokėjimo sąlygos, kurios pagal šakos kolektyvinės sutarties nuostata norima pagerinti. Tik šioje šakos kolektyvinėje sutartyje yra sulygtos sąlygos dėl darbo apmokėjimo tvarkos ir terminų. Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį. Tokia pat sąlyga yra nustatyta šakos kolektyvinės sutarties 4.2 dalyje. Darbo užmokesčio išmokėjimo terminai yra pateikiami sutarties 4.3 dalyje. Darbuotojams atlyginimas mokamas kiekvieno mėnesio 5-12 dienomis, avansas – kiekvieno mėnesio 18-25 d. Atlyginimas pervedamas į komercinio banko, kurį

darbuotojas pasirenka savo nuožiūra, mokėjimo kortelės sąskaitą arba jo pageidavimu į asmeninę banko sąskaitą.

Sutarties šalys susitarė, kad padidintas darbo užmokestis darbuotojams mokamas:

1. Už viršvalandinį darbą – ne mažiau kaip 1,7 darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;
2. Už viršvalandinį darbą, šią Kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariams, – ne mažesnis kaip 1,8 darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;
3. Jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už faktiškai dirbtą laiką – didesnis nei už darbą normaliomis sąlygomis valandinis tarifinis atlygis taikant 1,3 koeficientą.

Lyginant šias sąlygas su Darbo kodekso 144 straipsnio 4 dalies reguliavimu, tai jos yra palankesnės darbuotojams, nes Darbo kodeksas nustato, kad už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Sutarties sąlygos nustato skirtingą viršvalandinio darbo koeficientą darbuotojams, kurie yra profesinės sąjungos nariai ir tiems kurie nėra. Manytina, kad taikant geresnį viršvalandinio darbo koeficientą darbuotojams, kurie yra profesinės sąjungos nariais, norima paskatinti kitus įmonių grupės darbuotojus jungtis į profesines sąjungas.

Akcentuotinas yra šakos kolektyvinės sutarties 4.6. dalis, kurioje sutarta, kad darbuotojams už neseniai priimtų darbuotojų mokymą, už vadovavimą persikvalifikuojantiems ar keliantiems kvalifikaciją darbininkams, taip pat už vadovavimą neseniai priimtų specialistų stažuotei, neatsižvelgiant į persikvalifikuojančių specialistų skaičių, gali būti mokama iki 20 procentų mėnesinio darbo užmokesčio (valandinio tarifinio atlygio) dydžio priedas. Tokių išmokų dydžių ir mokėjimo tvarkos Darbo kodeksas nereguliuoja.

Svarbu pabrėžti, jeigu dėl nustatyto profesinės rizikos darbo vietoje dydžio darbuotojui mokamas didesnis valandinis tarifinis atlygis, o įdiegus prevencines priemones profesinė rizika darbo vietoje sumažinama, darbuotojui nebemokamas arba atitinkamai sumažinamas mokėtas didesnis valandinis tarifinis atlygis.

Įmonių grupės darbuotojams, pagal šakos kolektyvinės sutarties 4.9 dalį, gali būti skiriamos papildomos išmokos, jeigu praėjusieji finansiniai metai buvo pelningi:

1. Darbuotojui, mirus artimam jo šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikui/įvaikiui, tėvams/įtėviams, broliams, seserims);
2. Materialinė pašalpa šeimai laidojimo išlaidoms padengti, mirus darbuotojui;
3. Darbuotojui, gimus jo vaikui;

4. Darbuotojui, patyrusiam nuostolių dėl stichinės nelaimės ar kitų nuo jų nepriklausiančių aplinkybių;
5. Įvykus nelaimingam atsitikimui kelyje, kurio metu buvo sužalotas ar žuvo žmogus, gavus geležinkelio riedmenų mašinisto padėjėjo rašytinį prašymą, apmokamos reabilitacinio gydymo išlaidos;
6. Darbuotojams, turintiems ne mažesnę kaip dvidešimt penkerių metų darbo stažą Įmonių grupėje, sulaukusiems pensinio amžiaus ir dėl to nutraukiantiems darbo santykius su Įmonių grupės atitinkama įmone, išmokamas iki vieno vidutinio mėnesio atlyginimo dydžio vienkartinis priedas kaip padėka už ilgametį ir gerą darbą (atsižvelgiant į darbo rezultatus, darbo drausmę);
7. Profesinių sąjungų pasirašiusių šią Kolektyvinę sutartį nariams (darbuotojams), turintiems ne mažesnę, kaip dešimties metų darbo stažą Bendrovėje ir turintiems ne mažesnę kaip šešių mėnesių nepertraukiamą narystę profesinėje sąjungoje ir švenčiantiems 50 ir 60 metų jubiliejų, išmokamas vienkartinis 300 eurų (atskaičius mokesčius) priedas.

Šakos kolektyvinės sutarties 4.10 dalis reglamentuoja, jog šie išmokų dydžiai nustatomi centralizuotai, laikantis Įmonių grupėje atitinkamoje įmonėje patvirtintos tvarkos. Manytina, kad visų išmokų dydis yra sulygtas vadovaujantis Darbo kodekso 140 straipsnio nuostatomis, kuriose įpareigojama darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje pasitvirtinti darbo apmokėjimo sistemą kolektyvinėje sutartyje.

Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinės sutarties 9.2 dalyje nustatoma, kad Įmonių grupės įmonių darbuotojų mokymai organizuojami ir vykdomi vadovaujantis metiniu Įmonių grupės įmonių darbuotojų kompetencijos ugdymo planu, kuris sudaromas ir tvirtinamas Įmonių grupės įmonių nustatyta tvarka. Įmonių grupės įmonės gali dengti darbuotojų studijų Lietuvoje ir užsienio universitetuose ir kitose aukštesnėse mokyklose išlaidas.

Įmonių grupės įmonės sudaro sąlygas persikvalifikuoti:

1. Kai dėl nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (kai yra viršijama toleruotina rizika) darbuotojas negali dirbti sutartimi sulygto darbo;
2. Kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl Įmonių grupės struktūrinių pertvarkymų kyla būtinumas sumažinti darbuotojų skaičių.

3.5. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbuotojų atstovų teisių ir pareigų

**Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinė sutartis.** Fondo valdyba, remdamasi Lietuvos Respublikos profesinių

sąjungų įstatymo 10 straipsniu, kiekvienais metais į profesinės sąjungos atsiskaitomąją sąskaitą perveda pinigų sumą, kuri yra 0,1 proc. nuo tų metų Fondo administravimo įstaigų darbo užmokesčiui skirtų lėšų procentinės dalies, lygios Fondo administravimo įstaigų darbuotojų, kurie nėra profesinės sąjungos nariais, procentinei daliai. Pagal Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio normą, darbdavys tokią teisę turi. Ji suteikiama ir Darbo kodekso 167 straipsnio 2 dalyje. Pagal šakos kolektyvinės sutarties nuostatas, pervedama suma yra už tuos darbuotojus, kurie nėra profesinės sąjungos nariai. Darbuotojai, kurie yra profesinės sąjungos nariais, patys moka profesinės sąjungos įstatuose paskirtą narystės mokestį.

Profesinė sąjunga yra įpareigota savo lėšomis organizuoti visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje, ne mažiau kaip kartą per metus masinį renginį bei kitas socialines – kultūrinės, sporto, socialinio draudimo sistemos tradicijas puoselėjančias veiklas. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas ir Darbo kodeksas nereglamentuoja šios veiklos. Manytina, toks renginys padėtų ne tik puoselėti tradicijas, bet ir suvienytų darbuotojus. Profesinių sąjungų nariams taikomos bendrosios Darbo kodekse nustatytos garantijos.

Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinės sutarties šalys gana detalai nusistatė informavimo ir konsultavimo terminus ir mechanizmus. Pagal Darbo kodekso normas, informavimo ir konsultavimo funkcijos yra patikėtos darbo tarybos kompetencijai. Terminai, lyginat su Darbo kodeksu, yra ilgesni. Šakos kolektyvinė sutartis nustato, kad prieš sprendimų priėmimą dėl Fondo administravimo įstaigų reorganizavimo ar likvidavimo, derybos pradedamos ir baigiamos ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius iki dokumentų pateikimo Lietuvos Respublikos Vyriausybei svarstyti. Darbo kodekso 208 straipsnis nenustato termino, tačiau pabrėžia, kad informavimo ir konsultavimo procedūra turi įvykti iki sprendimo priėmimo. Analogiškas reguliavimas pateikiamas šakos kolektyvinės sutarties nuostatose dėl grupės darbuotojų atleidimo. Sutarties nuostatos įpareigoja pradėti informavimo ir konsultavimo procedūras nedelsiant, bet ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius. Manytina, kad šios sąlygos pagerina darbuotojų atstovų teises ir tikslingai padės išanalizuoti ir pateikti geriausius galimus sprendimus ir pasiūlymus. Svarbu akcentuoti, kad informavimo ir konsultavimo procedūros turi būti įforminamos raštu (oficialiu dokumentu), o konsultacijų eiga protokoluojama ir pasirašoma abiejų šalių.

Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinės sutarties šalys susitarė dėl profesinės sąjungos atstovų dalyvavimo įvairiose komisijose, kuriose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję

klausimai. Detalus komisijų sąrašas yra pateikiamas sutarties 5.1.-5.9. dalyse. Apie naujai sudaromas sutarties 5.1.-5.9. dalyse nurodytas komisijas darbdavys turi informuoti profesinę sąjungą. Darbuotojų atstovų dalyvavimas tokiose komisijose yra reguliuojamas Darbo kodekso 212 straipsnio nuostatomis. Šalys pačios turi susitarti atvejus ir tvarką, kada toks dalyvavimas galimas.

Profesinės sąjungos veiklos garantijos teise naudotis laisvu laiku su profesinės sąjungos veikla susijusioms pareigoms atlikti ir darbdavio pareiga suteikti sąlygas profesinės sąjungos švietimui yra analogiškos Darbo kodekso 168 straipsnio nuostatomis.

Akcentuotina, jog profesinės sąjungos įsipareigoja neorganizuoti ir nedalyvauti streikuose prieš darbdavį, jei šis laikosi šios sutarties ir Fondo administravimo įstaigų darbuotojų darbo santykius reglamentuojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų. Darbo kodekso 248 straipsnio 3 dalis leidžia tokį ribojimą. Analogišką sąlygą sutarė ir Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės šakos kolektyvinės sutarties šalys.

**Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis.** Kaip ir socialinių paslaugų šakos kolektyvine sutartimi, Lietuvos kultūros šakos kolektyvine sutartimi siekiama plėtoti ir įgyvendinti socialinę partnerystę, vadovaujantis Darbo kodekso 184 straipsnio nuostatomis, sudaryti Lietuvos kultūros šakos ir teritorijų dvišales darbo socialinių reikalų tarybas. Tarybos steigiamos iškart dviem lygiais, tai yra šakos ir teritoriniu lygiais, nors kolektyvinė sutartis sudaryta šakos lygmeniu. Manytina, kad siekiama sukurti institutus, kuriose šalys galėtų diskutuoti aktuliais darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais ir rasti geriausią sprendimą. Susitarimų sudarymas savaime nėra šios socialinės partnerystės formos tikslas, be to, gali būti, kad įstatymų leidėjas šalių sudarytiems susitarimams (pavyzdžiui, dėl regiono užimtumo politikos prioritetų, migracijos ar nedarbo mažinimo priemonių plano ir pan.) nesuteiks teisės norminio akto galios<sup>73</sup>. Tik įvykus dialogui tarp šalių, išgirdus ir supratus kitos šalies argumentus, galima tinkamai įgyvendinti socialinei partnerystei keliamus tikslus. Šakos dvišalės tarybos sudarymo tvarka ir kompetencija yra nustatomos šakos kolektyvinėje sutartyje.

Informavimo ir konsultavimo procedūros yra patikėtos profesinei sąjungai. Išskirtina nuostata dėl planuojamos darbuotojo pareigybės keitimo. Šiuo atveju, privalomai, turi būti informuotas profesinės sąjungos padalinio pirmininkas ar darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga. Darytina išvada, jog dėl kitų atvejų, kurie nėra aptarti šakos kolektyvinėje sutartyje, turi būti taikomos bendrosios Darbo kodekso normos.

---

<sup>73</sup> DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 530.



Papildomos garantijos profesinei sąjungai yra suteikiamos tokios pat kaip ir Darbo kodekse. Kultūros įstaiga yra įpareigota skirti nemokamą patalpą ir leisti naudotis turimomis darbo priemonėmis, jei jos reikalingos profesinės sąjungos funkcijoms atlikti. Sutarties 5 skyriaus 27 dalies nuostatos Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkui veiklai suteikia 20 proc., o kultūros įstaigoje veikiančių padalinių ir darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, priklausančios Lietuvos kultūros darbuotojų profesinei sąjungos, pirmininkui veiklai – 10 proc. jo darbo laiko kultūros įstaigoje. Lyginant šias nuostatas su Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalies reguliavimu, pastebimas ženklus skiriamas ir apmokamo darbo laiko padidėjimas profesinės sąjungos veiklai. Manytina, kad ši nuostata yra galimas nukrypimas nuo Darbo kodekso nuostatų, kadangi taip siekiama šakos kolektyvinės sutarties tikslų – skatinti žmonių įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą.

**Aplinkos apsaugos kontrolės šakos kolektyvinės sutarties 3 skyriaus nuostatos** reglamentuoja įpareigojimą Aplinkos ministerijai sudaryti sąlygas dalyvauti deleguotiems atstovams konkursuose į aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės institucijų vadovaujančių valstybės tarnautojų pareigas stebėjo teisėmis. Tokiems darbuotojams suteikiamos teisės teikti nuomones, pastabas, pasiūlymus, kuriuos komisija, priimdama sprendimą dėl konkurso rezultato, turi įvertinti. Manytina, kad šia norma siekiama didinti profesinių sąjungų įsitraukimą į organizacinę veiklą, formuojant ir gerinant aplinkos apsaugos politiką bei užtikrinant geresnę valstybės tarnautojų ir darbuotojų interesų apsaugą.

Informavimo ir konsultavimo pagrindinės nuostatos bei terminai atitinka Darbo kodekse nustatytą reguliavimą. Šakos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl informavimo ir konsultavimo tvarkos yra blanketinio pobūdžio. Iš šakos kolektyvinės sutarties reguliavimo galima išskirti kelias nuostatas, kurios Darbo kodekse nėra apibrėžiamos:

1. NPPSS turi teisę teikti pastabas ir pasiūlymus dėl galimo biudžeto panaudojimo. Profesinė sąjunga gali išsakyti savo nuomonę, kad įstaigos ar padalinio biudžetas būtų panaudotas didinant darbuotojų darbo kokybę, įsigyjant reikiamą įrangą ir kitais atvejais;
2. NPPSS įsipareigoja neorganizuoti ir nedalyvauti protesto akcijose prieš Aplinkos ministeriją, jei Aplinkos ministerija laikosi šios Sutarties ir tarnybos santykius reglamentuojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų. Nuostatos atitinka Darbo kodekso 248 straipsnio 3 dalies nuostatas;
3. NPPSS įsipareigoja ne rečiau kaip kartą per metus Aplinkos ministerijai pateikti informaciją apie gautus fizinių asmenų, įmonių, įstaigų ir organizacijų įnašus ir

aukas. Šios nuostatos pagalba, manytina, siekiama užtikrinti, kad profesinė sąjunga ir jos nariai nebūtų paveikiami skirtingų interesų grupių.

