

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

ANASTASIJA STANKEVIČ
(VERSLO TEISĖ)

**KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VIETA
DARBO TEISĖS ŠALTINIŲ SISTEMOJE (HIERARCHIJOJE)**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
daktaras,
lektorius
Rytis Krasauskas

Vilnius, 2009

TURINYS

Įvadas.....	3
1. Kolektyvinės sutarties samprata	6
1.1. Kolektyvinė sutartis, kaip norminis teisės aktas.....	7
1.2. Kolektyvinių sutarčių sistema	11
1.2.1. Kolektyvinių sutarčių konkurencija	14
1.2.2. Tarptautinės kolektyvinės sutartys	20
2. Įmonės kolektyvinės sutarties vieta darbo teisės šaltinių sistemoje.....	23
2.1. Įstatymų nuostatų konkretinimas kolektyvinėse sutartyse	27
2.2. Imperatyvių įstatymų nurodymų įtraukti į kolektyvines sutartis vienas ar kitas sąlygas įvykdymas.....	29
2.3. Teisės spragų užpildymas.....	32
2.4. Papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų nustatymas	34
2.5. Kolektyvinės sutarties ir norminių teisės aktų nuostatų konkurencija	39
3. Kolektyvinės sutarties santykis su darbo sutartimi ir vietiniais (lokaliais) teisės aktais	42
3.1. Kolektyvinės sutarties santykis su darbo sutartimi	43
3.2. Kolektyvinės sutarties santykis su darbo tvarkos taisyklėmis.....	46
3.3. Darbo kodekse nustatytos darbo santykius reguliuojančių taisyklių įtvirtinimo alternatyvos.....	48
IŠVADOS IR SIŪLYMAI:	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS	55
Santrauka	60
SUMMARY	61
Anotacija.....	63

Įvadas

Darbo teisės doktrina pripažįsta dualų darbo teisės pobūdį – tai mišri teisės šaka, kurioje atsižvelgiant į konkrečioje valstybėje vyraujančią darbo teisės funkcijos koncepciją yra daugiau ar mažiau tiek viešosios, tiek privatinės teisės šakų požymių. Vien įstatymų nustatytas darbo santykių reguliavimas nesudaro tinkamų sąlygų vystytis rinkos ekonomikai, neužtikrina darbuotojams absoliučių darbo ir socialinių garantijų. Dėl to reguliuojant darbo santykius būtina derinti centralizuotą (valstybinį) ir sutartinį teisinį reguliavimą, kuris pasireiškia sudarant individualias ir kolektyvines sutartis.¹

Darbo teisinių santykių reguliavimas Lietuvoje per pastaruosius du dešimtmečius smarkiai pasikeitė. Tarybinėje Lietuvoje darbo santykiai buvo reguliuojami naudojant imperatyvų darbo santykių reguliavimo metodą. Beveik visos darbo sąlygos buvo nustatytos įstatymuose, kurių privalomai turėjo laikytis visi darbo santykių subjektai, kitokių darbo sąlygų nustatymas dvišaliais susitarimais nebuvo skatinamas. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę ir 1991 metais įsigaliojus Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymui, dalis valstybinio darbo santykių reguliavimo atliekamų funkcijų buvo perkelta kolektyvinėms sutartims.

Šiais laikais valstybė skatina darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, Lietuvos teisėkūroje reguliuojant darbo santykius pastebimas kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo vaidmens didėjimas, sietinas ir su įstatymų leidėjo teisėkūros funkcijų perleidimu socialiniams partneriams, tačiau Lietuvoje iki šiol nėra paplitęs toks darbo santykių reguliavimas.

Kadangi kolektyvinė sutartis, kaip darbo santykių reguliavimo Lietuvoje priemonė, iki šiol nėra visiškai išvystyta socialinių partnerių praktikoje, vis dar nėra iki galo atskleista kolektyvinių sutarčių teisinė prigimtis. Nors Lietuvos darbo teisės doktrinoje vyrauja nuomonė, kad kolektyvinė sutartis yra norminis teisės aktas, nustatantis privalomas elgesio taisykles, dėl kurių gali susitarti kolektyvinių derybų šalys, praktikoje socialiniai partneriai sumenkina kolektyvinės sutarties juridinę reikšmę ir pirmenybę teikia įstatyminiam darbo santykių reguliavimui.

Šiuo metu nėra iki galo aiški kolektyvinės sutarties vieta kitų darbo teisės šaltinių sistemoje, neretai teismų praktikoje nepakankamai dėmesio skiriama kolektyvinei sutarčiai, dažnai yra nekreipiamas dėmesys į kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį, kuri iš esmės nulemia šio darbo teisės šaltinio vaidmenį ir svarbą reguliuojant darbo santykius.² Darbe atskleisime kolektyvinės sutarties teisinės prigimties ypatumus, sąveiką su kitais darbo teisės šaltiniais bei

¹ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.

² Ten pat.

kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymo ribas.

Darbo objektas. Darbo tyrimo objektas yra kolektyvinės sutarties vieta darbo teisės šaltinių sistemoje (hierarchijoje).

Darbo tikslas. Darbo tikslas – nustatant kolektyvinių sutarčių teisinę prigimtį, atskleisti jų vietą darbo teisės šaltinių sistemoje.

Darbo uždaviniai. Siekiant minėto tikslo, keliami šie uždaviniai:

- įvertinti kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį;
- nustatyti kolektyvinės sutarties vietą darbo teisės šaltinių sistemoje;
- atskleisti kolektyvinės sutarties, kaip darbo santykių reguliavimo priemonės, taikymo ypatybes;

Tyrimo metodai. Moksliniam tyrimui atlikti ir iškeltiems uždaviniams pasiekti bus naudojami šie metodai:

- lyginamasis metodas taikomas lyginant įvairių mokslininkų nuomones, taip pat lyginant Lietuvos teisės aktuose nustatyto valstybinio ir sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo ypatumus;
- taikant sisteminės analizės metodą yra nagrinėjamas darbo santykius, susijusius su kolektyvinėmis sutartimis, reguliuojančių teisės normų sisteminis ryšis, tiriant kolektyvinių sutarčių sudarymo ir taikymo galimybes;
- lingvistinis metodas taikomas atskleidžiant teisės normų turinį, kadangi teisės normos išreiškiamos pagal įvairias kalbos taisykles, o tinkamas jų išaiškinimas ir interpretavimas lemia teisingą teisės normų turinio suvokimą ir jo praktinį pritaikymą;
- apibendrinimo metodas taikomas vertinant analizuojamą teorinę ir praktinę medžiagą, sisteminant išnagrinėtą informaciją, sudarant darbo tyrimo planą ir darant darbo išvadas;

Be minėtų teorinių tyrimo metodų, taip pat taikomi empiriniai metodai: dokumentų bei kitų literatūros šaltinių analizės, profesinės patirties apibendrinimo ir kt. Kad darbo tyrimo rezultatai būtų nuoseklūs ir išsamūs, visi metodai derinami tarpusavyje.

Darbo hipotezės. Darbo tyrimo metu iškeliamos tokios hipotezės:

Kolektyvinė sutartis (jos normatyvinės nuostatos) užima žemiausią vietą darbo teisės šaltinių sistemoje, tačiau darbuotojui palankesnes sąlygas įtvirtinančios kolektyvinės sutarties nuostatos visada turi viršenybę kituose darbo teisės šaltiniuose įtvirtintų nuostatų atžvilgiu.

Nors kolektyvinė sutartis (jos normatyvinės nuostatos) yra darbo teisės šaltinis, darbo sutarties ar vietinio (lokalaus) teisės akto nustatytos darbuotojui palankesnes sąlygas įtvirtinančios nuostatos turi viršenybę kolektyvinėje sutartyje įtvirtintų nuostatų atžvilgiu.

Pirmoje darbo dalyje aptariama, kas yra kolektyvinė sutartis, ar galima ją laikyti norminiu teisės aktu, kokia yra kolektyvinių sutarčių sistema ir kaip turi būti sprendžiamas skirtingų kolektyvinių sutarčių nuostatų konkurencijos klausimas.

Antroje darbo dalyje atskleidžiama, koks santykis sieja kolektyvinę sutartį su kitais darbo teisės šaltiniais (Darbo kodeksu), kaip praktikoje įgyvendinami Darbo kodekso nuostatų nurodymai vieną ar kitą sąlygą įtraukti į kolektyvinę sutartį, kaip turi būti sprendžiamas kolektyvinės sutarties ir norminio teisės akto nuostatų konkurencijos klausimas.

Trečiojoje dalyje analizuojama, kaip kolektyvinė sutartis reguliuoja darbo santykius, kokie yra kolektyvinės sutarties ir vietinių (lokalių) teisės aktų nuostatų konkurencijos klausimo sprendimo ypatumai bei kaip vertinamas įstatymų leidėjo nurodymas tam tikras darbo santykius reguliuojančias nuostatas pasirinktinai įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartyje ar vietiniame (lokaliame) teisės akte.

1. Kolektyvinės sutarties samprata

Prieš pradėdant analizuoti kolektyvinės sutarties vietą darbo teisės šaltinių sistemoje, reikia apibrėžti, kas yra kolektyvinė sutartis. Pateikus kolektyvinės sutarties apibrėžimą bei atskleidus pagrindinius jos bruožus, galima bus įvertinti, kodėl kolektyvinė sutartis laikoma darbo teisės šaltiniu.

Norint visiškai atskleisti kolektyvinės sutarties sampratą bei teisinę prigimtį, svarbu pažymėti, kad yra galimas kelių lygių kolektyvinių sutarčių sudarymas. Kadangi kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos laikomos darbo teisės šaltiniu, nepriklausomai nuo to, kokio lygmens kolektyvinėje sutartyje jos įtvirtintos, būtina atskleisti skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių tarpusavio santykį.

Nė vienas šiuo metu galiojantis teisės aktas nepateikia bendro išsamaus kolektyvinės sutarties apibrėžimo. Darbo kodekso³ 50 ir 59 straipsniuose atskirai pateikti nacionalinės, šakos, teritorinės ir įmonės kolektyvinių sutarčių apibrėžimai, kuriuos išnagrinėjus, bendrai kolektyvinę sutartį galima apibrėžti kaip rašytinį susitarimą tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ar įmonės darbuotojų kolektyvo iš vienos pusės ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.) ar darbdavio iš kitos pusės dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų šalims svarbių socialinių bei ekonominių sąlygų.

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ taip pat nepateiktas išsamus kolektyvinės sutarties apibrėžimas. Kolektyvinė sutartis joje apibrėžiama kaip bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo, priėmimo į darbą sąlygų, sudaromas tarp darbdavio, grupės darbdavių arba su viena ar su keliais darbdavių organizacijų atstovais iš vienos pusės ir vienu ar keliais darbuotojų organizacijų atstovais, o jeigu tokių nėra, darbuotojų atstovais, išrinktais ir įgaliotais pagal šalies įstatymus – iš kitos.

Bendras išsamus kolektyvinės sutarties apibrėžimas ilgą laiką nebuvo pateiktas ir teisės doktrinoje. Autoriai (G. Dambrauskienė⁴, N. Kasiliauskas⁵), nagrinėdami kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį, apsiriboja TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ pateiktu apibrėžimu, daugiau analizuodami kolektyvinės sutarties turinį, taikymo ribas ar atliekamas funkcijas.

