

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

TEISĖS MOKYKLA

PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

RENATA RAKAUSKIENĖ

**KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ĮTAKA GERINANT
DARBO SĄLYGAS DARBUOTOJAMS**

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas

Prof. dr. Ingrida Mačernytė Panomariovienė

VILNIUS

2023

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

TEISĖS MOKYKLA

PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

**KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ĮTAKA GERINANT
DARBO SĄLYGAS DARBUOTOJAMS**

Darbo teisės magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 6211KX010

Vadovas

_____ Prof. dr. Ingrida Mačernytė Panomariovienė

2023

Recenzentas

2023

Atliko

_____ stud. R. Rakauskienė

2023

VILNIUS

2023

TURINYS	
SANTRUMPŲ SĄRAŠAS	4
PRIEDŲ SĄRAŠAS	5
ĮVADAS	6
1. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SAMPRATA	11
1.1. Kolektyvinių sutarčių reikšmė socialinėje partnerystėje	11
1.2. Kolektyvinės sutarties sąvoka.....	23
1.3. Kolektyvinės sutarties rūšys ir šalys	26
1.3.1. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalys	27
1.3.2. Darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys	29
1.4. Kolektyvinių sutarčių taikymas	30
1.5. Kolektyvinių sutarčių turinio ypatumai.....	34
2. DARBO KODEKSO IR KITŲ TEISĖS AKTŲ NUOSTATOS, NUKREIPIANČIOS TEISINĮ REGULIAVIMĄ Į KOLEKTYVINES SUTARTIS	41
2.1. Darbo ir poilsio laikas	42
2.2. Darbo apmokėjimas, kompensacinės išmokos, susijusios su darbo apmokėjimu	47
2.3. Kvalifikacijos kėlimas	49
2.4. Darbuotojų sauga ir sveikata	49
3. ATSITIKTINIŲ BŪDU ATRINKTŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ, SUDARYTŲ LIETUVOJE, TURINIO ANALIZĖ	51
3.1. Nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatų analizė	51
3.2. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatų analizė	54
3.3. Teritorinių kolektyvinės sutarties nuostatų analizė.....	59
3.4. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatų analizė	61
IŠVADOS.....	71
REKOMENDACIJOS	75
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	77
SANTRAUKA.....	83
SUMMARY	84
PRIEDAI	85
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ	90

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

BSI	Bazinės socialinės išmokos dydis
Darbo kodeksas	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas
DGK	Darbo ginčų komisija
DU	Darbo užmokestis
Įstatymas	Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas
LAT	Lietuvos Aukščiausiasis Teismas
MMA	Minimalusis mėnesinis atlyginimas
MVA	Minimalusis valandinis atlyginimas
PDU	Pastoviosios dalies užmokestis
TDO	Tarptautinė darbo organizacija
VDI	Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
VDU	Vidutinis darbo užmokestis
Vyriausybė	Lietuvos Respublikos Vyriausybė

PRIEDŲ SĄRAŠAS

1 priedas. Kolektyvinių sutarčių nuostatos, gerinančios darbo sąlygas darbuotojams

IVADAS

Baigiamojo darbo aktualumas. Šiuolaikinio darbo pasaulio tempas, nuolat kintanti aplinka ir neapibrėžtumas turi įtakos organizacijos darbo santykių kaitai, kuriais siekiama suderinti darbuotojų ir darbdavio interesus, kad būtų įvykdyti iškelti tikslai. Sparčiai augant infliacijai, keičiantis gamybai ir technologijoms, svarbu suvokti, kad šiuolaikinė organizacija, kuri siekia išlikti gyvybinga, rezultatyvi bei konkurencinga, turi nustatyti tokias darbo teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų teises bei saugumą. Tinkamai apibrėžtos ir taikomos darbo teisės normos yra svarbios ne tik dėl teisinių reikalavimų laikymosi, bet ir organizacijos produktyvumo, darbuotojų lojalumo ir motyvacijos požiūriu. Darbuotojams suteikus saugią ir teisiškai apibrėžtą darbo aplinką, jie gali daug geriau koncentruotis į darbą, o organizacija gali pasiekti didesnių rezultatų ir išlaikyti darbuotojų lojalumą. Tokia darbo santykių transformacija galima per kolektyvinių darbo santykių raišką organizacijoje. Kolektyvinės sutarties nauda reiškiasi tuo, kad darbdaviai ir darbuotojai turi galimybę nusistatyti papildomų sąlygų darbo santykiuose, kurių Lietuvos Respublikos darbo įstatymai nereguliuoja, taip panaikinant priešišumą ir įtampą darbo kolektyvuose bei iki galo realizuojant abiejų šalių interesus. Akivaizdu, kad darbo santykiai sudėtingi, o darbo santykių šalių interesai labai skirtingi. Darbdavių tikslas – siekti gerų veiklos rezultatų, o darbuotojams svarbiausia išsaugoti darbo vietas, užsitikrinti nuolatinės pajamas bei turėti tinkamas darbo sąlygas. Kolektyviniai darbo santykiai gali padėti rasti bendrą sprendimą tvarumo link.

Kolektyvinės sutartys taip pat yra svarbios atsižvelgiant į COVID-19 pandemijos ir darbo rinkos nestabilumą, kurie daro didelę įtaką darbuotojų teisėms ir jų darbo sąlygoms. Pandemija paveikė daugelį organizacijų ir padidino darbuotojų nesaugumo jausmą dėl darbo sąlygų ir darbo vietų. Kolektyvinis susitarimas yra vienas iš būdų, kaip gerinti darbuotojų darbo sąlygas taip, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi saugus, reikalingas ir įvertintas. Moksliniais tyrimais įrodyta, kad kolektyvinės sutartys didina darbuotojų darbo našumą, darbuotojų lojalumą, skatina inovacijas ir užtikrina didesnę stabilumą organizacijai bei jos darbuotojams.

Nors kolektyvinių sutarčių aprėptis Lietuvoje sparčiai didėja¹, tačiau tenka konstatuoti, kad kolektyvinių derybų skatinimas, socialinė partnerystė Lietuvoje plėtojama vangiai, o dauguma kolektyvinių sutarčių yra žemiausio – darbdavio lygmens. Didžioji dalis kolektyvinių sutarčių sudaroma

¹ Nuo 2015 m. kolektyvinių sutarčių aprėptis padidėjo nuo 14,8 proc. 2019 metais, 21,03 proc. – 2020 metais, iki 25 proc. – 2021 metais, žiūrėta 2023 m. balandžio 27 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/ketvirtadalis-salies-darbuotoju-dirba-pagal-kolektyvines-sutartis-naudinga-tiek-darbuotojams-tiek-darbdaviams?lang=lt>.

viešame sektoriuje – 66 proc., o privačiame sektoriuje – 34 proc. Įvairių šaltinių analizė rodo, kad daugiausiai kolektyvinės sutarties turinio apima deklaratyvios nuostatos arba pažodžiui perrašytas Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kt. teisės aktuose numatytas reguliavimas. „*Kolektyvinių sutarčių kiekis ir jų turinio kokybė atskleidžia kolektyvinių derybų potencialą, socialinių partnerių derybines galias ir sudaro pagrindą spręsti apie bendrą socialinės partnerystės būklę valstybėje.*“² Apytiksliais duomenimis Lietuvoje iš viso užregistruota ir galioja 351 kolektyvinės sutartys³. Iš jų 1 nacionalinė kolektyvinė sutartis, kuri sudaryta viešajame sektoriuje, 14 šakos kolektyvinių sutarčių (viešajame sektoriuje 13 sutarčių ir 1 šakos kolektyvinės sutartys sudarytos privačiame sektoriuje), 5 kolektyvinės sutartys teritorinio lygmens ir 331 darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys (186 sutartys sudarytos viešajame sektoriuje ir 145 darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys sudarytos privačiame sektoriuje). Šie skaičiai parodo, kad Lietuvoje kolektyvinių sutarčių skaičius bei aprėpties mastas yra mažas, o daugiausia sudaroma darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad kolektyvinių sutarčių skaičius neturi būti vienintelis rodiklis, nes svarbu taip pat įvertinti jų kokybę, sudarymo procesą ir šiomis sutartimis susitartą naudą darbuotojams bei darbdaviams.

Tiriamos problemos ištirtumo lygis. Kolektyvinių sutarčių tema yra nagrinėjama daugelio mokslininkų. Kolektyvinių sutarčių taikymo teisinius aspektus Lietuvoje analizavo V. Skėruvienė⁴. Darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis atskleidžia R. Krasauskas. Autoriaus monografijoje tirama darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo įtaka darbo santykių reguliavimui kolektyvinėmis sutartimis, kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis ir vieta teisės šaltinių sistemoje. Šiuo tyrimu R. Krasauskas siekė atskleisti kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo metodo reikšmę viso darbo santykių teisinio reguliavimo kontekste, įvertinti kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį ir jos taikymo reguliuojant darbo santykius Lietuvoje problemas.⁵ R. Krasauskas tyrė ir, Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinio analizę⁶, „Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo

² Rytis Krasauskas, „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 136.

³ Kolektyvinių sutarčių registre žiūrėta 2023 m. vasario 12 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.

⁴ Vitalija Skėruvienė, „Kolektyvinių sutarčių taikymo teisiniai aspektai Lietuvoje“, *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijoje*, 16 (2020): 171-177, [file:///C:/Users/rakau/Downloads/417-Article%20Text-1317-1-10-20201217%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/417-Article%20Text-1317-1-10-20201217%20(1).pdf).

⁵ Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. (Vilnius: Registrų centras, 2009), 5.

⁶ Rytis Krasauskas, „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020).

skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu“, kuriame atskleidžiama kolektyvinės sutarties prigimtis, išanalizuotos Darbo kodekso nuostatos, skatinančios kolektyvinių sutarčių sudarymą bei pagrindinis teisinis reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis⁷. 2011 metais straipsnyje „Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai“ R. Krasauskas atskleidė kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo svarbą reguliuojant darbo santykius, įvardijo priemones, kuriomis galėtų būti skatinamas kolektyvinių sutarčių sudarymas, ir pateikė jų vertinimą. Svarbu paminėti G. Dambrauskienės mokslines publikacijas. Straipsniuose autorė išnagrinėjo kolektyvinių derybų principus⁸, atskleidė globalizacijos sąlygomis vykstančius darbo turinio pokyčius, taip pat galiojančių darbo teisės normų atitiktis tarptautinėms normoms problemas bei tobulinimo kryptis, pabrėžė socialinės partnerystės didelę reikšmę reguliuojant darbo santykius⁹. G. Dambrauskienė taip pat įvairiais aspektais atliko kolektyvinių sutarčių turinio analizę¹⁰. Tačiau tema – kolektyvinių sutarčių įtaka gerinant darbo sąlygas darbuotojams – nėra tirta ir nagrinėta.

Magistro baigiamojo darbo **tyrimo objektas** yra atsitiktiniu būdu įvairiais lygiais, privačiame ir viešajame sektoriuose bei veiklos srityse sudarytų kolektyvinių sutarčių nuostatos.

Tiriama problema. Magistro baigiamajame darbe siekiama atsakyti į **probleminius klausimus**: Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytos gana plačios kolektyvinių derybų galimybės, tačiau, ar kolektyvinė sutartis, kaip įrankis, tinkamai išnaudojama siekiant daryti įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams? Kaip kolektyvinės sutartys taikomos jas sudariusių profesinių sąjungų nariams ar visiems darbuotojams?

Tyrimo tikslas. Atsitiktiniu būdu atrinkti įvairiais lygiais, privačiame ir viešajame sektoriuose bei veiklos srityse sudarytas kolektyvines sutartis, atskleisti kolektyvinių sutarčių turinį ir nustatyti jo įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams.

Tyrimo uždaviniai. Siekiant minėto tikslo, keliami šie uždaviniai:

1. Atskleisti kolektyvinės sutarties sampratą ir pagrindinius bruožus.

⁷ Rytis Krasauskas, „Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu“, *Jurisprudencija*, 103, 1 (2008), [file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(7).pdf).

⁸ Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje“, *Jurisprudencija*, 40, 32 (2003), <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3436>.

⁹ Genovaitė Dambrauskienė, „Socialinio dialogo teisiniai pagrindai“, *Jurisprudencija*, 74, 66 (2005), [file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(9).pdf).

¹⁰ Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principo įtvirtinimas darbo santykiuose“, *Personalo vadyba* (1998); Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis“, *Personalo vadyba* (2002) ir kt.

2. Įvertinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų darbo sąlygas, nuostatas, nukreipiančias teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis.

3. Analizuojant Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių turinį, identifikuoti sutartyse nustatytų sąlygų skirtumus nuo Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose įtvirtintų darbo sąlygų bei nustatyti jų įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams.

4. Pasiūlyti rekomendacijas, kaip galima tobulinti kolektyvinių sutarčių sudarymo ir taikymo procesus, siekiant pagerinti darbo sąlygas darbuotojams.

Tyrimo metodai.

Magistro baigiamajame darbe taikomi metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė. Šis metodas taikomas siekiant atskleisti kolektyvinės sutarties sampratą, kolektyvinių sutarčių turinį bei pagrindinius bruožus.

2. Dokumentų analizės metodas. Taikant šį metodą, buvo apžvelgiamos Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktų nuostatos, reglamentuojančios kolektyvinę darbo teisę. Dokumentų analizės metodas buvo naudingas analizuojant skirtingų lygių, privačiame ir viešajame sektoriuose bei veiklos srityse sudarytas kolektyvines sutartis ir nustatant, kaip jų turinys gali paveikti darbuotojų darbo sąlygas.

3. Lyginamasis metodas. Naudojant šį metodą, siekiama atskleisti kolektyvinių sutarčių turinį ir jų įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams. Šiuo metodu lyginamos įvairių lygių, privačiame ir viešajame sektoriuose bei veiklos srityse sudarytos kolektyvinės sutartys, nustatoma, kokią teigiamą įtaką kolektyvinių sutarčių turinys turėjo darbo sąlygų gerinimui. Lyginamasis metodas taip pat buvo naudojamas, siekiant palyginti kolektyvinėse sutartyse nustatytų darbo sąlygų skirtumus nuo Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose įtvirtintų darbo sąlygų.

4. Sisteminiis analizės metodas apėmė aptartų teisės normų sisteminius tarpusavio ryšius, kuris padėjo įgyti gilesnį supratimą apie kolektyvinių sutarčių turinį ir jų įtaką darbo sąlygoms, taip pat identifikuoti svarbiausias problemas, kurios trukdo kolektyvinėms sutartims efektyviai veikti.

5. Apibendrinimo metodas. Šis metodas naudotas apibendrinimams bei išvadoms formuluoti.

Darbo struktūra ir apimtis.

Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, dėstomoji dalis, kuri sudaryta iš trijų skyrių, išvados, santrauka bei literatūros sąrašas. Pirmoje dalyje pristatoma kolektyvinės sutarties samprata, aptariamos jos rūšys, šalys, kolektyvinės sutarties taikymas bei turinio ypatumai. Antroje dalyje nurodomos pagrindinės nuostatos, dėl kurių galima susitarti kolektyvinėje sutartyje, kurios yra paremtos Darbo kodekso straipsniais ir kitais darbuotojų darbo sąlygas reglamentuojančiais teisės aktais. Trečioje dalyje analizuojamos atsitiktiniu būdu atrinktos įvairiais lygiais, privačiame ir viešajame sektoriuose bei veiklos

srityse sudarytos kolektyvinių sutarčių nuostatos, atskleidžiamas kolektyvinių sutarčių turinys bei nustatoma jų įtaka gerinant darbo sąlygas darbuotojams. Šioje dalyje kolektyvinių sutarčių nuostatos lyginamos tarpusavyje, identifikuojami sutartyse nustatyti darbo sąlygų skirtumai tarp įvairių lygių veiklos srityse sudarytų kolektyvinių sutarčių nuo Darbo kodekse ir kitų teisės aktuose įtvirtintų darbo sąlygų. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados bei rekomendacijos, kaip galima tobulinti kolektyvinių sutarčių sudarymo ir taikymo procesus, siekiant pagerinti darbo sąlygas darbuotojams, taip pat literatūros sąrašas, santraukos (lietuvių ir anglų kalbomis) bei priedai. Bendra darbo apimtis – 85 puslapiai (be priedų). Darbe panaudoti 86 literatūros šaltiniai.

Ginamasis teiginys. Kolektyvinė sutartis, kaip įrankis, nėra tinkamai išnaudojama: daugumoje Lietuvoje sudarytų ir registruotų kolektyvinių sutarčių teigiama, kad jomis siekiama daryti įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams, tačiau faktiškai jomis yra atkartojamas, t. y. susistemintai perrašomas Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kt. numatytas reguliavimas, jo nekeičiant.

1. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SAMPRATA

Darbo santykių reguliavimas – tai nuolatinis procesas, susijęs su būtinybe apmąstyti besikeičiančius socialinius santykius, todėl darbo teisė nėra ir negali būti statiška, o ją sudarančios teisės normos turi būti nuolat peržiūrimos, kadangi šiuolaikiniame dinamiškame darbo santykių procese keičiasi tiek darbdavių, tiek darbuotojų lūkesčiai. Kolektyvinių darbo santykių sistemą sudaro darbuotojų ir darbdavių jungimosi į organizacijas teisė, kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymo klausimai, darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojais ir jų atstovais darbo organizavimo klausimais, informuoti juos dėl savo sprendimų, kurie daro įtaką darbuotojų darbo sąlygoms, kolektyviniai darbo ginčai ir teisė streikuoti sprendžiant šiuos ginčus. Ši darbo teisės sritis yra labai svarbi, kadangi kolektyvinių darbo santykių metu priimti susitarimai daro lemiamą įtaką darbuotojų darbo sąlygoms. Todėl prieš pradedant analizuoti kolektyvinių sutarčių įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams, reikia apibrėžti būtinus kolektyvinių darbo santykių klausimus, t. y. išnagrinėti kas yra kolektyvinė sutartis ir kokią įtaką ji daro darbuotojų darbo sąlygoms. Šiame skyriuje bus nagrinėjamas socialinės partnerystės atsiradimas ir reikšmė, kolektyvinės sutarties samprata, jos sąvoka, apžvelgiamos kolektyvinių sutarčių rūšys bei jų turinys.

1.1. Kolektyvinių sutarčių reikšmė socialinėje partnerystėje

Kolektyvinis sutartinis darbo santykių reguliavimas neįmanomas be socialinės partnerystės. Sąvokos „socialiniai partneriai“ „socialinis dialogas“ ir „socialinė partnerystė“, jų reikšmė bei reikalingumas šiandien kiekvienam iš mūsų yra puikiai žinomos. Moksliniais tyrimais įrodyta, kad socialinės partnerystės santykiai priklauso nuo kiekvienoje valstybėje susiklosčiusių tradicijų, socialinio bendradarbiavimo praktikos ir kultūros. Siekiant suprasti, kaip kolektyvinės sutartys daro įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams, reikia apžvelgti socialinės partnerystės reglamentavimą, išgryninti socialinės partnerystės sąvoką, socialinių partnerių bendradarbiavimo teisinius principus bei taisykles.

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas yra pagrindinės socialinės partnerystės formos. Darbo kodekse socialinės partnerystės sąvoka tiesiogiai nėra apibrėžta. Darbo kodekso komentare T. Davulis nurodo, kad socialinė partnerystė pagal darbo teisę laikytina darbo santykių dalyvių veikla siekiant socialinės partnerystės formomis patenkinti savo ir atstovaujamų asmenų interesus. Kaip teisingai pastebėjo N. Kasiliauskas ir T. Davulis, darbuotojo ir darbdavio interesai labai skiriasi. Svarbiausi darbdavių tikslai – kuo mažesniais finansiniais ištekliais ir kitomis ekonominėmis priemonėmis užtikrinti darbuotojo darbinės veiklos vykdymą, o darbuotojams svarbiausia – išsaugoti

darbo vietas, turėti kuo didesnę darbo užmokestį bei tinkamas darbo sąlygas. Kitaip tariant, socialinė partnerystė įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu, kas yra laikoma socialiniu dialogu, kai tam tikros taisyklės nustatomos šalimis susitarus, ar kompromiso būdu¹¹.

Darbo teisės doktrinoje socialinė partnerystė apibūdinama, kaip visuomeninis organizuotas ir tikslingas socialinių grupių bendradarbiavimas siekiant kompromiso, konsensuso socialinėje, ekonominėje ir politinėje srityje (plačiąja prasme) bei darbuotojų, darbdavių atstovų ir jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus (siaurąja prasme).

N. Kasiliauskas terminą „socialinė partnerystė“ apibrėžia, kaip konsultacijas ir bendradarbiavimą tarp samdomų darbuotojų (profesinių sąjungų) ir darbdavių (jų organizacijų) įvairiais lygmenimis siekiant nustatyti abipusiškai priimtinas darbo ir užmokesčio sąlygas. Autorius nurodo, kad socialinė partnerystė siekiama įtvirtinti socialinę taiką, kuri paremta priešingų šalių interesų derinimu, juos gerbiant ir atsisakant prievartinio tikslų įgyvendinimo. Tai instrumentas, kurio pagalba, darbdavio ir profesinių sąjungų dialogo metu įmanoma pasirinkti tas sąlygas, kurios labiausiai naudingos ekonominių ir socialinių požiūriais. Be kita ko, jo pagalba realizuojamos valstybės socialinės funkcijos ir užtikrinama taika tarp skirtingų socialinių sluoksnių¹².

Vis dažniau sutinkama sąvoka „socialinis dialogas“. Tarptautinė darbo organizacija pateikia tokį socialinio dialogo apibrėžimą: „visų rūšių derybos, konsultacijos ar tiesiog informacija tarp valdžios, darbdavių ir darbuotojų atstovų bendro intereso klausimais, susijusiais su ekonomine ir socialine politika¹³. Atskirai paminėtinas G. Dambrauskienės socialinio dialogo apibūdinimas. Autorė teigia, kad socialinis dialogas – tai demokratinės visuomenės požymis, kuris sukuria prielaidas sėkmingam bendradarbiavimui, kompromisui, stengiantis suderinti skirtingus socialinių partnerių interesus, siekiant ekonominės ir socialinės pažangos, o profesinių sąjungų (jų organizacijų) ir darbdavių (jų organizacijų) interesų derinimas yra socialinio dialogo pagrindas. Pažymėtina, kad socialinis dialogas taip pat gali būti suprantamas kaip priemonė diskutuoti, spręsti problemas ir taip palaikyti socialinę taiką visuomenėje¹⁴. Atsižvelgiant į pateiktus socialinės partnerystės ir socialinio dialogo apibrėžimus šias sąvokas galime

¹¹ Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 113.

¹² Nerijus Kasiliauskas, *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje* (Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006), 12-13.

¹³ Kristin Carls ir Jeff Bridgford, „*Socialinis dialogas – mokomasis leidinys profesinėms sąjungoms*“ (Turin – Italy: International Training Centre of the International Labour Organization, 2013), 12.

¹⁴ Daiva Petralytė, „Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės plėtotei“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 180.

laikyti sinonimais, kadangi tiek socialinės partnerystės, tiek socialinio dialogo paskirtis ir tikslas analogiški – tai instrumentas, kurio pagalba, sprendžiamos problemos, derinami skirtingi socialinių partnerių interesai, siekiama ekonominė ir socialinė pažanga, palaikoma socialinė taika visuomenėje. Tai, kad šios sąvokos iš esmės reiškia tą patį, pažymėta ir darbo teisės teorijoje¹⁵.

Socialinės partnerystės ištakos siekia 1919 metus, kuomet Versalio taikos konferencijos metu įsteigta TDO, kuri vėliau tampa specializuota trišaliu principu veikiančia Jungtinių tautų organizacijos agentūra¹⁶.

N. Kasiliauskas išskiria pagrindines TDO konvencijas, kuriose suformuoti pagrindiniai socialinės partnerystės principai bei samprata: „1948 m. konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, 1948 m. konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“, 1949 m. konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“; 1971 m. konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, 1975 m. konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“, 1976 m. konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, 1981 m. konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ ir kt., kurių didžioji dalis Lietuvos ratifikuota.“¹⁷

Svarbu pabrėžti, kad būtent su 1976 m. konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, Lietuvoje buvo žengtas pirmas žingsnis socialinės partnerystės santykių link. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę 1991 m. balandžio 4 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba socialinę partnerystę nacionaliniu įstatyminiu lygmeniu įtvirtino Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymu. Paskutinėje minėto įstatymo redakcijoje kolektyvinė sutartis apibrėžta kaip „susitarimas tarp profesinės sąjungos ir darbdavio (arba jų susivienijimų, organizacijų) dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų“¹⁸. Nustatytas darbuotojų atstovavimas kolektyvinėse derybose, t. y. kolektyvinės sutarties šalių atstovais buvo laikomi įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos (ar jų susitarimu sudaryta jungtinė profesinių sąjungų atstovybė), o nesant profesinių sąjungų – kolektyvo išrinkti įgaliotiniai ir darbdavys ar jo įgalioti atstovai;

¹⁵ Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 113.

¹⁶ Nerijus Kasiliauskas, *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje* (Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006), 9.

¹⁷ *Ibid.*, 10.

¹⁸ „Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1192/BOsHnRdPon>.

šalių atstovais galėjo būti ir darbuotojų, nesančių profesinių sąjungų nariais, išrinkti įgaliotiniai. Įtvirtinta, kad kolektyviniai susitarimai sudaromi nacionaliniu, šakiniu (gamybos, paslaugų, profesiniu) ir teritoriniu (apskritis, rajono, miesto) lygiais bei nustatytos dvišalės ir trišalės socialinės partnerystės formos.¹⁹

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas įsigaliojo 1991 m. lapkričio 21 d., kuris galioja iki šiol. Šiame įstatyme nustatyti „*profesinių sąjungų veiklos pagrindai, jų teisės ir atsakomybė santykiuose su darbdaviais, valstybės ir savivaldybių institucijomis bei įstaigomis, profesinėms sąjungoms ginant savo narių interesus.*“²⁰

Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme, kuris buvo priimtas 1992 m. kovo 17 d., kolektyvinis ginčas apibūdinamas kaip įmonės, įstaigos, organizacijos profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvinius susitarimus turinčių subjektų nesutarimai, kurie atsirado dėl nepatenkintų profesinių sąjungų reikalavimų, kurie buvo iškelti, įforminti ir įteikti šio įstatymo nustatyta tvarka²¹.

Kolektyvinei darbo teisei svarbią reikšmę atnešė tai, kad 1995 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, nacionalinės darbdaviams atstovaujančios organizacijos ir nacionaliniu lygiu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos pasirašė susitarimą „Dėl trišalės partnerystės“, kurioje buvo numatyta derinti Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų interesus sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas bei nuspręsta įsteigti Trišalę tarybą. Toliau 1999 ir 2005 metais buvo pasirašomi susitarimai dėl trišalės socialinės partnerystės.

Reikšmingiausiu kolektyvinėje darbo teisėje laikotarpiu laikomi 2002 metai, kuomet buvo priimtas Darbo kodeksas. Įstatymo leidėjas teisės normas, reglamentuojančias kolektyvinius santykius, pateikė susistemintai ir struktūruotai, jame įtvirtinta socialinės partnerystės sistema ir šią sistemą sudarantys pagrindiniai elementai²². Pažymėtina, kad 2003 metais galiojusio Darbo kodekso 40 straipsnio 1 dalyje buvo įtvirtintas socialinės partnerystės apibrėžimas – tai „*darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais šio Kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.*“²³

¹⁹ “Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1192/BOsHnRdPon>.

²⁰ “Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/PToeCHJGQn>.

²¹ “Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1918/IJyzjMSOo?jfwid=-wsolggz0q>.

²² Pranas Kūris ir kt., *Lietuvos teisė 1918 – 2018. Šimtmečio patirtis ir perspektyvos* (Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2017 m.), 435, [file:///C:/Users/rakau/Downloads/Lietuvos%20teise%201918%2018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/Lietuvos%20teise%201918%2018%20(1).pdf).

²³ “Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, 2002, TA, žiūrėta 2023 m. kovo 22 d., <https://www.infolex.lt/ta/27274:str40>.

Tai reiškia tokią šalių tarpusavio santykių bendradarbiavimo sistemą, kurioje yra atsisakoma prievartos kaip priemonės savo interesams patenkinti²⁴. Šiame Darbo kodekse buvo numatyti keturi socialinės partnerystės lygiai, kuriais socialinė partnerystė gali būti vykdoma: 1) nacionaliniu lygiu; 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) lygiu; 3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu; 4) įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių lygiu. Taip pat nustatytos socialinės partnerystės formos, kuriais ji įgyvendinama, t. y.: 1) sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus); 2) naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis; 3) vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo; 4) kai darbuotojai dalyvauja valdant įmonę.

Nepakankamas darbuotojų teisių ir interesų atstovavimas bei 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje priėmimas, Lietuvos įstatymų leidėją paskatino 2004 m. spalio 26 d. įteisinti darbo tarybą²⁵. 2004 m. lapkričio 11 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas, kuris nustatė darbo tarybų statusą, sudarymo tvarką, veiklą bei jos pasibaigimo pagrindus, darbo tarybų ir jos narių teises, pareigas bei garantijas darbo tarybų nariams²⁶. Minėtu laikotarpiu darbo tarybos rinkimų iniciatyvos teisė priklausė darbuotojams; darbo taryboms buvo suteiktos teisės „*sudaryti įmonės, įmonės filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį, priimti sprendimą skelbti streiką ir jam vadovauti*.“²⁷ 2016 metais priėmus naująjį Darbo kodeksą Darbo tarybų įstatymas neteko galios, tačiau darbo taryba tapo privaloma pas darbdavį, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt arba daugiau, jeigu darbovietėje nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos ir kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų.