Profesinei sąjungai pagal sutarties 32 ir 33 dalių nuostatas suteikiamos bendrosios garantijos tokios, kaip nediskriminavimas bei pagal sutarties 35 dalį įgyvendinant darbuotojų atstovavimą patikėtas funkcijas, gauti reikiamas priemonės, tokias kaip aprūpinimas tarnybiniu transportu. Be šių garantijų turi dar būti taikomos ir Darbo kodekso garantijos, nurodytos 167 straipsnio 1 dalyje, dėl patalpų skyrimo profesinės sąjungos veiklai.

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis.** Informavimo ir konsultavimo sąvokų apibrėžimai pateikiami šakos kolektyvinės sutarties 1.7.3. ir 1.7.4. dalyse. Sąvokos yra pateikiamos analogiškos kaip ir Darbo kodekso 204 straipsnio 2 dalyje. Pabrėžtina, kad pagal komentuojamą straipsnį, informavimas yra informacijos perdavimas darbuotojams ir darbo tarybai. Pagal šakos kolektyvinę sutartį šią funkciją atlieka profesinė sąjunga. Tačiau sutarties 2.18. dalyje apibrėžiami atvejai, kai įstaigos lygmeniu yra įkurta darbo taryba. Informavimo ir konsultavimo kompetencijos, kurios nustatytos ir priskirtos darbo taryboms Darbo kodekso tvarka, atitenka darbo taryboms, o profesinėms sąjungoms – pagal Lietuvos Respublikos profesinių sąjungos įstatymą ir šakos kolektyvinės sutarties nuostatas. Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacija, kaip darbuotojus šioje kolektyvinė sutartyje atstovaujanti šalis, prisiima įsipareigojimus užtikrinti interesų suderinimą ir informavimo ir konsultavimo funkcijų vykdymą.

Sutarties 2.17 dalis nustato, jog darbo apmokėjimas, priemokos, kompensacijos, darbuotojų skatinimas vykdomas pagal įstaigoje patvirtintus darbo apmokėjimo nuostatus, pravedus privalomas informavimo ir konsultavimo procedūras. Įstaigos darbo apmokėjimo nuostatai turi būti suderinti su įstaigoje veikiančia profesine sąjungą, o jeigu jos nėra – su kitais darbuotojus atstovaujančiais darbuotojų atstovais. Darbo kodekso 206 straipsnio nuostatos įpareigoja atlikti informavimo ir konsultavimo procedūrą, bet neįpareigoja suderinti tokių nuostatų su darbuotojo atstovais. Tokia sutarties nuostata įpareigoja rasti bendrą sprendimą ir darbdavys vienašališkai negali priimti sprendimo.

**Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis** įpareigoja įtraukti Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimo atstovus, jeigu valstybinė mokslo ir studijų institucija yra reorganizuojama, likviduojama ar pertvarkoma. Darbo kodeksas įpareigoja darbdavius atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras su darbo tarybomis. Pagal sutartyje suldygtą reguliavimą, sprendimai dėl reorganizavimo,

likvidavimo ar pertvarkymo yra priimami tik įvertinus Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų pasiūlymus. Toks reguliavimas atitinka Darbo kodekso normas.

Švietimo ir mokslo ministerija pagal Darbo kodekso 212 straipsnio nuostatas įtraukia profesines sąjungas į sprendimų, susijusių su Lietuvos švietimo ir mokslo srities klausimais, nagrinėjimą. Profesinės sąjungos turi teisę bendru sutarimu deleguoti ne daugiau kaip du atstovus į Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro sudaromas darbo grupes, kurios rengia dokumentus ir/ar pasiūlymus, susijusius su pedagoginių darbuotojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis, išskyrus, kai teisės aktai numato, kad profesinė sąjunga dalyvauja stebėtojo teisėmis, ir dėl naujai sukurtų grupių, kurios nagrinėja klausimus, susijusius su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis. Svarbu akcentuoti, kad tuo atveju kai keičiami norminiai teisės aktai pedagoginių ir mokslo darbuotojų darbo apmokėjimo srityje, pakeitimai derinami su profesinėmis sąjungomis.

Papildomos garantijos profesinės sąjungos veiklai yra panašios įtvirtintoms Darbo kodekse. Sutarties nuostatos nustato pailgintą minimalų laiką pareigoms atlikti – iki 70 valandų per metus. Pažymėti reiktų 4 skyriaus 13 dalį, kurioje šalys susitaria kitoki reguliavimą dėl profesinei sąjungai skiriamos patalpos. Sutartyje sulygtas reguliavimas neįpareigoja darbdavio skirti patalpų, jeigu nėra galimybės. Konkrečių sąlygų, kuriomis esant gali būti nesuteiktos patalpos, sutartis nepateikia. Pagal Darbo kodekso 167 straipsnio nuostatas, darbdavys turi skirti patalpas profesinės sąjungos veiklai.

**Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis.** Darbo kodekso 184 straipsnio normos reglamentuoja, jog socialiniu pagrindu gali būti steigiamos dvišalės tarybos. Pagal šio straipsnio 2 dalį, tarybų steigimas galimas pagal, tai koku lygiu jos vykdo socialinę partnerystę ir sudarė kolektyvinę sutartį. Įstatymų leidėjas gana lakoniškai, bendrąja prasme nustato, kad šakos ir teritoriniu socialinės partnerystės lygmenimis veikiančios profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos, taip pat valstybės ir savivaldybės institucijos gali pačios nuspręsti, ar joms sudaryti tokias tarybas, iš kokių partnerių jas sudaryti, kokia bus jų kompetencija ir klausimų sritis, kaip bus vykdoma jų veikla, koks susitikimų ar kitokio pobūdžio bendravimo reguliavimas ir kt.<sup>74</sup>. Apibendrinant galima teigi, kad nėra aiškiai nustatoma, ar galima šakos kolektyvinės sutarties lygmeniu susitarti dėl tarybų, kurios veiklą vykdytų skirtingais socialinės partnerystės lygiais. Įstaigos dvišalės tarnybos veiklos pavyzdiniai nuostatai yra pateikiami Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties priede Nr. 2.

---

<sup>74</sup> DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 530.

Atliekant šakos kolektyvinės sutarties nuostatų analizę, galima daryti išvadą, jog įstaigos dvišalės tarybos kompetencija prasideda, kai nėra įstaigos kolektyvinės sutarties. Įstaigos dvišalėje taryboje diskutuojama dėl darbuotojams svarbių sprendimų ir ieškoma bendro sutarimo. Nesutarimų nagrinėjimo tvarka yra reglamentuojama 2 skyriaus 21 dalyje.

Pagal šakos kolektyvinės sutarties 5 skyriaus nuostatas, įstaigos profesinei sąjungai turi būti suteikiamos patalpos ir kitos priemonės jos veiklos vykdymui. Reguliavimas atitinka Darbo kodekso nuostatas. Įstaigos lygmens profesinės sąjungos primininkui suteikiama 10 proc., jo darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Toks reguliavimas suteikia mažiau laiko darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims, negu Darbo kodekse nustatytas reguliavimas.

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis.** Specialių informavimo ir konsultavimo mechanizmų šalys nenustato. Pagal 8 skyriaus 8.2 dalies nuostatas, nustatomi terminai informavimui ir konsultavimui, jeigu planuojamos keisti sąlygos yra susijusios su darbo organizavimu ir darbuotojų teisinės padėties keitimu. Svarbu paminėti, kad nustatomas informavimo ir konsultavimo kompetencijų paskirstymas, jeigu įstaigoje veikia darbo taryba ir profesinė sąjunga. Pagal 9 skyriaus 9.4. dalį, darbo tarybai galioja Darbo kodekso priskirtos kompetencijos, o profesinei sąjungai – Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir šios šakos kolektyvinės sutarties nuostatos. Pažymėtina, kad tik Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties nuostatos paskirsto informavimo ir konsultavimo kompetencijas tarp darbo tarybų ir profesinių sąjungų.

**Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis.** Darbuotojų atstovams suteikiamos bendrosios Darbo kodekso garantijos, tokios kaip nemokamos patalpos profesinės sąjungos funkcijoms atlikti bei sąlygos darbuotojų mokymui ir švietimui. Profesinių sąjungų valdymo organų nariams suteikiama ne mažiau kaip aštuoniasdešimt darbo valandų, išskiriant šešiasdešimt keturias valandas pareigoms vykdyti ir šešiolika valandų suteikiama profesinių sąjungų pirmininkams (darbuotojams) Įmonių grupėse rengiamiems mokymams. Darbo kodekso 168 straipsnio nuostatos suteikia ne mažiau kaip šešiasdešimt valandų per metus neišskiriant papildomų valandų profesinių sąjungų narių mokymams.

Darbuotojų atstovai turi šias teises ir pareigas neapartas Darbo kodekse:

1. Organizuoti kultūrinius, sportinius ir kitus renginius suderintus su Įmonių grupės atitinkama įmonės administracija;

2. Darbuotojų atstovai su prašymu gali kreiptis į Įmonių grupės įmonę, kad būtų finansuojama profesinių sąjungų veikla ir jų organizuojami renginiai;
3. Profesinės sąjungos turi teisę savarankiškai organizuoti pažintines ir turistines darbuotojų išvykas Lietuvos Respublikos teritorijoje, taip pat išvykas į užsienį. Įmonių grupė, atsižvelgdama į finansines galimybes gali remti profesines sąjungas.
4. Profesinių sąjungų atstovaujantieji ir (arba) valdymo organų nariai vykdydami kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės funkcijas turi teisę susipažinti su Įmonių grupės konfidencialia ir komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, įskaitant duomenis apie darbuotojų, profesinių sąjungų narių, darbo užmokestį. Tokia informacija gali būti atskleista tik tiems profesinių sąjungų atstovams, kurie yra pasirašę įsipareigojimą (pasižadėjimą) neatskleisti tokios informacijos. Darbo kodekso 204 straipsnio nuostatos reglamentuoja, kad darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi. Šalių susulygtos sąlygos tokio ribojimo neturi, tačiau pagal to paties Darbo kodekso straipsnio nuostatas turi būti rašytinis įsipareigojimas neatskleisti tokios informacijos.
5. Nustatomas ilgesnis 10 darbo dienų terminas informavimo ir konsultavimo procedūroms prieš priimant sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, taip pat prieš priimant Įmonių grupės teisės aktus, reglamentuojančius darbo santykius.