Išsamus bendras kolektyvinės sutarties apibrėžimas pateiktas R. Krasausko monografijoje.⁶ Išnagrinėjęs kolektyvinės sutarties apibrėžimo formulavimo problemą, autorius siūlo **kolektyvinę sutartį** Lietuvoje apibrėžti kaip rašytinį norminio pobūdžio susitarimą

³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁴ Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (2) // Personalo vadyba. 2002, Nr. 4 (50).

⁵ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006.

⁶ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.

(terminas „susitarimas“ vartojamas ne akto formai (rūšiai) apibūdinti, o kolektyvinės sutarties sutartiniam pobūdžiui atskleisti) tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų (kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba), profesinių sąjungų organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje), pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakoje ar centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų organizacijų dėl pagrindinių (normatyvinių, prievolinių, organizacinių) ir papildomų (informacinių) sąlygų, kuriuo reguliuojami darbo ir glaudžiai su jais susiję kiti visuomeniniai santykiai ir kuris yra privalomas visiems į tokio susitarimo reguliavimo sferą patenkantiems asmenims (tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, o atskirais sutartyje numatytais atvejais – ir jų atstovams). Šis R. Krasausko pateiktas kolektyvinės sutarties apibrėžimas yra tikslus ir išsamus, kadangi atskleidžia pagrindinius kolektyvinės sutarties bruožus: kolektyvinių derybų šalių ypatybes, skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybes, pagrindinius kolektyvinės sutarties turinio aspektus ir jos privalomo taikymo ribas.

1.1. Kolektyvinė sutartis, kaip norminis teisės aktas

Darbo teisės doktrinoje vyrauja dvi kolektyvinės sutarties teisinės prigimties sampratos. Pirmoji – kolektyvinė sutartis yra darbo teisės subjektų ar jų atstovų sudaryta sutartis, kuria šalys laisva suderinta valia nustato joms priimtinas veikimo ar neveikimo sąlygas. Antroji – kolektyvinė sutartis yra norminis susitarimas, kurio normatyvinės nuostatos turi privalomąją galią ne tik kolektyvinę sutartį sudariusiems šalims, bet ir visiems įmonės darbuotojams.

Lietuvos darbo teisės doktrinoje kolektyvinė sutartis pripažįstama norminiu susitarimu⁷. Lietuvos autoriai (G. Dambrauskienė⁸, T. Davulis⁹, N. Kasiliauskas¹⁰, R. Krasauskas¹¹), atskleisdami kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį, teigia, kad kolektyvinę sutartį sudaro bendrosios nevienkartinio taikymo elgesio taisyklės, t. y. teisės normos; būtent kolektyvinės sutarties norminė dalis skiria ją nuo kitų sutarties rūšių ir leidžia vadinti norminiu teisės aktu.

⁷ Lietuvos darbo teisės doktrinoje yra vartojami *norminės sutarties* (Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 120.) ir *norminio susitarimo* (Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006. P. 92-93.) terminai. Šie terminai gali būti vartojami kaip sinonimai. Darbe yra vartojamas *norminio susitarimo* terminas.

⁸ Dambrauskienė G., Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4) // Personalo vadyba. 2002, Nr. 6 (52); Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: 2008, P. 37-40.

⁹ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 117-120.

¹⁰ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006.

¹¹ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.

Lietuvos įstatymų leidėjas kolektyvinę sutartį taip pat pripažįsta norminiu teisės aktu. Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, šis Kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Taigi galima teigti, kad kolektyvinė sutartis, t. y. jos normatyvinės nuostatos, kaip nustato Lietuvos įstatymų leidėjas, yra darbo teisės šaltinis, vadinasi, jų visuma pripažįstama norminiu teisės aktu. Norminiu teisės aktu kolektyvinė sutartis pripažįstama ir Belgijoje, Graikijoje, Ispanijoje, JAV, Kanadoje, Portugalijoje, Prancūzijoje, Švedijoje. Reikėtų pabrėžti, kad ne visų valstybių įstatymų leidėjų pozicija sutampa su Lietuvos įstatymų leidėjo Darbo kodekse įtvirtinta nuostata. Dalyje valstybių (Norvegija, Šveicarija, Vokietija) kolektyvinės sutartys vertinamos kaip paprasti civiliniai sandoriai, įgyvendinami civilinės teisės metodais.¹² Pastebėtina, kad Didžiojoje Britanijoje kolektyvinė sutartis pripažįstama „savanorišku“ darbo teisės šaltiniu, atliekančiu svarbų vaidmenį nustatant šalių juridines teises.¹³ Nors Didžiosios Britanijos darbo teisės doktrinoje išskiriamos dvi kolektyvinės sutarties funkcijos – procedūrinė (skirta darbdavio ir profesinės sąjungos santykiams reglamentuoti; įgyvendinama nustatant darbo sąlygų ir taisyklių derinimo tvarką ir kt.) ir normatyvinė (įgyvendinama kolektyvinėje sutartyje įtvirtinant galimas individualios darbo sutarties nuostatas, pvz., dėl darbo apmokėjimo gradacijų, darbo laiko, atostogų, pamaininio darbo, viršvalandžių ir kt.)¹⁴ – praktikoje kolektyvinės sutartys dažniausiai neturi privalomosios juridinės galios ir yra laikomos „džentelmeniškais susitarimais“, nustatančiais moralinius šalių įsipareigojimus. Kolektyvinės sutarties nuostatos tampa privalomos šalims tik tais atvejais, kai jos inkorporuojamos į darbo sutartį. Tačiau tokiais atvejais inkorporuotos nuostatos tampa privalomos ne kaip kolektyvinėje sutartyje nustatytos taisyklės, o kaip darbo sutartyje įtvirtintos nuostatos.¹⁵ Pati kolektyvinė sutartis tampa privaloma tik tuo atveju, kai šalys aiškiai įtvirtino nuostatą dėl kolektyvinės sutarties privalomumo kolektyvinės sutarties tekste, tačiau praktikoje tai pasitaiko retai.¹⁶

Pritartume Lietuvos įstatymų leidėjo įtvirtintai pozicijai bei Lietuvos darbo teisės doktrinoje vyraujančiai nuomonei, kad kolektyvinė sutartis (jos normatyvinės nuostatos) yra norminis teisės aktas. Nuomonei pagrįsti apibendrintai pateiksime darbo teisės doktrinoje dažniausiai minimus argumentus.

¹² Кисилев И. Я. Сравнительное трудовое право. Москва: Проспект, 2005. Стр. 259.

¹³ Deakin S., Morris G. S. Labour Law. Oxford and Portland, Oregon, 2005. P.54.

¹⁴ Ten pat, P. 65.

¹⁵ Lockton D. Employment Law 2007-2008. Routledge Cavendish, 2008. P. 36.

¹⁶ Rebhahn R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part I) // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003, Nr. 3 (19). P. 277.

Kolektyvinių sutarčių sąlygas Lietuvos darbo teisės mokslas klasifikuoja taip:

- organizacinės sąlygos (kolektyvinės sutarties galiojimo laikas, keitimo ir papildymo tvarka, vykdymo kontrolė);
- prievolinės sąlygos (administracijos ir darbuotojų įsipareigojimai, nenustatantys darbo sąlygų, bet esantys teisinės prievolės pobūdžio ir turintys socialinę naudą);
- normatyvinės sąlygos (tai lokalsios darbo teisės normos, pvz., dėl darbo ir poilsio laiko, darbo apmokėjimo, skatinimo ir kt.);
- informacinės sąlygos (nuostatos, kartojančios tam tikrus taikomus darbo įstatymus).¹⁷

Kolektyvinė sutartis yra norminis teisės aktas, kadangi jos normatyvinės nuostatos įtvirtina tam tikras nevienkartinio taikymo bendrąsias elgesio taisykles, kurios yra privalomos ne tik kolektyvinę sutartį sudariusiems subjektams (darbdaviui, darbdavių organizacijai, profesinei sąjungai ar darbo tarybai), bet visiems įmonės darbuotojams, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinės sąjungos nariai. Tokios pat kolektyvinės sutarties taikymo ribos numatytos Ispanijos, Prancūzijos teisės aktuose. Pažymėtina, kad TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ nustatyta, kad kolektyvinė sutartis turi būti taikoma visiems tos pačios kategorijos darbuotojams, dirbantiems įmonėje, kur veikia kolektyvinė sutartis, jeigu kitaip nenustato pati kolektyvinė sutartis¹⁸; esant reikalui ir atsižvelgiant į esančią sistemą, turi būti imamasi valstybės įstatymuose nustatytų priemonių, kad dalies ar visų kolektyvinės sutarties nuostatų taikymas būtų išplėstas visiems darbdaviams ir darbuotojams, šakiniu ar teritoriniu požiūriu priskiriamiems sutarties veikimo sričiai.¹⁹ Darytina išvada, kad TDO skatina kolektyvinės sutarties taikymą visiems darbuotojams ir darbdaviams, nepriklausomai nuo kolektyvinių derybų lygio. Pastebėtina, kad patys socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje nustato, kad kolektyvinės sutarties nuostatos taikomos visiems darbuotojams (Klaipėdos universiteto kolektyvinė sutartis²⁰, Klaipėdos „Žaliakalnio“ vidurinės mokyklos kolektyvinė sutartis²¹). Bet reikėtų pabrėžti, kad kai kuriose valstybėse (Airija, Belgija, Danija, Japonija, Norvegija, Suomija, Švedija, Šveicarija, Vokietija) kolektyvinė sutartis taikoma tik tiems įmonės

¹⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas ir jį lydintys teisės aktai. Vilnius: Nacionalinis strateginių tyrimų centras, 2004. P. 84.

¹⁸ Лютов Н. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России // Теисė. 2008, Т. 69. Стр. 27.

¹⁹ Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // Justitia. 2005, Nr. 2 (56). P. 43.

²⁰ Klaipėdos universiteto kolektyvinė sutartis. Klaipėda: 2007.

²¹ Klaipėdos „Žaliakalnio“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Klaipėda: 2003.

darbuotojams, kurie yra ją pasirašiusios profesinės sąjungos nariai.²² Svarbu yra ir tai, kad, įmonėje galiojant kolektyvinei sutarčiai, ji turi būti taikoma ne tik kolektyviniams, bet ir individualiems darbo santykiams, kuriuos apima kolektyvinės sutarties taikymo sritis, reguliuoti.

Dar vienas ne mažiau svarbus kolektyvinės sutarties požymis, leidžiantis ją apibrėžti kaip norminę sutartį – specifinis kolektyvinės sutarties sudarymo procesas. Šis procesas yra savitas, tik norminei sutarčiai būdingas teisėkūros mechanizmas, kurį būtų galima pavadinti darbuotojų ir darbdavių sutartine teisėkūra. Būtent šis mechanizmas lemia išskirtinį kolektyvinės sutarties, kaip teisinio visuomeninių santykių reguliatoriaus, vaidmenį. Darbo teisės subjektų, dalyvaujančių priimant kolektyvinę sutartį, teisinis statusas ir kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūra iš esmės lemia kolektyvinių sutarčių turinį sudarančių nuostatų privalomumą kolektyvinės sutarties šalims ir sąlyginį tokių nuostatų pastovumą (kolektyvinės sutarties sąlygų keitimą reglamentuoja Darbo kodeksas arba pati kolektyvinė sutartis).²³

Svarbu tai, kad darbo santykiai reguliuojami derinant imperatyvų ir dispozityvų reguliavimo metodus. Įstatymai numato pagrindinius darbo santykių reguliavimo principus ir sąlygas, o dėl kitų socialiniams partneriams priimtinių darbo sąlygų jie gali susitari patys ir tą susitarimą įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje. Tai, kad įstatymų leidėjas pats numatė galimybę socialiniams partneriams nustatyti jiems priimtinas privalomas elgesio taisykles, gali būti vertinama kaip tam tikrų teisėkūros funkcijų socialiniams partneriams suteikimas, ir šios sutartinės teisėkūros rezultatas – kolektyvinė sutartis – turi būti pripažįstama norminiu teisės aktu.