2004 m. vasario 19 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas, kuris įsigaliojo 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai tapus Europos sąjungos nare ir galioja iki šiol. Šio įstatymo tikslas yra užtikrinti Europos Sąjungos įmonių ir įmonių grupės darbuotojų teisę būti išklausiems, taip pat teisę į informavimą ir konsultavimą. Įstatymo 14 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta derybų iniciatyvos teisė

²⁴ Daiva Petrulytė, „Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės plėtotei“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 182 – 183.

²⁵ Rytis Krasauskas, „Lietuvos darbo tarybų teisinio statuso ypatumai“, *Jurisprudencija*, 2, 29 (2022): 216, [file:///C:/Users/rakau/Downloads/Jurisprudencija_2+straipsnis%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/Jurisprudencija_2+straipsnis%20(3).pdf).

²⁶ „Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. kovo 22 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.244675>.

²⁷ Rytis Krasauskas, „Lietuvos darbo tarybų teisinio statuso ypatumai“, *Jurisprudencija*, 2, 29 (2022): 218, [file:///C:/Users/rakau/Downloads/Jurisprudencija_2+straipsnis%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/Jurisprudencija_2+straipsnis%20(3).pdf).

centrinei vadovybei arba „ne mažiau kaip 100 darbuotojų arba jų atstovai iš ne mažiau kaip dviejų įmonės padalinių ar įmonių, esančių ne mažiau kaip dviejose valstybėse narėse.“²⁸

Analizuojant šią dinamišką darbo teisės raidą, pažymėtina, kad 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas savo nauja redakcija pakeitė nuo 2003 m. sausio 1 d. galiojusį Darbo kodeksą ir padėjo paskutinius akcentus paskutinei Lietuvos darbo teisės reformai. Darbo kodekso 164 straipsnis nuo šiol numato tris socialinės partnerystės formas, t. y. socialinė partnerystė įgyvendinama: „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.“²⁹

Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, pagal šio kodekso 185 straipsnį nuo 2017 m. liepos 1 d. „Trišalė taryba sudaroma ketverių metų kadencijai iš 21 nario: nacionaliniu lygmeniu veikiančių 7 profesinių sąjungų deleguotų atstovų, septynių nacionaliniu lygmeniu veikiančių darbdavių organizacijų deleguotų atstovų ir septynių Vyriausybės deleguotų atstovų.“³⁰. Trišalės tarybos funkcija svarstyti klausimus ir teikti išvadas bei pasiūlymus socialinės darbo, ir ekonominės politikos srityse, svarsto klausimus, kurie turi būti nagrinėti pagal TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“.

Prie Trišalės tarybos šiuo metu veikia 7 komitetai ir komisijos, kuriose dalyvauja ir nevyriausybinių organizacijų atstovai (Darbo santykių komisija; Darbo užmokesčio politikos komisija; Valstybės tarnautojų dvišalė komisija; Socialinių partnerių kompetencijų ugdymo dvišalė komisija; Darbo grupė dėl sisteminių pokyčių socialinių garantijų srityje; Darbo grupė dėl krovininių pervežimo kelių transportu tarptautiniais maršrutais darbuotojų problemoms spręsti; Kultūros komitetas)³¹.

Taigi galima sutikti su faktu, kad socialinė partnerystė (socialinis dialogas) – tai priemonė, kuri yra veiksmingiausia ir reikalingiausia darbo rinkos savireguliacijos priemonė, užtikrinanti optimalų sprendimų priėmimą ir kompromisą, atsiradusi dėl suinteresuotų šalių interesų derinimo. Ši priemonė yra veiksminga konfliktų valdymo priemonė, leidžianti juos išspręsti taikiu sprendimu ir kompromisu, pasiekiamu darant nuolaidas šalių pareikštiems reikalavimams. Socialinė partnerystė yra priemonė, kuri

²⁸ „Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.228405/JmiadmXkFq>.

²⁹ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., <https://www.infolex.lt/ta/368200#X7eb4fa984356498780f66d77b5729d0c>.

³⁰ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „Socialinė partnerystė“, žiūrėta 2023 m. kovo 24 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumai/darbo-teise/socialine-partneryste>.

³¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „LR trišalė taryba“, žiūrėta 2023 m. kovo 24 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/administracine-informacija/lr-trisale-taryba?lang=lt#Komisijos%20ir%20komitetai>.

mažina priešišumą, nes derybų metu šalys turi galimybę įvertinti situaciją, viena kitos argumentus ir pretenzijų pagrįstumą, ji mažina socialinę atskirtį ir užtikrina tinkamą gyvenimo lygį bei užtikrina subalansuotą ekonomikos augimą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat ne kartą pabrėžė socialinės partnerystės svarbą reguliuojant darbo santykius ir užtikrinant darbuotojo, kaip silpnosios darbo santykių šalies, interesus. LAT 1999 m. birželio 21 d. nutartyje konstatavo, kad darbo santykių srityje būtina užtikrinti šių santykių dalyvių – darbuotojo ir darbdavio – bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu, nes tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga – būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje ir rinkos sąlygomis prielaidos³². Teismų praktikoje ne kartą buvo pabrėžiama, kad valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises³³.

Galima sutikti su autorių R. Krasausko ir I. Mačernytės-Panomariovienės teiginiu, kad socialinės partnerystės esmė – „įvertinti kiekvienos iš šalių interesus, gerbti šiuos interesus ir atsisakyti prievartos priemonių sprendžiant tarpusavio santykių problemas.“³⁴ Socialinė partnerystė sudaro kolektyvinės darbo teisės pagrindą; kolektyvinės darbo teisės normose numatytų instrumentų visuma, taip pat jų panaudojimo mastas lemia, kiek socialinė partnerystė prisideda prie darbo santykių reguliavimo.

Kalbant apie socialinę partnerystę (socialinį dialogą), svarbu paminėti, kad remiantis Darbo kodekso 161 straipsnio 1 dalimi, „įgyvendinant socialinę partnerystę, privalo būti laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai.“³⁵ Kaip aiškina T. Davulis, lygiateisiškumo principas reiškia tai, kad ne viena iš socialinių partnerių šalių neturi daugiau teisių ir privilegijų už kitą. Geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas suprantamas taip, kad šalys nesiekia ignoruoti, menkinti kitos šalies

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-293, <https://www.infolex.lt/tp/16969>.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-649, <https://www.infolex.lt/tp/18689>.

³⁴ Rytis Krasauskas ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Social partnership as a method of legal regulation of employment relations: the case of Lithuania“, *Baltic journal of law & politics* 2029-0454 (2022): 8, <https://sciendo.com/article/10.2478/bjlp-2022-0008>.

³⁵ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., <https://www.infolex.lt/ta/368200#X7eb4fa984356498780f66d77b5729d0c>.

interesų, dominuoti ar pasinaudoti kita šalimi savo tikslams, supranta kitos šalies teisėtus interesus ir juos vertina, šalis turi būti atviros pasiūlymams ir pasirengusios diskutuoti. Savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas suponuoja tai, kad šalis nėra imperatyviai verčiamos prisiimti įsipareigojimų. Įsipareigojimų realaus įvykdymo principas reiškia, kad „*nėra toleruojamos situacijos, kai šalis sudaro sutartis neturėdamos tam įgaliojimų, neketindamos jų vykdyti arba vėliau atsisako jas vykdyti.*“³⁶

Kaip jau minėta, valstybė turi pareigą užtikrinti socialinę partnerystę ir sukurti teisinę bazę, kad būtų užtikrintas efektyvus bendradarbiavimas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų. Tai gali būti pasiekta per informavimo ir konsultavimosi procedūras, kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, taip pat teisinių mechanizmų, skirtų ginčams spręsti, sukūrimą. Tuo tarpu D. Petrylaitė, tyrusi socialinių partnerių vaidmenį Lietuvos darbo teisės plėtotei, nurodė, kad nepaisant visų buvusių ir esamų specialių programų, priemonių bei planų, skatinančių socialinę partnerystę, deja, „*socialinės partnerystės instituto teisiniu stiprinimui ir jo šiuolaikiniam reguliavimui*“³⁷ šios priemonės neturi pakankamos įtakos. Autorės nuomone, kad visuomeninis interesas yra užmirštas, ir nėra „*išnaudojamos visos galimybės, kurias sudaro socialinės partnerystės santykių tinkamas įgyvendinimas.*“³⁸ Pritarčiau D. Petrylaitės pasisakymui, „*kad Darbo kodekse nustatomi socialinės partnerystės (socialinio dialogo) teisiniai pagrindai nėra pakankami siekiant išsamiau plėtoti aukštesnio lygmens socialinį dialogą ir kolektyvinių sutarčių sudarymą*“³⁹, kadangi deklaratyvios įstatymo nuostatos bei nemenka dalimi į kolektyvinę sutartį perkeltos, t. y. atkartotos Darbo kodekso nuostatos, negali paskatinti socialinių procesų. Taip pat svarbu pažymėti, kad Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalimi apribojamos kai kurių profesinių sąjungų teisės vesti nacionalinio lygio kolektyvines derybas dėl įstatyme įtvirtintų kriterijų, kuriuos turi atitikti nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijos.

Yra žinoma, kad darbuotojų teisės darbe gali būti užtikrinamos ir ginamos tiek individualiomis, tiek kolektyvinėmis teisės normomis. Kaip teigia T. Davulis, „*teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką, nesvarbu, ar mes tai suvokiame kaip atskiras ar viena iš kitos išplaukiančias teises, ar kaip kolektyviai įgyvendinamą individualią asmens ar organizacijos teisę, visuomet siejamos su darbuotojo teisiniu statusu. Ir tarptautiniai žmogaus teisių dokumentai, ir Europos Sąjungos teisės aktai ar*

³⁶ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 481–482.

³⁷ Daiva Petrylaitė, „Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės plėtotei“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 184.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*, 186.

*nacionalinė teisė jas suvokia neatsiejamai nuo darbuotojų ir jų organizacijų, suteikdami asociacijos pagrindu atsiradusioms darbuotojų organizacijoms plačią darbuotojų atstovavimo kompetenciją, efektyvias savarankiškumo ir derybų laisvės garantijas, galimybes naudotis valstybės sukuriama taikinimo mechanizmais ir, esant reikalui, stabdyti darbą skelbiant streiką.*⁴⁰ Tačiau jau kurį laiką vyksta diskusijos dėl kolektyvinių derybų instituto išplėtimo savarankiškai dirbančių asmenų santykiams reguliuoti. Minėtas autorius mano, kad Lietuvoje savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinių teisių klausimas yra pilka zona, kadangi jiems nesuteikiama tokių plačių teisių kaip darbuotojams. Pagrindinė priežastis yra ta, kad Lietuvoje savarankiškai dirbantys asmenys laikomi individualiais verslininkais, o ne darbuotojais, todėl jiems netaikoma kolektyvinių derybų ir kitų darbo teisių apsaugos mechanizmų. „Savarankiškai dirbantiems asmenims vietoj darbo santykiams būdingo kolektyvinio savireguliacijos ir specialaus ginčų sprendimo mechanizmo siūlomi individualūs teisiniai (t. y. civilinės ar administracinės teisės) reguliavimo ir konfliktų sprendimo būdai.“⁴¹ Galima sutikti su T. Davulio nuomone, kad šiuolaikiniame moderniaame pasaulyje, kuriame sparčiai vystosi komunikacijos ir skaitmeninės technologijos, taip pat taikomas dirbtinis intelektas ir robotika – „atsiranda naujų išradimų žmogaus darbo panaudojimo galimybių, kurios ištrina tradicinio darbo ir kitų užimtumo formų, pirmiausia savarankiško darbo arba individualaus verslo, ribas.“⁴² Iš vienos pusės gali atrodyti, kad visa tai žmogui sukuria daugiau asmeninių įgūdžių ar laiko panaudojimo galimybių, o iš kitos pusės pažiūrėjus, verslas siekia didinti savo pelną ir efektyvumą, o tai dažnai reiškia mažesnių sąnaudų ir didesnio produktyvumo paieška, kur dirbančio žmogaus interesų apsauga ne pirmojoje vietoje. Darbo rinkos poslinkis link savarankiško užimtumo yra akivaizdus, todėl vis daugiau atsiranda savarankiškai dirbančių asmenų, dažniausiai tai: fiziniai asmenys – įvairių paslaugų teikėjai, kurie gali pretenduoti tik į civilinės teisės suteikiamus instrumentus, todėl autorius savo straipsnyje „Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką“ kelia labai svarbų ir šiai dienai labai aktualų klausimą, ar to pakanka šių asmenų apsaugai ypač ten, kur savarankiško darbo santykis yra panašus į darbo santykį, kur savarankiškai dirbantis asmuo labiau panašus į darbuotoją negu į savarankišką verslininką ar įmonę? Kaip pavyzdį T. Davulis pateikia pripažįstamus savarankiškai dirbančius asmenis, t. y. skaitmeninių platformų darbuotojai, kurie dirba Gig ekonomikoje, kurių darbas pagal savo santykio požymius yra

⁴⁰ Tomas Davulis, „Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 41.

⁴¹ *Ibid.*, 42.

⁴² *Ibid.*

arčiausiai darbuotojų – jie vykdo aplikacijos, kurias pasitelkus randami klientai, nurodymus, paklūsta nustatytoms paslaugų teikimo taisyklėms, jie negali patys nustatyti savo darbo atlikimo laiko, negali nustatyti ir kainos, o dirbdami susiduria su panašiomis problemomis, piktnaudžiavimu ar interesų pažeidimais⁴³. Autoriaus atliktas tyrimas parodė, Lietuvos teisinėje sistemoje savarankiškai dirbantys asmenys figūruoja tik kaip mokesčių teisės subjektai. Jie nepatenka į Darbo kodekso taikymo sritį, jų susivienijimai neturi kolektyvinių derybų ir kolektyvinio poveikio priemonių (streikų) skelbimo teisių. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad Profesinių sąjungų įstatymas lingvistiškai nėra suderintas su Užimtumo įstatymu ir Darbo kodeksu, griežto apribojimo steigti tik darbuotojus vienijančias profesines sąjungas taip pat nėra. T. Davulis pateikia aktualias reguliavimo perspektyvas, t. y. atsakydamas į klausimą: „Ar kolektyvinės darbo teisės bus garantuojamos visoms savarankiškai dirbančių asmenų kategorijoms?“, priklausys nuo to, kiek aktyviai Europos Sąjungos įstatymo leidėjas sieks suteikti jiems į darbuotojų teises panašių teisių, įvertinęs asimetrinį jėgos ir derybų santykį. Tačiau džiugu girdėti, kad šiame sparčiai progresuojančiame pasaulyje, Europos Komisija jau dabar deda pastangas, siekdama atverti kelią kolektyvinėms deryboms platformų darbuotojams⁴⁴.

Kaip jau minėta, kolektyvinių sutarčių kiekis ir jų turinio kokybė parodo kolektyvinių derybų potencialą, socialinių partnerių derybines galias ir sudaro pagrindą spręsti apie bendrą socialinės partnerystės būklę valstybėje. Remiantis autorių R. Krasausko ir I. Mačernytės-Panomariovienės nuomone, Lietuvos pavyzdžiu, galima teigti, kad socialinės partnerystės įtaką darbo santykių reguliavimui geriausiai iliustruoja profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų tankumo rodiklis ir kolektyvinių derybų aprėpties lygis⁴⁵.

Prastą socialinės partnerystės Lietuvoje būklę parodo profesinių sąjungų narių skaičius. Valstybės duomenų agentūros duomenimis, 2021 metų pabaigoje profesinių sąjungų narių skaičius buvo 121,2 (tūkstančiais)⁴⁶, visų dirbančiųjų asmenų skaičius minėtu laikotarpiu siekė 1 375,8 (tūkstančiais)⁴⁷. Vadinasi, 2021 metais profesinių sąjungų nariai sudarė tik 8,78% visų dirbančiųjų. Toks mažas profesinių sąjungų tankumas turi tiesioginės įtakos darbuotojų derybinėms galioms ir pasitikėjimui esamomis profesinėmis sąjungomis (darbdaviai ir valstybė, o galiausiai ir patys darbuotojai pradeda prarasti pasitikėjimą jomis). Tačiau šitie rodikliai taip pat parodo, kokie pasyvūs yra Lietuvos darbuotojai

⁴³ *Ibid.*, 73.

⁴⁴ *Ibid.*, 41-43.

⁴⁵ Rytis Krasauskas ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Social partnership as a method of legal regulation of employment relations: the case of Lithuania“, *Baltic journal of law & politics* 2029-0454 (2022): 12, <https://sciendo.com/article/10.2478/bjlp-2022-0008>.

⁴⁶ Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#.

⁴⁷ Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., https://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize#.

ginant savo interesus. Tai iš dalies gali paaiškinti pasyvumą naudojantis viena pagrindinių kolektyvinės savignyos formų – teise streikuoti. Šia teise darbuotojai naudojami labai retai, o trumpa paskelbtų streikų trukmė bei nedidelis dalyvaujančių darbuotojų skaičius rodo, kad realaus spaudimo darbdaviams nėra⁴⁸. Tai akivaizdžiai parodo statistikos skaičiai. Valstybės duomenų agentūros duomenimis, 2021 metais 2016 metais įvyko 242 tikrieji ir įspėjamieji streikai, 2017 m. – 1, 2018 m. – 196, 2019 m. – 2 ir 2022 m. – įvyko 2 tikrieji streikai⁴⁹.

R. Krasauskas ir I. Mačernytė-Panomariovienė savo straipsnyje atkreipė dėmesį į labai įdomų faktą dėl Lietuvoje veikiančių įmonių, kuriose dirba mažiau kaip dešimt darbuotojų. 2022 metų pradžioje tokių įmonių buvo net 83,9%. Pažvelkime į Darbo kodekso 110 straipsnio reglamentavimą. Įstatymų leidėjas numatė išimtis ir specialiąsias taisykles, skirtas mažosioms įmonėms, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra mažiau kaip dešimt. Tokių įmonių darbdaviai atleidžiami nuo pareigos, susijusios su jų dalyvavimu socialinės partnerystės procesuose, t. y. jiems netaikomos šio kodekso nuostatos dėl pareigos teikti informaciją darbuotojų patikėtiniui apie nuotolinį darbą, terminuotą darbo sutartį, laikinąjį darbą bei būklę įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Minėti autoriai siūlo socialiniams partneriams (ypač profesinės sąjungoms, veikiančioms aukštesniu nei įmonės lygiu) atkreipti dėmesį į pateiktus skaičius ir tokiu būdu suaktyvinti socialinės partnerystės procesus aukštesniu, nei įmonės lygiu tam, kad mažosios įmonės turėtų galimybę aktyviau jungtis prie asocijuotų struktūrų ir per jas veikti darbo santykių srityje⁵⁰.

Nagrinėjamos problematikos kontekste svarbu paminėti apie tai, kad Lietuvoje trūksta socialinio dialogo kultūros bei tai, kad socialiniai partneriai nėra reprezentatyvūs. Šią problemą akivaizdžiai parodo Vyriausybės nutarimu patvirtinta 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programa, kurioje siekiama stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę. Socialinio dialogo kultūros trūkumą parodo: 1) ribotas visuomenės suvokimas apie socialinį dialogą, t. y. nepakankamas švietimas socialinio dialogo klausimais, socialinio dialogo viešinimo veiklos ne visuomet tinkamos tiek formos, tiek turinio prasme; 2) trūksta pasitikėjimo tarp darbdavių ir darbuotojų; 3) darbdaviai ir darbuotojai stokoja suvokimo apie socialinio dialogo naudą, – darbdaviai nesupranta kolektyvinių sutarčių sudarymo naudos, darbuotojams trūksta žinių apie socialinį dialogą, Lietuvos darbo santykiai yra individualizuoti; 4) valstybės ir

⁴⁸ Rytis Krasauskas ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Social partnership as a method of legal regulation of employment relations: the case of Lithuania“, *Baltic journal of law & politics* 2029-0454 (2022): 12, <https://sciendo.com/article/10.2478/bjlp-2022-0008>.

⁴⁹ Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2023 m. kovo 24 d., <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>.

⁵⁰ Rytis Krasauskas ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Social partnership as a method of legal regulation of employment relations: the case of Lithuania“, *Baltic journal of law & politics* 2029-0454 (2022): 13, <https://sciendo.com/article/10.2478/bjlp-2022-0008>.

savivaldybių institucijos ir įstaigos nepakankamai įtraukia socialinius partnerius į politikos formavimą. Socialinių partnerių nereprezentatyvumą parodo tai, kad: labai mažų įmonių darbuotojai dažniausiai neturi poreikio būti atstovaujami profesinių sąjungų, o darbdaviai – priklausyti darbdavių organizacijoms; profesinės sąjungos veikia daugiausia viešajame sektoriuje; profesinės sąjungos mažiau dėmesio skiria naujų narių, neatitinkančių tradicinio darbuotojo sampratos, pritraukimui. „*Dėl finansinių išteklių stokos ir jų netinkamo paskirstymo, didelės socialinių partnerių tarpusavio fragmentacijos bei dėl to, kad privataus sektoriaus darbdavių organizacijos daugeliu atvejų neturi įgaliojimų iš savo narių sudaryti šakos kolektyvinių sutarčių, manytina, kad darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms trūksta kompetencijų ir gebėjimų.*“⁵¹

Panašią nuomonę apie socialinės partnerystės (socialinio dialogo) svarbą bei egzistuojančią problemą pateikė už darbo vietas ir socialines teises atsakingas Europos Komisijos narys N. Schmitas. Europos Komisijos narys atkreipė dėmesį į tai, kad socialinis dialogas yra esminis Europos socialinės rinkos ekonomikos elementas, tačiau narystės profesinėse sąjungose mastai mažėja ir daug sektorių, pavyzdžiui, priežiūros arba darbo skaitmeninėse platformose, nedalyvauja kolektyvinėse derybose. Tam, kad Europa išliktų konkurencinga ir įtrauki, reikia tvirto socialinio dialogo ir tvirtų socialinių partnerių. Europos Komisija valstybėms narėms rekomendavo: 1) užtikrinti, kad su socialiniais partneriais būtų konsultuojamasi ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką; 2) skatinti socialinius partnerius nagrinėti naujas darbo formas ir netipinį užimtumą, plačiai skelbti informaciją apie socialinio dialogo naudą ir apie visas sudarytas kolektyvines sutartis; 3) sudaryti sąlygas didinti darbuotojų ir darbdavių organizacijų pajėgumus, pavyzdžiui, užtikrinti, kad jos turėtų prieigą prie reikiamos informacijos ir būtų remiamos nacionalinių vyriausybių.⁵²

Apibendrinant nagrinėtą kolektyvinių sutarčių reikšmę socialinėje partnerystėje, darytina išvada, kad socialinė partnerystė ir socialinis dialogas dėl jų analogiškos paskirties bei analogiško tikslo, laikytini sinonimais – tai veiksmingiausias ir reikalingiausias instrumentas, kurio pagalba sprendžiamos problemos, derinami skirtingi socialinių partnerių interesai, siekiama ekonominė ir socialinė pažanga, palaikoma socialinė taika visuomenėje. Nustatyta, kad nepaisant visų specialių programų, priemonių bei planų, skatinančių socialinę partnerystę, šiam instituto teisiniam stiprinimui ir jo šiuolaikiniam

⁵¹ „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. lapkričio 10 d. nutarimas Nr. 929 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos patvirtinimo“, LRS, žiūrėta 2023 m. kovo 24 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/92180564438211eca8a1caec3ec4b244?jfwid=rivwzvvpvg>.

⁵² Europos Komisija, „EK nustato konkrečius veiksmus aktyvesniam socialinių partnerių dalyvavimui nacionaliniu ir ES lygmenimis užtikrinti“, žiūrėta 2023 m. kovo 22 d., <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=1&Str=107972>.

reguliavimui šios priemonės neturi pakankamos įtakos, kadangi nėra išnaudojamos visos galimybės, kurias sudaro socialinės partnerystės santykių tinkamas įgyvendinimas. Pabrėžtina, kad Darbo kodekse nustatomi socialinės partnerystės (socialinio dialogo) teisiniai pagrindai nėra pakankami siekiant išsamiau plėtoti aukštesnio lygmens socialinį dialogą ir kolektyvinių sutarčių sudarymą, kadangi deklaratyvios įstatymo nuostatos bei nemenka dalimi į kolektyvinę sutartį perkeltos, t. y. atkartotos kodekso nuostatos, negali paskatinti socialinių procesų.

1.2. Kolektyvinės sutarties sąvoka

R. Krasauskas savo monografijoje pažymėjo, kad kolektyvinė sutartis yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Kolektyvine sutartimi išsprendžiami svarbūs darbo įstatymų nustatytų sąlygų taikymo klausimai, kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos⁵³.

Kolektyvinės sutarties sąvoka pateikiama tarptautinės teisės šaltiniuose. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinė sutartis apibrėžiama kaip *„bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų, sudaromas iš vienos pusės, tarp darbdavio, grupės darbdavių arba vienos (keleto) darbdavių organizacijų ir, iš kitos pusės, vieno ar kelių atstovaujančiųjų darbuotojų organizacijų, arba, nesant tokių organizacijų, – su darbuotojų atstovais, tinkamu būdu išrinktais ir įgaliotais pagal šalies įstatymus.“*⁵⁴

Pagal Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymą sąvoka „kolektyvinė sutartis“ – tai *„susitarimas tarp profesinės sąjungos ir darbdavio (arba jų susivienijimų, organizacijų) dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų.“*⁵⁵

Lietuvos įstatymų leidėjas kolektyvinę sutartį pripažįsta norminiu teisės aktu. Darbo kodekso 190 straipsnis apibrėžia, kad kolektyvinė sutartis tai – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.⁵⁶ Darbo kodekso 3 straipsnis kolektyvinei sutarčiai suteikia teisinį statusą ir daro ją darbo teisės šaltiniu. Minėto straipsnio 1 dalyje įvardyti Lietuvos darbo teisės šaltiniai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, kiti darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos

⁵³ Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. (Vilnius: Registrų centras, 2009), 94.

⁵⁴ „1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“, žiūrėta 2023 m. balandžio 29 d., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429.

⁵⁵ „Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. balandžio 29 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1192/BOsHnRdPon>.

⁵⁶ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, žiūrėta 2023 m. kovo 17 d., <https://www.infolex.lt/ta/368200#X9af0a157a7764dfe9a7df77900360d9a>.

Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybų susitarimai ir kiti vietiniai norminiai teisės aktai.

Kolektyvinės sutarties apibrėžimas pateikiamas ir Lietuvos teismų praktikoje. LAT yra konstatavęs, kad jog kolektyvinė sutartis yra vietinis (lokalus) norminis aktas, kurio pagrindu konkrečiam darbuotojui realizuojama teisė į papildomas darbo ir socialines buitines lengvatas ir garantijas⁵⁷.

Detalus kolektyvinės sutarties apibrėžimas yra pateiktas darbo teisės doktrinoje, tai – rašytinis norminio pobūdžio susitarimas tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų (kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba), profesinių sąjungų organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje), pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakoje ar centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų organizacijų dėl pagrindinių (normatyvinių, prievolinių, organizacinių) ir papildomų (informacinių) sąlygų, kuriuo reguliuojami darbo ir glaudžiai su jais susiję kiti visuomeniniai santykiai, ir jis yra privalomas visiems į jo reguliavo sritį patenkantiems asmenims (tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, o tam tikrais sutartyje numatytais atvejais – ir jų atstovams⁵⁸). G. Dambrauskienė nurodo, kad kolektyvine sutartimi įgyvendinama socialinė partnerystė, dalyvaujant socialiniams partneriams (profsąjungų ir darbdavių organizacijoms), kuriant bendrąsias normas (įstatymus ir kitus teisės norminius aktus), reguliuojančius darbo santykius⁵⁹. O štai Daiva ir Vida Petrylaitės kolektyvinę sutartį 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, kurį darbuotojų ir darbdavių vardu sudaro jų atstovai ir kuris suteikia teises ir numato pareigas tiek darbuotojams ir darbdaviams, tiek ir jų atstovams⁶⁰.

Kaip teigia R. Krasauskas, kolektyviniai sutarčiai būdingas dvilypumas. Viena vertus, kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis⁶¹. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.154 straipsnio, reglamentuojančio sutarties sampratą, 1 dalyje nurodyta, kad „sutartis yra dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-22/2013, <https://www.infolex.lt/tp/509924>.

⁵⁸ Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 37.

⁵⁹ Genovaitė Dambrauskienė, „Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas“, *Jurisprudencija*, 22, 30 (2002): 85, [file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(11\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(11).pdf).

⁶⁰ Daiva Petrylaitė ir Vida Petrylaitė, *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui* (Vilnius: Registrų centras, 2010), 43.

⁶¹ Rytis Krasauskas, „Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu“, *Jurisprudencija*, 103, 1 (2008): 38, <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2631>.

įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę⁶². R. Krasausko nuomone, civilinės sutarties šalys, sudarydamos sutartį ir nustatydamos jos sąlygas, pačios laisvai susitaria dėl tarpusavio teisių ir pareigų, kurios tampa privalomo elgesio taisyklėmis ir įgyja praktiškai tokią pat galią, kaip ir teisės norma⁶³. Darbo teisės teorijoje yra keletas labai panašių apibrėžimų, kad kolektyvinė sutartis, kaip sutartinis aktas, priimama dvišalėse derybose, apima šalių įsipareigojimus, ji – tai laisvas dviejų ar daugiau asmenų valios suderinamumas, kuriuo siekiama numatyti tarpusavio teises ir pareigas, ir galioja terminuotai (tai yra laikinos galios aktas). Kita vertus, kolektyvinė sutartis, skirtingai nei civilinė sutartis, – norminis dokumentas, kuriam būdingas bendrojo pobūdžio elgesio taisyklių įtvirtinimas⁶⁴, kitoje mokslinėje literatūroje pažymėta, kad kolektyvinės sutarties juridinė (teisinė) prigimtis dvejopa, ją galima apibūdinti kaip norminį susitarimą, sudaromą tarp darbuotojų ir darbdavio (darbdavių), priimamą sutartiniu būdu, kurio turinį sudaro teisės normos⁶⁵.

LAT praktikoje yra patvirtinta, kad kolektyvinei sutarčiai, kaip teisinei kategorijai, būdingas dvilypumas. Viena vertus, kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis. Kita vertus, kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas, kuriam, be kita ko, būdingas bendro pobūdžio taisyklių (normatyvinių nuostatų) įtvirtinimas. Kolektyvinei sutarčiai taip pat būdingas specifinis teisėkūros mechanizmas, pasižymintis specifiniais teisėkūros subjektais (darbuotojų kolektyvas ir darbdaviai bei jų organizacinės struktūros) ir specifine teisėkūros procedūra – kolektyvinėmis derybomis, kuris vadinamas sutartine teisėkūra⁶⁶.

Kitoje byloje LAT išaiškino, kad kolektyvinė sutartis – tai įstatymo nustatyta tvarka parengtas ir darbdavio bei įmonės darbuotojų per atstovus sudarytas bei pasirašytas rašytinis susitarimas. Šios sutarties tikslas yra sudaryti sąlygas darniai kolektyvo veiklai, garantuoti įvairių kategorijų darbuotojų darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį, kuris būtų aukštesnis, nei nustatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose, bei sudaryti geresnes darbo ir socialines garantijas bendrovės, įmonės, organizacijos darbuotojams⁶⁷.

⁶² „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas“, žiūrėta 2023 m. kovo 17 d., <https://www.infolex.lt/ta/12755#Xb40c0ea3e2a24ddebee71605fd9b9a57>.

⁶³ Rytis Krasauskas, „Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu“, *Jurisprudencija*, 103, 1 (2008): 38, <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2631>.

⁶⁴ Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 75.

⁶⁵ Genovaitė Dambrauskienė ir Ingrida Mačernytė–Panomariovienė, *Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2009), 47, <https://repository.mruni.eu/handle/007/16753>.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-156/2013, <https://www.infolex.lt/tp/512861>.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-211-248/2016, <https://www.infolex.lt/tp/1240780>.

Nagrinėjant kolektyvinę sutartį, kaip norminį teisės aktą, A. Vaišvila išskiria tokius kolektyvinei sutarčiai būdingus požymius: a) bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės nustatymas; b) susitarimo savanoriškumas; c) interesų bendrumas; d) sutarties šalių lygiateisiškumas; e) sutarties dalyvių susitarimas visais esminiais sutarties aspektais; f) abipusė atsakomybė už priimtų pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą; g) sutarties užtikrinimas teisinėmis priemonėmis⁶⁸.

Apibendrinant nagrinėtą kolektyvinės sutarties sąvoką, galima pabrėžti, kad kolektyvinė sutartis yra darbo teisės šaltinis. Kolektyvinei sutarčiai būdingas dvilypumas: 1) kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis, kuri yra priimama dvišalėse derybose, siekiant numatyti tarpusavio teises ir pareigas, ir galioja terminuotai; 2) kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas. Kolektyvinė sutartis, kaip norminis teisės aktas, pasižymi tokiais bruožais: rašytinio pobūdžio (sutarties forma), nustatantis bendrąsias privalomas elgesio taisykles, pasižymintis specifiniais teisėkūros subjektais (sudaromas specialiųjų subjektų) – ją priimti turi teisę profesinės sąjungos ir jų organizacijos, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijos, iš kitos pusės; išsiskiriantis specifine teisėkūros procedūra – kolektyvinėmis derybomis.

1.3. Kolektyvinės sutarties rūšys ir šalys

Kaip jau minėta, kolektyvinė sutartis atlieka svarbias teises, ekonomines ir socialines funkcijas ir yra laikoma viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Kolektyvinės sutarties dėka, sprendžiami svarbūs darbo sąlygų klausimai bei kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos. Darbo teisės teorijoje kalbama apie tai, kad derybos dėl kolektyvinės sutarties – tai racionalus, demokratinis ir taikus procesas, vykstantis įstatymuose arba socialinių partnerių susitarimuose nustatyta tvarka, kurio metu socialiniai partneriai, derindami savo interesus, abipusiais kompromisais siekia rasti abiem priimtina sprendimą ir sudaryti kolektyvinę sutartį⁶⁹. Atsižvelgiant į tai, kad įstatymais kolektyvinių derybų procesas reglamentuojamas minimaliai, daugiau erdvės paliekama socialiniams partneriams patiems reguliuoti šį procesą. Svarbu pabrėžti, kad kolektyvinių derybų procesas priklauso nuo kolektyvinių sutarčių lygių, kadangi skirtingo lygmens kolektyvinėse derybose dalyvauja skirtingi darbuotojų ir darbdavių interesus atstovaujantys subjektai.

⁶⁸ Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 75.

⁶⁹ Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje* (Vilnius: Registrų centras, 2016), 451.

Darbo teisės doktrinoje nurodyta, kad kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos: 1) valstybės lygiu (nacionalinė); 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesinių) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu; 3) įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu⁷⁰.

Darbo kodekso 191 straipsnyje įtvirtinamos kolektyvinių sutarčių rūšys, kurias nulemia socialinės partnerystės lygmuo ir kolektyvinių derybų lygmuo⁷¹. Minėtame straipsnyje išskirtos 5 kolektyvinių sutarčių rūšys: 1) nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis; 2) teritorinė kolektyvinė sutartis; 3) šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis; 4) darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis ir 5) darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais. Nurodytas kolektyvinių sutarčių rūšis pagal Darbo kodekso 163 straipsnį nulemia socialinės partnerystės lygmuo. Darbo kodekso 192 straipsnyje apibrėžiama, kokie darbo teisės subjektai gali būti laikomi atitinkamos rūšies kolektyvinės sutarties šalimi.

Pagal kolektyvinių sutarčių taikymo sektorių Lietuvoje sudaromas kolektyvines sutartys suskirstomos į du porūšius: 1) sudaromas viešajame sektoriuje ir 2) sudaromas privačiame sektoriuje. Darbo kodekso 194 straipsnyje yra apibrėžiami pagrindai, kuriais remiantis vyksta kolektyvinės derybos viešajame sektoriuje. Viešasis sektorius suvokiamas kaip valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomos įstaigos, organizacijos, taip pat įmonės, įstaigos ir organizacijos, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė⁷².

1.3.1. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalys

Kolektyvinių sutarčių šalimis laikomi subjektai, kurie turi teisę vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis. Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kolektyvinėse derybose savo nariams gali atstovauti tik profesinės sąjungos, priklausomai nuo kolektyvinių derybų lygio. Nacionalinio lygmens kolektyvinės sutarties šalimi gali būti viena ar kelios šio lygmens profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijos. Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad į nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijas gali jungtis šakos ir teritoriniu lygiu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvinės sutarties šalimi gali būti viena ar kelios šakos lygmens profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijos. Pažymėtina, kad šio lygmens kolektyvinė sutartis gali būti apribota tam tikra teritorija. Įstatymo leidėjo 179 straipsnio 3 dalyje

⁷⁰ Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 77.

⁷¹ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 546.

⁷² Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 525.

nustatyta, kad profesinių sąjungų organizacijas, veikiančias šakos lygmeniu, turi sudaryti ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu. Vadovaujantis Darbo kodekso 192 straipsnio 3 dalimi teritorinės kolektyvinės sutarties šalimi laikoma toje teritorijoje veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijos. Taip pat, kaip ir šakos lygmeniu veikiančias profesinių sąjungų organizacijas, teritorinę profesinių sąjungų organizaciją turi sudaryti ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu. Vadinasi, darbdavių grupė negali būti laikoma kolektyvinės sutarties šalimi⁷³. Darbo teisės doktrinoje⁷⁴ taip pat pažymima, kad nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties šalys yra centrinės (respublikinės); teritorinės kolektyvinės sutarties šalys yra toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, o šakos kolektyvinės sutarties šalys yra atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) viena ar kelios šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Apibendrinant daroma išvada, kad nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės ir šakos kolektyvinės sutarties šalimis yra laikomi ne darbuotojai ir darbdaviai, o darbuotojų ir darbdavių organizacijos.

Kokie kolektyvinės darbo teisės subjektai laikytini kolektyvinės sutarties šalimis, nustatyta ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnyje⁷⁵. Pagal tai, koku lygiu sudaroma kolektyvinė sutartis, jos šalimis laikomos: 1) nacionalinės kolektyvinės sutarties – taikomos valstybės tarnautojams, šalimis laikomos profesinių sąjungų organizacijos, atstovaujančios valstybės tarnautojams, ir Vyriausybė; 2) šakos kolektyvinės sutarties – taikomos valstybės tarnautojams, šalimis laikomos profesinių sąjungų organizacijos, atstovaujančios valstybės tarnautojams, dirbantiems vienoje viešojo administravimo veiklos srityje, ir Vyriausybė.

Kaip jau minėta, kolektyvinės sutartys suskirstomos pagal sektorius. Darbo kodekso 194 straipsnis apibrėžia pagrindus, kuriais remiantis vyksta kolektyvinės derybos viešajame sektoriuje. Darbo kodekso 181 straipsnyje nustatyta kolektyvinių derybų proceso eiga. Šis straipsnis reglamentuoja darbdavių atstovus socialinėje partnerystėje aukštesniu negu darbdavio lygmeniu⁷⁶. Pagal minėto straipsnio 2 dalies nuostatas, iš valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms, o taip pat įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teisės ir pareigos įgyvendina valstybė ar savivaldybė, atstovauja Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Darbo kodekso 181 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta socialinė

⁷³ *Ibid.*, 547.

⁷⁴ Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 80.

⁷⁵ „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, žiūrėta 2023 m. kovo 18 d., <https://www.infolex.lt/ta/17188#X16fdda5c2c8a447cbe5a474fdb49904c>.

⁷⁶ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 525.

partnerystė darbdaviams teritoriniu lygmeniu, t. y. iš savivaldybių biudžetų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms, atstovauja savivaldybės taryba, o Vyriausybė ar jos įgaliota institucija atstovauja iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms. Pažymėtina, kad pagal Darbo kodekso 181 straipsnio 4 dalį, Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai ar savivaldybės tarybai *mutatis mutandis* taikomos darbdavių organizacijos teisės ir pareigos reglamentuojančios teisės normos. Tai reiškia, kad Vyriausybė ar jos įgaliota institucija ar savivaldybės taryba yra prilyginama šakos arba teritoriniu lygmeniu veikiančiai šaliai, kuri turi įgaliojimus atstovauti darbdavį kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių pasirašyme. Svarbu paminėti apie specialiąją nuostatą, kuri yra įtvirtinta Darbo kodekso 194 straipsnio 3 dalyje. Joje įtvirtinta sąlyga, kad nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) rūšių viešajame sektoriuje sudarytų kolektyvinių sutarčių derybos privalo būti baigtos ne vėliau, negu Lietuvos Respublikos finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodyklių patvirtinimo įstatymo projektą. Vadinasi tam, kad būtų sudaryta aukštesnio nei darbdavio lygmens viešajame sektoriuje kolektyvinė sutartis, ji turi būti suderinta su Finansų ministerija, t. y. prieš pasirašant tokią kolektyvinę sutartį, turi būti gauta Finansų ministerijos išvada⁷⁷.

1.3.2. Darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad galiojant 2002 metų Darbo kodeksui, buvo įtvirtintos keturios kolektyvinių sutarčių rūšys: nacionalinio, šakos, teritorinio bei įmonės lygmens kolektyvinės sutartys. Taigi daroma prielaida, kad naujuoju Darbo kodeksu įmonės lygmens kolektyvinė sutartis, pakeista į darbdavio arba darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį. Minėtos darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinės sutartys yra labiausiai paplitusios Lietuvoje. Kaip teigia T. Davulis⁷⁸, pagrindinė naujojo Darbo kodekso naujovė – tai, kad įstatymas nebeumato darbuotojų kolektyvo kaip kolektyvinės sutarties šalies. Tai reiškia, kad ne patys darbuotojai ar jų kolektyvas, o darbuotojų atstovas – darbdavio lygmens profesinė sąjunga ar jų atstovai, yra laikoma darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties šalimi. Dabartiniame Darbo kodekse atsirado galimybė kolektyvinę sutartį sudaryti darbovietės lygmeniu. Detalizuojant Darbo kodekso 192 straipsnio 5 dalį, pažymėtina, kad darbdavio ar darbovietės lygmenyje šalys yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga ir darbdavys. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, jos gali sudaryti jungtinę profesinių sąjungų atstovybę. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad tokia Darbo kodekse įtvirtinta norma nėra imperatyvi, tai reiškia, kad

⁷⁷ *Ibid.*, 551-552.

⁷⁸ *Ibid.*, 547.

profesinės sąjungos turi galimybę derinti atskiras kolektyvines sutartis ir joms nereikia privalomai susivienyti. Tačiau pažymėtina, kad Darbo kodekse numatyta galimybė sudaryti jungtinę atstovybę galėtų sustiprinti profesinių sąjungų derybinę poziciją darbdavio atžvilgiu.

Naujojo Darbo kodekso 21 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo. Skirtingai buvo nustatyta 2002 metų Darbo kodekse – jo 16 straipsnyje buvo nurodyta, kad darbdaviu gali būti laikoma įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra. T. Davulio teigimu, tokius pasikeitimus lėmė „*siekis konkretizuoti nacionalinės jurisdikcijos darbo sutarties šalį, kuriai tenka visos darbdavio teisės ir pareigos, neleidžiant išvengti įsipareigojimų ar sumažinti juridinio asmens atsakomybes prieš darbuotojus „išdalijus“ tuos įsipareigojimus skirtingiems juridinio asmens padaliniams Lietuvoje.*“⁷⁹ Darbo kodekso 21 straipsnio 4 dalyje apibrėžta darbovietės sąvoka, pagal kurią, darbovietė yra darbdavio veiklą vykdančios struktūriniai organizaciniai dariniai (filialai, atstovybės ar kiti struktūriniai, gamybiniai, prekybiniai ar kitos veiklos padaliniai), kuriuose savo darbo funkcijas atlieka darbdavio darbuotojai. Jeigu juridinis asmuo turi kelias darbovietes, darbdaviu laikomas pats juridinis asmuo, išskyrus Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotą užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinį (filialą, atstovybę), kuris tokiu atveju yra laikomas darbdaviu.

1.4. Kolektyvinių sutarčių taikymas

Siekiant atsakyti į magistro baigiamojo darbo iškeltą probleminį klausimą, svarbu pabrėžti, kad norint apginti visų darbuotojų interesus yra reikšmingas kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo srities išplėtimas.

Darbo kodekso 197 straipsnio, reglamentuojančio kolektyvinių sutarčių taikymą, 1 dalyje nustatyta bendroji taisyklė, kad kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, taip pat nustatyta, kad tuo atveju, jei profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). LAT yra išaiškinęs, kad kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams, kurie patenka į konkrečios kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Tokiu atveju, kad ir kokia būtų individualios darbo sutarties šalių valia ar susitarimai, kolektyvinėje sutartyje nustatytos darbo teisės normos privalomai reguliuoja individualios darbo sutarties šalių teises ir pareigas, kylančias iš darbo sutarties. Darbdavio ar

⁷⁹ *Ibid.*, 86.

darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį privalo taikyti darbdavys – šios sutarties šalis⁸⁰. Kaip teigia T. Davulis, kolektyvinės sutarties taikymas – darbuotojų, patenkančių į šios kolektyvinės sutarties taikymo sritį, darbo sąlygų reguliavimas joje numatytomis darbo teisės normomis, t. y. normatyvinėmis kolektyvinės sutarties sąlygomis, bet ne prievolinėmis. Tai reiškia, kad ir kokia būtų individualios darbo sutarties šalių valia ar susitarimai, kolektyvinėje sutartyje numatytos sąlygos privalomai reguliuotų individualiosios darbo sutarties šalių teises ir pareigas, kylančias iš darbo sutarties. Vadinasi, jeigu darbo sutartyje numatytas, pavyzdžiui, vienas darbo užmokestis, o kolektyvinėje sutartyje – visai kitoks, tokiu būdu atsiranda prievolė mokėti kolektyvinėje sutartyje numatytą didesnę darbo užmokestį.

Tačiau teismų praktikoje yra žinomas atvejis, kai darbdavys savo lokaliu teisės aktu, siekdamas paskatinti išstojimą iš profesinės sąjungos, sąmoningai sukūrė palankesnes sąlygas profesinei sąjungai nepriklausantiems darbuotojams. LAT sprendimu nustatyta, kad darbdavys didesnę atostogų dienų skaičių taikydamas darbuotojams – ne profesinės sąjungos nariams, o profesinės sąjungos nariams taikydamas kolektyvine sutartimi sulytą mažesnę atostogų dienų skaičių, diskriminuoja savo darbuotojus dėl narystės profesinėje sąjungoje. Teismas konstatavo, kad darbdavys, nustatęs geresnes sąlygas darbuotojams, nedalyvaujantiems profesinėje sąjungoje, iš esmės išskiria profesinei sąjungai priklausančius darbuotojus, skatindamas papildomomis atostogų dienomis profesinei sąjungai nepriklausančius darbuotojus. Teismas paaikšino, jog kolektyvinės sutarties normos yra privalomos darbdaviui, tačiau lokaliu teisės aktu reglamentuojamas atostogų skaičius gali būti didinamas ir darbuotojams, nepriklausantiems profesinei sąjungai, taikant *in favorem* principą, t. y. didinant darbuotojų teisių garantijas. Darbdavys neturi teisės savo lokaliu teisės aktu diskriminuoti profesinės sąjungos narių, daryti darbuotojų dalyvavimą profesinėje sąjungoje jiems nenaudingą, o pačią profesinę sąjungą – neveiksmingą bei skatinti išstojimą iš jos⁸¹. Vadinasi, vadovaujantis teismo išaiškinimu, galima teigti, kad profesinei sąjungai priklausančiams darbuotojams gaunama mažesnė nauda nei darbuotojams, kurie ne profesinės sąjungos nariai, laikoma diskriminuojančia dėl narystės profesinėje sąjungoje.

Kitoje byloje AB „Lietuvos geležinkeliai“ nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, kuriuo DGK tenkino iš dalies darbuotojos prašymą bei išieškojo darbuotojos (ieškovės) naudai iš atsakovės 300,00 Eur (atskaičius mokesčius) išmoką jubiliejaus proga. Pagrindinis ginčo klausimas yra kolektyvinės sutarties taikymas visiems darbdavio įmonių grupės įmonių darbuotojams. Teismas išaiškino, kad kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimas visiems darbuotojams neatima teisės iš

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020, <https://www.infollex.lt/tp/1953588>.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-227-684/2021, <https://www.infollex.lt/tp/2019540>.

kolektyvinės sutarties šalių susitarti, kad atskiros jos nuostatos bus taikomos tik profesinių sąjungų nariams. Darbo kodeksas 197 straipsnio 1 dalis nedraudžia profesinei sąjungai ir darbdaviui susitarti, kad ne visos kolektyvinės sutarties nuostatos bus taikomos visiems darbuotojams, jiems pritarus kolektyvinės sutarties išplėtimui. Teismas atkreipė dėmesį į tai, kad jeigu kolektyvinė sutartis be jokių išimčių būtų taikoma ir darbuotojams, nepriklausantiems profesinei sąjungai ir neprisidėjusiems prie kolektyvinės sutarties pasirašymo, būtų pažeistas profesinių sąjungų steigimo tikslas bei pareiga atstovauti savo narių interesus. Teismas pažymėjo, kad profesinės sąjungos narys gauna naudos dėl to, kad profesinė sąjunga atstovauja jo interesams, kas atitinka profesinės sąjungos steigimo tikslą ir reiškia, kad asociacijų laisvės principas atlieka savo paskirtį. Tai, kad nepriklausantys profesinei sąjungai darbuotojai negauna tokios naudos, kokią gauna jos nariai, nėra neigiama pasekmė – sankcija jiems ar asociacijų laisvės principo pažeidimas.⁸² Atsižvelgiant į teismo išaiškinimus, galima daryti išvadą, kad diskriminacija ar asociacijų laisvės principo pažeidimu nelaikoma, kai nepriklausantys profesinei sąjungai darbuotojai negauna tokios pat naudos, kaip jai priklausantys nariai.

Darbo kodekso 197 straipsnyje nustatyta, kad darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties bei nacionalinės, teritorinės ir šakos lygmeniu sudarytos kolektyvinės sutarties taikymas reglamentuojamas skirtingai. Tai reiškia, kad darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymas yra ribotas ir galioja tik tarp šio darbdavio ir jo darbuotojų, o nacionalinės, teritorinės ir šakos lygmeniu sudarytos kolektyvinės sutartys turi platesnį taikymo lauką ir privalomos visiems darbdaviams. Darbo kodekso 197 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad aukštesniu lygmeniu sudarytą kolektyvinę sutartį profesinių sąjungų ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų atstovaujamiems darbuotojams, privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai, kurie: 1) yra kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai; 2) prisijungė prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo; 3) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo. Tokiu atveju privalomas kolektyvinės sutarties taikymas jiems pasibaigia praėjus trims mėnesiams po narystės darbdavių organizacijoje pabaigos, išskyrus atvejus, kai jos galiojimo terminas baigiasi anksčiau; 4) patenka į šio kodekso nustatyta tvarka išplėstos kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Darbo kodekso 198 straipsnyje nustatyta, kad aukštesnio nei darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas atitinkamai visiems darbdaviams, kurie patenka į nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties taikymo sritį, ar tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė

⁸² Vilniaus apygardos teismo 2020 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-655-967/2020, <https://www.infollex.lt/tp/1813590>.

abi kolektyvinės sutarties šalys. Vadinasi, kad darbdaviai, kurie prisijungė po aukštesnio lygmens kolektyvinės sutarties pasirašymo, turi pareigą ją taikyti darbuotojams, patenkantiems į kolektyvinės sutarties reguliavimo sritį, o darbuotojams prisijungusiems prie esamų kolektyvinių sutarčių, jų taikymas priklauso nuo kolektyvinės sutarties šalių įtvirtintų nuostatų.

T. Davulis nurodo, kad darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties darbo teisės normos taikomos: 1) sutartį sudariusios profesinės sąjungos nariams, galiojančiais darbo santykiais susijusiems su darbdaviu; 2) visiems darbuotojams, jeigu kolektyvinės sutarties šalys sutaria dėl nuostatų taikymo visiems darbuotojams ir tai patvirtinta konferencija; 3) visiems darbdavio darbuotojams, jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri nustatyta tvarka įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, su sąlyga, kad ją patvirtina konferencija⁸³. Darytina išvada, kad kolektyvinė sutartis taikoma profesinės sąjungos nariams, o kitiems darbdavio darbuotojams – kolektyvinė sutartis gali būti taikoma tik tai patvirtinus konferencijai.

Darbo kodekso 140 straipsnio 4 dalyje nustatyta imperatyvi nuostata, kad iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įmonių, įstaigų ir organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos teisės aktų nustatyta tvarka, o Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalis numato, kad darbo apmokėjimo sistema turi būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje. VDI išaiškino, kad, jeigu įstaigoje veikia profesinė sąjunga ir su ja yra vedamos derybos dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo (kolektyvinės sutarties pasirašymas yra išimtinė profesinių sąjungų prerogatyva), tai darbdavys kartu su profesine sąjunga darbo apmokėjimo sistemą nustato kolektyvinėje sutartyje ir ji taikoma profesinės sąjungos nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams ir, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija) – kolektyvinė sutartis, kartu su darbo apmokėjimo sistema, taikoma visiems darbuotojams. Taip pat VDI pažymėjo, kad kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimas visiems darbuotojams neatima teisės iš kolektyvinės sutarties šalių susitarti, kad atskiros nuostatos bus taikomos tik profesinių sąjungų nariams, ir pasiūlyti visuotiniam darbdavio darbuotojų susirinkimui pritarti tokiam kolektyvinės sutarties išplėtimui. VDI atkreipė dėmesį į tai, kad jeigu dėl kažkokių priežasčių kolektyvinės sutarties taikymas neišplečiamas visiems darbuotojams, tokiu atveju darbdavys vidiniu norminiu teisės aktu turėtų nustatyti darbo apmokėjimo sistemą tiems darbuotojams, kuriems kolektyvinė sutartis nėra taikoma, ir padaryti ją prieinamą susipažinti. Toks pateiktas VDI išaiškinimas

⁸³ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 556.

dar kartą patvirtina ir minėtą teismų praktiką, kad nepriklausantys profesinei sąjungai darbuotojai, negaudami tokios pat naudos, kaip jai priklausantys nariai, nėra diskriminuojami, o tam, kad kolektyvinės sutarties nuostatos būtų taikomos visiems darbuotojams, ją turi patvirtinti visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).

Tuo atveju, kai darbuotojui turi būti taikomos kelios kolektyvinės sutartys: 1) darbdavio lygmens ir šakos kolektyvinė sutartis, jam taikoma šakos kolektyvinė sutartis, nebent šakos kolektyvinėje sutartyje leidžiama įmonės kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų; 2) darbdavio lygmens ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikoma teritorinė kolektyvinė sutartis, nebent teritorinėje kolektyvinėje sutartyje leidžiama darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų; 3) šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikomos *lex specialis* kolektyvinės sutarties nuostatos⁸⁴.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad įstatymai suteikia galimybę kolektyvinių sutarčių nuostatas išplėsti, nėra numatytas griežtas apribojimas kolektyvinės sutarties nuostatas taikyti išimtinai profesinės sąjungos nariams. Kolektyvinė sutartis sudaroma tarp profesinės sąjungos ir darbdavio ir taikoma profesinės sąjungos nariams. Kolektyvinės sutarties išplėtimo teisę turi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras Darbo kodekso 198 straipsnio nustatyta tvarka bei visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija) Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalies nustatyta tvarka.

Siekiant visapusiškai suprasti darbo santykių reglamentavimą kolektyvinėmis sutartimis, būtina įvertinti Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinį.

1.5. Kolektyvinių sutarčių turinio ypatumai

Pasirašant kolektyvinę sutartį, svarbu atkreipti dėmesį į jos turinį. Kaip teigia I. Blažienė, būtent kolektyvinių sutarčių turinys nusako užimtumo ir darbo sąlygas, dėl kurių susitariama kolektyvinėse sutartyse. Akivaizdu, kad profesinės sąjungos siekia praplėsti, o darbdaviai – susiaurinti kolektyvinių sutarčių turinį, dėl šios priežasties jų turinys nuolat kinta ir priklauso nuo sutarties šalių galios⁸⁵. Tačiau svarbu pažymėti, kad teisė laisvai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį yra vienas svarbiausių kolektyvinių darbo santykių reguliavimo elementų⁸⁶.

⁸⁴ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, žiūrėta 2023 m. kovo 20 d., <https://www.infollex.lt/ta/368200#X969f4a9044f04fa8a0e910797ebc3ffb>.

⁸⁵ Inga Blažienė. Kolektyvinės derybos: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Darbo rinkos pokyčiai* (2017), 119.

⁸⁶ Nerijus Kasiliauskas, *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje* (Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006), 122.

Kolektyvinės sutarties turinys darbo teisės doktrinoje apibūdinamas kaip darbdavio (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų sulygtos sąlygos dėl darbo ir priėmimo į darbą, santykių tarp darbdavių ir darbuotojų, taip pat santykių tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų⁸⁷.

Darbo teisės teorijoje pateikiamos kolektyvinių sutarčių normatyvinės (privalomos elgesio taisyklės), prievolinės (sutarties šalių tarpusavio teisės, pareigos ir atsakomybė) organizacinės (nustato kolektyvinės sutarties galiojimo terminą, keitimo ir peržiūrėjimo tvarką, vykdymo kontrolę, ginčų dėl sutarties taikymo nagrinėjimą, atsakomybę už sutarties sąlygų nesilaikymą) bei informacinės sutarčių sąlygų rūšys (pakartojančios įstatymų nuostatas)⁸⁸.