Kolektyvinėje sutartyje susulygtos Darbo kodekso 248 straipsnio 3 dalies nuostatos dėl draudimo skelbti streiką dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šakos kolektyvinėje sutartyje, jeigu jų laikomasi. Darbuotojai, dalyvavę neteisėtuose streikuose atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

### 3.6.Kitos šakos kolektyvinių sutarčių susulygtos nuostatos

**Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis** kaip ir Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis, yra sutartis, kuriose susulygtos sąlygos dėl žalos atlyginamo. Sutarties 2.9. dalyje teigiama, kad darbuotojas turi atlyginti visą žalą, bet ne didesnę negu 3 darbuotojo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio, išskyrus išimtis pateiktas 2.91-2.9.7 dalyse. Šakos kolektyvinėje

sutartyje yra papildomos Darbo kodekso 154 straipsnio sąlygos, jas praplečiant žalos padarymo atvejais:

1. Žala padaryta darbuotojo nusikalstama veikla, kuri yra konstatuojama Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka. Pažymėtina, kad Darbo kodekse reguliavimas yra platesnis, įvardijant, kad veikla turinti nusikaltimo požymių;
2. Žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta turtinės atsakomybės sutartis. Pagal Darbo kodekso 153 straipsnio 2 dalies normas, darbuotojas, pagal šakos kolektyvinės sutarties nuostatas turi atlyginti žalą, kuri neviršija dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčio dydžio. Pabrėžtina, kad pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnio 12 dalies nuostatas<sup>75</sup> visiškos materialinės atsakomybės sutartys, sudarytos iki Darbo kodekso įsigaliojimo, įsigaliojus įstatymui netenka galios. Kadangi įstatymų leidėjas apskirtai panaikino visiškos materialinės atsakomybės sutarties institutą, diskutuotina ar tokia kolektyvinės sutarties nuostata tik įvedanti naują terminą, būtų pripažinta galiojančia.
3. Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;
4. Žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją turtinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose. Darytina prielaida, jog ši nuostata nustato neturtinės žalos atlyginimo atvejus. Pagal Darbo kodekso 154 straipsnio 5 punktą, neturtinė žala atlyginama darbdaviui.

Šakos kolektyvinė sutartis nenustato baigtinio sąrašo sąlygų, kuriomis esant žala atlyginama visiškai. Papildomas sąlygas galima nustatyti įstaigos kolektyvinėje sutartyje.

Kaip ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos taip ir Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinėje sutartyje aptartos sąlygos dėl žalos atlyginimo. Šalys išplėtė žalos atlyginimo reguliavimą papildomomis nuostatomis lyginant su Darbo kodekso 153 straipsnyje nustatytu reguliavimu:

1. Slaptažodžių ir prisijungimo duomenų prie Įmonių grupės sistemų atskleidimas;
2. Esant neteisėtam streiko ar sabotazo organizavimui bei dalyvavimui juose.

Šalys suvokdamos, kad Įmonių grupės veikla yra susijusi su padidinto pavojaus rizika, todėl darbuotojams taiko itin griežtus padidinto atidumo, tikslumo ir darbo kokybės reikalavimus, sutaria, kad Įmonių grupės darbuotojams iškvėptame ore, kraujyje

---

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimas ir įgyvendinimo įstatymas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>>;

ir kitose organizmo skysčiuose leidžiama etilo alkoholio koncentracija darbo metu ir (ar) darbo vietoje ar bet kuriuo metu Įmonių grupės teritorijoje negali viršyti 0.00 promilių.

## IŠVADOS

1. Lietuvos Respublika, būdama Tarptautinės darbo organizacijos, Europos Tarybos ir Europos sąjungos narė, į savo nacionalinę teisę yra perkėlusį asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų principus. Šie principai yra kertiniai, norint įgyvendinti kolektyvinės sutarties principą. Lietuvos teisinis reglamentavimas darbo santykių dalyviams suteikia galimybę darbo santykiuose dalyvauti tarptautinius standartus atitinkančiomis sąlygomis.
2. Darbo kodeksas yra pagrindinis darbo teisinius santykius Lietuvoje reguliuojantis šaltinis. Darbo kodeksas nustato tik minimalius kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių reikalavimus. Teisiniu reglamentavimu darbuotojai skatinami būti aktyviais užtikrinant savo interesus, jungtis į organizacijas, tartis bei pasiekti geresnių darbo, ekonominių ir socialinių sąlygų, užtikrinti darbo apmokėjimo didinimą, darbo apmokėjimo sistemų skaidrumą ir lygiateisiškumą, didesnes garantijas, nei numato Darbo kodeksas.
3. Darbo kodeksas pateikia tik rekomendacinį sąrašą darbo santykių sričių, kurių sąlygos gali būti reglamentuojamos šakos ir kitose kolektyvinėse sutartyse. Šalys pačios turi nusistatyti joms aktualų kolektyvinės sutarties lygmenį, jos turinį, priklausomai nuo verslo srities, įmonės ekonominio, socialinio ir kultūrinio lygio.
4. Darbuotojų atstovai, kaip šalis kolektyvinėse sutartyse, dažniausiai interesus gina savarankiškai, ir tik vienoje šakos kolektyvinėje sutartyje darbuotojus atstovaujanti šalis yra sudariusi profesinių sąjungų atstovybę;
5. Iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusi Darbo kodekso redakcija nenumatė galimybės nukrypti nuo imperatyvių Darbo kodekso sąlygų. Šiuo metu galiojanti Darbo kodekso redakcija leidžia susitarti ir dėl Darbo kodekse imperatyviai reglamentuotų sąlygų, išskyrus sąlygas, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekiami darbuotojų ir darbdavio interesų pusiausvra. Taigi įstatymų leidėjas nustatė teisinius saugiklius, kad šakos kolektyvinėje sutartyje nukrypstant nuo tam tikrų imperatyvų, vis tiek būtų išlaikomi pagrindiniai darbuotojų darbo sąlygų lygio standartai ir tose srityse darbuotojų sąlygos nebūtų pablogintos.
6. Viena iš galimybių gerinti darbo sąlygas ar darbo sąlygas pritaikyti konkrečios šakos poreikiams yra šakos kolektyvinė sutartis. Šiuo metu yra sudarytos aštuonios šakos kolektyvinės sutartys. Atlikus analizę, galima daryti išvadą, kad didelė dalis išlygų nėra įtraukiamos į kolektyvines sutartis, jų taikymas įgyvendinamas tiesiogiai Darbo