Dar vienas kolektyvinės sutarties norminio privalomumo požymis yra tai, kad ji taikoma neatsižvelgiant į darbo santykių atsiradimo momentą (prieš ar po kolektyvinės sutarties įsigaliojimo buvo sudaryta darbo sutartis), taip pat į darbuotojo ir darbdavio vėliau sudarytą individualų susitarimą, pagal kurį atsisakoma kolektyvinės sutarties arba pabloginama darbuotojo padėtis palyginti su ta, kuri buvo nustatyta kolektyvine sutartimi.²⁴

Apibendrinant galima pabrėžti, kad kaip norminis teisės aktas kolektyvinė sutartis pasižymi tokiais bruožais: nevienkartinio taikymo aktas, nustatantis bendrąsias privalomas elgesio taisykles visiems įmonės darbuotojams ir darbdaviui; specifinis jos sudarymo procesas – ją priimti turi teisę darbuotojų ir darbdavio (darbdavių) atstovai kolektyvinių derybų būdu; ji yra įstatymų leidėjo socialiniams partneriams suteiktų teisėkūros funkcijų įgyvendinimo rezultatas; jos nuostatos taikomos darbo santykiams, nepriklausomai nuo darbo santykių atsiradimo momento.

²² Кисилев И. Я., Сравнительное трудовое право. Москва: Проспект, 2005. Стр. 259.

²³ Krasauskas R. Kolektyvinių sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, Nr. 1 (101). P. 40.

²⁴ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 119.

1.2. Kolektyvinių sutarčių sistema

ES valstybėse narėse kolektyvinių sutarčių sistemai priklauso nacionaliniu, šakiniu ir įmonės lygiais sudaromos kolektyvinės sutartys. Nė vienoje šių valstybių kolektyvinių sutarčių sistema nėra grindžiama išskirtinai vienu lygiu sudaromomis kolektyvinėmis sutartimis. Tačiau centralizuotos profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos daugelyje ES valstybių narių lėmė nacionaliniu ir šakiniu lygiais sudaromų kolektyvinių sutarčių, kurias sudarant naudojamos ir įmonių lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių mechanizmu, paplitimą. Vertinant darbo teisės reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis centralizacijos ir decentralizacijos tendencijas, stebimas Europoje, pažymėtina, kad Europos valstybėse nėra vieningos kolektyvinių sutarčių sistemos.²⁵

Naujosiose ES valstybėse narėse kolektyvinės derybos paprastai yra decentralizuotos, o senosiose praktikuojamas centralizuotų kolektyvinių derybų mechanizmas. Kai kuriais atvejais šakinės kolektyvinės sutarties taikymo sritis išplečiama darbdaviams bei darbuotojams, kurie nėra organizacijų, pasirašiusių kolektyvinę sutartį, nariai. Tai užtikrina plačią kolektyvinės sutarties taikymo sferą. Naujosiose ES valstybėse narėse dominuoja kolektyvinės derybos įmonės lygiu ir dažnai tik nuo profesinių sąjungų narystės priklauso kolektyvinių sutarčių taikymo apimtis, priešingai nei šakinių (sektorinių) kolektyvinių derybų atveju.²⁶

Lietuvoje, prieš keliolika metų nepriklausomybę atkūrusioje valstybėje, kolektyvinių sutarčių sudarymo praktika nėra labai paplitusi. Sovietų Sąjungoje, kurios sudėtyje kelis dešimtmečius buvo Lietuva, vyravo autoritarinis darbo santykių reguliavimo metodas. Darbo santykiai buvo reguliuojami imperatyvaus pobūdžio taisyklėmis, kurios buvo privalomos tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, taisyklių nustatymas kolektyvinių derybų būdu nebuvo skatinamas. Šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas nustato skirtingo lygio kolektyvinių derybų ir skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybes.

Darbo kodekso 49 straipsnyje išskiriamos tokios kolektyvinių sutarčių rūšys:

- kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė);
- šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis;
- įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis.

Remiantis Darbo kodekso 50 straipsniu, nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo,

²⁵ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.

²⁶ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006, P. 90.

federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.). Nacionalinė kolektyvinė sutartis sudaroma valstybės lygiu, joje nustatomos bendrosios darbo sąlygos, kurios turi būti taikomos visoje šalyje atsižvelgiant į kolektyvinėje sutartyje nustatytus kriterijus. Šakos kolektyvinė sutartis – tam tikru gamybos, paslaugų, profesiniu lygiu sudaroma kolektyvinė sutartis, kurioje nustatomos atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptys, darbuotojų darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygos bei socialinės garantijos. Teritorinė kolektyvinė sutartis – savivaldybės, apskrities lygiu sudaroma kolektyvinė sutartis, kurioje kolektyvinių derybų šalys nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas.

Remiantis Darbo kodekso 59 straipsniu, įmonės kolektyvinę sutartį galima apibrėžti kaip rašytinį susitarimą tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Įmonės kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose. Šalių pasirašyta įmonės kolektyvinė sutartis tampa vietiniu (lokaliu) norminiu teisės aktu, privalomu sutarties šalims.

Kaip buvo minėta, Lietuvoje daugiausia sudaroma žemiausio lygio – įmonės kolektyvinių sutarčių (daugiausia tokio lygio kolektyvinių sutarčių taip pat sudaroma Airijoje, JAV, Didžiojoje Britanijoje).²⁷ T. Davulis²⁸, N. Kasiliauskas²⁹, bandydami atskleisti aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo stokos problemas, nustatė panašias aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių menko paplitimo priežastis.

Pirma, socialinių partnerių silpnumas. Aukštesnio lygio kolektyvinių derybų šalimis gali būti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, tačiau Lietuvoje vis dar nėra paplitusi praktika profesinėms sąjungoms ir ypač darbdaviams jungtis į organizacijas, inicijuoti teritoriniu ar šakos lygiu tam tikrų konkrečiai teritorijai ar šakai būdingų darbo santykius reglamentuojančių sąlygų nustatymą, todėl aukštesnio lygio kolektyvinės derybos praktiškai nevyksta.

Antra, socialinių partnerių pasyvumas ir maža aukštesnio lygio kolektyvinių derybų patirtis. Kadangi vis daugiau sudaroma žemiausio lygio – įmonių – kolektyvinių sutarčių, darbo santykių reguliavimas perkeliamas būtent į jas, įtvirtinant elgesio taisyklių privalomą laikymąsi konkrečioje įmonėje. Tokiai situacijai įtaką daro tai, jog įstatymas numato aiškesnes įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo procedūras, lankstesnes kolektyvinių derybų sąlygas.

²⁷ Rebhahn R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part I) // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003, Nr. 3 (19). P. 274.

²⁸ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P 122-124.

²⁹ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006, P. 89-91.

Pastebėtina, kad valstybėse, kur kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių sudarymo patirtis didesnė, socialiniai partneriai aktyviai dalyvauja visų lygių kolektyvinėse derybose. Akcentuotina, kad nors tam tikrose valstybėse (Danijoje, Italijoje) kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūros nėra įstatymų leidėjo reglamentuotos, socialiniai partneriai aktyviai dalyvauja nacionalinio ir šakos lygių kolektyvinėse derybose abipusiu sutarimu nustatydami kolektyvinių sutarčių sudarymo bei vykdymo tvarką.³⁰ Danijoje kilus visuotiniam ginčui tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų dėl kolektyvinių sutarčių atnaujinimo procedūrų, darbdavių ir darbuotojų atstovų konfederacijos priėmė sprendimą rasti abiem šalims priimtina kompromisą siekiant baigti kilusį ginčą. 1999 metais konfederacijos pasirašė pagrindinį bendrą susitarimą, vadinamąjį Rugsėjo kompromisą (September forliget). Jame šalys nustatė kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių sudarymo ir atnaujinimo tvarką. Galima teigti, jog Kompromise šalys nustatė taisykles, reglamentavusias tolesnius kolektyvinius santykius ir padėjusias šiuolaikinių Danijos darbo santykių pamatus.³¹

Manytina, kad pagrindinė aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo menko paplitimo Lietuvoje priežastis yra nepakankamas valstybės aukštesnio lygio kolektyvinių derybų skatinimas, sietinas su neišsamiu aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo teisiniu reglamentavimu. Darbo kodekse numatyti tik pagrindiniai aukštesnio lygio kolektyvinių derybų bei aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo kriterijai (Darbo kodekso 53 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties parengimo, pasirašymo, papildymo ir pakeitimo tvarką, terminus bei kitus su tuo susijusius klausimus nustato sutarties šalys), tačiau jų nepakanka, kad aukštesnio lygio kolektyvinės derybos bei aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymas taptų įprasta darbo teisinių santykių reguliavimo praktika. Kadangi aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymas nėra paplitęs, socialiniai partneriai, norėdami nustatyti aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties sudarymo tvarką, negali vadovautis ir ankstesne aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo patirtimi. Dėl aukščiau pateiktų priežasčių aukštesnio lygio kolektyvinės derybos beveik nevyksta. Įstatymų leidėjas turėtų papildyti Darbo kodekso 53 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą taisyklę, nustatydamas bent pagrindinius aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo etapus ir terminus, kartu palikdamas socialiniams partneriams šiuo metu suteiktą galimybę nusistatyti jiems priimtinesnę ir patogesnę aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarką.

Pastebėtina, kad skirtingose valstybėse įstatymų leidėjai pasirenka skirtingus aukštesnio lygio kolektyvinių derybų skatinimo metodus. Vengrijoje įstatymų leidėjas, siekdamas išplėtoti

³⁰ Rebhahn R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part I) // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003, Nr. 3 (19). P. 274.

³¹ Hasselbalch O. Lawful Industrial Action and the Employment Relationship in Denmark // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2000, Nr. 2 (16). P. 147.

trijų lygių kolektyvinių sutarčių sistemą bei skatindamas darbdavius aktyviai dalyvauti šakos lygio kolektyvinėse derybose, Darbo kodekse nustatė, kad šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytos darbuotojų padėti bloginančios taisyklės, lyginant su Darbo kodekse bei įmonės lygiu sudaromoje kolektyvinėje sutartyje nustatyta padėtimi (pvz., Vengrijos Darbo kodeksas nustato, kad viršvalandinių darbų trukmė neturi viršyti 144 valandų per metus, įmonės lygio kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti 200 valandų maksimalią trukmę, o šakos kolektyvinėje sutartyje – 300 valandų).³²

Lietuvoje toks aukštesnio lygio kolektyvinių derybų skatinimo metodas negalėtų būti pritaikytas, kadangi tai prieštarautų Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje nustatytai taisyklei. Tačiau, vertinant 2009-07-23 Darbo kodekso pataisas³³, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas išimties atvejais gali įtvirtinti šiai taisyklei prieštaraujančias normas (detaliau aprašoma darbo 2.5. dalyje).

Pabrėžtina, kad nuo valstybėje vyraujančios kolektyvinių sutarčių sistemos kokybinės sudėties, nuo to, koku lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys, priklauso ne tik kolektyvinių sutarčių, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė reguliuojant darbo santykius, bet ir jų sąveikos su kitais darbo teisės šaltiniais darbo teisės šaltinių sistemoje (hierarchijoje) pobūdis.