R. Krasauskas, tiriantis kolektyvinių sutarčių turinį Lietuvoje, teigia, kad kolektyvinės sutarties sąlygos turi būti pagrįstos norminėmis sąlygomis. Autoriaus nuomone, kolektyvinės sutarties normatyvinių sąlygų kiekis ir kokybė gali turėti didelę įtaką konkrečios sutarties autentiškumui ir jos efektyvumui kaip darbo teisės šaltiniui. Kolektyvinės sutarties nuostatos, paremtos teisės aktų reikalavimais ir užtikrinančios darbuotojams tinkamas darbo sąlygas ir socialines garantijas, yra tikrai reikšmingos. Be to, šių normatyvinių sąlygų kokybė rodo socialinės partnerystės būklę ir gebėjimą derėtis dėl darbo sąlygų gerinimo bei suderinti skirtingas interesų grupes.⁸⁹

R. Krasausko teigimu, prievolinės ir organizacinės kolektyvinių sutarčių sąlygos laikomos papildomomis, kurios nėra teisiškai privalomos šalims. Prievolinės kolektyvinės sutarties sąlygos yra vienkartinio pobūdžio ir jomis yra įkūnytas sutartinis kolektyvinės sutarties pradžios momentas. Organizacinėmis kolektyvinės sutarties sąlygomis yra nustatomos taisyklės, susijusios su kolektyvinės sutarties galiojimu, taip pat reglamentuojama kolektyvinės sutarties keitimo ir peržiūrėjimo tvarka, numatomi kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės mechanizmai, reglamentuojama ginčų dėl kolektyvinės sutarties taikymo nagrinėjimo tvarka ir nustatoma atsakomybė už kolektyvinės sutarties sąlygų nesilaikymą. Jeigu šios organizacinės kolektyvinės sutarties sąlygos yra formuluojamos kaip privalomos elgesio taisyklės, jos tampa norminės ir privalomos laikytis kolektyvinės sutarties šalims.⁹⁰

R. Krasauskas atkreipia dėmesį, jog daugumoje Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių yra daug informacinių sąlygų, kurių tikslas yra pakartoti įstatymų nuostatas. Tokia gausa rodo, kad kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo sistema turi trūkumų, pavyzdžiui, pernelyg detalus

⁸⁷ Tomas Bagdanskis ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 395.

⁸⁸ *Ibid.*, 398-399.

⁸⁹ Rytis Krasauskas, „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 138.

⁹⁰ *Ibid.*, 138-139.

valstybinis teisinis reguliavimas, darbdavių nenoras priimti konkrečių įsipareigojimų ir darbuotojų atstovų silpnumas.⁹¹

Darbo kodekso 193 straipsnio 1 dalis nustato, kad kolektyvinėje sutartyje nustatomos darbuotojų darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos bei garantijos, taip pat abipusės teisės, pareigos ir šalių atsakomybė. Be to, šio straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad kolektyvinės sutarties turinio nustatymo procese šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.⁹² Tai reiškia, kad kolektyvinės sutarties sudarymo procesas ir jos turinys turi būti paremti sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principais, kad būtų užtikrintos sąlygos, palankios abiem šalims. Darbo kodekse yra įtvirtinamos tik bendrosios nuostatos dėl kolektyvinių sutarčių turinio. Šioje srityje yra numatytos tik minimalios taisyklės, kurių turi laikytis šalys sudarydamos kolektyvines sutartis. Manytina, kad įstatymų leidėjas pateikia tik rekomendacinio pobūdžio įsipareigojimus, todėl kolektyvinių sutarčių turinyje šalys pačios gali nusistatyti sutartinius įsipareigojimus, priderinus jas prie organizacijos specifikos ir spręsti kiekvienai organizacijai būdingas problemas. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad šio įstatymo 3 straipsnio 8 dalyje įtvirtintame draudime kolektyvinėse sutartyse nustatyti sąlygas, kurios pablogintų darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir įstatymai, nebuvo numatyta, kad jis taikomas kolektyvinės sutarties turiniui⁹³. Atsižvelgiant į tai, svarbu aptarti, kokiais atvejais yra leidžiamas nukrypimas nuo imperatyviųjų įstatyme numatytų taisyklių esant tam tikroms sąlygoms.

Šalių laisvę nustatant nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės ir šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinių sutarčių turinį riboja Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytos imperatyvios taisyklės, susijusios 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.

Kolektyvinių sutarčių turinys dažniausiai skiriasi ir priklausomai nuo lygmens, kuriame sudaroma kolektyvinė sutartis. Darbo teisės teorijoje pagal įtvirtinimo kolektyvinėse sutartyse lygį sąlygos gali būti:

1. aukštesniu nei įmonės lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos;
2. įmonės (jos struktūrinio padalinio) lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos⁹⁴.

Darbo kodekso 193 straipsnio 4-5 dalyse įtvirtintos rekomendacinio pobūdžio nuostatos, nurodančios, ką atitinkamos rūšies kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti. Paminėtos nuostatos atspindi

⁹¹ *Ibid.*, 139.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020, <https://www.infollex.lt/tp/1953588>.

⁹³ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 550.

⁹⁴ Tomas Bagdanskis ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 399.

kolektyvinių derybų laisvės principą, kuriam būdinga tai, kad šalys pačios nustato derybų objektą ir sutartinius įsipareigojimus⁹⁵. Minėto straipsnio 4 dalyje nurodomos pavyzdinės rekomendacinio pobūdžio ***nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės ir šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties sąlygos***: 1) darbo užmokesčio; 2) darbuotojų saugos ir sveikatos; 3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo; 4) socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių darbo ginčų; 5) kitos šalims svarbios darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos; 6) jos keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolės sistema ir tvarka, kiti organizaciniai klausimai, susiję su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

Kai kurios aukštesniu nei įmonės lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos gali būti nurodytos ir kituose įstatymuose ir norminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui⁹⁶, Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad nustatomos Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo), poilsio laiko ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos. Minėto straipsnio 4 dalis numato, kad šakos kolektyvinėje sutartyje nustatomos vienos viešojo administravimo veiklos srities valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos.⁹⁷

Darbo kodekso 193 straipsnio 5 dalyje nurodomos pavyzdinės rekomendacinio pobūdžio ***darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties sąlygos***: 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo; 2) darbo užmokesčio; 3) darbo ir poilsio laiko; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos; 5) šalių tarpusavio informavimo; 6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimanant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarka, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų; 7) kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos; 8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarka bei 9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolės sistema ir tvarka, kiti organizacinius klausimai, susiję su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

Kai kurios įmonės (jos struktūrinio padalinio) lygiu (dabar darbdavio arba darbovietės lygmens) sudaromų kolektyvinių sutarčių sąlygos gali būti nurodytos ir kituose įstatymuose bei norminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 5 dalyje, nustatyta, kad įstaigos

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020, <https://www.infollex.lt/tp/1953588>.

⁹⁶ Tomas Bagdanskis ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 399.

⁹⁷ „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, žiūrėta 2023 m. kovo 15 d., <https://www.infollex.lt/ta/17188#X16fdda5c2c8a447cbe5a474fdb49904c>.

kolektyvinėje sutartyje nustatomi valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos.⁹⁸

Analizuojant darbo teisės teoriją, atžvelgiant į įvairių šaltinių analizę bei siekiant atskleisti magistro baigiamojo darbo temą, svarbu pažymėti, kad Lietuvoje nustatant kolektyvinių sutarčių sąlygas galima įžvelgti ir tokius trūkumus:

1. Netikslios formuluotės. Tai reiškia, kad kolektyvinėse sutartyse galima aptikti nuostatų, kurias dėl formuluojant pavartotų terminų netikslumo ar nepakankamo teisės normų taikymo išmanymo tampa sunku suprasti ir taikyti.

2. Apsimestinių nuostatų įtvirtinimas. Tai kolektyvinės sutarties sąlygos, kurios viena vertus, tarsi formuluojamos kaip normatyvinės elgesio taisyklės, tačiau *de facto* atkartoja jau egzistuojančias įstatymų nuostatas. Jos skiriasi nuo informacinių, nes tikslas – ne informuoti apie jau galiojančią įstatymų nustatytą teisinį reguliavimą, o sudaryti apgaulingą įspūdį, kad suteikiamos vienokios ar kitokios lengvatos⁹⁹. Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse nustatyta: „*Visi su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Darbo tvarkos taisyklėse. Darbo tvarkos taisyklės bei jų pakeitimai turi būti suderinti su darbo taryba.*“¹⁰⁰

3. Nuostatų-deklaracijų įtvirtinimas. Tokios nuostatos formuluojamos kaip normatyvinio pobūdžio elgesio taisyklės, tačiau *de facto* šalys neprisiima konkretaus elgesio įsipareigojimų. Kolektyvinėse sutartyse formuluojant nuostatas-deklaracijas vartojamos frazės „gali būti“, „atsižvelgiant į galimybes“, „darbdavio nuožiūra“.¹⁰¹ Pavyzdžiui, „*Darbuotojams gali būti mokamos priemokos ir priedai: a) už papildomus darbus; b) už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą; c) už vadovaujamas pareigas; d) už aukštą kvalifikaciją, skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) vykdymą*“; arba „*Darbuotojui, greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą, mokama iki 100 procentų nesančio darbuotojo tarifinio ar mėnesinio atlygio priedas*“.¹⁰²

4. Darbo santykių nereguliavimas, nors įstatymai reguliavimą nukreipia į kolektyvines sutartis. Kaip teigia R. Krasauskas, minėtiems trūkumams įtakos turi keletas esminių veiksnių, t. y.: darbdaviai nenori skirti pakankamai dėmesio kolektyvinėms sutartims sudaryti; darbuotojų atstovai nėra pakankamai profesionalūs, o darbuotojai nėra aktyvūs dalyvaujant darbo santykių reguliavimo procese;

⁹⁸ „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, žiūrėta 2023 m. kovo 26 d., <https://www.infolex.lt/ta/17188#X16fdda5c2c8a447cbe5a474fdb49904c>.

⁹⁹ Tomas Bagdanskis ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 404.

¹⁰⁰ Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. (Vilnius: Registrų centras, 2009), 187-188.

¹⁰¹ Tomas Bagdanskis ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 404.

¹⁰² Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. (Vilnius: Registrų centras, 2009), 188.

dėl priežasties, kad pats darbdavys skatina kurti profesines sąjungas ar darbo tarybas, kolektyvinės sutarties turinys tampa formalus ir neatspindi tikrųjų šalių poreikių¹⁰³.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys taikomos platesniam subjektų ratui ir daro svaresnę įtaką kolektyvinei ir darbo teisei. Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės ir šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinių sutarčių normomis leidžiama nukrypti nuo Darbo kodekse nustatytų minimaliųjų imperatyvių nuostatų (išskyrus maksimalaus darbo laiko ir minimalus poilsio laiko, darbo sutarties sudarymo ar pasibaigimo, minimalaus darbo užmokesčio, darbuotojų saugos ir sveikatos, lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais), jei tokiomis nuostatomis pasiekama darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra. Įmonės, įstaigos (jos struktūrinio padalinio), kitaip darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nukrypimas nuo imperatyviųjų pagal įstatymą darbo sąlygų nėra leidžiamas, kas riboja kolektyvinės sutarties šalių derybų erdvę. Tokios kolektyvinės sutartys taikomos tik konkrečios organizacijos darbuotojams. Išanalizavus mokslinę literatūrą, galima daryti išvadą, kad kolektyvinių sutarčių šalys nevengia „perrašyti“ įstatymų, reglamentuojančių darbo santykius, nuostatas ir savo indėlio į susitarimą neįneša. Darbo autorės nuomone, nukrypimas nuo galiojančių darbo teisės normų per kolektyvines sutartis būtų daug naudingesnis, kadangi suteiktų galimybę prisitaikyti prie tam tikrų specifinių situacijų, pavyzdžiui, greitai prisitaikyti prie naujų technologijų arba laikinų ekonominių sunkumų. Nukrypimas nuo galiojančių darbo teisės normų gali suteikti lankstumo ir padidinti efektyvumą darbovietėje. Pavyzdžiui, kolektyvinės sutartys gali leisti lanksčiau reguliuoti darbo laiką arba nustatyti patogesnius darbo grafikus. Kolektyvinės sutartys gali leisti nustatyti aukštesnį darbo užmokestį, kas neabejotinai padidins darbuotojų motyvaciją. Tačiau reikia nepamiršti, kad nukrypimas nuo galiojančių darbo teisės normų gali turėti ir neigiamų pasekmių, todėl šalys turėtų atidžiai ir objektyviai vertinti ne tik kolektyvine sutartimi gautiną naudą, bet ir galimus trūkumus.

Apibendrinant magistro baigiamojo darbo pirmoje dalyje nagrinėtą kolektyvinės sutarties sampratą, darytina išvada, kad kolektyvinė sutartis – tai rašytinis norminio pobūdžio susitarimas tarp darbdavio (darbdavių organizacijų) ir darbuotojų atstovų ir jų organizacijų dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų, santykių tarp darbdavių ir darbuotojų, taip pat santykių tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų¹⁰⁴. Kolektyvinė sutartis laikoma viena iš darbo santykių reguliavimo formų, kurios dėka socialiniai partneriai, derindami abipusius interesus, sprendžia darbo sąlygų bei socialinių garantijų klausimus. Kitaip tariant, kolektyvinė sutartis vertinama, kaip svarbus socialinių partnerių rašytinis

¹⁰³ *Ibid.*, 190.

¹⁰⁴ Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 388.

dokumentas, kuris reguliuoja darbo santykius nacionaliniu, teritoriniu, šakos ir darbdavio ar darbovietės lygiu, suteikia teises ir numato pareigas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek jų atstovams. Kolektyvinėmis sutartimis tarsi išlyginama nevienoda darbdavių ir darbuotojų ekonominė ir teisinė padėtis dėl didesnių ekonominių darbdavio galimybių.

2. DARBO KODEKSO IR KITŲ TEISĖS AKTŲ NUOSTATOS, NUKREIPIANČIOS TEISINĮ REGULIAVIMĄ Į KOLEKTYVINES SUTARTIS

Darbo kodekse bei kituose teisės aktuose, be kolektyvinių sutarčių sudarymo mechanizmo įtvirtinimo, pakankamai aiškiai nurodoma, kokios nuostatos gali ar turi būti aptartos kolektyvinėse sutartyse.

Darbo teisės teorijoje nurodyta, kad Lietuvoje sudaromose kolektyvinėse sutartyse dažniausiai nustatomos sąlygos, susijusios su: 1) individualių darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo tvarka; darbo ginčų sprendimo tvarka; 2) darbo ir poilsio laiku; 3) darbo apmokėjimu, kompensacinėmis išmokomis, susijusiomis su darbo apmokėjimu; 4) ekonominėmis ir socialinėmis sąlygomis bei nuostatomis; 5) darbuotojų sauga ir sveikata; 6) kolektyvinės sutarties vykdymo, jos pakeitimo, papildymo ar nutraukimo tvarka; 7) darbuotojų sauga ir sveikata; 8) kolektyvinės sutarties vykdymo kontrole; 9) materialine atsakomybe; 10) darbo drausme; 11) kvalifikacijos kėlimu; 12) kolektyvinės sutarties šalių ir jų atstovų išipareigojimais; 13) garantijomis profesinėms sąjungoms.

Remiantis R. Krasausko atlikta analize, Darbo kodekse bei kituose teisės aktuose nurodoma, kokios nuostatos gali ar turi būti aptartos kolektyvinėse sutartyse. Bendrosios nuostatos, kurios yra susijusios su kolektyvinių sutarčių turiniu, tai numatytos Darbo kodekso 193 straipsnio 1, 4 ir 5 dalyse. Darbo kodekso 19 straipsnio 2 dalyje, 23 straipsnio 2 dalies 2 punkte, 115 straipsnio 2 dalyje, 121 straipsnyje, 128 straipsnio 3 dalyje, 140 straipsnio 2 ir 3 dalyse, 196 straipsnio 2 dalyje, 199 straipsnyje, 200 straipsnyje, 201 straipsnio 1 dalyje, 203 straipsnio 1 dalyje bei 212 straipsnio 1 dalyje nustatyta, koks specialus darbo santykių teisinis reguliavimas galėtų būti aptartas kolektyvinėse sutartyse. Taip pat šis reguliavimas nurodytas Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 3 bei 4 dalyse. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas jį numato 2 straipsnio 7 dalyje, 7 straipsnio 2 dalyje, 49 straipsnio 7 dalyje, 50 straipsnio 4 dalyje, 61 straipsnio 3, 8 ir 9 dalyse bei 74 straipsnio 1 dalyje. Koks specialus darbo santykių teisinis reguliavimas galėtų būti aptartas kolektyvinėse sutartyse numato Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymas ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 2 dalis bei 16 straipsni, taip pat Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 72¹ straipsnio 2 dalis. Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalyje, 126 straipsnio 4 dalyje, 141 straipsnio 4 dalyje bei 193 straipsnio 3 dalyje nustatoma, kokiose srityse galima gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta įstatymų

leidėjų laikantis *in favorem* principo. Pažymima, kad šis principas reiškia, kad draudžiama į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojo padėtį¹⁰⁵. Numatytas Darbo kodekso 37 straipsnio 3 dalyje, 80 straipsnio 2 dalyje, 117 straipsnio 3 dalyje, 119 straipsnio 2 dalies 3 punkte, 123 straipsnio 2 dalyje, 124 straipsnio 2 dalyje, 134 straipsnio 3 dalyje, 153 straipsnio 2 dalyje, 154 straipsnio 6 punkte, 193 straipsnio 3 dalyje bei Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašo 15, 34, 61, 63, 68, 69, 74, 74.1, 74.2 punktuose¹⁰⁶.

Siekiant atskleisti magistro baigiamojo darbo temą, svarbu įvertinti Darbo kodekso ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų darbo sąlygas, nuostatas, nukreipiančias teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis. Todėl toliau darbe nurodytos pagrindinės pozicijos, dėl kurių galima susitarti kolektyvinėje sutartyje. Šios pozicijos paremtos Darbo kodekso ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų darbo sąlygas, nuostatomis. Pažymėtina, kad nurodytų pozicijų turinys nėra ir negali būti išsamus, kadangi kolektyvinės sutarties galimybės, siekiant darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyros, nėra ribotos. Žemiau darbo autorė komentuoja Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose paminėtus atvejus, kada darbuotojų ir darbdavių atstovai turi galimybę susitarti kolektyvinėje sutartyje.

2.1. Darbo ir poilsio laikas

Kolektyvinėje sutartyje galima susitarti dėl daugelio klausimų, susijusių su darbuotojų darbo ir poilsio laiku. Kolektyvinė sutartis yra teisinis dokumentas, kuris nustato darbdavio ir darbuotojų tarpusavio santykius, taigi šiame dokumente gali būti apibrėžti tokie klausimai kaip, pavyzdžiui: 1) darbo laiko režimas (nustatomas darbo valandų skaičius per dieną, savaitę ar mėnesį, taip pat susitarimas gali būti dėl darbo valandų pradžios ir pabaigos laiko, pertraukų trukmės, darbo dienų skaičiaus ir kt.); 2) papildomos laisvos dienos; 3) darbo laiko organizavimas (pvz., lankstus darbo laikas) ir kt.

Kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti, kad dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas gali viršyti aštuonias valandas. Pagal Darbo kodekso 117 straipsnio 3 dalį dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį. Išimtis gali nustatyti aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Tomas Bagdanskis ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 405.

¹⁰⁶ Rytis Krasauskas, „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 140-141.

¹⁰⁷ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, žiūrėta 2023 m. kovo 11 d., <https://www.infollex.lt/ta/368200#Xd7947afa88a842e4976db3d5d676312b>

Kolektyvinėje sutartyje galima numatyti išimtinis atvejus dirbti viršvalandinius darbus, nesant darbuotojo sutikimo. Pagal Darbo kodekso 119 straipsnio 2 dalį darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus tokius išimtinis atvejus, kai: 1) dirbami visuomenei būtini nenumatyti darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes; 2) būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai ir 3) **tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.**

Kolektyvine sutartimi leidžiama susitarti dėl ilgesnės viršvalandinių darbų trukmės. Pagal Darbo kodekso 119 straipsnio 3 dalį maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 180 valandų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės. Pažymėtina, kad dirbant viršvalandžius, negalima pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.

Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatomos ilgesnės trukmės kasmetinės, pailgintos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos. Pagal Darbo kodekso 138 straipsnį darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos pailgintos atostogos. Papildomos atostogos suteikiamos darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį, už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, ir už ypatingą darbų pobūdį. Šių atostogų sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Darbo kodekso 126 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad darbo ir kolektyvinės sutartys, darbo teisės normose ar darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu nustato Darbo kodeksas. 2017 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu Nr. 496 patvirtino papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašą. **Papildomos atostogos suteikiamos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį** – darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą, – 3 darbo dienos, už kiekvienų paskesnių 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą pas tą patį darbdavį – 1 darbo diena. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį stažą, už kurį suteikiamos papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas pas tą patį darbdavį ir kiti laikotarpiai, nurodyti Darbo kodekso 127 straipsnio 4 dalyje; **už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti**, – darbuotojams, dirbantiems toleruotinos profesinės rizikos sąlygomis, kai sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, – iki 5

darbo dienų, skaičiuojamų priklausomai (proporcingai) nuo to, kiek iš viso valandų jie dirbo tokioje aplinkoje tais metais, už kuriuos suteikiamos papildomos atostogos, t. y. jeigu tokioje aplinkoje dirbta nuo 81 iki 100 procentų darbo laiko, suteikiamos 5 darbo dienos, nuo 61 iki 80 procentų – 4 darbo dienos, nuo 41 iki 60 procentų – 3 darbo dienos, nuo 21 iki 40 procentų – 2 darbo dienos, iki 20 procentų – 1 darbo diena; **už ypatingą darbų pobūdį** – darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais, – 2 darbo dienos. Darbuotojams, turintiems teisę gauti papildomas atostogas keliais pagrindais, kartu su kasmetinėmis atostogomis suteikiamos jų pasirinkimu tik vienos iš šių papildomų atostogų. Papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu. Darbuotojams, turintiems teisę gauti pailgintas ir papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik pailgintos atostogos, arba prie kasmetinių atostogų pridėtos papildomos atostogos.¹⁰⁸

Kasmetinių atostogų eilės sudarymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Kolektyvinių sutarčių nustatytais atvejais kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos nesuėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams. Pagal Darbo kodekso 128 straipsnio 1 dalį kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus, kurių bent viena iš dalių negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų arba ne mažiau kaip 12 darbo dienų (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę), o jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip dvi savaitės. Už pirmuosius darbo metus visos kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos išdirbus bent pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje, **kuri yra sudaroma kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbo tarybos susitarime, ar kitose darbo teisės normose numatyta tvarka nuo birželio 1 dienos iki kitų metų gegužės 31 dienos, jeigu juose nenustatoma kitaip.** Nesuėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos: 1) nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų; 2) darbuotojams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų; 3) darbovietėje taikomų vasaros atostogų metu; 4) mokyklų pedagogams pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos suteikiamos mokinių ir studentų vasaros atostogų metu, nepaisant to, kada šie pedagogai pradėjo dirbti toje mokykloje; 5) kitais darbo teisės normų nustatytais atvejais. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 128 straipsnio 4 dalį, teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių

¹⁰⁸ „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, žiūrėta 2023 m. kovo 11 d., <https://www.infolex.lt/ta/429245>.

nepertraukiamojo darbo laiko prioriteto tvarka turi: nėščios moterys ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki trejų metų; darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų; darbuotojai, paskutiniaisiais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu dešimt darbo dienų; darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus. Darbo kodekso 128 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbdavys privalo suteikti kasmetines atostogas nėščioms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų. Vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų. Darbuotojams, kurie mokosi nenutraukdami darbo, kasmetinės atostogos derinamos prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio (bakalauro, magistro) darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko. Prioriteto tvarka kasmetinės atostogos suteikiamos darbuotojams, kurie slaugo sergančius šeimos narius ir neįgaliuosius, taip pat asmenims, sergantiems chroniškėmis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant sveikatos priežiūros įstaigos rekomendacijai, bei asmenims, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę.

Kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti ilgesnį išpėjimo terminą, kai darbuotojas ketina pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus. Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatyta, kad pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminei, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui priežiūrėti. Šias atostogas galima imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis, iki vaikui sukanka treji metai. Darbuotojas, kuris ketina pasinaudoti teise į šias atostogas ar grįžti į darbą šioms atostogoms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Darbo kodekse taip pat yra įtvirtinta galimybė darbuotojui, kuris įsivaikino vaiką, nepriklausomai nuo to, kiek įvaikintam vaikui metų, pasinaudoti iki 3 mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogomis. Darbuotojas, kuris ketina pasinaudoti teise į šias atostogas ar grįžti į darbą šioms atostogoms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Išimtis dėl ilgesnio išpėjimo termino gali būti nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Kolektyvinėje sutartyje galima numatyti apmokamas mokymosi atostogas. Darbo kodekso 135 straipsnyje mokymosi atostogos suteikiamos tik darbuotojams, besimokantiems pagal formaliojo švietimo programą. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu įtvirtintas *formaliojo švietimo* apibrėžiamas – „švietimas, vykdomas pagal Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka patvirtintas ir įregistruotas švietimo programas, kurias baigus įgyjamas pradinis, pagrindinis, vidurinis arba aukštasis išsilavinimas ir (ar) kvalifikacija arba pripažįstama kompetencija, reikalinga įstatymų

reglamentuojamam darbui ar funkcijai atlikti.¹⁰⁹ Tokiems darbuotojams numatytos mokymosi atostogos: eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti (po 3 kalendorines dienas kiekvienam egzaminui); įskaitoms pasirengti ir laikyti (po 2 kalendorines dienas kiekvienai įskaitai); laboratoriniams darbams atlikti ir konsultuotis (tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose); 4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui ar daktaro disertacijai, ar meno projektui baigti ir ginti (30 kalendorinių dienų); 5) valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti (po 6 kalendorines dienas kiekvienam egzaminui). Minėto straipsnio pagrindu mokymosi atostogos suteikiamos ir besimokantiems pagal *neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas* (tai švietimas pagal įvairias švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas, išskyrus formaliojo švietimo programas¹¹⁰) arba besimokantiems *savišvietos* (savarankiškas mokymasis, kuris remiasi asmens iš įvairių šaltinių gaunamomis žiniomis ir jo praktine patirtimi¹¹¹) būdu, iki penkių darbo dienų per metus, su sąlyga informuoti darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų. Darbdavys turi apmokėti mokymosi atostogas darbuotojams, besimokantiems pagal formaliojo švietimo programą, jeigu darbuotojas dirba pas darbdavį ilgiau nei 5 metus ir besimokantiems pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas, jeigu darbuotojas dirba pas darbdavį ilgiau nei 5 metus ir ši programa yra susijusi su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu. Darbuotojams, kurie mokosi savišvietos būdu, už mokymosi atostogas yra neapmokama, **tačiau kolektyvinėse sutartyse ar šalių susitarimu galima susitarti kitaip.**

Kolektyvinėje sutartyje nustatoma nemokamų atostogų suteikimo tvarka dėl priežasčių, kurių nenumato Darbo kodekso 137 straipsnis. Pagal Darbo kodekso 137 straipsnį darbuotojo prašymu darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas šiais atvejais: 1) darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų; 2) neįgaliems darbuotojam, taip pat darbuotojam, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantiems neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas; 3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); 4) darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojui, pateikusiam sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę; 5) darbuotojui santuokai sudaryti; 6) darbuotojui dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse. Nemokamos atostogos dėl kitų atvejų bei nemokamų atostogų trukmė nustatoma kolektyvinėje sutartyje.

¹⁰⁹ „Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas“, Žiūrėta 2023 m. kovo 11 d., <https://www.infolex.lt/ta/54723#X8a00976b46db4048803cf3926aafb345>.

¹¹⁰ Ibid., Žiūrėta 2023 m. kovo 11 d., <https://www.infolex.lt/ta/54723#X8a00976b46db4048803cf3926aafb345>.

¹¹¹ Ibid., Žiūrėta 2023 m. kovo 11 d., <https://www.infolex.lt/ta/54723#X8a00976b46db4048803cf3926aafb345>.

Paminėtinas ir Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, kurio 49 straipsnis 7 dalyje įtvirtinta bendra nuostata, kad šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia kasmetinių atostogų suteikimo tvarka. Vidaus tarnybos statuto 50 straipsnio 4 dalis suteikia galimybę šakos kolektyvinėje sutartyje nustatyti žalos, padarytos pareigūnui nutraukiant jo kasmetines atostogas, atlyginimo tvarką. Minėto įstatymo 61 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad statutinės įstaigos kolektyvinėje sutartyje, nacionalinėje ir šakos kolektyvinėje sutartyje nustatomos statutinės įstaigos pareigūnų tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos.¹¹².

2.2. Darbo apmokėjimas, kompensacinės išmokos, susijusios su darbo apmokėjimu

Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu Vyriausybės patvirtinti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai. Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Vyriausybė, gavusi Trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas. Pagal Darbo kodekso 141 straipsnio 4 dalį, kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu Vyriausybės nustatyti MVA ir MMA dydžiai. Tačiau pabrėžtina, kad darbuotojo MVA ar MMA negali būti mažesnis už Vyriausybės, kolektyvinėje sutartyje, kitose darbo teisės normose ar darbovietėje patvirtintoje darbo apmokėjimo sistemoje.

Kolektyvinėse sutartyse nustatomi konkretūs apmokėjimo dydžiai už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. Pagal Darbo kodekso 144 straipsnio 7 dalį, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 40 straipsnyje apibrėžiama darbo aplinkos sąvoka. Remiantis minėtu straipsniu, darbuotojams turi būti sudaryta tokia darbo aplinka, kad joje nebūtų pavojingų ir (ar) kenksmingų veiksnių, keliančių susižalojimo ar kitokio sveikatos pakenkimo riziką, o jei tokia rizika yra, ji turi būti kuo mažesnė ir turi būti numatytos priemonės tokiai rizikai šalinti¹¹³. Darbo sąlygų klasifikaciją ir sveikatai kenksmingų veiksnių leistinas koncentracijas bei lygius reglamentuoja įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ patvirtinti Profesinės

¹¹² „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas“, žiūrėta 2023 m. kovo 26 d., <https://www.infolex.lt/ta/41119#X6588ce0c06b8499d87c2429a6e78887f>.