kodekso ar kitų teisės aktų, pavyzdžiui, darbuotojų priėmimas į darbą ir tarnybą, atleidimas iš darbo ir tarnybos, darbuotojų saugos ir darbuotojų atstovų garantijos.

7. Daugumoje sudarytų šakos kolektyvinių sutarčių siekiama pagerinti darbuotojų darbo, ekonomines ir socialines sąlygas, tačiau nukrypimo nuo Darbo kodekso normų ribos nėra labai plačios. Tai gali būti susiję su tuo, jog didžioji dauguma analizuotų kolektyvinių sutarčių yra sudarytos viešajame sektoriuje, išskyrus Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinę sutartį, kurioje matyti didesni nukrypimai nuo Darbo kodekso normų gerinant darbuotojų darbo, ekonomines ir socialines sąlygas.
8. Dažniausiai kolektyvinėje sutartyje aptariamos darbo užmokesčio, papildomų mokėjimų, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų atstovų garantijų sąlygos. Manytina, kad vystantis darbo teisiniams santykiams vis aktualiau į šakos kolektyvines sutartis bus įtrauktos kitos sritis, pavyzdžiui, darbuotojų skatinimo sistema ir vis populiarėjančios naujos nestandartinės darbo organizavimo formos arba atlikimo būdai.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai

#### *Tarptautinės sutartys ir kiti tarptautiniai dokumentai*

1. Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declaration](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration)>.
2. Tarptautinės darbo organizacijos Filadelfijos deklaracija. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declaration](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration)>.
3. Tarptautinės darbo organizacijos Fundamentalių principų ir teisių darbe deklaracija. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>>.
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-739.
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-740.
8. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312429](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429)>.
9. Lietuvos Respublikos ratifikuotos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos. [interaktyvus]. [2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102752](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102752)>.
10. 1996 m. Europos Socialinė Chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

11. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 156-7390.

### **Europos Sąjungos teisės aktai ir kiti dokumentai**

12. Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. *Oficialusis leidinys*, C 340, 1997 11 10, p. 1.
13. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. *Valstybės žinios*, 2004, Nr.2-2.
14. Nicos sutartis. OJ C 80, 10.3.2001, p. 1.
15. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, C 364,2000 12 18, p. 1.

### **Lietuvos Respublikos teisės aktai**

16. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr.33-1014 (su pakeitimais ir papildymais).
17. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.36-1340 (su pakeitimais ir papildymais).
18. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).
19. Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 72-3017 (su pakeitimais ir papildymais).
20. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 25-745 (su pakeitimais ir papildymais).
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimas ir įgyvendinimo įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.
22. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 240-0.
23. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130 (su pakeitimais ir papildymais).
24. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2018, Nr. 12037.
25. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2018, Nr. 12049.

26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. vasario 18 d. nutarimas Nr. 149 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“. *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 2528.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gegužės 6 d. nutarimas Nr. 469 „Dėl įgaliojimų vesti derybas su socialinės apsaugos sektoriuje veikiančių profesinių sąjungų organizacijomis dėl socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties parengimo“. *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 7089.
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. 1274 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijoms dėl aplinkos apsaugos valstybinės šakos kolektyvinės sutarties parengimo ir pasirašymo“. *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 19691.
29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 spalio 25 d. nutarimas Nr. 864 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“. *Teisės aktų registras*, 2017, Nr. 16940.
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. birželio 13 d. nutarimas Nr. 584 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties parengimo ir pasirašyti Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“. *Teisės aktų registras*, 2018, Nr. 10287.
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. kovo 6 d. nutarimas Nr. 227 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Lietuvos kultūros šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“. *Teisės aktų registras*, 2019, Nr. 4047.
32. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas NR.A1-334 „Dėl kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Teisės aktų registras*, 2017, Nr. 11114.
33. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. Nr. A1-92 įsakymas „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 43-1569 (su pakeitimais ir papildymais).

## **SPECIALIOJI LITERATŪRA**

34. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Teisinės informacijos centras, 2004, 352 p.

35. GIZEJOVSKA A., KORUS P., *The character of collective labour agreements*. Yearbook of labour law and Social Policy, vol. 10, 1999, p. 231.
36. ГУСОВ Н., ТОЛКУНОВА Н., *Трудовое право России*. Москва, Юрист, 1997, издание второе, дополненное, исправленное, 496 п.
37. KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
38. KRASAUSKAS, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009, 308 p.
39. PETRYLAITĖ, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008.
40. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G., *Darbo teisė*. 1999 m. Justitia, 414 p.