1.2.1. Kolektyvinių sutarčių konkurencija

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbo teisės šaltinių sistema rodo, jog kolektyvinė sutartis (jos normatyvinės nuostatos) yra mažiausią juridinę galią turintis darbo teisės šaltinis. Tačiau Darbo kodekse nėra nustatyta, kaip turi būti sprendžiamos skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių nuostatų konkurencijos problemos.

Kolektyvinių sutarčių nuostatų konkurencija turi būti teisiškai sureguliuota. Pastebėtina, kad užsienio valstybių praktikoje nėra bendro kolektyvinių sutarčių normų konkurencijos sprendimo būdo – arba leidžiamas kolektyvinių sutarčių pliuralizmas³⁴ ir numatomos jų normų konkurencijos sprendimo taisyklės, arba jis visiškai uždraudžiamas.³⁵

³² Neumann L. Decentralised Collective Bargaining in Hungary // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2000, Nr. 2 (16). P. 117.

³³ Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymą // Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.

³⁴ T. Davulis (Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33(1).), N. Kasiliauskas (Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006), N. Liutov (Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России // Teisė. 2008, T. 69.) rašo apie kelių įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo tarp darbdavio ir skirtingų įmonėje veikiančių profesinių sąjungų galimybes.

³⁵ Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33(1). P.12.

Pirmas būdas – leisti darbdaviui sudaryti kelias kolektyvines sutartis su keliomis skirtingomis profesinėmis sąjungomis ar jų susivienijimais bei nustatyti kolektyvinių sutarčių normų konkurencijos sprendimo taisyklės. Kilus ginčui ir vadovaujantis normų konkurencijos taisyklėmis, specialioji norma keičia bendrąją (taikoma teisės norma, savo esme artimesnė kolektyviniam santykiui) bei taikoma norma tos kolektyvinės sutarties, kurią sudarė daugiau narių įmonėje turinti profesinė sąjunga, arba darbuotojai turi teisę pasirinkti jiems taikytiną kolektyvinę sutartį, arba taikomos normos tos kolektyvinės sutarties, kuri numato palankesnes darbuotojams sąlygas ir kt.

Antras būdas – uždrausti darbdaviui sudaryti kelias kolektyvines sutartis su keliomis skirtingomis profesinėmis sąjungomis ar jų susivienijimais. Tokiu atveju darbdavys, jau sudaręs tokią sutartį arba įstojęs į darbdavių asociaciją, kuri yra sudariusi sutartį, kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu prarastą teisę dar kartą kolektyviai derėtis su kita profesine sąjungą ar įstoti į kitą darbdavių asociaciją, turinčią tikslą sudaryti arba jau sudariusią kolektyvinę sutartį. Nors tai gali atrodyti kaip asmens jungimosi į asociaciją laisvės apribojimas, tačiau tai gali būti vertinama ir kaip darbdavio priimtų įsipareigojimų ar jo įgalios darbdavio asociacijos priimtų sutartinių įsipareigojimų užtikrinimas.³⁶

Lietuvoje galiojantys teisės aktai nenumato galimybės socialiniams partneriams sudaryti kelias įmonės kolektyvines sutartis. Įmonėje gali būti sudaroma tik viena kolektyvinė sutartis, kurios privalo laikytis visi įmonės darbuotojai ir darbdavys. Kelių įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo klausimo aktualumas gali atsirasti įmonėje veikiant kelioms profesinėms sąjungoms, kadangi kiekviena jų, atsižvelgdama į atstovaujamos darbuotojų grupės darbo specifiką, darbo sąlygas bei kitus svarbius darbo santykių aspektus, gali stengtis skirtinga apimtimi įtvirtinti atstovaujamos darbuotojų grupės teisių apsaugą, inicijuoti visiškai skirtingų, priešingų nuostatų įtraukimą į įmonės kolektyvinę sutartį. Tačiau Darbo kodekso 60 str. 2 d. nustatyta, kad, įmonėje veikiant kelioms profesinėms sąjungoms, įmonės kolektyvinę sutartį sudaro jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys. Panašiai kolektyvinių derybų klausimas profesinių sąjungų pliuralizmo atveju išspręstas Prancūzijoje – įmonėje veikiančios kelios profesinės sąjungos sukuria vieningą atstovavimo organą, kuris įgaliojamas pasirašyti vieningą kolektyvinę sutartį. Rusijos Federacijos darbo kodekso ankstesnė redakcija taip pat numatė vieningo profesinių sąjungų atstovaujamojo organo išrinkimą, bet, įsigaliojus 2006 m. pataisoms, taikoma nuostata, įtvirtinanti daugiau negu pusę įmonės darbuotojų turinčios profesinės sąjungos teisę pradėti kolektyvines derybas nesukūrus vieningo atstovaujamojo organo.³⁷ Didžiojoje Britanijoje,

³⁶ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006. P. 95-96

³⁷ Лютов Н. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России // Теисė. 2008, Т. 69. Стр. 27-29.

įmonėje veikiant kelioms profesinėms sąjungoms, prieš pradedant kolektyvines derybas viena iš profesinių sąjungų turi gauti darbdavio „pripažinimą“ (*recognition*). Darbdavio pripažintai dažniausiai daugiausia narių turinčiai profesinei sąjungai suteikiama teisė atstovauti darbuotojams ir derėtis su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sudarymo.³⁸

Galime teigti, jog Darbo kodekse numatytas bei daugelyje valstybių pripažintas įmonės kolektyvinių sutarčių pliuralizmo draudimas visiškai pagrįstas dėl kelių priežasčių.

Pirma, įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymas, suderinimas ir pasirašymas yra pakankamai ilgas ir sudėtingas procesas (sudaroma komisija, kuri rengia kolektyvinės sutarties projektą, šaukiamas darbuotojų susirinkimas, kuriam pateikiamas svarstyti parengtas projektas, darbuotojų susirinkimui nepritarus komisijos parengtam projektui, jis yra taisomas, kol darbuotojų susirinkimas jam pritaro). Įmonėje, sudarant kelias kolektyvines sutartis, šis procesas taptų dar ilgesnis, kadangi darbdaviui reikėtų atsižvelgti į kelių darbuotojams atstovaujančių profesinių sąjungų argumentus ir pageidavimus, įvairesniais aspektais įvertinti profesinių sąjungų teikiamus siūlymus ir kt., darbdavys turėtų dalyvauti keliose derybose su skirtingomis profesinėmis sąjungomis. Sudėtingesnis taptų ir darbdavio skirtingų įmonės kolektyvinių sutarčių nuostatų laikymasis. Nors tikėtina, kad konkrečios įmonės kolektyvinių sutarčių nuostatos nebūtų kardinaliai skirtingos, tačiau tam tikri darbo santykių reguliavimo aspektai skirtingose įmonės kolektyvinėse sutartyse galėtų nesutapti.

Antra, skirtingų darbo sąlygų nustatymas skirtingoms darbuotojų grupėms prieštarauja darbuotojų lygiateisiškumo ir darbo teisės subjektų lygybės principams. Darbuotojams, dirbantiems panašaus pobūdžio darbu, turi būti garantuojamos panašios darbo sąlygos. Skirtingų darbo sąlygų pritaikymas darbuotojams gali būti ne tik neteisėtas, bet ir mažinti darbuotojų motyvaciją, jų darbo našumą. Pavyzdžiui, įmonių, veikiančių gamybos, žemės ūkio, statybos ir kt. srityse, darbuotojai dažnai aprūpinami asmeninėmis apsaugos priemonėmis, darbo instrumentais. Įmonėje veikiant vienai kolektyvinei sutarčiai, joje nustatoma visiems įmonės kolektyvinėje sutartyje pagal darbo pobūdį nurodytiems darbuotojams asmeninių apsaugos priemonių bei darbo instrumentų aprūpinimo, išdavimo ir priėmimo tvarka, kurioje nurodoma, kokios priemonės kokiam terminui turi būti darbdavio išduodamos. Įmonėje veikiant kelioms kolektyvinėms sutartims, skirtingos profesinės sąjungos galėtų skirtingai susitarti su darbdaviu dėl asmeninių apsaugos priemonių bei darbo instrumentų aprūpinimo, išdavimo ir priėmimo, dėl to vieni darbuotojai būtų aprūpinti naujesnėmis geresnės kokybės priemonėmis, kiti ne.

Trečia, kelių kolektyvinių sutarčių įmonėje sudarymas ir skirtingų nuostatų jose nustatymas gali lemti įmonėje veikiančių profesinių sąjungų perdėtą konkuravimą ir bandymą pritraukti kuo daugiau darbuotojų įvairiausiais būdais. Profesinės sąjungos gali perdėtai agituoti

³⁸ Davies A. C. L. Perspectives on Labour Law. Cambridge university press, 2004. P. 183.

darbuotojus jungtis prie jų viliodamos jų sudarytoje įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatytu palankesnių darbo sąlygų, garantijų ir lengvatų užtikrinimo reglamentavimu.

Gali atrodyti, kad profesinių sąjungų konkuravimas daro tik teigiamą įtaką socialinių partnerių aktyvumui bei darbuotojų tinkamam atstovavimui: profesinės sąjungos, skatindamos narystę jose, inicijuoja kolektyvines derybas, stengiasi įtvirtinti kuo palankesnes darbuotojams – jų nariams – sąlygas kolektyvinėje sutartyje. Tačiau, įstatymų leidėjui leidžiant sudaryti kelias įmonės kolektyvines sutartis ir kiekvienai profesinei sąjungai atskirai derėtis su darbdaviu, gali atsirasti „slaptų“ darbdavių ir profesinių sąjungų susitarimų problema. Profesinė sąjunga, siekdama užimti dominuojančią padėtį įmonėje ir pritraukti daugumą įmonės darbuotojų, gali susitarti su darbdaviu dėl laikinojo žymiai palankesnių darbuotojams sąlygų kolektyvinėje sutartyje įtvirtinimo bei darbdavio kolektyvinių derybų su kitomis profesinėmis sąjungomis vilkinimo. Profesinei sąjungai darbdavio „pagalba“ pritraukus daugumą įmonės darbuotojų ir užėmus dominuojančią padėtį, tolesnių kolektyvinių derybų metu prioritetą galėtų būti teikiamas darbdavio interesams.

Pasak N. Liutovo³⁹, negalima nepastebėti, kad, sudarant tik vieną visiems darbuotojams taikomą įmonės kolektyvinę sutartį, atsiranda narystės profesinėse sąjungose motyvavimo sunkumų. Tais atvejais, kai darbuotojas vienodai apsaugomas kolektyvinės sutarties nuostatomis, nepriklausomai nuo narystės profesinėje sąjungoje, kyla klausimas: kam mokėti narystės profesinėje sąjungoje įnašus? Tarptautinėje praktikoje pasitaiko nemažai atvejų, kai darbuotojai, nebūdami profesinės sąjungos nariai, naudojami visomis jiems naudingomis sąlygomis, įtvirtintomis profesinės sąjungos pasirašytos kolektyvinės sutarties nuostatomis.

Pastebėtina, kad Rusijoje iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo, įmonėje galėjo būti sudaromos kelios kolektyvinės sutartys. Darbuotojai, priklausę skirtingoms profesinėms sąjungoms, galėjo vesti atskiras derybas su darbdaviu dėl kolektyvinių sutartčių sudarymo. Tokiu būdu įstatymų leidėjas stengėsi užtikrinti visų įmonėje dirbančių darbuotojų teises, įskaitant darbuotojus, priklausiusius mažai darbuotojų turinčiai profesinei sąjungai. Tačiau šis įstatymų leidėjo nustatytas „leidimas“ nepasiteisino ir buvo pripažintas neefektyviu, kadangi darbdavys turėjo derėtis su keliomis profesinėmis sąjungomis, tai tik papildomai apsunkindavo ilgą kolektyvinių derybų procesą. Be to, mažumos profesinių sąjungų narių teisės likdavo neapsaugotos, nes mažumos profesinės sąjungos galėjo atskirai dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, tačiau negalėjo inicijuoti kolektyvinių darbo ginčų.⁴⁰

³⁹ Лютов Н. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России // *Teisė*. 2008, T. 69. Стр. 26.