¹¹³ „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, žiūrėta 2023 m. kovo 25 d., <https://www.infolex.lt/ta/45402#X35abaa3e65ae4fef913c258e2cbd4086>.

rizikos vertinimo bendrieji nuostatai (toliai – Nuostatai), kuriose numatyti galimi darbo aplinkoje rizikos veiksniai. Pabrėžtina, jog Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje, įvertinus riziką, nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, nustatoma jų darbo apmokėjimo tvarka.

Kolektyvinėse sutartyse nustatomi didesni darbo apmokėjimo dydžiai, kai padidintas darbuotojo darbo mastas. Pagal Darbo kodekso 144 straipsnio 7 dalį, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas darbo užmokestis. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

Kolektyvinėse sutartyse galima numatyti kitokio negu Darbo kodekse nustatyto dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitines išmokas nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Darbo kodekso 57 straipsnyje nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastys be darbuotojo kaltės bei įspėjimo terminai. Pagal minėto straipsnio 8 dalį darbdavys tokiam darbuotojui turi išmokėti dviejų jo VDU dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo VDU dydžio išeitinę išmoką. Taip pat šio straipsnio 7 dalyje nurodyta, kad Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, nėščioms darbuotojoms, neįgaliams darbuotojams ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į Sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai. Tačiau kolektyvinėje sutartyje darbuotojams gali būti numatytos kitokios išeitinės išmokos bei kitokie įspėjimo terminai.

Pažymėtina, kad Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 3 ir 4 dalyse įtvirtintos bendros nuostatos, kad nacionalinėje ir šakos kolektyvinėje sutartyje valstybės tarnautojams nustatomos tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo), poilsio laiko ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos.

Negalima nepaminėti ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo, kurio 5 straipsnio 2 dalis aiškiai nurodo darbo apmokėjimo sistemą nustatyti kolektyvinėje sutartyje. Šio įstatymo 16 straipsnyje nustatytas

kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymas¹¹⁴, kuriame įtvirtintas draudimas darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl palankesnių darbo apmokėjimo sąlygų, susijusių su papildomu valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto bei kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų poreikiu, išskyrus numatytą atvejį įstatymo 12 straipsnio 1 dalies 5 punkte.

Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 72¹ straipsnio 2 dalyje taip pat kalbama apie tai, kad darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje ir (ar) institutų vidaus ar darbo tvarkos taisyklėse¹¹⁵.

2.3. Kvalifikacijos kėlimas

Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas kitas susitarimas dėl darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų. Pagal Darbo kodekso 29 straipsnį darbdavys turi pareigą apmokyti naujai įdarbintą darbuotoją, taip pat jam numatyta pareiga skatinti ir investuoti į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą. Darbo kodekso 37 straipsnyje nustatyta darbdavio ir darbuotojo susitarimų dėl mokymosi ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų. Atlygintos gali būti darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo, tačiau kolektyvinėje sutartyje galima būti nustatytas kitoks terminas, kuris negali viršyti trejų metų. Kolektyvinėje sutartyje taip pat galima susitarti dėl metinio skiriamo fondo, kuris bus skirtas darbuotojų kvalifikacijos kėlimui bei nustatyti kvalifikacijos tobulinimo išlaidų dydžius atskiroms pareigybių grupėms ir jų **paskirstymo tvarką**.

2.4. Darbuotojų sauga ir sveikata

Kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti papildomą tvarką darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Darbo kodekso 158 straipsnyje nustatomos blanketinės normos ir pagrindiniai darbuotojų principai, kurie detalčiai yra įtvirtinti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme¹¹⁶. Tačiau kolektyvinėje sutartyje galima numatyti papildomas sąlygas, kurios įtvirtintų didesnes nei įstatyme numatytas darbuotojų garantijas.

Be kitų aukščiau paminėtų garantijų kolektyvinėje sutartyje galima numatyti *darbuotojo atlyginamos turtinės žalos ribas*. Dideliu darbuotojo neatsargumu yra laikomas aiškiai aplaidus

¹¹⁴ „Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas“, TAR, žiūrėta 2023 m. kovo 26 d., <https://www.infolex.lt/ta/405138#X0bc4d7073c1142fca7ff9fae094a6d96>.

¹¹⁵ „Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas“, žiūrėta 2023 m. kovo 26 d., <https://www.infolex.lt/ta/51734#Xf464601e55ff4f27a0a4b88634972243>.

¹¹⁶ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 474.

darbuotojo pareigų atlikimas, pavyzdžiui, kai priėmęs krovinį vairuotas nepatikrina, ar krovinys yra tinkamai pritvirtintas, todėl gabenimo metu krovinys sugadinamas; kai nepatikrinęs, ar gamykloje esanti krosnis yra veikianti, ūkvedys joje ima deginti šiukšles, dėl to patalpose kyla gaisras¹¹⁷. Darbo kodekso 153 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Tačiau šio straipsnio 2 dalyje numatyta, kad galimybė teritorinėje, šakos kolektyvinėje sutartyje numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, bet jie negali viršyti dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.

Apibendrinant tai, kas nurodyta, darytina išvada, kad teisinio reguliavimo analizė darbo autorei atskleidė institutus, kuriuos galima reglamentuoti kolektyvine sutartimi, leido nustatyti kolektyvine sutartimi apibrėžiamų darbo sąlygas reguliuojančių nuostatų diskrecijos ribas – kokia apimtimi galima nukrypti nuo šių nuostatų kolektyvinėje sutartyje. Šios analizės pagrindu autorė atrinko ir suskirstė kolektyvinių sutarčių nuostatas pagal tam tikrus darbo sąlygas gerinančius institutus.

¹¹⁷ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras“, žiūrėta 2023 m. kovo 25 d., <https://www.infolex.lt/ta/Default.aspx?id=31&TypeId=3&aktoId=368200&cNumeris=153>.

3. ATSITIKTINIŲ BŪDU ATRINKTŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ, SUDARYTŲ LIETUVOJE, TURINIO ANALIZĖ

Šioje darbo dalyje bus nagrinėjama nacionalinė kolektyvinė sutartis, trys šakos kolektyvinės sutartys, trys teritorinės ir dvylika darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių. Darbe pristatomos ir vertinamos atsitiktiniu būdu pasirinktos vertinti skirtingų lygių sutartys, suskirstytos: 1) pagal sektorių (viešąjį ir privatų); 2) pagal skirtingas veiklos sritis. Antroje magistro baigiamojo darbo dalyje atlikta teisės aktų nuostatų, nukreipiančių į kolektyvines sutartis, analizė, autorei padėjo nustatyti pagrindines svarbiausias su galimomis geresnėmis darbuotojų darbo sąlygomis susijusias sritis. Todėl šiame skyriuje autorė toliau vertins kolektyvinių sutarčių turinio nuostatas, kuriose reglamentuojami klausimai, susiję su: 1) darbuotojų darbo ir poilsio laiku; 2) darbuotojų darbo užmokesčiu; 3) darbuotojų sauga ir sveikata; 4) darbuotojų kvalifikacijos kėlimu bei 5) darbuotojų socialine rūpyba. Atsižvelgiant į šiuos kriterijus, autorė galės atlikti tikslesnį kolektyvinių sutarčių turinio vertinimą ir nustatyti sudarytų susitarimų įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams.

Magistro baigiamojo darbo priede Nr. 1 pateikiama autorės sudaryta lentelė, kurioje išskirtos kolektyvinių sutarčių nuostatos, kurios daro akivaizdžią įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams.

3.1. Nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatų analizė

Šiame skyriuje darbo autorė pateiks Nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatų, kurios, autorės nuomone, gerina darbo sąlygas darbuotojams, analizę bei išskirs bendrąsias kolektyvinės sutarties nuostatas, t. y. sutarties šalis, galiojimą bei kolektyvinės sutarties taikymą.

Nacionalinė kolektyvinė sutartis pasirašyta 2022 m. spalio 10 d. Ją pasirašė Vyriausybės įgaliota Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, iš vienos pusės, ir trys profesinių sąjungų organizacijos, t. y. Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, iš kitos pusės. Nacionalinė kolektyvinė sutartis įsigaliojo 2023 m. sausio 1 d., išskyrus sutarties IV skyrių, kuris įsigaliojo nuo jos pasirašymo dienos. Nustatytas sutarties galiojimo terminas – iki 2025 m. gruodžio 31 d., t. y. dviem metams.

Kolektyvinės sutarties II skyriuje nustatytas pareiginės algos bazinis dydis, t. y. šalys susitarė 2023 metams padidinti pareiginės algos bazinį dydį iki 186 eurų, kuris taikomas pareiginėms algoms apskaičiuoti valstybės politikams, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjams, valstybės pareigūnams, valstybės tarnautojams, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, finansuojamų iš

valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ir kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų darbuotojams, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo teisėjų, karių, įstatymų pagrindais sudarytų komisijų narių atlyginimams bei kitoms teisės aktuose numatytoms išmokoms ir atlyginimams apskaičiuoti. Daroma išvada, kad pareiginės algos bazinis dydis yra taikomas visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje.

Sutarties 3 punktą numato, kad II skyrius taikomas aukščiau minėtiems darbuotojams, kuriems darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal pareiginės algos bazinį dydį. III skyriaus 6, 7 ir 8 sutarties punktai nėra taikomi valstybės ar savivaldybės valdomų įmonių ir įstaigų ir organizacijų, kurių savininko teisės ir pareigos įgyvendina valstybės ar savivaldybės, darbuotojams. III sutarties skyrius nuo 2023 m. iki 2025 m. įtvirtina papildomas garantijas profesinės sąjungos nariams, o būtent, 6 punktas jiems suteikia papildomas su darbdaviu suderintu metu dvi mokamas kasmetinių atostogų darbo dienas, kurios yra skirtos saviugdai arba savanorystei. Svarbu pažymėti, kad šios atostogos darbuotojui pridedamos, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi teisę į pailgintas ar papildomas atostogas. Pažymėtina, kad, nepaisant to, kad profesinės sąjungos narys teisę į papildomas atostogas praranda, jų neišnaudojęs einamaisiais metais, tačiau pasibaigus darbo, valstybės tarnybos, vidaus tarnybos santykiams galiojant sutarčiai, turi būti išmokama kompensacija už šias nepanaudotas papildomas atostogas proporcingai dirbtam laikotarpiui.

Pagal sutarties 7 punktą darbdavys privalo suteikti iki 10 darbo dienų mokymosi atostogų, paliekant jo VDU, arba iki 20 dienų, apmokant ne mažiau nei pusę darbuotojo VDU, kai profesinės sąjungos narys kelia kvalifikaciją pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 1 ir 2 dalis. Akivaizdu, kad šioje nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje šalys susitarė dėl geresnių darbuotojų darbo sąlygų, nei numato Darbo kodeksas.

Sutarties 8 punkte darbuotojui suteikta papildoma nauda, kuri Darbo kodeksu nereglamentuojama, t. y. šios sutarties galiojimo laikotarpiu profesinės sąjungos narys gali pasinaudoti iki 5 darbo dienų trukmės atostogomis sveikatai gerinti (pasijutus prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą), paliekant jo VDU. Daugiau jokių papildomų darbuotojams darbo sąlygų, kurios darytų teigiamą įtaką bei kurių nereglamentuoja kiti teisės aktai, sutartyje nenustatyta.

Svarbu atkreipti dėmesį į nacionalinės kolektyvinės sutarties 1.4 papunktį, kuriame nurodyta, kad profesinių sąjungų nariais laikomi darbuotojai, tapę profesinės sąjungos nariais iki šios sutarties pasirašymo. Vadinasi, aukščiau išvardintos papildomos garantijos netaikomos tiems profesinės sąjungos nariams, kurie jais tapo po 2022 m. spalio 10 d. Sutikčiau su R. Krasausko pateikta nuomone, kad toks apribojimas tikrai nesustiprina profesinės sąjungos, tačiau tokiu būdu Vyriausybė siekia apsidrausti nuo

nenumatytų išlaidų¹¹⁸. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad nacionalinės kolektyvinės sutarties 31 punkte numatyta sąlyga, jog šios sutarties priedas keičiamas kiekvienais metais, patikslinant profesinių sąjungų narių skaičių ir įtraukiant įstaigas, įmones ir organizacijas, kurių darbuotojai tapo profesinės sąjungos nariais po sutarties pasirašymo, manytina, kad sutartis bus taikoma profesinės sąjungos nariams, prisijungusiems po šios kolektyvinės sutarties pasirašymo, kai bus pakeistas jos priedas ir patikslinti nariai. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 197 straipsnio 3 dalies 2 punkte nustatyta, kad darbdaviai privalo taikyti kolektyvinės sutarties nuostatas profesinės sąjungos nariams, prisijungusiems po kolektyvinės sutarties pasirašymo. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad profesinės sąjungos narių apribojimas, kuris yra nurodytas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, gali būti susijęs su Vyriausybės siekiu kontroliuoti valstybės biudžeto išlaidas ir užtikrinti, kad kolektyvinės sutarties nuostatos būtų taikomos efektyviai. Tačiau nacionalinė kolektyvinė sutartis yra atnaujinama kiekvienais metais, kad būtų atsižvelgiama į naujus pasiūlymus ir patikslintos sąlygos, įtraukiant naujus darbdavius. Tai reiškia, kad nacionalinė kolektyvinė sutartis, ją atnaujinus, turės būti taikoma ir naujai prisijungusių darbdavių. Reikia pabrėžti, kad narystės profesinėje sąjungoje apribojimas gali turėti didelį poveikį darbuotojams, ypač tiems, kurie siekia prisijungti prie profesinės sąjungos ir gauti papildomas garantijas ar apsaugą. Todėl svarbu, kad šių apribojimų priežastys būtų aiškiai apibrėžtos ir suprantamos, o kolektyvinės sutartys būtų rengiamos ir taikomos sąžiningai ir teisingai visiems darbuotojams, atsižvelgiant į jų teises ir interesus.

Nagrinėjamos sutarties turinį didžiąja dalimi sudaro informacinės sąlygos, kurios pakartoja įstatymų nuostatas. Sutartyje taip pat įtvirtintos nuostatos, kurios panašios į normatyvinio pobūdžio taisykles, tačiau iš tikrųjų šalims neformuoja konkrečių įsipareigojimų. Tokios nuostatos vadinamos nuostatomis-deklaracijomis – būtent tokiomis šio darbo autorė įvardytą nacionalinės kolektyvinės sutarties 11 – 13 punktus.

Apibendrinant darytina išvada, kad nepaisant šios kolektyvinės sutarties aukšto lygmens, jos įtvirtintos papildomos garantijos taikomos tik profsąjungų nariams, kurie jais tapo iki sutarties pasirašymo, kas silpnina šiam sektoriui priklausančių profesinių sąjungų pozicijas. Atsižvelgiant į sutarties turinį, darbo autorės nuomone, šioje kolektyvinėje sutartyje daug informacinių sąlygų ir deklaratyvių nuostatų, darbo sąlygų gerinimo būdai nėra pakankami, todėl nėra motyvuojantys siekti jos narystės.

¹¹⁸ Rytis Krasauskas, „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 143.

3.2. Šakos kolektyvinių sutarčių nuostatų analizė

Lietuvoje iš viso užregistruota ir galioja¹¹⁹ 14 šakos lygmens kolektyvinių sutarčių, sudarytų viešajame sektoriuje (iš jų švietimo srityje sudarytos 3 sutartys, medicinos – 1, kultūros – 1, teisėsaugos 4, kitose viešojo sektoriaus srityse – 5). Toliau darbo autorė analizuoja atsitiktiniu būdu atrinktas tris įvairių veiklos sričių privačiame ir viešajame sektoriuose Lietuvoje sudarytas ir galiojančias šakos lygmens kolektyvines sutartis. Šiame darbe pristatomos ir vertinamos sąlygos, įtvirtintos šiose kolektyvinėse sutartyse: 2022 m. gruodžio 16 d. Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-651), 2020 m. gruodžio 7 d. Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-465) ir 2021 m. lapkričio 15 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-521).

Lietuvos geležinkelių šakos kolektyvinė sutartis sudaryta tarp Lietuvos geležinkelių įmonių asociacijos, kurios nariai yra AB „Lietuvos geležinkeliai“, AB „LTG Cargo“, AB „LTG Infra“, UAB „LTG Link“, UAB „LTG Wagons“, UAB „Geležinkelio tiesimo centras“, UAB „Rail Baltica statyba“ ir Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacijos bei Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimo. Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis pasirašyta tarp Policijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos, kurios nariais yra Lietuvos vidaus reikalų sistemoje dirbantys ir dirbę asmenys, kitose teisėsaugos institucijose biudžetinėse įstaigose dirbantys asmenys.¹²⁰ Policijos departamentą prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos pasirašyti šią šakos kolektyvinę sutartį įgaliojo Vyriausybė.¹²¹

¹¹⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „Kolektyvinių sutarčių registras“, žiūrėta 2023 m. vasario 12 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.

¹²⁰ Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos nariai: Vilniaus miesto policijos darbuotojų, Respublikinė ugniagesių gelbėtojų, Lietuvos kriminalinės policijos, Lietuvos policijos, Alytaus policijos, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų, Telšių RPK darbuotojų, Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų, VSAT Varėnos rinktinės profesinės sąjungos, Lietuvos ugniagesių gelbėtojų profesinių sąjungų susivienijimas, LR VRM Medicinos centro darbuotojų, Nacionalinė pasienio pareigūnų, Panevėžio policijos darbuotojų, LTPF filialas Vilniaus pataisos namų, Vilkaviškio RVRs darbuotojų, LTPF filialas Respublikinė pasienio pareigūnų, Utenos raj. policijos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos muitinės darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimas, Vadovybės apsaugos tarnybos darbuotojų, LTPF filialas Šiaulių tardymo izoliatoriaus, Šakių raj. VRS darbuotojų, LTPF filialas Lietuvos probacijos tarnybos, Klaipėdos apskrities ugniagesių gelbėtojų, LTPF filialas Panevėžio apskrities policijos, Teisėsaugos pareigūnų, LTPF filialas Šiaulių apskrities policijos profesinės sąjungos, Nepriklausoma profesinė pareigūnų sąjunga, Kauno tardymo izoliatoriaus ir LTPF filialas Alytaus pataisos namų profesinės sąjungos Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos internetinis puslapis, žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d., <https://www.ltpf.lt/>.

¹²¹ „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. gegužės 29 d. nutarimas Nr. 529 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti Lietuvos policijos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo““, LRS, žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/8083e4f886b911e98a8298567570d639?jfwid=-wd7z818xu>.

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis pasirašyta 2021 m. lapkričio 15 d. tarp Vyriausybės įgaliotos¹²² Sveikatos apsaugos ministerijos ir devynių sveikatos įstaigų darbuotojams atstovaujančių profesinių sąjungų, t. y. 1) Lietuvos gydytojų sąjungos, 2) Lietuvos slaugos specialistų organizacijos, 3) Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos, 4) Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinės sąjungos, 5) Lietuvos greitosios medicinos pagalbos darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, 6) Medicinos įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, 7) Lietuvos profesinių sąjungų federacijos „Sandrauga“, 8) Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacijos ir 9) Profesinių sąjungų organizacijos „Lietuvos medikų forumas“.

Dvi kolektyvinės sutartys (Nr. PV3-521, PV3-465) taikomos profesinės sąjungos nariams ir viena šakos kolektyvinė sutartis (Nr. PV3-651) taikoma visiems bendrovės darbuotojams, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinės sąjungos nariai, ar ne.

Apibendrinant vertintas atsitiktiniu būdu atrinktas šakos kolektyvines sutartis, nustatyta, kad šios kolektyvinės sutartys reglamentuoja klausimus, susijusius su: 1) *darbo sutarčių sudarymu, keitimu ir nutraukimu* (sutartis Nr. PV3-521), 2) *darbuotojų darbo ir poilsio laiku* (aptarė visos nagrinėtos kolektyvinės sutartys), 3) *darbuotojų darbo užmokesčiu* (aptarė sutartyse Nr. PV3-651, PV3-521), 4) *darbuotojų kvalifikacijos kėlimu* (aptarė sutartyse Nr. PV3-465, PV3-521), 5) *darbuotojų sauga ir sveikata* (aptarė visos nagrinėtos kolektyvinės sutartys), 6) *socialinės partnerystės skatinimu* (aptarė sutartyse Nr. PV3-465, PV3-651), 7) *žalos atlyginimu* (sutartis PV3-651), 8) *profesinės sąjungos veiklos garantijomis* (aptarė visos nagrinėtos kolektyvinės sutartys), 9) *informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo procedūromis* (aptarė sutartyse PV3-465, PV3-521).

Iš visų vertintų šakos kolektyvinių sutarčių, darbo autorės nuomone, labiausiai įtvirtintomis norminėmis sąlygomis, reglamentuojančiomis ***darbuotojų darbo užmokesčio sąlygas***, pasižymėjo Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis. Šioje kolektyvinėje sutartyje šalys susitarė dėl didesnio apmokėjimo už viršvalandinį darbą; apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojui, neišdirbusiam 4 valandų, paliekama dalis jo darbo užmokesčio. Esama nemažai normų, kuriomis įtvirtinamos konkrečios norminės sąlygos dėl teikiamos materialinės paramos darbuotojams, pavyzdžiui, gimus vaikui, mirus darbuotojui arba jo artimajam, taip pat darbuotojams, sulaukusiems pensinio amžiaus ir dėl to nutraukiantiems darbo santykius. Tačiau šioje sutartyje trūksta nuostatų, numatančių papildomą apmokėjimą pavaduojant kitą darbuotoją, kai dėl šios priežasties neišvengiamai didėja jo

¹²² „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. vasario 24 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo““, LRS, žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/35453644774111eb9fc9c3970976dfa1?jfwid=-g0zrzey2j>.

darbo krūvis. Viešojo sektoriaus Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis taip pat išsiskyrė savo norminėmis sąlygomis darbuotojų darbo užmokesčio klausimais. Joje įtvirtintas konkretus sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, kurie yra profesinių sąjungų, pasirašiusių šią sutartį, nariai, darbo užmokesčio reguliavimas, kuris užtikrina darbo užmokesčio pastovios dalies minimalų dydį bei jo laipsnišką augimą. Gerinant darbuotojų darbo sąlygas, šioje sutartyje numatytas gan aukštas apmokėjimas už pavadavimą. Tačiau sutartyje įtvirtintos darbo užmokesčio kintamosios dalies gairės yra vien deklaratyvios nuostatos, kurių konkrečius dydžius bei jų skyrimo tvarką nustato įstaigos vadovas. Lyginant šią sutartį su Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvine sutartimi, joje pasigendama geresnių darbo apmokėjimo sąlygų darbuotojams, dirbantiems viršvalandinį darbą bei papildomų nuostatų, užtikrinančių darbuotojams materialinę pašalpą nelaimės atveju.

Trečioje Lietuvos policijos šakos kolektyvinėje sutartyje daug deklaratyvių nuostatų, kurių skyrimo tvarka priklauso nuo sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų. Prie norminių sąlygų priskirtinos tik nuostatos, reglamentuojančios papildomas dešimties procentų pareiginės algos priemokas už papildomų užduočių atlikimą, padidėjusį darbų mastą bei ilgalaikį kito darbuotojo pavadavimą. Šioje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta sąlyga, suteikianti darbuotojui teisę į vienkartinę dviejų MMA dydžio pašalpą mirus artimajam šeimos nariui.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad darbo apmokėjimo sistema yra privaloma kiekvienoje darbovietėje ir nustatoma kolektyvine sutartimi.¹²³ Tai reiškia, kad darbuotojo darbo užmokestis laikomas svarbiausia darbo sąlyga, kurios įtvirtinimas kolektyvine sutartimi padėtų užtikrinti darbo apmokėjimo skaidrumą ir lygiateisiškumą. Tačiau iš vertintų trijų šakos kolektyvinių sutarčių, apmokėjimo sistemos klausimus arčiausiai pateikia Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis, kuri iš dalies atitinka apmokėjimo sistemos komponentus, numatytus Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalyje.

Iš trijų vertintų kolektyvinių sutarčių, darbuotojų *kvalifikacijos kėlimas* geriau reglamentuotas Lietuvos policijos šakos kolektyvinėje sutartyje, kurioje numatytas darbuotojų apmokėjimas už mokymosi atostogas. Taip pat šioje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta labai svarbi nuostata, t. y. įtraukti į policijos įstaigų vadovų, jų pavaduotojų, padalinių vadovų kvalifikacijos tobulinimo programas su profesine sąjunga suderintas temas apie socialinę partnerystę. Tokia nuostata, darbo autorės nuomone, yra labai aktuali bei ypatingai vertinga, siekiant suteikti darbuotojams žinių apie socialinę partnerystę. Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinėje sutartyje šis klausimas nėra reglamentuojamas,

¹²³ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, žiūrėta 2023 m. balandžio 30 d., <https://www.infolex.lt/ta/368200#X8bf0ed7f9287435c8da3e4fe91f5a8ad>.

o Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas privalomas kvalifikacijos kėlimo fondo dydis per metus, kuris turi sudaryti ne mažesnę kaip 0,05% įstaigoje skiriamo darbo užmokesčio fondo dydžio. Ši nuostata garantuoja darbuotojams minimalią kvalifikacijos kėlimui skirtą lėšų sumą, tačiau kyla klausimas, ar ji yra pakankama. Vertintose kolektyvinėse sutartyse trūksta įtvirtintos konkrečios darbuotojų kvalifikacijos kėlimo programos, kurioje būtų numatyta kokiomis priemonėmis bei būdais suteikiama tokia galimybė.

Reglamentuojant klausimus, susijusius su *darbuotojų darbo sauga ir sveikata*, Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutartys įtvirtina normines nuostatas, pagal kurias darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojams papildomą darbo užmokesčio dalį, esant kenksmingoms ir pavojingoms sąlygoms. Visos trys vertintos kolektyvinės sutartys trumpai atkartoja Lietuvos teisės aktus. Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėse sutartyse dėmesys skiriamas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui, kurio veikla grindžiama darbdavių patvirtintais ir su profesine sąjunga suderintais komiteto nuostatais. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad sutartyse numatytas papildomas darbo užmokestis gali padėti darbuotojams, dirbantiems kenksmingose ar pavojingose sąlygose, atlyginti jų sunkų ir rizikingą darbą. Taip pat svarbu pastebėti, kad sutartyse numatytas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas gali padėti užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbo vietoje. Organizacijos, kurios laikosi tokios praktikos, rodo atsakomybę už savo darbuotojų gerovę ir gerbiamos kaip socialiai atsakingos organizacijos. Tačiau, autorės nuomone, ne visada galima tiesiogiai daryti išvadą, kad konkreti mokėtina suma už darbą rizikingomis ar pavojingomis sąlygomis reiškia gerinamąsias darbo sąlygas. Tai gali rodyti, kad darbdavys yra pasiruošęs mokėti papildomą užmokestį darbuotojams, kurie dirba pavojingomis sąlygomis, tačiau tai dar nereiškia, kad darbo sąlygos yra patikimos arba visiškai saugios. Tokia papildoma mokėtina suma gali būti tik daline priemone siekiant pagerinti darbo sąlygas, tačiau yra svarbu atlikti reguliarias rizikos vertinimo procedūras, kad būtų užtikrintas darbuotojų saugumas ir sveikata. Be to, darbdavio įsipareigojimas mokėti papildomą užmokestį gali būti teoriškai teisingas, tačiau jei jis nevykdo visų kitų saugos ir sveikatos reikalavimų, tai gali rodyti, kad darbdavys yra pasiruošęs mokėti pinigų, o ne pagerinti faktines darbo sąlygas. Tačiau kolektyvinėse sutartyse įtvirtintas konkretus apmokėjimo dydis už darbą pavojingomis ir kenksmingomis sąlygomis suteikia aiškias garantijas darbuotojams ir neabejotinai naudingas.