#### ***Komentarai, moksliniai straipsniai, konferencijų medžiaga***

41. DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, 720 p.
42. DAVULIS, Tomas. *Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos*. Teisė, 1993, 33 (1) p. 5.
43. DAVULIS T., PETRYLAITĖ D., *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
44. SWIĄTKOWSKI, A.M. *Implementation of European Union Labour Legislation via Collective Bargaining in Poland*. Jurisprudencija, 2002, t. 25 (17), p. 116.

#### **TEISMŲ PRAKTIKA**

45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje K.B., R.K ir V.T. v. SĮ „Vilniaus miesto būstas“, Nr. 3K-7-156/2013.

#### **ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTYS**

46. 2017 m. lapkričio 22 d. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis.
47. 2018 m. gegužės 18 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis.
48. 2018 m. birželio 5 d. Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės šakos kolektyvinė sutartis.
49. 2018 m. rugpjūčio 31 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis.

50. 2018 m. spalio 11 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinė sutartis.
51. 2018 m. gruodžio 14 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis.
52. 2018 m. gruodžio 18 d. Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis.
53. 2019 m. kovo 14 d. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis.

## **KITI**

54. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. [2019 m. balandžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <[https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAK/e4c9ac900dfc11e5b0d3e1beb7dd5516/format/ISO\\_PDF/](https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAK/e4c9ac900dfc11e5b0d3e1beb7dd5516/format/ISO_PDF/)>.

## SANTRAUKA

Šiame magistro moksliniame darbe yra nagrinėjamos Lietuvos Respublikoje sudarytos ir galiojančios šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos ir jų santykis su Darbo kodekso nuostatomis. Darbo uždaviniai – atskleisti kolektyvinės sutarties sampratą ir pagrindinius bruožus; analizuojant Lietuvos Respublikoje sudarytas ir galiojančias šakos kolektyvines sutartis, identifikuoti skirtumus nuo Darbo kodekso ir kitų teisės aktų. Rašant darbą ir siekiant užsibrėžto tikslo buvo naudojami šie metodai: literatūros mokslinės analizės, dokumentų mokslinės analizės, lyginamasis, sisteminės analizės ir loginės analizės.

Lietuvos Respublika būdama Tarptautinės darbo organizacijos, Europos Tarybos ir Europos Sąjungos nare į savo nacionalinę teisę persikėlė asociacijų laisvės, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių principus. Šie principai įtvirtina darbuotojų teisę laisvai jungtis į asociacijas ir kitas organizacijas, siekiant pradėti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas savo interesų gerinimui. Kolektyvinės derybos gali būti vykdomos įvairiais lygmenimis, tokiais kaip: nacionalinis, šakos (gamybos, paslaugų, profesinis), teritorinis ir (ar) darbdavio. Darbuotojų atstovų organizacijos pačios pasirenka lygmenį, kuriuo pradėti kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių pasirašymą. Sėkmingas kolektyvinių derybų rezultatas yra kolektyvinės sutarties pasirašymas. Lietuvoje kolektyvinė sutartis pripažįstama nevienkartinio taikymo norminis aktas, kuris šalims turi privalomąją galią. Kolektyvinė sutartis dėl nebūdingų subjektų, taikymo srities ir specifinio veikimo skiriasi nuo kitų sutarčių.

Kaip svarbiausius šio darbo rezultatus galima nurodyti tai, kad magistro darbe kompleksiskai bei sistemiškai aprašomos Lietuvos Respublikoje sudarytos ir galiojančios aštuonių šakos kolektyvinių sutarčių nuostatos. Kolektyvinių sutarčių nuostatos yra lyginamos su Darbo kodekso ir kitų darbo teisės aktų normomis.

## SUMMARY

In this thesis a subject of conclusion of branch collective agreements in the Republic of Lithuania and a relationship between provisions of those agreements and norms of Labour Code is analysed. Main goals of this thesis are – to define a branch collective agreement and its main features and after performing analysis of valid branch collective agreements, concluded in the Republic of Lithuania, to identify differences between Labour Code and other legal acts. In order to achieve main goals of this thesis the following methods were used: comparative, systemic and logical analysis, as well as analysis of scientific literature and documents.

As a member of International Labour Organization, European Council and European Union the Republic of Lithuania has adopted freedom of association and principles of collective bargaining and collective agreements into its national law. These principles establish rights of employees to freely unite in to associations and other organizations in order to start a social dialogue and collective bargaining to improve the interests of employees. Collective bargaining can be conducted on various levels, such as: national, branch (manufacturing, service, professional), territorial and (or) with employer. Organizations representing employees can choose before mentioned bargaining level freely and determine the best way to start collective bargaining and how to conclude a collective agreement. A successful result of collective bargaining is a conclusion of collective agreement. In the Republic of Lithuania a collective agreements are recognized as normative acts that are mandatory to its parties. Collective agreements differ from other contracts because of untypical subjects, sphere of application and specific utilization.

Main results of this thesis are complex and systemic descriptions of provisions of valid collective agreements in eight different branches in the Republic of Lithuania. Provisions of collective agreements are compared with norms of Labour Code and other legal acts.