⁴⁰ Rymkevitch O. The Codification of Russian Labour Law: Issues and Perspectives // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2003, Nr. 2 (19). P. 153.

Šiuo metu įmonės lygio kolektyvinių sutarčių pliuralizmas leidžiamas Austrijoje, Belgijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Suomijoje, Švedijoje ir Vokietijoje. Visose šiose valstybėse įmonėje galiojant kelioms kolektyvinėms sutartims, konkreti kolektyvinė sutartis taikoma tik tiems darbuotojams, kurie yra tą sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos nariai.⁴¹

Apibendrinant aukščiau pateiktus argumentus, manytina, kad įmonės kolektyvinių sutarčių pliuralizmas gali būti visiškai beprasmis, kadangi profesinės sąjungos, užuot tiesiogiai gynusios bei atstovavusios darbuotojų teisėms ir teisėtiems lūkesčiams, užsiimtų savęs populiarinimu ir nenutrūkstančių derybų su darbdaviu inicijavimu, stengdamosi sukurti kuo palankesnę „medžiagą“ darbuotojams pritraukti.

Kaip nustatyta, Darbo kodeksas numato tik vienos įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo galimybę, tačiau įmonėje gali galioti kelios skirtingo lygio kolektyvinės sutartys. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis labai priklauso nuo skirtingais lygiais (nacionaliniu, šakos, teritoriniu, įmonės) sudaromų kolektyvinių sutarčių tarpusavio sąveikos. Vienose valstybėse žemiausiu – įmonės – lygiu sudarytose kolektyvinėse sutartyse galima nustatyti elgesio taisykles, kurios atitinka specifinius poreikius, tačiau prieštarauja aukštesniu lygiu sudarytose kolektyvinėse sutartyse nustatytoms elgesio taisyklėms. Kitose valstybėse (taip pat Lietuvoje) įmonės lygiu sudaromose kolektyvinėse sutartyse draudžiama susitarti dėl sąlygų, kuriomis būtų pabloginama darbuotojų, patenkančių į aukštesniu lygiu sudarytos kolektyvinės sutarties reguliavimo sritį, padėtis, palyginti su aukštesniu lygiu sudarytomis kolektyvinėmis sutartimis.⁴²

Bendrasis darbuotojams palankesnio teisinio režimo (lot. *in favorem*) principas yra įtvirtintas Darbo kodekso 11 straipsnio 2 dalyje. *In favorem* principas reiškia, kad tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų esant prieštaravimų taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata. Nors šį principą pagrindžia darbo teisės, kaip darbuotojų teises ir interesus apsaugančios teisės šakos, socialinė paskirtis, jo nereikėtų absoliutinti. Jo tikroji reikšmė atsiskleidžia sprendžiant prieštaravimus tarp skirtingos juridinės galios norminių teisės aktų, taip pat tarp norminių teisės aktų ir darbo sutarties. Kitaip tariant, kokios galios teisės akte ar sutartyje bebūtų įtvirtinta darbuotojui palankesnė darbo sąlyga, ji turės pirmenybę prieš kituose teisės aktuose įtvirtintą tokį santykį reguliuojančią nuostatą.⁴³

⁴¹ Rebhahn R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part I) // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003, Nr. 3 (19). P. 288.

⁴² Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.

⁴³ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 66.

In favorem principas taikomas sprendžiant ir konkurencijos tarp kolektyvinių sutarčių klausimą. Pastaroji taisyklė įtvirtinta Darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalyje. Ši Darbo kodekso nuostata numato, kad, įmonėje galiojant kelioms kolektyvinėms sutartims, taikomos tos nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams. Kadangi ši norma įgyvendina vieną pagrindinių darbo santykių reguliavimo principų – palankesnių darbuotojams sąlygų viršenybės principą – įmonėje galiojant kelioms skirtingo lygio kolektyvinėms sutartims, neatitinkančių viena kitos nuostatų taikymas remiamas darbuotojo, kaip labiau pažeidžiamo darbo santykių dalyvio, teisių užtikrinimu ir apsauga.

Be to, norint išvengti kolektyvinių sutarčių konkuravimo, siūloma vadovautis tokiais principais:

- hierarchijos principu – žemesnių (šakos, teritorinės) kolektyvinių sutarčių konkurencija panaikinama tas sutartis priskiriant aukštesniam arba valstybiniam lygiui;
- saugumo ir suderinamumo principu – jis remiamas nacionalinę kolektyvinę sutartį patvirtinančių šalių sutarimu nesiderėti ir nepasirašyti tokių sutarčių, į kurias įtraukti valstybinio lygmens reguliavimo klausimai, arba atsisakyti svarstyti tokius kolektyvinių sutarčių klausimus, kurie prieštarauja valstybinio lygmens nutarimams;
- teritoriniu principu – kai taikoma teritorinė sutartis, kuri galioja gamybos (paslaugų) suteikimo vietoje;
- papildymo principu – nacionalinę kolektyvinę sutartį pasirašančios šalys turi pripažinti, kad šakos kolektyvinė sutartis papildo įstatymą ir žemesnio lygmens kolektyvines sutartis.⁴⁴

Pastebėtina, kad ne visose valstybėse įstatymų leidėjas numatė skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių konkurencijos sprendimo būdus. Didžiojoje Britanijoje įmonėje gali galioti kelios skirtingo lygio kolektyvinės sutartys, tačiau nėra numatyta, kuri kolektyvinė sutartis turi būti taikoma kilus kolektyvinių sutarčių konkurencijos klausimui. Dėl šios priežasties skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių konkurencijos klausimas paliktas teismų kompetencijai, kurie kiekvienu konkrečiu atveju priima sprendimą dėl vienos ar kitos kolektyvinės sutarties taikymo.⁴⁵

Apibendrinant reikėtų pastebėti, kad skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių nuostatų konkurencijos klausimas turi būti sprendžiamas vadovaujantis dviem pagrindinėmis taisyklėmis. Pirma, aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis turi viršenybę žemesnio lygio kolektyvinės sutarties

⁴⁴ Tiažkijus V., Koverovas P., Dambrauskienė G. ir kt. / red. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. P.178.

⁴⁵ Deakin S., Morris G. S. Labour Law. Oxford and Portland, Oregon, 2005. P.69.

atžvilgiu. Antra, sprendžiant konkrečių skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių nuostatų konkurencijos klausimą, atsižvelgiant į *in favorem* principo nustatytą taisyklę, darbuotojui palankesnes sąlygas nustatanti norma visada turi viršenybę kitos atžvilgiu.

1.2.2. Tarptautinės kolektyvinės sutartys

Atskleidžiant kolektyvinių sutarčių sistemą, taip pat reikėtų įvertinti, kokią vietą darbo teisės šaltinių sistemoje užima tarptautinio lygio kolektyvinės sutartys.

Vis labiau plintant transnacionalinėms įmonėms, vystantis regioninės ekonominės integracijos procesams, išskyla tarptautinio lygio kolektyvinių derybų problema. Transnacionalinės korporacijos, pasinaudodamos savo padėtimi, gali nepaisyti atskirų vyriausybių valios ir išnaudoti darbuotojus. Todėl reikalingi nauji tarptautiniai reguliavimo metodai, tarp jų ir kolektyvinės derybos, peržengiančios valstybės ribas. Kad kolektyvinės derybos su transnacionalinėmis įmonėmis būtų tikrai efektyvios, jos turi vykti tarptautiniu lygiu.⁴⁶

Nei teisės doktrinoje, nei nacionaliniuose ar tarptautiniuose teisės aktuose iki šiol nėra iki galo atskleista tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių teisinė prigimtis, jų sudarymo ir vykdymo ypatybės bei galimybės, tačiau kai kurios transnacionalinės įmonės („General motors“, „Glaverbel Glass Company“⁴⁷), atsižvelgdamos į poreikį unifikuoti skirtingų regionų darbuotojų darbo sąlygas, daro pirmuosius žingsnius kuriant tarptautinių kolektyvinių derybų ir tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo praktiką.

Tokios derybos pirmiausia yra svarbios transnacionalinių įmonių darbuotojams, jų rezultatas gali būti unifikuotos darbo sąlygos transnacionalinių įmonių filialuose ir dukterinėse įmonėse, taip pat bendros nuostatos dėl investicijų ir gamybos geografinio paskirstymo.

Tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymas naudingas transnacionalinių įmonių darbuotojams ir gali tam tikra apimtimi sukliudyti transnacionalinių įmonių vadovybei savo interesais naudoti darbo apmokėjimo, darbo sąlygų tarptautinę diferenciaciją, skirtingų valstybių darbuotojų konkurenciją.

Tačiau, atsižvelgiant į skirtingą įvairių valstybių įstatyminių darbo santykių reguliavimą (pvz. Lietuvos Darbo kodeksas nustato 40 valandų savaitės darbo laiko trukmę, Prancūzijos įstatymuose įtvirtinta 35 valandų savaitės darbo laiko trukmė), manytina, kad tarptautinės kolektyvinės sutartys, kaip visavertis norminis teisės aktas, negali egzistuoti. Tokia išvada

⁴⁶ Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis // Personalo vadyba. 2002, Nr. 3 (49). P. 14-15.

⁴⁷ Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: издательство "Дело", 1999. Стр. 251.

darytina dėl to, kad tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymas sietinas su įvairiais sunkumais. Nustatant jose bendras darbo ir užimtumo sąlygas, susiduriama su tokių sąlygų įvairove, nevienodais kolektyvinių sutarčių sudarymo lygiais ir skirtinga kolektyvinių sutarčių turinio apimtimi skirtingose valstybėse, taip pat nevienodu, o kartais net prieštaraujančiu vienas kitam darbo santykių teisiniu reguliavimu. Tokie teisinio reguliavimo skirtumai gali atsirasti kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarkos, taikymo ir galiojimo, darbo apmokėjimo tvarkos ir darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis sferose.

Manome, kad tarptautinių kolektyvinių derybų šalys, atsižvelgdamos į visų transnacionalinę įmonę apimančių valstybių darbo santykių įstatyminį reguliavimą, nesugebėtų sukurti vieningos darbo santykių reguliavimo tarptautine kolektyvine sutartimi sistemos. Skirtingų valstybių teisės aktai nevienodai reguliuoja darbo teisinius santykius, skirtingai reglamentuojama kolektyvinių sutarčių teisinė prigimtis, dėl to būtų beveik neįmanoma sukurti vieningos kolektyvinės sutarties, kuri atitiktų kelių valstybių įstatyminį darbo santykių reguliavimą, jam neprieštarautų. Todėl darytina išvada, kad tarptautinė kolektyvinė sutartis gali egzistuoti tik kaip elgesio taisyklių rinkinys, tam tikras maketas, kurį kiekvienoje valstybėje esančio transnacionalinės įmonės filialo kolektyvinių derybų šalys turėtų adaptuoti pagal toje valstybėje galiojančius teisės aktus. Kad neprieštarautų valstybiniam darbo santykių reguliavimui, tarptautinę kolektyvinę sutartį turėtų sudaryti daugiausia blanketinės normos, nukreipiančios darbo santykių reguliavimą į kiekvienos valstybės įstatymus, reguliuojančius darbo santykius. Taigi tarptautinė kolektyvinė sutartis gali egzistuoti tik kaip transnacionalinės įmonės darbdavio ir darbuotojų suderintos bendros taisyklės, kurių pagrindu kiekvieno filialo kolektyvinių derybų šalys turėtų susitarti dėl kiekvieno filialo atskiros kolektyvinės sutarties, atsižvelgdamos į valstybinį darbo teisinių santykių reguliavimą.