Visose vertintose kolektyvinėse sutartyse *darbo ir poilsio laikui* reglamentuoti skirti atskiri skyriai. Juose dominuoja informacinės sąlygos ir deklaratyvios nuostatos, reglamentuojančios darbo grafikų (pamainų) derinimo tvarką, atostogų skyrimo bei suteikimo tvarką. Lietuvos geležinkelių įmonių

grupės šakos kolektyvinė sutartis išsiskyrė įvirtintomis norminėmis sąlygomis, reglamentuojančiomis darbuotojų darbo ir poilsio laiką, kurioje aiškiai suformuluotos papildomų atostogų suteikimo nuostatos. Darbo kodekso 127 straipsnio 6 dalyje įtvirtintas draudimas kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija. Tačiau Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinėje sutartyje nurodyta, jog darbdavys sudaro galimybes darbuotojams dalį kasmetinių atostogų pakeisti į piniginę kompensaciją. Darbo autorei būtų įdomu pamatyti, kaip bendrovė, nepažeisdama imperatyvių įstatymo normų, tokią sąlygą įgyvendina. Jeigu į šią situaciją pažvelgti iš kitos pusės, svarstyti, ar darbdavys, suteikdamas galimybę keisti dalį kasmetinių atostogų į piniginę kompensaciją, nepažeidžia imperatyvių įstatymo normų. Darbo kodekso 127 straipsnyje nurodoma, kad darbuotojai turi teisę į kasmetines atostogas ir kad jas pakeisti pinigine kompensacija yra draudžiama. Pabrėžtina, kad, vis dėlto susitarus dėl tokios galimybės kolektyvinėje sutartyje, svarbu, jog ji nebūtų naudojama kaip spaudimas arba prievarta darbuotojams atsisakyti savo teisės į atostogas ir pasirinkti piniginę kompensaciją. Jei tokia praktika yra naudojama arba yra požymiai, kad darbuotojai yra verčiami pasirinkti piniginę kompensaciją, tai būtų vertinama kaip imperatyvių nuostatų pažeidimas. Jei tai yra naudojama kaip spaudimo priemonė arba kaip būdas sumažinti darbdavio išlaidas, tai negali būti vertinama kaip darbo sąlygų gerinimas. Šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat įtvirtintas baigtinis sąrašas atvejų, kai darbuotojai gali dirbti švenčių dienomis arba dirbti viršvalandžius be jų sutikimo. Toks reguliavimas nėra numatytas Darbo kodekse. Šakos kolektyvinėje sutartyje šalys įtvirtino 360 valandų maksimalią viršvalandžių trukmę per metus. Tačiau svarbu pabrėžti, kad skirtina dviguba nei Darbo kodekse numatyta maksimali viršvalandžių trukmė, negali pažeisti darbuotojo minimalaus poilsio laiko.

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis darbo sąlygas darbuotojams gerina įtvirtindama privalomas fiziologinių pertraukų trukmes ir jų periodiškumą bei padidinant sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų kasmetinių atostogų trukmę. Lietuvos policijos šakos kolektyvinę sutartį taip pat galima vertinti teigiamai dėl šalių pastangų gerinti darbuotojų darbo sąlygas nuostatomis, kuriomis yra sudaromos galimybės atostogauti mokinių atostogų metu arba pasinaudoti papildoma poilsio diena pirmąją mokslo metų dieną darbuotojams, neturintiems teisės į Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalies garantijas. Tačiau šios sutarties nuostatos yra deklaratyvios, kadangi realiai pasinaudoti jomis galima tik, jei tai netrikdo įstaigos darbo.

Reglamentuojant *profesinės sąjungos veiklos garantijas*, be deklaratyviai teisės aktus atkartojančių nuostatų, išsiskyrė Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis, kurioje papildoma nauda laikoma sutarties sąlyga dėl šešiasdešimt keturių valandų, suteikiamų profesinių sąjungų valdymo organo nariams jų pareigų vykdymui ir dėl aštuonių valandų, suteikiamų profesinių

sąjungų pirmininkams įmonėse rengiamiems mokymams bei Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis, kuriose numatytos palankesnės sąlygos profesinių sąjungų, jų padalinių ar skyrių vadovams profesinės sąjungos veiklai vykdyti, t. y. nuo 140 iki 200 valandų darbo laiko per metus, paliekant darbo užmokestį. Skirtinas valandų skaičius priklauso nuo to, kiek padalinyje ar skyriuje yra profesinės sąjungos narių. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis papildomų naudų nenumato.

3.3. Teritorinių kolektyvinės sutarties nuostatų analizė

Lietuvoje iš viso užregistruota ir galioja¹²⁴ 5 teritorinės kolektyvinės sutartys, kurios sudarytos viešajame sektoriuje. Žemiau darbo autorė analizuoja 3 atsitiktiniu būdu atrinktas kolektyvines sutartis. Šiame darbe pristatomos ir vertinamos sąlygos, įtvirtintos šiose kolektyvinėse sutartyse: 2022 m. liepos 28 d. Telšių rajono savivaldybės ir Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Telšių rajono susivienijimo teritorinė švietimo šakos kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-439), 2020 m. kovo 4 d. Mažeikių rajono teritorinės savivaldybės lygmens švietimo šakos kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-400) ir 2021 m. balandžio 1 d. Kauno miesto savivaldybės švietimo sektoriaus teritorinė kolektyvinė sutartis (reg. Nr. Nr. PV3-483).

Apibendrinant nagrinėtas teritorines kolektyvines sutartis, darytina išvada, kad visos jos sudarytos savivaldybės, apskrities lygiu, nustato tam tikras darbo, socialinių ir ekonominių tam tikrai teritorijai būdingų problemų sprendimų sąlygas. Svarbu pabrėžti, kad sudarant teritorinę kolektyvinę sutartį, šalims negalima viršyti jų kompetencijų, t. y. sutartyje negalima numatyti nuostatų, kurios galėtų viršyti šalims suteiktus įgaliojimus¹²⁵.

Įvertinus atrinktas teritorines kolektyvines sutartis, darytina išvada, kad sutartyse reglamentuojami klausimai, kurie yra susiję su: 1) sutarties turiniu, 2) informavimu ir konsultavimu, 3) sutarties įgyvendinimu ir kontrole, 3) kolektyvinės sutarties keitimu, pildymu ir nutraukimu, 4) darbuotojų skatinimu. Visose trijose kolektyvinėse sutartyse išskirtas šalių susitarimas dėl darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimą. Teritorinių kolektyvinių sutarčių profesinės sąjungos susitarė dėl

¹²⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „Kolektyvinių sutarčių registras“, žiūrėta 2023 m. vasario 12 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.

¹²⁵ Daiva Petrulytė, „Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos“, iš *Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją*, Aurelija Malukaitė, Tomas Davulis, Daiva Petrulytė, Petras Grėbliauskas, Ramūnas Gutauskas, Kristina Krupavičienė, Boguslavas Gruževskis, Arūnas Pocius (Vilnius: PIF spaustuvė, 2006), 72-86.

teisės keistis nuomonėmis ir diskutuoti svarbiais darbuotojams klausimais, kaip, pavyzdžiui, dėl: darbuotojų darbo užmokesčio fondo dydžio nustatymo, įstaigų biudžeto sudarymo, keitimo ir lėšų perskirstymo bei kitų sprendimų, turinčių esminės įtakos darbuotojų ekonominei, socialinei, teisei padėčiai. Pagal Darbo kodekso 205 straipsnį, teisę į reguliarią informavimą ir konsultavimą turi darbo tarybos, kai jų nėra, darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos. Darbo autorės nuomone, kad dėl šios priežasties teritorinių kolektyvių sutarčių šalys, o būtent, profesinė sąjunga išsiderėjo sąlygas dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose tam, kad galėtų geriau užtikrinti darbuotojų teises, dalyvaujant įstaigos valdyme bei sprendžiant aktualius darbo santykių klausimus.

Darbo autorė nori atkreipti dėmesį į tai, kad Darbo kodekso 193 straipsnio 4 dalis nustato rekomendacinio pobūdžio nuostatas, nurodančias, ką teritorinėje kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti, tačiau darbuotojų saugos ir sveikatos, perkvalifikavimo bei darbo užmokesčio nustatymo klausimus nagrinėtos sutartys visiškai ignoravo. Tik viena iš trijų tirtų sutarčių numato galimybę didinti darbuotojų darbo užmokestį, jeigu įstaiga praėjusiais metais sutaupė darbo užmokesčiui skirtas pinigines lėšas.

Nagrinėjamose kolektyvinėse sutartyse aptartos tik profesinės sąjungos nariams skirtos papildomos garantijos, t. y. suteikiamos papildomos kasmetinės atostogų dienos. Telšių rajono teritorinėje sutartyje numatytos dvi papildomos dienos, kurios nėra perkeliamos darbuotojui jomis nepasinaudojus einamaisiais metais. Šiek tiek geresnes sąlygas konkrečiu klausimu reguliuoja Kauno miesto savivaldybės teritorinė kolektyvinė sutartis. Joje įtvirtinta, kad profesinės sąjungos nariams suteikiamos trys papildomos kasmetinių atostogų dienos, be kita ko, jos yra perkeliamos kitiems metams, jeigu darbuotojas einamaisiais metais šiomis garantijomis pasinaudoti nespėjo bei darbuotojo atleidimo atveju, jos yra kompensuojamos tokia pat tvarka, kokia yra numatyta kompensacijai už nepanaudotas kasmetines atostogas. Mažeikių rajono savivaldybės teritorinė sutartis tokios papildomos garantijos nenumato.

Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalis numato darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims pareigoms atlikti ne mažiau kaip šešiasdešimt darbo valandų per metus, tokie darbuotojai yra atleidžiami nuo darbo ir už laiką jiems paliekamas VDU. Savo derybine galia pasižymėjo Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Telšių rajono susivienijimas, kurie su Telšių rajono savivaldybe susitarė dėl atleidimo nuo darbo 70 valandų, su galimybe laiką pailginti.

Įvertinus nagrinėtas teritorines kolektyvines sutartis, reikia pripažinti, kad jose didesnis dėmesys skirtas informacinių, organizacinių bei procedūrinių nuostatų aptarimui, tačiau pastebimos kelios konkrečios normatyvinės nuostatos. Visos išanalizuotos kolektyvinės sutartys parengtos naudojant

panašią sutarties formą. Darbo autorės nuomone, šių kolektyvinių sutarčių turinys labai formalus bei neatspindi tikrųjų sutarčių šalių poreikių. Nepaisant to, kad Lietuvos Respublikos įstatymai darbo santykių reguliavimą nukreipia į kolektyvines sutartis, tačiau tirtos teritorinės sutartys jų, autorės nuomone, nereguliuoja. Todėl natūraliai kyla klausimas, ar verta tokio turinio teritorines sutartis apskritai sudaryti? Kartu verta atskleisti tokio turinio sutarčių sudarymo problemą.

3.4. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatų analizė

Lietuvoje iš viso užregistruota ir galioja¹²⁶ 331 darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis. Iš jų 186 sutartys sudarytos viešajame sektoriuje ir 145 darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys sudarytos privačiame sektoriuje. Viešajame sektoriuje švietimo srityje sudarytas didžiausias skaičius kolektyvinių sutarčių – 78, medicinos srityje – 17 sutarčių, kultūros – 18, teisėsaugos – 10 ir 63 kolektyvinės sutartys sudarytos kitose viešojo sektoriaus srityse. Žemiau darbo autorė analizuoja atsitiktiniu būdu atrinktas dvylika darbdavio lygmens privačiame (7 kolektyvinės sutartys) ir viešajame sektoriuose (5 kolektyvinės sutartys) bei skirtingose veiklos srityse Lietuvoje sudarytas ir galiojančias kolektyvines sutartis. Šiame darbe pristatomos ir vertinamos sąlygos, įtvirtintos šiose kolektyvinėse sutartyse: 2018 m. lapkričio 29 d. UAB „Maxima LT“ kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-150.), 2022 m. gegužės 10 d. AB „Ignitis gamyba“ kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-596), 2023 m. kovo 21 d. UAB „Circle K Terminal Lietuva“ kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-704), 2020 m. sausio 10 d. AB „Telia Lietuva“ kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-379), 2019 m. gruodžio 31 d. UAB „Dussmann Service“ kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-392), 2018 m. sausio 10 d. UAB „Palangos vandenys“ kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-76), 2019 m. liepos 9 d. UAB „LTD TEXDAN“ kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-329), 2023 m. kovo 2 d. VšĮ „Investuok Lietuvoje“ kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-702), 2023 m. kovo 27 d. Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešosios bibliotekos kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-705), 2019 m. rugsėjo 23 d. Valstybės įmonės Registrų centro kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-348), 2022 m. sausio 1 d. VšĮ „Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija“ kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-577) bei 2019 m. sausio 24 d. Lietuvos nacionalinio operos ir baleto kolektyvinė sutartis (reg. Nr. PV3-354).

Įvertinus atsitiktiniu būdu atrinktų darbdavio lygmens privačiame ir viešajame sektoriuose sutarčių turinį nustatyta, kad jose reglamentuojami klausimai, susiję su: 1) *darbuotojų darbo ir poilsio laiku* (aptarė visos nagrinėtos kolektyvinės sutartys), 2) *darbuotojų darbo užmokesčiu* (aptarė 11,

¹²⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „Kolektyvinių sutarčių registras“, žiūrėta 2023 m. vasario 12 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka?lang=lt>.

išskyrus sutartį Nr. PV3-704), 3) *darbuotojų sauga ir sveikata* (aptarė sutartyse Nr. PV3-704, PV3-150, PV3-392, PV3-329, PV3-379, PV3-348, PV3-577, PV3-354, PV3-705, PV3-596), 4) *darbuotojų kvalifikacijos kėlimu* (aptarė sutartyse Nr. PV3-596, PV3-577, PV3-348, PV3-702, PV3-76, PV3-379), 5) *darbuotojų socialinė rūpyba* (aptarė sutartyse Nr. PV3-354, PV3-577, PV3-348, PV3-705, PV3-702, PV3-329, PV3-596, PV3-150), 6) *profesinių sąjungų veiklos garantijomis* (aptarė 11, išskyrus sutartį Nr. PV3-348), 7) *individualių darbo sutarčių sudarymu, keitimu ir nutraukimu* (aptarė 11, išskyrus sutartį Nr. PV3-596), 8) *kolektyvinės sutarties vykdymo kontrole* (aptarta sutartyse Nr. PV3-348, PV3-705, PV3-702), 9) *lygių galimybių politikos įgyvendinimu* (sutartis Nr. PV3-354), 10) *darbo drausme* (aptarė sutartyse Nr. PV3-577, PV3-150), 11) *informavimo ir konsultavimo tvarka* (aptarė sutartyse Nr. PV3-76, PV3-392).

Apibendrinant vertintas darbdavio lygiu sudarytas kolektyvines sutartis nustatyta, kad:

1. trys darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys yra neterminuotos (Nr. PV3-704, PV3-76, PV3-329), trys galioja 5 metus (PV3-150, PV3-705, PV3-354), trys – 4 metus (Nr. PV3-392, PV3-702, PV3-348), viena – 3 metus (Nr. PV3-577) ir dvi sutartys galioja 2 metus (Nr. PV3-596, PV3-379);

2. penkių sutarčių nuostatos taikomos visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje (Nr. PV3-704, PV3-354, PV3-379, PV3-702, PV3-577), šešiose sutartyse yra įtvirtinta galimybė taikymą išplėsti visiems darbuotojams (PV3-150, PV3-596, PV3-329, PV3-705, PV3-348, PV3-392) ir vienoje iš jų nuostatų taikymas apima tik profesinių sąjungų narius (PV3-76).

Šie skaičiai atskleidžia darbdavių požiūrį į kolektyvinių sutarčių galiojimo laiką ir taikymo sritį. Galiojimo laiko skirtumai gali rodyti skirtingus darbdavių požiūrius į darbo santykių stabilumą ir ilgalaikius planus. Taip pat svarbu, kad penkių sutarčių nuostatos taikomos visiems darbuotojams nepriklausomai nuo jų narystės, o tai reiškia, kad ne tik profesinės sąjungos nariai, bet ir visi darbuotojai, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje, gali naudotis sutartyje įtvirtintomis sąlygomis. Vertindama kolektyvinių sutarčių taikymą, darbo autorė pastebėjo, kad kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-392 nurodyta, jog ji yra taikoma visiems bendrovės darbuotojams, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinės sąjungos nariai, ar ne. Be kita ko, sutarties 1.7 papunkčiu darbdavys patvirtina, kad jau gavo darbuotojų susirinkimo pritarimą dėl sutarties taikymo visiems bendrovės darbuotojams. Tačiau minėtos sutarties 1.10 papunktyje nurodyta, jog sutartis nuo jos įsigaliojimo yra taikoma bendrovės profesinės sąjungos nariams, o darbuotojams gali būti taikoma tik konferencijai patvirtinus. Todėl šios sutarties nuostatos kelia abejonių dėl jos taikymo bei suponuoja tai, kad ateityje gali kilti neigiamos pasekmės dėl sutarties aiškinimo. Darbo autorės nuomone, tokių dviprasmiškų sutarties nuostatų reikėtų vengti.

Siekiant atskleisti magistro baigiamojo darbo tikslą, toliau autorė identifikuoja darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nustatytų sąlygų skirtumus nuo Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose įtvirtintų darbo sąlygų, kurios daro įtaką jas gerinant. Išskirtas kolektyvinių sutarčių nuostatas, kurios daro įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams, autorė pateikia magistro baigiamo darbo priede Nr. 1 „Kolektyvinių sutarčių nuostatos, gerinančios darbo sąlygas darbuotojams“.

3.4.1. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbuotojų darbo ir poilsio laiko

Išanalizavus darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatas, reglamentuojančias darbuotojų darbo ir poilsio laiką, tenka pripažinti, kad didžioji dalis nuostatų yra įstatymus pakartojančios ar detalizuojančios nuostatos, kurios labiau panašios į darbo ir poilsio laiko organizavimo tvarką. Vertintų sutarčių nuostatuose yra detalizuojama darbo grafikų sudarymo bei keitimo tvarka, apmokamų ir neapmokamų atostogų suteikimo tvarka, pertraukų organizavimas, įmonėje ar įstaigoje taikomas darbo laiko režimas, kurie galėtų būti priimti atskiru lokaliu teisiniu reguliavimu.

Be tipinių informacinių sąlygų, pastebėta ne mažai papildomų nuostatų. Dėl kitokių viršvalandžių, nei numatyta Darbo kodekse, susitarta penkiose kolektyvinėse sutartyse (PV3-150, PV3-596, PV3-379, PV3-392, PV3-76). Dažniausiai įtvirtinama, kad viršvalandžiai neturėtų viršyti 220 – 260 valandų per metus. Dvi kolektyvinės sutartys įtvirtino 360 valandų maksimalią viršvalandžių trukmę per metus. Tačiau, kaip jau minėta, svarbu pabrėžti, kad skirtina dviguba nei Darbo kodekse numatyta maksimali viršvalandžių trukmė, negali pažeisti darbuotojo minimalaus poilsio laiko.

Pagirtina tai, kad daugumoje vertintų kolektyvinių sutarčių dėmesys teikiamas darbuotojų šeimyniniams įsipareigojimams užtikrinti. Dažniausiai pasitaikančiomis norminėmis sąlygomis laikytinos papildomų apmokamų poilsio dienų suteikimas darbuotojams santuokai sudaryti bei mirus darbuotojo artimam šeimos nariui (Nr. PV3-150, PV3-596, PV3-379, PV3-76, PV3-348, PV3-705, PV3-577, PV3-354). Šios sąlygos yra labai vertingos, kadangi padeda darbuotojams pasirūpinti savo šeimos geroje, taip pat suteikia galimybę atsikratyti streso bei emocinės įtampos sunkiuose gyvenimo momentuose. Vis dėlto, reikėtų pažymėti, kad tokios sąlygos turėtų būti laikomos minimaliomis, o ne išskirtinėmis. Šiuolaikinėje visuomenėje vis didesnę jos dalį sudaro nesusituokusios poros, todėl kolektyvinėse sutartyse, autorės nuomone, taip pat turėtų būti numatytos sąlygos, įtraukiančios šias situacijas. Be to, tokiomis priemonėmis galėtų būti siekiama užtikrinti lygybę tarp visų darbuotojų, nepriklausomai nuo jų šeimyninio statuso ar padėties. Kolektyvinė sutartis gali būti išnaudojama reguliuoti naujųjų kartų aktualius klausimus, kai įstatyminis reguliavimas nespėja kartu su laikmečiu, o ir politinės valios dažnu atveju pritrūksta tam tikrais atvejais. Kolektyvinė sutartis gali būti geras įrankis

suteikti jiems aktualias garantijas būtent tokia sutartimi, atliepti jų poreikius aktualiau, nei tai daro įstatymas. Kaip, pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-702 suteikiamos septynios papildomos apmokamos poilsio dienos per metus, nenurodant tam svarbių priežasčių, arba 1 darbo diena dėl šeimyninių aplinkybių (Nr. PV3-705), arba teisė neatvykti į darbą nuo 1 iki 3 darbo dienų per metus dėl ligos, nepateikiant nedarbingumo pažymėjimo bei paliekant darbuotojo VDU (Nr. PV3-348, PV3-379).

Originaliomis ir šiuolaikiškomis darbo sąlygomis, reglamentuojančiomis darbo ir poilsio laiką, išsiskyrė Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro kolektyvinė sutartis, kuri papildomai nustato nuotolinio darbo reguliavimą. Pažymėtinos ir Telia kolektyvinės sutarties nuostatos, kurios įtvirtina darbuotojams galimybę dirbti pagal lankstų darbo grafiką bei nustato konkretų tokio darbo laiko režimą. Darbo autorės nuomone, tai yra vertingos naujovės kolektyvinėse sutartyse, nes jos atspindi šiuolaikines darbo rinkos tendencijas ir leidžia prisitaikyti prie besikeičiančių darbo sąlygų ir darbuotojų poreikių. Kolektyvinė sutartis, kuri numato nuotolinio darbo sąlygas, padeda darbuotojams ir darbdaviams išspręsti kylančias problemas ir užtikrinti, kad nuotolinis darbas būtų atliekamas veiksmingai. Lankstus darbo grafikas taip pat yra vertingas sprendimas, kuris leidžia darbuotojams derinti darbą su savo asmeniniu gyvenimu ir poreikiais. Tai padeda sumažinti stresą ir įtampą, kurie gali kilti dėl sudėtingų darbo grafikų ir trumpų pertraukų tarp darbo dienų.

Kelios kolektyvinių sutarčių nuostatos paliko įspūdį – tai, pavyzdžiui, sutartyje Nr. PV3-įtvirtinta, jog prastova ne dėl darbuotojo kaltės, išskyrus valstybės numatytas ekstremalias situacijas, apmokama darbuotojo VDU. Šalys taip pat susitarė mokėti 50% nuo grafike nurodyto laiko, jeigu darbuotojui yra nuimama pamaina, jį įspėjus vėliau nei prieš dvi dienas, o kitais atvejais – už neišdirbtą laiką pagal darbo grafiką ar nuimtas pamainas, bendrovė nemažina mėnesinio atlyginimo bei priedų. Taip pat minėtos kolektyvinės sutarties nuostata nustebino darbo autorę, kadangi joje numatyta atostogų suteikimo eiliškumo tvarka, pagal kurią pirmumo teisę pageidaujamam atostogų laikui darbdavys suteikia dirbantiems pilną etatą. Autorės nuomone, tokią sutartyje įtvirtintą sąlygą galima būtų pripažinti diskriminacine, kadangi darbuotojai, nepriklausomai nuo jų užimamo etato krūvio, turi vienodas teises. Pabrėžtina, kad Darbo kodekso 128 straipsnio 4 dalis aiškiai reglamentuoja atostogų suteikimo eiliškumo prioriteto taisykles.

3.4.2. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbuotojų darbo užmokesčio

Kaip jau minėta, Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalies pagrindu, darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvine sutartimi ir yra viena iš svarbiausių darbuotojų darbo sąlygų. Tačiau visos vertintos darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys darbo apmokėjimo sistemos klausimus nukreipia į

įmonės ar įstaigos vietinius teisės aktus. Tik kelios vertintos darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys bando atitikti apmokėjimo sistemos komponentus pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalį. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje numatomas priemonių reglamentavimas esant kito darbuotojo pavadavimui (Nr. PV3-596, PV3-76, PV3-577 ir PV3-354), tačiau šių sutarčių įtvirtintos nuostatos laikomos deklaratyviomis, kadangi kolektyvinės sutartys tik įtvirtina šių priemonių galimybę, bet neįpareigoja jas taikyti. Dėl palankesnio nei Darbo kodekse nustatyto apmokėjimo reguliavimo už viršvalandinį darbą susitarta tik dviejose kolektyvinėse sutartyse (Nr. PV3-76, PV3-354). Daugiausiai vertinų kolektyvinių sutarčių įtvirtino didesnę nei įstatyme numatytą apmokėjimą už pirmąsias dvi darbuotojo nedarbingumo dienas (Nr. PV3-596, PV3-704, PV3-379, PV3-702, PV3-348, PV3-705, PV3-577). AB „Ignitis gamyba“ nustatė papildomą priemonę už stažuotojo, praktikanto kuravimą, mentorystę bei naujo darbuotojo apmokymą. Labiausiai išsiskiria AB „Telia Lietuva“ kolektyvinė sutartis, kuri nukreipia į bendrovės darbo apmokėjimo sistemą, nustatytą kolektyvinės sutarties 1 priede. Deja, šis priedas nėra pateiktas, todėl darbo autorė jo nevertins.

3.4.3. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbuotojų saugos ir sveikatos.

UAB „Maxima LT“, AB „Ignitis gamyba“, Circle K Terminal Lietuva, UAB „LTP Texdan“ kolektyvinių sutarčių punktai, reglamentuojantys darbuotojų saugą ir sveikatą, atkartoja Darbo kodekso nuostatas, taip pat reguliavimą nukreipia ir į kitus teisės aktus arba į organizacijos vidinius dokumentus. Dauguma šių kolektyvinių sutarčių detaliau reglamentuoja tik darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto sudarymą, atsakomybę bei komiteto santykius su darbdaviu. UAB „Palangos vandenys“ kolektyvinė sutartis darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus visiškai ignoravo.

Darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimas laikomas prioritetu, lyginant su darbu ir gamybos rezultatais įmonėje **Telia Lietuva**. Nepaisant to, kad dauguma skyriaus nuostatų atkartoja Darbo kodekso ir kitus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, papildoma, darbuotojų darbo sąlygas gerinančia nuostata laikytina visą parą galiojantis draudimas nuo nelaimingų atsitikimų. Taip pat sutartyje susitarta dėl darbuotojų skiepavimo darbdavio lėšomis. Pabrėžtina, kad darbdavys siekia užtikrinti saugesnes bei sveikesnes sąlygas dirbantiems neįgaliesiems. Svarbu ir tai, kad profesinės sąjungos gali teikti pasiūlymus dėl darbo sąlygų gerinimo, kas neabejotinai įtvirtina konstruktyvų šalių komunikavimą.

Įvertinus viešojo sektoriaus kolektyvines sutartis nustatyta, kad VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ kolektyvinė sutartyje šalys susitarė dėl darbuotojų ir jų vaikų nemokamo skiepavimo nuo gripo ir erkinio encefalito, kas tikrai turėtų motyvuoti darbuotoją. **Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešosios**

bibliotekos kolektyvinėje sutartyje darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimas nukreiptas į konkrečius Lietuvos teisės aktus, reglamentuojančius šį klausimą. **LRT** kolektyvinės sutarties nuostatos atkartoja Darbo kodekso ir kitas įstatymų įtvirtintas nuostatas, detaliau reglamentuoja tik darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto sudarymą, atsakomybę bei veiklą. **Lietuvos nacionalinio operos ir baletu teatro** kolektyvinės sutarties nuostatos yra Darbo kodekso ir kitų teisės aktų pakartotinis įtvirtinimas įsipareigojimų, kurie ir taip yra privalomi darbdaviui šios srities reglamentuojančiais teisės aktais. Išskirtinas tik šalių susitarimas, jog teatre būtų teikiamos otorinolaringologo, traumatologo, kineziterapeuto, fizinės medicinos ir reabilitacijos paslaugos. Spektaklio metu darbdavys užtikrina medicinos darbuotojo buvimą, galinčio suteikti kvalifikuotą medicinos pagalbą. Pagirtina tai, kad įstaiga įtvirtina galimybę profesinei sąjungai ir bet kuriam darbuotojui bet kada pateikti darbdaviui pasiūlymus dėl saugos darbe ir aplinkos gerinimo. Įdomi pasirodė šios sutarties nuostata, kurioje nustatyta konkreti žemiausia ir aukščiausia priimtina patalpų temperatūra.

Iš visų dvylikos vertintų kolektyvinių sutarčių, be Telia Lietuva, savo turiniu išskyrė viešojo sektoriaus **Registru centro** kolektyvinės sutarties turinys. Šia sutartimi darbdavys įsipareigoja: 1) profesinei sąjungai skirti iki 1500 eurų per finansinius metus; 2) esant galimybėms, darbdavio lėšomis atlikti gripo profilaktinius skiepėjimus visiems darbuotojams; 3) sudaryti sąlygas darbuotojams atvykti į darbą dviračiais, t. y. užtikrinti saugų ir nemokamą dviračių laikymą tuose padaliniuose, kuriuose yra techninės galimybės, nereikalaujančios neproporcingai didelių išlaidų; 4) esant galimybei, darbdavys remti darbuotojų dalyvavimą masiniuose sporto ir sveikatingumo renginiuose; 5) informuoti, konsultuoti, diskutuoti su darbuotojais visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais; 6) kiekvienam darbuotojui, išdirbusiam įmonėje ne mažiau nei vienerius metus, tenkinti prašymą gauti iki 120 eurų vertės išmoką, skirtą asmeninei sveikatingumo prevencijai.

3.4.4. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbuotojų kvalifikacijos kėlimo

UAB „Maxima LT“ ir **UAB „Palangos vandenys“** kolektyvinės sutartys didelio dėmesio darbuotojų kvalifikacijai neskiria. Jose tik nurodoma, kad darbuotojas šiose bendrovėse kelti kvalifikaciją gali, tačiau Maxima darbuotojams tokia galimybė priklauso išimtinai nuo darbdavio valios bei su darbuotoju sudarant atskirą sutartį, o Palangos vandenys darbuotojai patys rūpinasi kvalifikacijos kėlimu ir apmokamos tik tų mokymų išlaidos, į kuriuos siuntė pats darbdavys. **UAB „Circle K Terminal Lietuva“**, **UAB „Dussmann Service“** ir **UAB „LTP Texdan“** kolektyvinės sutartys kvalifikacijos kėlimo klausimus visiškai ignoravo.