Be to, tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo sunkumai susiję su tarptautinio masto kolektyvinių derybų organizavimu, kadangi viena derybų šalis – darbdaviai – pakankamai centralizuota organizacija, o kita – profesinės sąjungos – veikia skirtingose valstybėse, taip pat yra nemažai skirtumų profesinių sąjungų veiklos reglamentavime skirtingose valstybėse. Todėl vien tik tarptautinių kolektyvinių derybų organizavimas reikalauja ne tik didelių finansinių, bet ir laiko sąnaudų.

Pasak G. Dambrauskienės⁴⁸, tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymą sunkina ir tai, kad nei nacionalinėje, nei tarptautinėje teisėje nėra nustatytos tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymą reglamentuojančios teisės normos. Paminėti galima tik 1994 m. rugsėjo 22 d. išleistą Europos Tarybos direktyvą, kuri reguliuoja kolektyvines derybas tose nacionalinėse įmonėse ir jų grupėse, kurios turi filialus Europoje.

⁴⁸ Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis // Personalo vadyba. 2002, Nr. 3 (49). P. 15.

Reikėtų paminėti, kad darbo teisės doktrinoje yra ir priešingų nuomonių. I. Kisiliovo⁴⁹ teigimu, negalima ignoruoti pačių transnacionalinių įmonių iniciatyvos unifikuoti darbo jėgos naudojimo sąlygas, internacionalizuoti jos apmokėjimą, suvienodinti darbo sąlygas ir darbo santykius reguliuojančias teisės normas įvairiose valstybėse, pirmiausia atskiruose regionuose ir valstybių grupėse (Vakarų Europa, JAV ir Kanada). I. Kisiliovas visų pirma pabrėžia, kad tarptautinio lygio kolektyvinės sutartys skirtos realizuoti principą „vienodas apmokėjimas už vienodą darbą“, kuris yra pripažintas tarptautinės bendruomenės ir įtvirtintas daugelio valstybių konstitucijose ir kituose teisės aktuose. Galima teigti, kad vienintelis tarptautinių kolektyvinių derybų pasiektas tikslas gali būti papildomų garantijų ir lengvatų suteikimo darbuotojams įtvirtinimas tarptautinėje kolektyvinėje sutartyje. Daugelio valstybių įstatyminis darbo santykių reguliavimas nustato minimalias darbuotojams suteikiamų garantijų ribas, todėl transnacionalinių įmonių kolektyvinių derybų šalys galėtų tas ribas praplėsti nepažeisdamos atskirų valstybių teisės aktų nustatyto darbo santykių reguliavimo.

Galima daryti išvadą, kad teorinė tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių paskirtis yra bent iš dalies suvienodinti transnacionalinių įmonių darbuotojų, atliekančių tokios pat apimties ir kokybės darbus, darbo sąlygas ir darbo apmokėjimą, sumažinti transnacionalinių įmonių filialų, įsteigtų besivystančiose valstybėse, darbuotojų diskriminaciją. Tačiau nesant paplitusios tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo praktikos ir tarptautinio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo, vykdymo, galiojimo tvarkos reglamentavimo, iki šiol sunku nustatyti tokių kolektyvinių sutarčių teisinę prigimtį ir juridinę galią.

Kadangi Lietuvoje nėra paplitusi aukštesnio bei tarptautinio lygių kolektyvinių sutarčių sudarymo praktika ir iki šiol yra sudarytos tik kelios aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys, toliau darbe nagrinėsime įmonių kolektyvines sutartis, kaip labiausiai išvystytą socialinių partnerių darbo santykių reguliavimo priemonę, atskleisime įmonės kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį bei jos nuostatų taikymo ribas.

⁴⁹ Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: издательство "Дело", 1999. Стр. 251-255.

2. Įmonės kolektyvinės sutarties vieta darbo teisės šaltinių sistemoje

Teisės šaltiniai yra teisės kuriamos veiklos rezultatų – teisės normų – išraiškos forma. Tai valstybės organų arba (įstatymų numatytais atvejais) kitų darbo teisės subjektų sprendimų dėl naujų teisės normų išleidimo arba galiojančių pakeitimo ar panaikinimo įforminimo būdai.⁵⁰

Lietuvoje, kaip ir kitose kontinentinės teisės tradicijos valstybėse, Konstitucija ir įstatymai yra aukščiausios juridinės galios teisės šaltinis. Kiti, žemesnės galios teisės aktai, taip pat ir sutartys negali jiems prieštarauti. Tačiau įstatymuose yra įvairių tipų teisinių konstrukcijų, reguliuojančių subjektų elgesį. Įstatymai, reguliuodami darbo sąlygas, gali arba nustatyti privalomus elgesio taisyklių imperatyvus, arba nurodyti dispozityvią galimybę santykio šalims pačioms susitarti dėl tam tikro reguliavimo. Vadovaujantis šia koncepcija, reikėtų pripažinti šalių valios laisvės, t.y. sutartinio reguliavimo, prioritetą tokių įstatymų nuostatų, kurios nėra imperatyvios ir draudžiančios, atžvilgiu.⁵¹

Kadangi, kaip buvo pažymėta, kolektyvinė sutartis yra norminis susitarimas – jos normatyvinės nuostatos yra darbo teisės šaltinis, užimantis tam tikrą įstatymų nustatytą vietą darbo teisės šaltinių sistemoje, ši sutartis sąveikauja su kitais darbo teisės šaltiniais bei, kaip kiti darbo teisės šaltiniai, daro tam tikrą poveikį darbo santykių reguliavimui. Kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos reguliuoja darbo teisinius santykius ne autonomiškai, savarankiškai, o kaip darbo teisės šaltinių sistemos dalis. Kolektyvinę sutartį su kitais darbo teisės šaltiniais sieja glaudus ryšis, nes tik sisteminis darbo santykių reguliavimas gali pasiekti įstatymų leidėjo numatytus darbo santykių teisinio reguliavimo tikslus.

Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos užima žemiausią vietą darbo teisės šaltinių hierarchijoje. Tai reiškia, kad kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos negali prieštarauti Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių, darbo santykius reglamentuojančių Europos Sąjungos teisės normų, Darbo kodekso, kitų įstatymų ir jiems neprieštaraujančių norminių teisės aktų nuostatoms. Kaip žemiausią juridinę galią turintis darbo teisės šaltinis, kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos, reguliuojančios darbo santykius, įtvirtina tik tokias sąlygas, kurios neviršija kolektyviniai sutarčiai aukštesnę juridinę galią turinčių darbo teisės šaltinių suteiktą „įgalinimų“, nustatytų darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis ribų.

⁵⁰ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 30.

⁵¹ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006, P.94.

Tokia pozicija pateikiama ir Darbo kodekso komentare⁵², kur nurodoma, kad kolektyvinė sutartis sudaroma neviršijant jos šalių kompetencijos ir negali numatyti nuostatų, kurios viršytų šalims suteiktus įgaliojimus. Šis reikalavimas ypač svarbus darbdavių atstovams, kadangi jie prisiima išipareigojimą užtikrinti kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, jas įgyvendinti. Kolektyvinės sutarties šalys pačios nusprendžia, kokio lygmens kolektyvinę sutartį pasirašyti.

Tačiau šio bet kurios teisės šakos teisės šaltinių hierarchijai taikomo principo negalima suabsoliutinti, kadangi kolektyvinė sutartis, būdama norminiu susitarimu, darbo teisinius santykius reguliuoja ne tik tiek, kiek nustato aukštesnę juridinę galią turintys darbo teisės šaltiniai, bet tiek, kiek socialinio dialogo metu susitaria kolektyvinės sutarties šalys.

Tam, kad atskleistume kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį bei nustatytume, kokią vietą kolektyvinė sutartis (jos normatyvinės nuostatos) užima darbo teisės šaltinių sistemoje, reikėtų išnagrinėti, koks santykis sieja ją su kitais darbo teisės šaltiniais.

Pagrindiniu ir svarbiausiu darbo teisės šaltiniu galima pripažinti Darbo kodeksą, kaip ypatingą darbo įstatymą. Jame sukoncentruotos pagrindinės bendrosios darbo teisės normos, taikomos visiems arba didžiajai daugumai darbuotojų. Kadangi Darbo kodekso 1 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato Darbo kodeksas, taip pat pagal Darbo kodekso nustatytas ribas – kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas pripažįsta Darbo kodeksą pagrindiniu darbo santykius reguliuojančiu teisės aktu. Darbo kodeksas užtikrina darbo teisės stabilumą, kadangi jo 11 straipsnio 1 dalis nustato, kad iškilus darbo kodekso normos ir kito įstatymo ar norminio akto kolizijai taikoma Darbo kodekso norma.⁵³ Be to, įsigaliojus Darbo kodeksui, neteko galios Kolektyvinių sutarčių ir susitarimų įstatymas, pagrindinės kolektyvinius santykius reguliuojančios teisės normos buvo įtvirtintos būtent Darbo kodekse.

Dėl minėtų priežasčių kolektyvinės sutarties santykiui su įstatymų leidėjo įtvirtintomis nuostatomis atskleisti pasirinkome būtent šį teisės aktą. Kadangi kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos užima žemiausią vietą darbo teisės šaltinių sistemoje, yra mažiausią juridinę galią turintis darbo teisės šaltinis, manytina, kad analogiškas santykis sieja kolektyvinę sutartį su kitais darbo teisės šaltiniais.

Svarbu pažymėti, kad Darbo kodeksas numato 2 rūšių privalomojo elgesio taisyklių kūrimo įgalinimų suteikimo kolektyvinių derybų šalims būdus. Pirma, Darbo kodekso nuostatos numato, kad kolektyvinių derybų šalys tam tikras sąlygas privalo įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje

⁵² Tiažkijus V., Koverovas P., Dambrauskienė G. ir kt. / red. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. P. 174.

⁵³ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 31.

(Darbo kodekso 147 str. 1 d., 150 str. 5 d.). Tikėtina, kad tokia įstatymų leidėjo pozicija grindžiama tuo, kad nėra tikslinga tam tikrus darbo santykių aspektus reguliuoti imperatyviai, įtvirtinant visiems privalomas, bet ne visiems priimtinas taisykles Darbo kodekse. Tačiau, kadangi įstatymų leidėjas numato būtinybę teisiškai sureguliuoti visus darbo santykių aspektus, kolektyvinių derybų šalys privalo įgyvendinti joms įstatymų leidėjo suteiktus normų kūrimo įgalinimus ir tam tikras Darbo kodekse nurodytas taisykles įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje, nes šių taisyklių neįtvirtinus, tam tikri darbo santykių aspektai liktų visai nesureguliuoti.

Antra, kai kurios Darbo kodekso nuostatos, įtvirtindamos privalomojo elgesio taisykles, suteikia kolektyvinių derybų šalims galimybę nukrypti nuo šių taisyklių ir kolektyvinėje sutartyje nustatyti joms priimtinas, tačiau kitiems darbo teisės šaltiniams neprieštaraujančias, nuostatas (Darbo kodekso 144 str. 2 d., 150 str. 3 d.). Šis įgalinimų suteikimo būdas parodo, kad darbo teisėje imperatyvus darbo santykių reguliavimo metodas derinamas su sutartiniu, kolektyvinių derybų šalys, atsižvelgdamos į įmonės veiklos ir darbo specifiką, gali nukrypti nuo Darbo kodekse įtvirtintų taisyklių ir kolektyvinėje sutartyje nustatyti įmonės darbuotojams ir darbdaviui priimtinesnes bei tikslingesnes sąlygas.

Tačiau, kaip buvo minėta, kolektyvinė sutartis yra specifinis teisės aktas – norminis susitarimas – todėl darbo santykius ji gali reguliuoti ne tik tiek, kiek leidžia aukštesnę juridinę galią turintys darbo teisės šaltiniai, bei ir tiek, kiek susitaria kolektyvinių derybų šalys. Darbo kodeksas neįtvirtina bendros taisyklės, draudžiančios kolektyvinių derybų šalims savo iniciatyva susitarti dėl tam tikrų sąlygų. Priešingai, Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taip pat pažymėtina, kad Darbo kodekse pateiktas nebaigtinis sąlygų, kurias kolektyvinių derybų šalys gali įtraukti į kolektyvinę sutartį, sąrašas. Todėl darytina išvada, kad kolektyvinių derybų šalims leidžiama susitarti dėl bet kurių teisės aktuose nustatytų taisyklių praplėtimo bei išimčių taikymo tiek, kiek tai neprieštarauja aukščiau išvardintiems teisės principams.

Galima teigti, kad kolektyvinės sutarties, kaip norminio teisės akto, pagrindinė funkcija yra įstatyminio darbo santykių reguliavimo papildymas, nes kolektyvinės sutarties nuostatos, suderintos darbdavio ir darbuotojų, negali prieštarauti įstatymų, kaip aukštesnę juridinę galią turinčių teisės aktų, taisyklėms, tačiau gali jų turinį praplėsti ar sukonkretinti.

Tokios nuomonės laikosi Lietuvos darbo teisės doktrinos autoriai (G.Dambrauskienė⁵⁴, T.Davulis⁵⁵, N.Kasiliauskas⁵⁶), teigdami, kad įstatyminio reguliavimo papildymas kolektyvinės

⁵⁴ Tiažkijus V., Koverovas P., Dambrauskienė G. ir kt. / red. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. P. 188.

sutarties norminėmis nuostatomis geriausiai atskleidžia kolektyvinės sutarties santykį su įstatyminiu darbo santykių reguliavimu. Apibendrinant galima išskirti tokius valstybinio reguliavimo papildymo kolektyvinės sutarties nuostatomis būdus:

- jomis konkretinama įstatymų leidyba;
- įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai įtraukti į kolektyvines sutartis vienas ar kitas sąlygas;
- užpildomos teisės spragos;
- padidintos darbuotojų darbo teisės garantijos nustatant papildomas, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijas.⁵⁷

Sutiktume su tokiu kolektyvinių sutarčių nuostatų ir įstatymų nuostatų santykio nustatymu. Sąrašas visiškai atskleidžia šį santykį, kadangi išnagrinėjus kelių bendrovių kolektyvinių sutarčių nuostatas ir jų taikymo ypatybes galima teigti, kad būtent šias funkcijas dažniausiai atlieka kolektyvinės sutartys. Nuomonei pagrįsti pateiksime konkrečių Darbo kodekso, kaip pagrindinio darbo santykius reguliuojančio įstatymo, nuostatų ir Lietuvoje įsteigtų bendrovių bei įstaigų (AB Lietuvos paštas⁵⁸ (senasis pavadinimas VĮ Lietuvos paštas), AB „Orlen Lietuva“⁵⁹ (senasis pavadinimas AB „Mažeikių nafta“), AB „VST“⁶⁰, Alytaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų⁶¹, Kauno technologijos universiteto⁶², Klaipėdos universiteto⁶³, Klaipėdos „Žaliakalnio“ pagrindinės mokyklos⁶⁴, Lietuvos kūno kultūros akademijos⁶⁵, Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos⁶⁶, Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų⁶⁷) kolektyvinių sutarčių nuostatų tarpusavio santykio pavyzdžius.

⁵⁵ Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 118.

⁵⁶ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006.

⁵⁷ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006.

⁵⁸ VĮ Lietuvos pašto kolektyvinė sutartis. Vilnius: 2005 m. balandžio 28 d.

⁵⁹ AB „Mažeikių nafta“ kolektyvinė sutartis. Mažeikiai: 2006.

⁶⁰ AB „VST“ kolektyvinė sutartis. Vilnius: 2008.

⁶¹ Alytaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinė sutartis. Alytus: 2009.

⁶² Kauno technologijos universiteto kolektyvinė sutartis. Kaunas: 2009.

⁶³ Klaipėdos universiteto kolektyvinė sutartis. Klaipėda: 2007.

⁶⁴ Klaipėdos „Žaliakalnio“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Klaipėda: 2003.

⁶⁵ Lietuvos kūno kultūros akademijos kolektyvinė sutartis. Kaunas: 2009.

⁶⁶ Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Pakruojis: 2007.

⁶⁷ Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinė sutartis. Vilnius: 2005.

2.1. Įstatymų nuostatų konkretinimas kolektyvinėse sutartyse

Kadangi Darbo kodekso nuostatos kartais numato tik bendrąsias elgesio taisykles arba tų nuostatų taikymo sritis būna pakankamai abstrakti, šalys kolektyvinių derybų būdu gali tokias nuostatas sukonkretinti⁶⁸. Tam tikros Darbo kodekso nuostatos įtvirtina pagrindines taisykles, tačiau numato socialiniams partneriams galimybę susitarti dėl kitokių taisyklių įtvirtinimo. Tokia kolektyvinių derybų šalims suteikta darbo santykių reguliavimo galimybė yra būtina, kadangi dažnai tik pačios kolektyvinių derybų šalys, atsižvelgdamos į bendrovės veiklos specifiką ar darbuotojų darbo funkcijų atlikimo ypatybes, gali įvertinti, kokia apimtimi gali būti taikoma viena ar kita Darbo kodekse nustatyta taisyklė, kokiai darbuotojų grupei ji gali būti pritaikyta.

Darbo kodekso 158 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku. Papildant šį straipsnį, AB „Orlen Lietuva“ kolektyvinės sutarties priede pateikiamas bendrovės darbų (profesijų), kuriuos dirbant dėl darbo sąlygų negalima palikti darbo vietos ir suteikiama galimybė pavalgyti darbo metu, sąrašas. Tame sąrašė nurodytų pareigybių darbuotojams, jei pertraukos pailsėsi ir pavalgyti metu nėra galimybės palikti darbo vietos arba nėra galinčio pavaduoti darbuotojo, nustatomas darbo grafikas, kuriame nenumatyta pertrauka pailsėti ir pavalgyti.

Šis minimas Darbo kodekso straipsnis papildytas ir AB Lietuvos pašto kolektyvinėje sutartyje, kurioje nurodyta, kad padaliniai, kuriose dėl gamybos ar technologinių sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, numatomi įmonės (filialo) darbo tvarkos taisyklėse, ir darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo metu. Pastebėtina, kad AB Lietuvos pašto kolektyvinė sutartis pati nenustato, kokias pareigas einantiems darbuotojams turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo metu. Tačiau joje nustatytas imperatyvus nurodymas tokių pareigybių sąrašą, atsižvelgiant į įmonės ar filialo veiklos specifiką, nustatyti darbo tvarkos taisyklėse, todėl galima teigti, kad kolektyvinių derybų šalys suderino valią įtvirtinti pareigybių sąrašą, tik pasirinko kitą vietinį aktą.

Nors Darbo kodeksas nenumato imperatyvaus nurodymo kolektyvinių derybų šalims kolektyvinėje sutartyje nustatyti, kokias pareigas einantiems darbuotojams turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo metu, tokių pareigybių sąrašo nustatymas yra tikslingas, kadangi sumažina galimybę kilti ginčams tarp darbdavio ir darbuotojo dėl minimo atvejo.

Tačiau ne visų bendrovių kolektyvinių derybų šalys įmonės kolektyvinėje sutartyje įtvirtina tokį sąrašą, apsiribodami tik Darbo kodekso nuostatų atkartojimu. AB „VST“ kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad pagal grafiką dirbantiems darbuotojams, kurie dėl

⁶⁸ Pavyzdžiui žiūrėti Darbo kodekso 158 str. 5 d., 159 str. 3 d., 166 str.

gamybos ar kitų sąlygų negali palikti darbo vietos ir daryti pertraukos, suteikiama galimybė pavalgyti ir pailsėti jiems patogiu darbo metu.

Dar vienas pavyzdys galėtų būti Darbo kodekso 159 straipsnio 3 dalies, kurioje nustatyta, kad dirbant lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip -10°C , taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba darbą veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams, privalo būti suteikiamos specialios pertraukos, papildymas kolektyvinės sutarties nuostatomis.

AB „Orlen Lietuva“ kolektyvinė sutartis, konkretindama šį Darbo kodekso straipsnį, nustato, esant sąlygoms, numatytoms Darbo kodekso 159 straipsnio 3 dalyje, konkrečios trukmės specialias darbo pertraukas (pvz., darbuotojams, kurie dirba veikiami darbo aplinkoje priimtinos profesinės rizikos veiksnių (esant darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytų darbo aplinkos veiksnių dydžių viršijimams), turi būti suteikiama 10 min. trukmės pertrauka pirmoje ir antroje darbo dienos (pamainos) pusėje). Taip pat kolektyvinė sutartis nustato, kaip turi būti parengiamas darbų (pareigybių), kuriuos dirbant nustatomos specialios pertraukos, sąrašas, atvejus, kai specialiosios pertraukos gali būti neskiriamos (pvz., įvykus nelaimingam atsitikimui darbe), specialių pertraukų suteikimo kontrolės vykdymo organus. Taip pat šios Darbo kodekso taisyklės konkretinimo pavyzdžių galima rasti ir AB Lietuvos pašto kolektyvinėje sutartyje. Joje kolektyvinių derybų šalys nustatė sąrašą darbui įtakos turinčių veiksnių, kuriems esant, darbuotojams suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatytos konkrečios trukmės pertraukos. Šie pateikti pavyzdžiai pagrindžia mūsų nuomonę, kad kartais tik pačios kolektyvinių derybų šalys, įvertinusios darbuotojų atliekamų darbų specifiką bei Darbo kodekso nuostatų taikymo galimybes, gali nuspręsti, kokia apimtimi konkreti nuostata gali būti taikoma, kaip konkreti taisyklė turi būti įgyvendinama ir tai nustatyti kolektyvinėje sutartyje.

Darbo kodekso 166 straipsnyje nustatyta kasmetinių minimalių atostogų trukmė. Šio straipsnio 2 dalies 2 punkte nustatyta taisyklė, jog kasmetinės minimalios trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų. AB „Orlen Lietuva“ kolektyvinė sutartis, konkretindama šią Darbo kodekso nuostatą, nustato, kad trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams, kurie laikomi vieni auginantys vaikus šiais atvejais – našliui arba našlei; kai teismo sprendimu terminuotai arba neterminuotai apribojama vieno iš tėvų valdžia vaikų atžvilgiu; kai vienas iš tėvų pripažintas nežinia kur esančiu, kai vienas iš tėvų nuteistas laisvės atėmimu; ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Taip pat minimą Darbo kodekso nuostatą konkretina ir AB Lietuvos pašto kolektyvinės sutarties nuostata, kurioje įvardijami darbuotojai, laikomi darbuotojais, kurie vieni augina vaiką – tai darbuotojas, kurio sutuoktinis (vaiko motina,

tėvas) yra miręs, nežinomas, pripažintas mirusiu ar nežinia kur esančiu, atlieka bausmę laisvės atėmimo įstaigose ir kt.