AB „Ignitis gamyba“ savo kolektyvinėje sutartyje nusimatė lėšų ir sąlygas darbuotojų mokymui bei kvalifikacijos kėlimui. Pagirtina, kad bendrovė teikia tam svarbą ir sudaro sąlygas darbuotojams kelti savo esamą kvalifikaciją arba persikvalifikuoti. Darbo kodekso 135 straipsnis įtvirtina teisę darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, iki dešimt darbo dienų per vienus darbo metus pasinaudoti apmokomomis mokymosi atostogomis, paliekant pusę darbuotojo VDU. Pagal kolektyvinės sutarties 9.5 papunktį darbuotojams suteikiamos apmokamos mokymosi atostogos iki keturiolikos kalendorių dienų per metus, tačiau nėra atsižvelgiama į darbuotojų darbo stažą konkrečioje įmonėje. Vadinas, kiekvienas dirbantis ir besimokantis darbuotojas, kurio pasirinkta specialybė yra susisijusi su bendrovės veikla, gali pasinaudoti šiomis atostogomis. Šalys taip pat susitarė dėl galimybės finansuoti darbuotojo pasirinktos studijų krypties bakalauro, magistro kvalifikacinio laipsnio arba profesinės kvalifikacijos pagal formaliojo mokymo programas mokymosi išlaidas, jei jo specialybė yra susijusi su bendrovės veikla. Pabrėžtina tai, kad Darbo kodekso 37 straipsnio 4 dalis numato galimybę darbuotojui su darbdaviu sudaryti papildomą susitarimą ir per trejus metus po studijų laikotarpio pabaigos, darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių nutraukęs darbuotojas, turi atlyginti darbdaviui jo patirtas išlaidas. Ši kolektyvinė sutartis numato tik dvylikos mėnesių atidirbimo laikotarpį. Nors minėta kolektyvinės sutarties nuostata yra deklaratyvi ir jos vykdymas priklauso nuo bendrovės ugdymui skirtino biudžeto, tačiau ji laikoma palankia darbuotojui, norinčiam kelti savo kvalifikaciją.

Akivaizdu, kad AB „Ignitis gamyba“ svarbu turėti bei išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, todėl šiam tikslui pasiekti skiriamas ypatingas dėmesys.

AB „Telia Lietuva“ kolektyvinės sutarties VII skyrius įtvirtina darbuotojų ugdymą. Kaip ir AB „Ignitis gamyba“, taip ir AB „Telia Lietuva“ kolektyvinė sutartis akcentuoja darbuotojų kvalifikacijos kėlimo svarbą. Iš sutarties turinio daroma išvada, kad bendrovėje yra sudarytas vidaus dokumentas, reglamentuojantis darbuotojų studijų rėmimą. Nurodyta, kad kiekvienas darbuotojas, bent kartą į metus, gali išreikšti norą, o darbdavys suteikti galimybę dalyvauti mokymuose. Vertintoje sutartyje nustatyta gerinanti darbuotojo darbo sąlygas norma, pagal kurią darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo darbo stažą, apmoka darbuotojui mokymosi atostogas, kai formaliojo švietimo ar neformaliojo suaugusiųjų švietimo programa yra susijusi su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, paliekant jo VDU. Šioje kolektyvinėje sutartyje aiškiai pateiktas darbuotojo įsipareigojimas atlyginti darbdavio išlaidas, susijusias su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, įgijimu.

Labai svarbia ir įdomia nuostata darbo autorė laiko sutarties 7.8 papunktį, kuris parodo, kad Telia Lietuva yra socialiai atsakingas darbdavys, kuriam rūpi jo darbuotojų ateitis. Šiame punkte įtvirtinta

sąlyga, kad esant ne mažesnei nei penkių darbuotojų grupės atleidimui, jiems yra užsakoma bei apmokama išdarbinimo paslauga. Tai paslauga, kurios metu atleidžiamiesiems darbuotojams specialistai padeda rasti tinkamą darbą, atitinkantį jų kvalifikaciją, poreikius ir lūkesčius. Išdarbinimo paslaugų teikėjai gali teikti įvairias paslaugas, tokias kaip: darbo paieškos patarimai ir pagalba rengiant gyvenimo aprašymą ir motyvacinį laišką; karjeros planavimo konsultacijos ir mokymai, skirti padėti darbo ieškantiems asmenims tobulinti savo profesines kompetencijas ir galimybes; darbo pasiūlymų siuntimas, kurie atitinka darbo ieškančiojo poreikius ir kvalifikaciją. Išdarbinimo paslaugos yra svarbios siekiant padėti darbo ieškantiems asmenims įsidarbinti, pagerinti jų gyvenimo kokybę ir sumažinti socialinę atskirtį. Vadinasi, kad darbdavys pagalvoja apie tokius darbuotojus bei pasirūpina, kad atsisveikinimas su jais būtų kuo gražesnis ir kultūringesnis.

Viešojo sektoriaus **VšĮ „Investuok Lietuvoje“** kolektyvinė sutartis kvalifikacijos kėlimo klausimą nukreipia į numatytą atskirą Darbuotojų kvalifikacijos kėlimo tvarką, kuri turi būti suderinta su profesine sąjunga. **Registrų centro** kvalifikacijos kėlimo klausimas apibūdintas tik dviem sakiniais, kuriais yra įvirtinama atlygio dalis, kai darbuotojus į mokymus siunčia įmonė. LRT kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nuostata nukreipia į Darbo kodekso 45 straipsnį. Kita nuostata darbdavys įsipareigoja kiekvienais metais skirti lėšų darbuotojų kvalifikacijai kelti, tačiau skirtinos lėšos priklausys nuo bendro LRT biudžeto. **Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešosios bibliotekos** kolektyvinė sutartis kvalifikacijos kėlimo klausimus visiškai ignoravo. **Lietuvos operos ir baleto teatro** kolektyvinė sutartis nustato, kad teatro darbuotojai ne mažiau kaip kartą per kalendorinius metus turi teisę kelti kvalifikaciją, tačiau pirmenybė teikiama darbuotojams, kurių veikla per paskutinius du metus įvertinta gerai ir labai gerai, bei darbuotojams, kurie pirmaisiais metais šia teise nesinaudojo. Atsižvelgiant į tai, kad sutartyje nurodyta, jog darbuotojui, darbdavio iniciatyva siunčiamam kelti kvalifikaciją, paliekamas VDU, vadinasi kvalifikacijos kėlimo įgyvendinimas priklauso tik nuo darbdavio valios.

3.4.5. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl socialinės rūpybos

Vertintose kolektyvinėse sutartyse ne mažai dėmesio skiriama socialinei rūpybai. Sutartyse įtvirtintos konkrečios norminės sąlygos, suteikiančios papildomas socialines garantijas darbuotojams. Tai rodo, kad darbdaviai neapsiriboja minimaliomis socialinėmis garantijomis, bet siekia užtikrinti aukštesnį darbuotojų gyvenimo lygį ir jų socialinę apsaugą. Savo dosnumu išsiskyrė Maxima LT, AB „Ignitis gamyba“, „LTD Texdan“, viešosios įstaigos Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos, Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro, VšĮ „Investuok Lietuvoje“ bei Valstybės įmonės Registrų centro kolektyvinės sutartys. Minėtų įmonių ir įstaigų kolektyvinių sutarčių nuostatos rodo, kad darbdaviai

supranta svarbą užtikrinti teisingas ir saugias darbo sąlygas, gerą darbuotojų socialinę padėtį ir jų gyvenimo kokybę, o ne tik siekti pelno ar kitų įstaigos veiklai svarbių tikslų. Tai yra svarbus žingsnis siekiant tvarios ir socialiai atsakingos veiklos praktikos. UAB „Circle K Terminal Lietuva“, UAB „Dussmann service“, UAB „Palangos vandenys“, Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešosios bibliotekos darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys socialinės rūpybos klausimų neaptarė. AB „Telia Lietuva“ savo kolektyvinėje sutartyje nepateikia informacijos apie papildomai suteikiamas naudas darbuotojams, tačiau nukreipia į įkurtą Socialinių reikmių fondą, kuris, kaip teigia Telia, skirtas Telia kultūrai plėtoti bei darbuotojų socialinėms reikmėms tenkinti.

3.4.6. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl profesinės sąjungos veiklos garantijų

Visų vertintų kolektyvinių sutarčių nuostatos, kurios reglamentuoja profesinės sąjungos veiklos garantijas, atkartojamos perrašant teisės aktus bei juos detalizuojant. Jose įtvirtinami šalių įsipareigojimai, teisės bei profesinių sąjungų garantijos dėl jų veiklos. Savo papildomomis sąlygomis išsiskyrė kelios darbdavio lygmens sudarytos kolektyvinės sutartys. **Ignitis gamyba** profesinės sąjungos nariai dalyvauja pasitarimuose nagrinėjant įmonės ketvirčio veiklos rezultatus, susijusius su darbo užimtumu, darbuotojų perkvalifikavimu, darbo apmokėjimu bei socialiniais klausimais. Taip pat profesinės sąjungos atstovai dalyvauja tiriant nelaimingus atsitikimus. Šalys susitarė, kad darbdavys skiria lėšų sutarties vykdymui bei remia profesinių sąjungų iniciatyvas organizuojant darbuotojų švietimą, sportines, socialines ir kitas veiklas. **UAB „Palangos vandenys“** profesinės sąjungos valdančiajam organui suteikia teisę darbo metu šaukti susirinkimus 4 kartus per metus. Profesinės sąjungos pirmininkui nustatyta 72 valandų trukmė per metus profesinės sąjungos veiklai, paliekant jo VDU. **UAB „LTP Texdan“** šalys susitarė, kad kartą per metus profesinei sąjungai mokamas 2000 eurų kolektyvinės sutarties administravimo mokestis. **VŠĮ „Investuok Lietuvoje“** profesinės sąjungos darbui skirta 10 valandų per mėnesį. Profesinei sąjungai suteikta teisė sušaukti 4 visuotinius narių susirinkimus per metus. **Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešoji biblioteka** susitarė dėl mažiau palankesnių sąlygų. Bibliotekos profesinei sąjungai suteikiama teisė šaukti tik du visuotinius profesinės sąjungos narių susirinkimus per metus. Nors Darbo kodeksas suteikia galimybę darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims mokymui, švietimui skirti ne mažiau kaip penkias darbo dienas per metus, bibliotekos kolektyvine sutartimi šalys susitarė tik dėl 3 darbo dienų. **LRT** šalys, be įstatymų jau ir taip numatytų skirtinų nemokamų patalpų ir darbo priemonių funkcijoms atlikti, susitarė dėl pastovaus ir motyvuojančio profesinės sąjungos finansavimo. Darbdavys įsipareigojo kiekvieną kalendorinių metų

ketvirtį skirti po 3750 eurų profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Taip pat LRT profesinei sąjungai suteikta teisė keturis kartus per metus šaukti visuotinius profesinės sąjungos narių susirinkimus darbo metu. Susitarta, kad profesinės sąjungos veiklai atlikti skiriamas 8 valandų per mėnesį laiko limitas, už kurias profesinės sąjungos renkamo organo nariui (iki 20 narių) paliekamas jo VDU. Be kita ko, nepanaudotas skirtas laikas perkeliamas ateinančiam laikotarpiui, bet ne ilgiau nei vienam ketvirčiui. Darbo autorės nuomone, iš visų dvylikos vertintų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių, LRT kolektyvinės sutarties nuostatos, reglamentuojančios profesinės sąjungos garantijas, labiausiai išsiskyrė palankiausiomis jai suteiktomis sąlygomis. Paskutinėje vertintoje **Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro** kolektyvinėje sutartyje papildoma gerinančia profesinės sąjungos išrinktiems atstovams nuostata laikoma ta, kad jiems skiriamas 10 valandų per mėnesį apmokamas laikas dalyvauti profesinės sąjungos veikloje, paliekant atstovams jų darbo užmokestį. Įdomu tai, kad šalys susitarė darbuotojams, priklausantiems vienerius metus profesinei sąjungai, pridėti vieną papildomą dieną kasmetinių atostogų. Teatro profesinė sąjunga turi galimybę rengti du visuotinius susirinkimus per metus bei 3 darbo dienas per metus skirti švietimui ir mokymuisi.

IŠVADOS

Atlikus magistro baigiamojo darbo tyrimą darytina išvada, kad darbe iškeltas *ginamasis teiginys*, kad „kolektyvinė sutartis, kaip įrankis, nėra tinkamai išnaudojama: daugumoje Lietuvoje sudarytų ir registruotų kolektyvinių sutarčių teigiama, kad jomis siekiama daryti įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams, tačiau faktiškai jomis yra atkartojamas, t. y. susistemintai perrašomas Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme bei kt. numatytas reguliavimas, jo nekeičiant“ *pasitvirtino*, kadangi vertintų kolektyvinių sutarčių turinys yra nepakankamas – kai kurios kolektyvinės sutartys pernelyg bendros, jomis yra atkartojamas įstatymuose numatytas reguliavimas, dominuoja informacinės sąlygos ir deklaratyvios nuostatos, ką patvirtina žemiau pateiktos išvados.

1. Įgyvendinus pirmą uždavinį, prieita prie šių išvadų:

1.1. Kolektyvinė sutartis – tai rašytinis norminio pobūdžio susitarimas tarp darbdavio (darbdavių organizacijų) ir darbuotojų atstovų (jų organizacijų), siekiant suderinti darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, kvalifikacijos kėlimo, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ir poilsio laiko bei kitas svarbiausias socialines ir ekonomines sąlygas.

1.2. Kolektyvinė sutartis vertinama, kaip svarbus socialinių partnerių rašytinis dokumentas, kuris reguliuoja darbo santykius nacionaliniu, teritoriniu, šakos ir darbdavio ar darbovietės lygiu, suteikia teises ir numato pareigas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek jų atstovams. Kolektyvinėmis sutartimis tarsi išlyginama nevienoda darbdavių ir darbuotojų ekonominė ir teisinė padėtis dėl didesnių ekonominių darbdavio galimybių.

1.3. Darbo kodeksas yra svarbiausias teisės aktas Lietuvoje, nustatantis minimalius kolektyvinių sutarčių reikalavimus. Kolektyvinių sutarčių turinys priklauso nuo jų lygmens, tačiau jos bet kuriuo atveju nustato darbo bei svarbiausias socialines ir ekonomines sąlygas. Darbo kodekse įtvirtintos teisės normos, nukreipiančios į kolektyvinių sutarčių reguliavimą, skatina kolektyvines derybas ir leidžia susitarti kolektyvinėse sutartyse dėl kitokio, nei įstatyme įtvirtinto, teisinio reguliavimo, išskyrus imperatyvias normas, galinčias bloginti darbuotojų darbo sąlygas. Kolektyvinės sutarties šalys, siekdamos derinti tarpusavio interesus, nustato joms aktualų kolektyvinės sutarties turinį.

1.4. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys taikomos platesniam subjektų ratui ir daro svaresnę įtaką kolektyvinei ir darbo teisei. Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės ir šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinių sutarčių normomis leidžiama nukrypti nuo Darbo kodekse nustatytų minimaliųjų imperatyvių nuostatų, jei tokiomis nuostatomis pasiekama darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra, o

darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nukrypimas nuo imperatyviųjų darbo sąlygų reikalavimų nėra leidžiamas, kas riboja kolektyvinės sutarties šalių derybų erdvę.

1.5. Kolektyvinė sutartis sudaroma tarp profesinės sąjungos ir darbdavio ir taikoma profesinės sąjungos nariams. Kolektyvinės sutarties išplėtimo teisę turi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras bei visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija). Darbo kodeksui numatant galimybę kolektyvinių sutarčių nuostatas išplėsti, nėra numatytas griežtas apribojimas kolektyvinės sutarties nuostatas taikyti išimtinai profesinės sąjungos nariams.

2. Įgyvendinus antrą uždavinį, daroma išvada, kad įstatyminio reguliavimo analizė atskleidė, kad teisės normos leidžia darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, siekiant suderinti šalių interesus ir tai gali turėti didelę įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams. Vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių šią įtaką, yra sutartyse įtvirtintų norminių sąlygų kiekis ir kokybė.

3. Įgyvendinus trečią uždavinį, prieita prie šių išvadų:

3.1. 2023 m. vasario 25 d. Lietuvoje sudarytų atsitiktiniu būdu atrinktų įvairiais lygiais, privačiame ir viešajame sektoriuose bei veiklos srityse kolektyvinių sutarčių turinio tyrimas atskleidė, kad: 1) šešių kolektyvinių sutarčių nuostatos taikomos visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje, šešiose sutartyse įtvirtinta galimybė taikymą išplėsti visiems darbuotojams ir septyniose iš jų nuostatų taikymas apima tik profesinių sąjungų narius; 2) darbo apmokėjimo sistema nustatoma visose vertintose kolektyvinėse sutartyse, tačiau vis dar nėra tinkamai reguliuojama, kad atitiktų visus jos reikalavimus pagal Darbo kodeksą – iš vertintų dvylikos kolektyvinių sutarčių, darbo apmokėjimo sistemos klausimus atitinka Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis, likusios vertintos kolektyvinės sutartys darbo apmokėjimo sistemos klausimus nukreipia į įmonės ar įstaigos vietinius teisės aktus; 3) apmokėjimas už mokymosi atostogas ne pagal Darbo kodeksą nustatytas tik keturiuose kolektyvinėse sutartyse; 4) lankstus ir individualus darbo laiko režimas nustatytas tik dvejose kolektyvinėse sutartyse – vadinasi vis dar trūksta originalių ir šiuolaikiškų kokybiškų kolektyvinių sutarčių nuostatų; 5) dėl socialinės partnerystės rėmimo priemonių kolektyvinėse sutartyse – daugumoje vertintų kolektyvinių sutarčių nustatomas tas pats valandų skaičius per metus profesinių sąjungų valdymo organų nariams jų pareigoms atlikti kaip ir Darbo kodekse, t. y. 60 val. per metus. Dėl 64 valandų susitarta 1 kolektyvinėje sutartyje; dėl 72 valandų susitarta 1 kolektyvinėje sutartyje; nuo 140 ir 200 valandų susitarta 1 kolektyvinėje sutartyje. Yra atvejų, kai buvo susitarta dėl mažiau darbo dienų profesinių sąjungų valdymo organų nariams, skirtoms jų švietimui – iki 3 darbo dienų (darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse). Tai parodo, kad retai yra susitariama dėl geresnių garantijų nei numatyta Darbo kodekse.

3.2. Lietuvoje galioja viena Nacionalinė kolektyvinė sutartis, kuri sudaryta viešajame sektoriuje. Išanalizavus jos turinį nustatyta, kad: 1) nacionalinė kolektyvinė sutartis reglamentuoja klausimus, susijusius su pareiginės algos bazinio dydžio nustatymu, papildomomis garantijomis profesinių sąjungų nariams, šalių išipareigojimais ir socialinių partnerių bendradarbiavimo skatinimu bei su kolektyvinės sutarties sudarymu, jos vykdymu ir kontrole; 2) nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos tik kelios papildomos garantijos, t. y. teisė į dvi papildomas apmokamas atostogas, papildomas apmokamas dienas sveikatai gerinti bei apmokamas mokymosi atostogas, suteikiamas tik profesinės sąjungos nariams, kurie nariais tapo iki minėtos sutarties pasirašymo dienos; 3) klausimai, susiję su darbuotojų sauga ir sveikata, reguliuojami informacinėmis sąlygomis bei deklaratyviomis nuostatomis.

3.3. Šakos kolektyvinių sutarčių turinys atskleidė, kad: 1) šios sutartys reglamentuoja pagrindinius darbo teisės institutus, t. y. darbo sutarčių sudarymas, keitimas ir nutraukimas; darbuotojų darbo ir poilsio laikas, darbuotojų kvalifikacijos kėlimas, darbuotojų sauga ir sveikata, socialinės partnerystės skatinimas, profesinės sąjungos veiklos garantijos, informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo procedūros ir kt.; 2) šakinėse kolektyvinėse sutartyse yra daug informacinių sąlygų ir deklaratyvių nuostatų; 3) norminių sąlygų konkretumu ir gausa, reglamentuojančių darbo apmokėjimo sistemą išsiskyrė Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis; 4) šakos kolektyvinėse sutartyse pastebėtos sąlygos, kurios vertinamos, kaip Darbo kodekso imperatyvių nuostatų pažeidimas; 5) normatyvines kolektyvinių sutarčių nuostatas daugiausiai įtvirtina klausimai, reguliuojantys darbo ir poilsio laiką, darbo užmokestį bei darbuotojų saugą ir sveikatą.

3.4. Mažiausiai įtakos gerinant darbuotojų darbo sąlygas turi teritorinių lygių sudarytos kolektyvinės sąlygos. Atlikus teritorinių kolektyvinių sutarčių turinio analizę, galima daryti išvadą, kad: 1) sutarčių turinys labai formalus ir neatspindi tikrųjų sutarčių šalių poreikių; 2) jose didesnis dėmesys skirtas informacinių, organizacinių bei procedūrinių nuostatų aptarimui; 3) pasigendama konkrečių materialinių nuostatų; 4) jose įtvirtintos papildomos garantijos, t. y. suteikiamos papildomos kasmetinės atostogų dienos tik dvejojose iš trijų vertintų kolektyvinių sutarčių ir tik profesinės sąjungos nariams; 5) nepasisakyta dėl darbuotojų kvalifikacijos kėlimo galimybių, nėra nuostatų, reglamentujančių darbuotojų darbo apmokėjimą, pavyzdžiui, padidėjus jų darbo krūviui pavaduojant arba atliekant papildomas funkcijas, neaptarti klausimai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos.

3.5. Darbdavio kolektyvinių sutarčių turinio analizė parodė, kad juose aptariamais pagrindiniais darbo teisės institutais, t. y. jose reglamentuojami klausimai, susiję su darbuotojų darbo ir poilsio laiku, darbuotojų darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, darbuotojų kvalifikacijos kėlimu, darbuotojų socialine rūpyba ir kt. Tyrimas atskleidė, kad: 1) darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse gausu informacinių

kolektyvinės sutarties normų bei deklaratyvių sąlygų, kuriose atspindi Darbo kodekso bei kitų darbo teisės aktų kartojimo tendencija; 2) daugiausiai norminių sąlygų darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse įtvirtina klausimai, reguliuojantys darbo ir poilsio laiką bei socialinę rūpybą, kurias panašiai reglamentuoja tiek privatus sektorius, tiek viešasis sektorius; 3) pastebėtos dviprasmiškos ir neaiškios nuostatos, kurios prieštarauja viena kitai, netikslios ir dėlto sukelia abejonių dėl sutarties aiškinimo; 4) darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse daug nuostatų, kurios savo turiniu gali būti priskirtinos prie lokalinio teisinio reguliavimo.

REKOMENDACIJOS

Atsižvelgiant į magistro baigiamajame darbe atliktą Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių turinio analizę bei išskirtus probleminius aspektus, socialiniams partneriams teikiami siūlymai:

1. Kolektyvinės sutarties tikslas yra numatyti aukštesnius standartus, o ne perrašyti Darbo kodeksą ar kitus teisės aktus. Siūloma kolektyvinėse sutartyse atsisakyti perteklinių informacinių sąlygų, kolektyvinių sutarčių turinys gali būti trumpesnis, tačiau turi būti aiškus, tikslus ir visoms šalims suprantamas. Tai padėtų ne tik parengti kokybišką kolektyvinę sutartį, bet ir leistų išvengti netikslumų, nesusipratimų ar neaiškumų sutarties aiškinimo ir taikymo procese, efektyviau gerintų darbo santykių kokybę bei kolektyvines sutartis darytų veiksmingesnėmis.

2. Nors kolektyvinė sutartis gali atnešti naudą ne tik darbuotojui, gerindama jam darbo sąlygas, bet ir darbdaviui, stiprindama jo socialinę atsakomybę, tačiau taip pat gali kilti ir kai kurių problemų aiškinant ir taikant šias sutartis. Kolektyvinių sutarčių analizė atskleidė, kad jose pastebėta dviprasmiškų nuostatų, diskriminacinio pobūdžio sąlygų, taip pat sąlygų, kurios, teigtina, blogina darbuotojų padėtį. Dviprasmiškos nuostatos gali sukelti painiavą ir nesusipratimus tarp darbdavio ir darbuotojų, o diskriminacinio pobūdžio sąlygos gali pažeisti darbuotojų teises ir jų lygybę. Be to, jei kolektyvinė sutartis numato sąlygas, kurios blogina darbuotojų padėtį, tai gali sumažinti darbuotojų pasitikėjimą kolektyvine sutartimi. Todėl svarbu, kad kolektyvinės sutartys būtų aiškos, tiksliai suformuluotos ir atitiktų teisės aktų reikalavimus. Tai padės išvengti neigiamų pasekmių dėl sutarties aiškinimo ir padidins jos taikymo efektyvumą.

3. Kolektyvinių sutarčių tyrimas atskleidė, kad tik vienoje iš vertintų kolektyvinių sutarčių įtvirtintas tinkamas jos vykdymo kontrolės mechanizmas. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė yra svarbi, nes tai padeda užtikrinti, kad sutartimi numatytų sąlygų ir susitarimų būtų laikomasi ir jie būtų tinkamai vykdomi. Be kontrolės, kolektyvinės sutarties šalys gali pradėti ignoruoti susitarimus arba juos netinkamai vykdyti, kas gali sukelti konfliktus ir pabloginti darbo santykius. Taigi, kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės įtraukimas į sutarties turinį padeda užtikrinti, kad susitarimai būtų vykdomi teisingai ir šalių interesai būtų gerbiami. Tai taip pat padeda išvengti nesusipratimų ir konfliktų, kuriuos gali sukelti neaiškumas dėl kolektyvinės sutarties vykdymo sąlygų arba jų netinkamo vykdymo. Įtvirtinant kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę sutartyje, šalys gali nustatyti aiškias taisykles ir procedūras, kaip stebėti ir įgyvendinti kolektyvinę sutartį, taip pat nustatyti atsakomybę už sutartyje numatytų sąlygų laikymąsi. Įtvirtinus kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę, padidėja šalių pasitikėjimas viena kita ir pagerėja

bendradarbiavimas. Be to, tai padeda užtikrinti teisingą ir sąžiningą darbo santykių valdymą, o tai yra svarbu ne tik šalims, bet ir visai organizacijai.

4. Kolektyvinių sutarčių turinio analizė parodė, kad kolektyvinių sutarčių nuostatose trūksta šiuolaikiškų bei originalių kokybiškų nuostatų. Kolektyvinė sutartis gali būti išnaudojama reguliuoti naujųjų kartų aktualius klausimus, kai įstatyminis reguliavimas nespėja kartu su laikmečiu, o ir politinės valios dažnu atveju pritrūksta tam tikrais atvejais. Kolektyvinė sutartis gali būti geras įrankis suteikti darbuotojams aktualias garantijas, atliepti jų poreikius aktualiau, nei tai daro įstatymas, nes ji gali būti greičiau keičiama, atsižvelgiant į besikeičiančias darbo sąlygas ir poreikius. Todėl svarbu, kad kolektyvinės sutartys spręstų aktualias problemas ir atlieptų darbuotojų bei darbdavio tikruosius poreikius.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Bagdanskis, Tomas, Genovaitė Dambrauskienė, Ramunė Guobaitė, Rytis Krasauska, Vitas Lopinys, Rasa Macijauskienė, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Laura Sirvydienė, Juozas Tartilas, ir Justinas Usonis. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
2. Bagdanskis, Tomas, Gintautas Bužinskas, Inga Gaižauskaitė, Rasa Grigonienė, Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, ir Svajonė Mikėnė. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016.
3. Bagdanskis, Tomas, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Rytis Krasauskas, ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
4. Blažienė, Inga. Kolektyvinės derybos: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Darbo rinkos pokyčiai* (2017): 117-131.
5. Carls, Kristin ir Jeff Bridgford, „Socialinis dialogas – mokomasis leidinys profesinėms sąjungoms“ Turin – Italy: International Training Centre of the International Labour Organization, 2013.
6. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje“, *Jurisprudencija*, 40, 32 (2003): 5–13.
<https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3436>.
7. Dambrauskienė, Genovaitė. „Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas“, *Jurisprudencija*, 22, 30 (2002): 81–90.
[file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(11\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(11).pdf).
8. Dambrauskienė, Genovaitė ir Ingrida Mačernytė–Panomariovienė. *Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2009.
<https://repository.mruni.eu/handle/007/16753>.
9. Dambrauskienė, Genovaitė. „Socialinio dialogo teisiniai pagrindai“, *Jurisprudencija*, 74, 66 (2005): 13–22.
[file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(9).pdf).
10. Davulis, Tomas. „Kolektyvinės sutartys Lietuvos teisėje“. Iš *Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją*, Aurelija Malukaitė, Tomas Davulis, Daiva Petrulytė, Petras Grėbliauskas, Ramūnas Gutauskas, Kristina Krupavičienė, Boguslav Gruževskis, Arūnas Pocius, 56-71. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006.
11. Davulis, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
12. Davulis, Tomas. „Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką“. Iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kirslienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis, 41-80. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020.
13. Grėbliauskas, P, V. Jarmontovičius, D. Michailov, ir K. Giedraitienė. *Kolektyvinės sutarties sudarymas*. Vilnius: Lietuvos profesinę sąjungą „Solidarumas“, 2007.
14. Kasiliauskas, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
15. Krasauskas, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009.
16. Krasauskas, Rytis. „Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos“. *Jurisprudencija* 32, 40. (2003): 25–32. <https://repository.mruni.eu/handle/007/13654?show=full>.
17. Krasauskas, Rytis. „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“. Iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas

- Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kiršlienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis, 135-158. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020.
18. Krasauskas, Rytis. „Lietuvos darbo tarybų teisinio statuso ypatumai“. *Jurisprudencija*, 2, 29 (2022): 213–231. [file:///C:/Users/rakau/Downloads/Jurisprudencija_2+straipsnis%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/Jurisprudencija_2+straipsnis%20(3).pdf).
 19. Krasauskas, Rytis. „Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai“. *Jurisprudencija* 2, 18 (2011): 613–630. [file:///C:/Users/rakau/Downloads/admin,+012_Krasauskas%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/admin,+012_Krasauskas%20(1).pdf).
 20. Krasauskas, Rytis. „Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu“, *Jurisprudencija*, 103, 1 (2008): 37–45. [file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(7).pdf).
 21. Krasauskas, Rytis ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. „Social partnership as a method of legal regulation of employment relations: the case of Lithuania“. *Baltic journal of law & politics* 2029-0454 (2022): 1-18. <https://sciendo.com/article/10.2478/bjlp-2022-0008>.
 22. Kūris, Pranas ir kt. *Lietuvos teisė 1918 – 2018. Šimtmečio patirtis ir perspektyvos*. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2017 m. [file:///C:/Users/rakau/Downloads/Lietuvos%20teise%201918_2018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/Lietuvos%20teise%201918_2018%20(1).pdf).
 23. Petrulytė, Daiva. „Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos“. Iš *Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją*, Aurelija Malukaitė, Tomas Davulis, Daiva Petrulytė, Petras Grėbliuskas, Ramūnas Gutauskas, Kristina Krupavičienė, Boguslavas Gruževskis, Arūnas Pocius, 72-86. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006.
 24. Petrylaitė, Daiva ir Vida Petrylaitė. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius: Registrų centras, 2010.
 25. Petrulytė, Daiva. „Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės plėtotei“. Iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: mokslinių straipsnių rinkinys*, Tomas Bagdanskis, Tomas Davulis, Rasa Grigonienė, Ramunė Guobaitė-Kiršlienė, Inga Blažienė, Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Justinas Usonis, 177-190. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020.
 26. Skėruvienė, Vitalija. „Kolektyvinių sutarčių taikymo teisiniai aspektai Lietuvoje“, *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijoje* Nr. 16 (2020): 171-177. [file:///C:/Users/rakau/Downloads/417-Article%20Text-1317-1-10-20201217%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rakau/Downloads/417-Article%20Text-1317-1-10-20201217%20(1).pdf).

NORMINIAI TEISĖS AKTAI

27. „Darbuotojų apsaugos nuo triukšmo keliamos rizikos nuostatai, patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Sveikatos apsaugos ministro 2005-04-15 įsakymu Nr. A1-103/V-265“. TAR. Žiūrėta 2023 m. kovo 25 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5ED52629C3C4/asr>.
28. „Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Sveikatos apsaugos ministro 2005-07-15 d. įsakymu Nr. V-592/A1-210“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 25 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.260443/asr>.
29. „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas“. Žiūrėta 2023 m. kovo 17 d. <https://www.infolex.lt/ta/12755#Xb40c0ea3e2a24ddeb71605fd9b9a57>.
30. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“. 2002. Žiūrėta 2023 m. kovo 22 d. <https://www.infolex.lt/ta/27274:str40>.
31. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“. Žiūrėta 2023 m. kovo 17 d. <https://www.infolex.lt/ta/368200#X9af0a157a7764dfe9a7df77900360d9a>.

32. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras“. Žiūrėta 2023 m. kovo 25 d. <https://www.infolex.lt/ta/Default.aspx?id=31&TypeId=3&aktoId=368200&cNumeris=153>.
33. „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2023 m. kovo 25 d. <https://www.infolex.lt/ta/45402#X35abaa3e65ae4fef913c258e2cbd4086>.
34. „Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 28 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.228405/JmiadmXkFq>.
35. „Lietuvos higienos norma HN 69:2003 „Šiluminis komfortas ir pakankama šiluminė aplinka darbo patalpose. Parametrų norminės vertės ir matavimo reikalavimai“, patvirtinti Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003-12-24 įsakymu Nr. 770“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 25 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.230880>.
36. „Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 28 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1918/IJiyzjMSOQ?jfwid=-wsolggz0q>.
37. „Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 28 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1192/BOsHnRdPon>.
38. „Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas“. Žiūrėta 2023 m. kovo 26 d. <https://www.infolex.lt/ta/51734#Xf464601e55ff4f27a0a4b88634972243>.
39. „Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 28 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/PToeCHJGQn>.
40. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2021 m. kovo 9 d. įsakymas Nr. A1-204 „dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2023–2025 metų strateginio veiklos plano patvirtinimo“.
41. „Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas“. Žiūrėta 2023 m. kovo 11 d. <https://www.infolex.lt/ta/54723:str2>.
42. „Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas“. Žiūrėta 2023 m. kovo 26 d. <https://www.infolex.lt/ta/405138#X0bc4d7073c1142fca7ff9fae094a6d96>.
43. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“. Žiūrėta 2023 m. kovo 18 d. <https://www.infolex.lt/ta/17188#X16fdda5c2c8a447cbe5a474fdb49904c>.
44. „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas“. Žiūrėta 2023 m. kovo 26 d. <https://www.infolex.lt/ta/41119#X6588ce0c06b8499d87c2429a6e78887f>.
45. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. Žiūrėta 2023 m. kovo 11 d. <https://www.infolex.lt/ta/429245>.
46. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. gegužės 29 d. nutarimas Nr. 529 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti Lietuvos policijos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo““. LRS. Žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/8083e4f886b911e98a8298567570d639?jfwid=-wd7z818xu>.
47. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. vasario 24 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo““. LRS. Žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/35453644774111eb9fc9c3970976dfa1?jfwid=-g0zrzey2j>.
48. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. lapkričio 10 d. nutarimas Nr. 929 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos patvirtinimo““. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 24 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/92180564438211eca8a1caec3ec4b244?jfwid=rivwzvpvg>.

49. „Profesinės rizikos vertinimo nuostatai patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 25 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.435935/asr>.
50. „Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2005-08-24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 25 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.261219/asr>.
51. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“. Žiūrėta 2023 m. balandžio 29 d. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429.

KITI ŠALTINIAI

52. Gruževskis, Boguslavas ir Inga Blažienė, „Politikos dokumentas – Lietuva“, Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2020. Žiūrėta 2023 m. vasario 25 d. [https://www.lstc.lt/wp-content/uploads/2021/01/Policy-paper LT.pdf](https://www.lstc.lt/wp-content/uploads/2021/01/Policy-paper_LT.pdf).
53. Europos Komisija. „EK nustato konkrečius veiksmus aktyvesniam socialinių partnerių dalyvavimui nacionaliniu ir ES lygmenimis užtikrinti“. Žiūrėta 2023 m. kovo 22 d. <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=1&Str=107972>.
54. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „Socialinė partnerystė“. Žiūrėta 2023 m. kovo 24 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/socialine-partneryste>.
55. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „Kolektyvinių sutarčių registras“. Žiūrėta 2023 m. vasario 12 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka?lang=lt>.
56. Oficialus statistikos portalas. Žiūrėta 2023 m. kovo 28 d. https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#.
57. Slauga. Mokslas ir praktika. Žiūrėta 2023 m. vasario 25 d. <https://www.zurnalai.vu.lt/slauga/>
58. „Socialinio dialogo plėtojimas savivaldybėse“. Žiūrėta 2023 m. vasario 25 d. <https://www.lsa.lt/wp-content/uploads/2022/05/Socialinio-dialogo-pletojimo-savivaldybese-metodika-2021.pdf>.
59. Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos internetinis puslapis. Žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d. <https://www.ltpf.lt/>.

TEISMŲ NUTARTYS

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-293. <https://www.infolex.lt/tp/16969>.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-649. <https://www.infolex.lt/tp/18689>.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-22/2013. <https://www.infolex.lt/tp/509924>.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-156/2013. <https://www.infolex.lt/tp/512861>.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-211-248/2016. <https://www.infolex.lt/tp/1240780>.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020. <https://www.infolex.lt/tp/1953588>.

66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-227-684/2021. <https://www.infolex.lt/tp/2019540>.
67. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-655-967/2020. <https://www.infolex.lt/tp/1813590>.

KOLEKTYVINĖS SUTARTYS

68. Circle K Terminal Lietuva, UAB kolektyvinė sutartis PV3-704. Žiūrėta 2023 m. balandžio 6 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
69. Dussman Service, UAB kolektyvinė sutartis Nr. PV3-392. Žiūrėta 2023 m. balandžio 8 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
70. Ignitis gamyba, AB kolektyvinė sutartis Nr. PV3-596. Žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
71. Investuok Lietuvoje, VšĮ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-702. Žiūrėta 2023 m. balandžio 6 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
72. Kauno miesto savivaldybės švietimo sektoriaus teritorinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-483. Žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
73. Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-651. Žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
74. Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro kolektyvinė sutartis Nr. PV3-354. Žiūrėta 2023 m. balandžio 9 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
75. Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-577. Žiūrėta 2023 m. balandžio 8 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
76. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-521. Žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
77. Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-465. Žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
78. LTD Texdan, UAB kolektyvinė sutartis Nr. PV3-329. Žiūrėta 2023 m. balandžio 8 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
79. Mažeikių rajono teritorinės savivaldybės lygmens švietimo šakos kolektyvinė sutartis. Nr. PV3-400. Žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
80. Maxima LT, UAB kolektyvinė sutartis Nr. PV3-150. Žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.

81. Nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-626. Žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
82. Palangos vandenys, UAB kolektyvinė sutartis Nr. PV3-76. Žiūrėta 2023 m. balandžio 8 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
83. Šiaulių apskrities Povilo Vileišio viešosios bibliotekos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-705. Žiūrėta 2023 m. balandžio 6 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
84. Telia Lietuva, AB kolektyvinė sutartis Nr. PV3-379. Žiūrėta 2023 m. balandžio 8 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
85. Telšių rajono savivaldybės ir Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Telšių rajono susivienijimo teritorinė švietimo šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-439. Žiūrėta 2023 m. balandžio 6 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.
86. Valstybės įmonės Registrų centro kolektyvinė sutartis Nr. PV3-348. Žiūrėta 2023 m. balandžio 6 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka?lang=lt>.

SANTRAUKA

Magistro baigiamajame darbe „Kolektyvinių sutarčių įtaka gerinant darbo sąlygas darbuotojams“ vertinamos atsitiktiniu būdu atrinktos įvairiais lygiais, privačiame ir viešajame sektoriuose bei veiklos srityse sudarytos Lietuvos Respublikoje kolektyvinės sutartys. Šiame darbe atskleidžiamas kolektyvinių sutarčių turinys ir nustatoma jo įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams. Baigiamojo darbo tikslui pasiekti keliami sekantys uždaviniai: 1) atskleisti kolektyvinės sutarties sampratą ir pagrindinius bruožus; 2) įvertinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų darbo sąlygas, nuostatas, nukreipiančias teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis; 3) analizuojant kolektyvinių sutarčių turinį, identifikuoti sutartyse nustatytų sąlygų skirtumus nuo Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose įtvirtintų darbo sąlygų bei nustatyti jų įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams; 4) pasiūlyti rekomendacijas, kaip galima tobulinti kolektyvinių sutarčių sudarymo ir taikymo procesus, siekiant pagerinti darbo sąlygas darbuotojams. Įgyvendinant uždavinius panaudoti mokslinės literatūros analizės metodas, dokumentų analizės metodas, lyginamasis metodas bei apibendrinimo metodas.

Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, dėstomoji dalis, kuri sudaryta iš trijų skyrių, išvados, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis bei literatūros sąrašas.

Pirmoje dalyje pristatoma kolektyvinės sutarties samprata, aptariamos jos rūšys, šalys, kolektyvinės sutarties taikymas bei turinio ypatumai. Antroje dalyje nurodomos pagrindinės nuostatos, dėl kurių galima susitarti kolektyvinėje sutartyje, kurios yra paremtos Darbo kodekso straipsniais ir kitais darbuotojų darbo sąlygas reglamentuojančiais teisės aktais. Trečioje dalyje analizuojamos atsitiktiniu būdu atrinktos įvairiais lygiais, privačiame ir viešajame sektoriuose bei veiklos srityse sudarytos kolektyvinių sutarčių nuostatos, atskleidžiamas kolektyvinių sutarčių turinys bei nustatoma jų įtaka gerinant darbo sąlygas darbuotojams.

Tyrimo rezultatai parodė, jog darbe iškeltas **ginamasis teiginys**, kad „kolektyvinė sutartis, kaip įrankis, nėra tinkamai išnaudojama: daugumoje Lietuvoje sudarytų ir registruotų kolektyvinių sutarčių teigiama, kad jomis siekiama daryti įtaką gerinant darbo sąlygas darbuotojams, tačiau faktiškai jomis yra atkartojamas, t. y. susistemintai perrašomas Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme bei kt. numatytas reguliavimas, jo nekeičiant“ **pasitvirtino**, kadangi vertintų kolektyvinių sutarčių turinys yra nepakankamas – kai kurios kolektyvinės sutartys pernelyg bendros, jomis yra atkartojamas įstatymuose numatytas reguliavimas, dominuoja informacinės sąlygos ir deklaratyvios nuostatos, ką patvirtina žemiau pateiktos išvados.

SUMMARY

In the master's thesis, “The Impact of Collective Agreements on Improving Working Conditions for Employees” shall be assessed by randomly selected collective agreements concluded in the Republic of Lithuania at various levels, in the private and public sectors and in the fields of activities. This work reveals the content of collective agreements and determines its impact on improving working conditions for workers. The following tasks shall be pursued in order to attain the end-work objective: 1) to reveal the concept and main features of a collective agreement; 2) to evaluate the provisions of the Labour Code of the Republic of Lithuania and other legal acts regulating the working conditions of employees, directing legal regulation to collective agreements; 3) to analyse the content of collective agreements, to identify differences in contractual terms from the working conditions laid down in the Labour Code and other legal acts and to determine their influence in improving working conditions for employees; 4) to propose recommendations on how collective agreements may be improved. The research literature analysis method, document analysis method, comparative approach and generalisation method have been used to achieve the objectives.

The master's thesis consists of an introduction, a teaching part comprising three chapters, conclusions, summary in Lithuanian and English and the list of references.

The first part presents the concept of a collective agreement, discusses its types, parties, the application of a collective agreement and the specificities of its content. The second part sets out the main provisions which can be agreed in a collective agreement based on Articles of the Labour Code and other legal acts regulating the working conditions of employees. The third part analyses the randomly selected provisions of collective agreements concluded at various levels, in the private and public sectors and in the fields of activity, reveals the content of collective agreements and determines their influence in improving working conditions for workers.

The results of the study showed that the defensive statement raised at work that “collective agreement as a tool is not properly exploited: most collective agreements concluded and registered in Lithuania state that they are intended to influence the improvement of working conditions for workers, but in fact they are replicated, i.e. they systematically rewrite the regulation provided for in the Labour Code, the Law on Safety and Health at Work, etc., without changing it,” has proved to be true because the content of the collective agreements assessed is insufficient – some collective agreements are too general, they reiterate the statutory provisions and they reiterate what is declared.

1 PRIEDAS

KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ NUOSTATOS, GERINANČIOS DARBO SĄLYGAS DARBUOTOJAMS

Nacionalinė kolektyvinė sutartis					
Kolektyvinės sutartis	Darbo ir poilsio laikas	Darbo užmokestis	Darbuotojų sauga ir sveikata	Kvalifikacijos kėlimas	Socialinė rūpyba
Nacionalinė kolektyvinė sutartis (taikoma profesinės sąjungos nariams)	- 2 d. d. papildomos apmokamos atostogos, mokant VDU.	- 186 Eur pareiginės algos bazinis dydis. (taikoma visiems)	- 5 d. d. atostogos sveikatai gerinti.	- iki 10 d. d. mokymosi atostogos, paliekant VDU; arba -iki 20 d. d. mokymosi atostogų, paliekant 50% VDU.	_____
Šakos kolektyvinė sutartis					
Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis (taikoma visiems darbuotojams)	- 360 val. viršvalandinio darbo; - profsąjungos narių prioritetas pasirinkti kasmetinių atostogų laiką; - dalis kasmetinių atostogų keistina į piniginę kompensaciją; - 3 dienos mirus artimajam; - 3 dienos vedyboms; - 2 dienos profsąjungos nariams; - 10 dienų mašinisto reabilitacijai.	- 50% DU, apskaitinio laikotarpio pabaigoje, darbuotojui neišdirbus 4 valandų; - ne mažesnis kaip 1,6 DU už viršvalandinį darbą; - ne mažesnis kaip 1,8 DU už viršvalandinį darbą profsąjungos nariams.	- 1,3 koeficientas esant toleruotinai ar didelei rizikai darbo vietoje.	_____	- 300 EUR gimus vaikui; - 300 EUR mirus artimajam; - 4 MMA mirus darbuotojui; - MMA įgijusiam teisę į senatvės pensiją, nutraukiant sutartį ir turinčiam ne mažesnę kaip 25 metų darbo stažą; - kompensacija už asmens paso keitimą; - individualaus didžio parama, patyrusiam nuostolių dėl stichinės nelaimės ar kitų nuo jo nepriklausančių aplinkybių.
Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis (taikoma profesinės sąjungos nariams)	- papildoma poilsio diena darbuotojams, neturintiems teisės į DK 138 str. 3 d. garantijas; - pirmumo teisė pasirinkti kasmetines atostogas profesinės sąjungos nariams; - 1 d. d. apmokamų atostogų profesinės sąjungos nariams; - apmokamos atostogos reabilitacijai.	- piniginė išmoka arba 2 d. d. mokamos atostogos, arba padėka, arba vardinė dovana, išdirbusiems 10, 15, 20, 25, 30, 35 metus; - 10% pareiginės algos priemoka už: 1) papildomų užduočių atlikimą; 2) padėjusį darbų mastą; 3) už pavadavimą; 4) darbuotojo kuravimą; - 1 VDU profesinės sąjungos nariui, nutraukiant darbo santykius savo noru.	_____	- MMA už mokymosi atostogas; - VDU už 10 d. d. mokymosi atostogas.	- 2 pareiginiai algos baziniai dydžiai mirus artimajam šeimos nariui.
Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos	- ilgesnė atostogų trukmė sveikatos priežiūros specialistams; - 1 d. d. turint ne mažesnę kaip 10 metų nepertraukiamą stažą.	- nuo 30% nesančio darbuotojo VDU už pavadavimą;	- 20% PDU už darbą kenksmingomis sąlygomis; - 15% PDU už darbą pavojingomis sąlygomis;	- 0,05% darbuotojų DU fondo dydis.	_____

kolektyvinė sutartis (taikoma profesinės sąjungos nariams)		- darbo užmokesčio augimo užtikrinimas; - įtvirtinta darbo užmokesčio apmokėjimo tvarka.	- kas 3 valandas ne trumpesnės kaip 20 minučių fiziologinės pertraukos.		
Teritorinės kolektyvinės sutartys					
Mažeikių rajono savivaldybės	_____	_____	_____	_____	_____
Telšių rajono savivaldybės	- 2 d. d. papildomos atostogos, neperkeliamos į kitus metus.	_____	_____	_____	_____
Kauno miesto savivaldybės	- 3 d. d. papildomos atostogos, perkeliama į kitus metus.	_____	_____	_____	_____
Darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis					
Maxima LT (gali būti taikoma visiems)	- 3 dienos mirus artimajam; - 3 dienos vedyboms; - 30 k. d. specialios nuolatinės slaugos ar priežiūros nustatymui; - 260 val. viršvalandinio darbo.	_____	_____	_____	- 2000 EUR gaisto ir stichinių nelaimių atveju, netekus gyvenamojo būsto; - nuo 150 iki 700 Eur laidojimo pašalpa; - 5 iki 24 VDU išmoka dėl nelaimingo atsitikimo darbe dėl darbdavio kaltės; - 200 Eur gimus vaikui; - nuo 50 iki 250 Eur už darbo stažą. - dovanos darbuotojams ir jų vaikams švenčių proga; - 100 Eur vaistams darbuotojų neįgaliems vaikams; - nuolaidos prekėms ir paslaugoms; - stipendijos, vaikų stovyklos; - renginiai, kultūrinė, sportinė veikla.
AB „Ignitis gamyba“ (gali būti taikoma visiems)	- 2 d. d. vedyboms; - 2 d. d. mirus artimajam; - 1 d. d. už 5 m. darbo stažą ; - 1 d. d. profsąjungos nariams; - iki 2 d. d. vaikų iki 16 m. ligos atveju; - iki 2 d. d. donorystei; - 220 val. viršvalandinio darbo.	- 25% nesančio darbuotojo PDU už pavadavimą (gali būti skiriamas); - 15% darbuotojo PDU už darbą su stažuotoju, praktikantu, naujoku (gali būti skiriamas); - 100% VDU už 2 ligos dienas. - neišdirbusiam bendro apskaitinio laikotarpio darbo laiko normos, paliekamas visas DU.	_____	- iki 14 k. d. mokymosi atostogų, paliekant puse darbuotojo VDU; - galimybė finansuoti darbuotojo studijas su dvylikos mėnesių atidėbimo laikotarpiu.	- 30 VDU mirus darbuotojui dėl darbdavio kaltės; - 1000 Eur laidotuvėms, mirus darbuotojui; - 500 Eur laidotuvėms, mirus artimajam; - 200 Eur gimus vaikui; - 390 Eur per metus daugiavaikiai šeimai, auginantiems neįgalų vaiką ir kt.; - 50 Eur už 10, 20, 30, 40 metų darbo stažą; - 4 VDU įgijusiam teisę į senatvės pensiją, nutraukiant sutartį; - 150 Eur vertės naudos iš sąrašo; - dovanos darbuotojams ir jų vaikams Kalėdų proga; - kita nenumatyta materialinė parama; - renginiai, kultūrinė, sportinė veikla.

UAB „Circle K Terminal Lietuva“ (taikoma visiems)	- VDU paliekamas prastovos metu ne dėl darbuotojo kaltės; - 30 k. d. NA įskaitomi į darbo stažą.	- 80% VDU už 2 ligos dienas.	_____	_____	_____
AB „Telia Lietuva“ (gali būti taikoma visiems)	- iki 3 d. d. vedyboms; - iki 3 d. d. mirus artimajam + 2 d. d. neapmokamos; - 4 val. apmokamas laisvas laikas asmeniniams reikalams; - - 2 ligadieniai, paliekant darbuotojo DU; - papildomos kasmetinės atostogos, priklausančios nuo stažo: 1, 2, 3, 4, 5 d. d. per metus; - darbo grafikas derinamas su profsajunga; - 230 val. viršvalandinio darbo; - galimybė dirbti pagal lankstų darbo grafiką.	- 70% VDU už 2 ligos dienas.	- draudimas nuo nelaimingų atsitikimų visą parą; - darbuotojų skiepijimas darbdavio lėšomis;	- nepriklausomai nuo stažo apmokamos mokymosi atostogos, paliekant VDU; - apmokama išdarbinimo paslauga, esant ne mažiau nei 5 darbuotojų atleidimo grupei.	- Telia Socialinių reikmių fondas; - nemoka kava, arbata, cukrus, pienas.
UAB „Dussmann service“ (gali būti taikoma visiems)	- 360 val. viršvalandinio darbo.	_____	_____	_____	_____
UAB „Palangos vandenys“ (taikoma tik profesinės sąjungos nariams)	- 3 d. d. vedyboms; - 3 d. d. mirus artimajam; - 2 d. d. 40, 50, 60 metų jubiliejaus proga; - papildomos kasmetinės atostogos, priklausančios nuo stažo: 5 m. – 1 d., 15 m. – 5 d., 20 m. – 7 d., 25 m. – 9 d. per metus; - profsajungos pirmininkas tvirtina darbo grafikus; - 250 val. viršvalandinio darbo.	- nuo 30% iki 50% pavaiduojamojo darbuotojo VDU; - kompensacija už kelionės išlaidas iš/ į darbą; - dvigubas DU už viršvalandinį darbą; - 2,5 DU o už viršvalandinį darbą poilsio dieną ir naktį.	_____	_____	_____
„LTD Texdan“ (gali būti taikoma visiems)	- darbo grafikai derinami su profesine sąjunga.	_____	_____	_____	- 500 Eur mirus darbuotojui; - 250 Eur mirus šeimos nariui; - 200 Eur gimus vaikui; - 200 Eur per metus daugiavaikiai šeimai, auginantiesiems neįgalų vaiką ir kt.; - 100 Eur 50, 60 metų jubiliejaus proga; - nemoka kava, arbata, cukrus, geriamasis vanduo;

					- kartą per metus visuotinė šventė arba ekskursija.
VšĮ „Investuok Lietuvoje“ (gali būti taikoma visiems)	- 7 papildomos poilsio dienos per metus; - 20 papildomos poilsio dienos per metus darbuotojui, auginančiam neįgalų vaiką; - 1 poilsio diena savanorystės veiklai.	- 100% VDU už 2 ligos dienas.	- darbuotojų ir jų vaikų nemokamas skiepijimas nuo gripo ir erkinio encefalito.	_____	- 25 BSI mirus šeimos nariui; - 50 BSI mirus darbuotojui; - 32 BSI gimus vaikui.
Valstybės įmonė Registrų centras (gali būti taikoma visiems)	- 3 d. d. mirus artimajam; - 22 d. d. kasmetinės atostogos; - 3 d. d. dėl ligos.	- 77,58% VDU už 2 ligos dienas; - 4 VDU nutraukus santykius pagal DK 56 str. 1 d. 4 p., jei darbuotojo darbo stažas daugiau kaip 10 metų.	- iki 1500 Eur per finansinius metus; - nemokamas skiepijimas nuo gripo, esant galimybei; - užtikrinamas saugus ir nemokamas dviračių laikymas, esant galimybei; - dalyvavimo sporto ir sveikatingumo renginiuose rėmimas; - 120 Eur asmeninei sveikatingumo prevencijai.	_____	- nuo 2 iki 5 MMA mirus šeimos nariui; - 2 MMA gimus vaikus; - 1 MMA už 5, 10, 15, 20, 25, 30 metų stažą; - lėšos komandinio darbo skatinimui; - iki 5 MMA per metus gaisto ir stichinių nelaimių atveju; - iki 5 MMA per metus susirgus kritine liga.
Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešoji biblioteka (gali būti taikoma visiems)	- 3 val. apmokamas laisvas laikas asmeniniams reikalams; - papildomos atostogos profsąjungos nariams pagal nacionalinę kolektyvinę sutartį; - 2 d. d. vedyboms; - 3 d. d. mirus artimajam; - 1 d. d. dėl šeiminių aplinkybių.	- 70% VDU už 2 ligos dienas.	_____	_____	- darbdavio sprendimų, gali būti organizuojamos šventės darbuotojams ir jų vaikams iki 10 metų.
Viešoji įstaiga Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija (taikoma visiems)	- 3 k. d. vedyboms; - 3 k. d. mirus artimajam.	- 100% VDU už 2 ligos dienas; - apmokamas transportas iš darbo po 22:20 val.; - nuo 35% nesančio darbuotojo VDU, kai pavadavimo laikotarpis daugiau kaip 30 d. d.	_____	_____	- 7 BSI gimus vaikui; - 10 BSI mirus artimajam; - ne mažiau kaip 16 BSI mirus darbuotojui; - ne mažiau kaip 6 BSI per metus darbuotojo vaikui iki 14 metų, sergančiam chroniška liga ar sunkiai sužalotam; - esant galimybei organizuojami įvairūs renginiai.
Lietuvos nacionalinis operos ir baleto teatras (taikoma visiems)	- 3 d. darbo krūvio mažinimas fiziologinio ciklo metu; - 2,5 tarifas už darbą poilsio dieną; - nemokamos atostogos iki 90 k. d.; - 3 k. d. vedyboms; - 2 k. d. vaikų vedyboms; - 3 k. d. mirus artimajam;	- apmokamas transportas iš darbo vėlai vakare ir į darbą anksti ryte; - nuo 30% darbuotojo PDU priemoka, darbo mastui padidėjus ar už papildomų funkcijų atlikimą;	- otorinolaringologo, traumatologo, kineziterapeuto, fizinės medicinos ir reabilitacijos paslaugos.	- iki 2 metų nemokamos atostogos, keliant kvalifikaciją užsienyje.	- 1 DU ir 1 MMA mirus darbuotojui, esant galimybei suteikiamas transportas; - 0,5 MMA mirus šeimos nariui; - Mirus darbuotojui ar jo artimajam, papildomai išmokama pašalpa iš profsąjungos lėšų. - iki 5 MMA darbuotojam, kurių sunki materialinė būklė dėl jų ar jų šeimos narių

	- 1 k. d. tėvui gimus vaikui; - 1 d. d. už metus narystės profesinėje sąjungoje; - galimybė dirbti nuotoliniu būdu.	- priedų mokėjimas už solinį vaidmenį.			ligos, stichinės nelaimės, auginantiems neįgalius vaikus ir kt.
--	---	--	--	--	---