Pastebėtina, kad visose darbe nagrinėjamos kolektyvinėse sutartyse yra nuostatų, papildančių įstatymų leidėjo nustatytas taisykles.

Remiantis pateiktais pavyzdžiais bei argumentais, galima teigti, kad netgi tais atvejais, kai nėra imperatyvaus įstatymų leidėjo nurodymo kolektyvinių derybų šalims sukongretinti ar papildyti tam tikras konkrečias įstatymuose nustatytas taisykles ir tą papildymą nustatyti kolektyvinėje sutartyje, šalys gali savo nuožiūra, atsižvelgdamos į joms svarbius faktorius, suderinta valia nustatyti taisykles, konkretinančias įstatyminių darbo santykių reguliavimą. Išnagrinėjus pateiktus pavyzdžius pastebėta, kad skirtingų bendrovių kolektyvinių derybų šalys kolektyvinėse sutartyse nevienodai nustato Darbo kodekso nuostatų taikymo ribas, todėl manome, kad ši kolektyvinių sutarčių įstatymų konkretinimo funkcija yra labai svarbi, nes, perkėlus tam tikras įstatymo nuostatas į kolektyvinę sutartį ir jas papildžius įvertinant bendrovės veiklos specifiką ar kitokius kolektyvinių derybų šalims svarbius veiksnius, turėtų kilti mažiau ginčų dėl įstatymų imperatyvių nuostatų taikymo ir įgyvendinimo darbo santykiuose.

2.2. Imperatyvių įstatymų nurodymų įtraukti į kolektyvines sutartis vienas ar kitas sąlygas įvykdymas

Kaip jau minėta, Darbo kodekse yra nemažai nuostatų, nukreipiančių darbo santykių reguliavimą į kolektyvinę sutartį, įpareigojančių kolektyvinių derybų šalis pačias nustatyti tam tikras įmonėje taikomas taisykles. Toks įstatymo leidėjo imperatyvus paliepinimas gali būti vertinamas kaip tinkamiausias būdas sureguliuoti tam tikrus darbo santykius atsižvelgiant į konkrečios įmonės veiklos specifiką. Be to, įstatymo leidėjui nustačius blanketines normas, Darbo kodeksas nėra perkrautas imperatyvių, ne visoms įmonėms priimtinių ar tinkamų, nuostatų, o kolektyvinių derybų šalys, įgyvendindamos Darbo kodekso imperatyvius paliepinimus sureguliuoti tam tikrus darbo klausimus kolektyvinėje sutartyje, gali tikslingiau nustatyti joms priimtinas įstatymams neprieštaraujančias taisykles. Kolektyvinių derybų šalims įgyvendinus sutartines teisėkūros funkcijas, įstatymas įtvirtina tik pagrindines svarbiausias darbo santykius reguliuojančias nuostatas, o kartu nelieka nesureguliuotų darbo santykių aspektų.

Blanketinės normos pavyzdys pateiktas Darbo kodekso 169 straipsnio 2 dalyje, kur įtvirtinta, kad už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo toje įmonėje. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Eilės sudarymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje, o ten, kur tokia sutartis

nesudaroma, kasmetinių atostogų suteikimo eilė nustatoma šalių susitarimu. Ši taisyklė įtvirtina būtinumą, kolektyvinių derybų šalims pasirašius kolektyvinę sutartį, minėtame Darbo kodekso straipsnyje nurodytą sąlygą įtvirtinti būtent kolektyvinėje sutartyje, o ne kitame vietiniame teisės akte. Tik nesant įmonės kolektyvinės sutarties, kasmetinių atostogų suteikimo klausimas gali būti sprendžiamas darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

Visose darbe nagrinėjamos kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos nuostatos, nustatančios atostogų suteikimo eilės sudarymo tvarką. Pastebėtina, kad skirtingų bendrovių socialiniai partneriai panašiai nustatė atostogų suteikimo eilės sudarymo tvarką. Nagrinėjamos kolektyvinėse sutartyse socialiniai partneriai numatė atostogų suteikimo eilės tvirtinimą, skelbimą, koregavimą reguliuojančias taisykles.

Šios taisyklės įtvirtinimas būtent kolektyvinėje sutartyje yra tikslingiausias, kadangi tik kolektyvinių derybų šalys, įvertinusios įmonėje susidariusią praktiką bei abiem šalims tinkamiausius variantus, gali susitarti, koks atostogų eilės sudarymo būdas įmonėje yra patogiausias tiek darbuotojams, tiek darbdaviui.

Dar vienu blanketinės normos pavyzdžiu gali būti Darbo kodekso 201 straipsnio 2 dalyje nustatyta taisyklė, pagal kurią konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Manytina, kad įstatymo leidėjas, pripažindamas, kad darbo apmokėjimo klausimas yra vienas svarbiausių darbdavio ir darbuotojo santykių aspektas, nustatė dvi alternatyvas darbo apmokėjimo tvarkai nustatyti – kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje, kadangi Darbo kodeksui nustačius imperatyvų nurodymą darbo apmokėjimo tvarką nustatyti tik kolektyvinėje sutartyje, įmonių, kuriose nėra pasirašytos kolektyvinės sutartys, darbuotojų teisės ar teisėti lūkesčiai galėtų būti pažeisti. Tačiau kolektyvines sutartis pasirašiusios įmonės su darbo apmokėjimu susijusius klausimus linkusios spręsti kolektyvinių derybų būdu ir darbo apmokėjimo tvarką įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje.

Išnagrinėję darbe minimų bendrovių kolektyvines sutartis, pastebėjome, kad tik Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas punktas, nukreipiantis darbo apmokėjimo reglamentavimą į individualias darbo sutartis. Kitų darbe nagrinėjamų bendrovių socialiniai partneriai darbo apmokėjimo reglamentuojančias nuostatas įtvirtino būtent kolektyvinėse sutartyse.

Darbo kodekso 156 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir kt.; konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra, – darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais. Įgyvendindami šios Darbo kodekso nuostatos įpareigojimą, Klaipėdos „Žaliakalnio“ vidurinės mokyklos ir Klaipėdos universiteto kolektyvinių derybų šalys

suderino ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtino darbuotojų, su kuriais turi būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys, sąrašus.

Pateikti pavyzdžiai rodo, kad praktikoje kolektyvinių derybų šalys įgyvendina įstatymų leidėjo nustatytą imperatyvų nurodymą tam tikras sąlygas nustatyti kolektyvinėje sutartyje. Pastebėtina, kad kolektyvinėse sutartyse įtvirtintas minimo pobūdžio sąlygas netikslinga įtvirtinti įstatymuose, kadangi tokių nuostatų imperatyvumas neleistų socialinių derybų šalims pačioms susitarti dėl joms tinkamų sąlygų. Įtvirtinus šias ar panašias sąlygas įstatymuose, įmonės darbuotojams bei darbdaviui tektų taikytis prie privalomų, tačiau joms sunkiai įgyvendinamų ar nepatogių taisyklių, o patys įstatymai būtų perkrauti netikslingais imperatyviais nurodymais. Be to, įstatymuose nustačius visus darbo santykius bei su darbo santykiais susijusius klausimus reguliuojančias privalomas sąlygas, būtų sunkiai įgyvendinamas imperatyvaus ir dispozityvaus metodų derinimas, kuris būdingas darbo santykių reguliavimui.

Pastebėtina, kad pasaulinėje praktikoje pasitaiko atvejų, kai socialiniai partneriai neįgyvendina įstatymų leidėjo imperatyvaus nurodymo tam tikras taisykles įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje. Prancūzijos Vyriausybei nusprendus mažinti savaitės darbo laiko trukmę iki 35 valandų, taip sukuriant papildomas darbo vietas, 1993 metais buvo priimtas įstatymas, kuris numatė įpareigojimą socialiniams partneriams kolektyvinių derybų būdu įgyvendinti savaitės darbo laiko trukmės mažinimo politiką iki įstatyme nustatyto termino, už tai darbdaviams suteikiant mokesčių lengvatas. Socialiniams partneriams neįgyvendinus įstatyme nustatyto įpareigojimo iki nurodyto termino, Prancūzijos Vyriausybė 1996 ir 1998 metais pakartotinai priėmė įstatymus, numačiusius įpareigojimus susitarti dėl savaitės darbo laiko trukmės mažinimo. Kadangi įstatymų leidėjo imperatyvų nurodymą įgyvendino tik maža dalis socialinių partnerių, 2000 metais Vyriausybė priėmė įstatymą, įtvirtinantį 35 valandų savaitės darbo laiko trukmę. Šis įstatymas sukėlė daug diskusijų daugelyje Europos valstybių.⁶⁹ Manytina, jog tais atvejais, kai socialiniai partneriai vengia įgyvendinti įstatymų leidėjo nustatytą imperatyvų nurodymą dėl tam tikrų sąlygų susitarti kolektyvinių derybų būdu, įstatymų leidėjas, įvertinęs poreikį sureguliuoti tam tikrus klausimus, gali nustatyti visuotinai taikomą privalomą taisyklę. Tokie įstatymų leidėjo veiksmai neturėtų būti vertinami kaip intervencija į sutartinio darbo santykių reguliavimo sritį, kai jie yra būtini darbo teisės keliamiems tikslams įgyvendinti.

⁶⁹ Auvergnon Ph. Work-Time Reduction in France: the Role of Collective Bargaining in Implementing the Law // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2000, Nr. 3 (16). P. 202-204.

2.3. Teisės spragų užpildymas

Dar vienas valstybinio reguliavimo papildymo kolektyvinės sutarties nuostatomis būdas įgyvendinamas kolektyvinių sutarčių nuostatomis užpildant teisės spragas. Ši valstybinio reguliavimo papildymo funkcija glaudžiai susijusi su imperatyvių įstatymų nurodymu įtraukti į kolektyvines sutartis vienas ar kitas sąlygas įvykdymu.

Darbo santykiai dėl techninio progreso bei kitų įtaką darančių aplinkybių sparčiai vystosi, atsiranda naujų darbų, sukuriamos naujos pareigos, keičiasi darbo funkcijų atlikimo ypatybės. Dėl šių ir kitų priežasčių įstatymo leidėjas negali sureguliuoti visų visuomeninių teisinių santykių aspektų. Be to, dėl kiekvienos įmonės veiklos specifikos bei įmonėje susiklosčiusių darbo santykių ypatumų imperatyvus valstybinis darbo santykių reguliavimas ne visada yra tikslingas. Tačiau, esant būtinybei sureguliuoti visus darbo santykius bei su jais susijusius klausimus, įstatymų leidėjas blanketinių normų pagrindu įtvirtino sutartinės teisėkūros įgalinimų socialiniams partneriams suteikimą, galimybę tam tikras privalomas darbo santykius reguliuojančias taisykles nustatyti kolektyvinėje sutartyje.

Kadangi kolektyvinė sutartis yra norminis susitarimas, sutartinės teisėkūros rezultatas, gali atrodyti, kad, įstatymų leidėjui įtvirtinus privalomą tam tikrų darbo santykių aspektų reguliavimą kolektyvinės sutarties nuostatomis, kolektyvinė sutartis tampa būtina, o jos nebuvimas gali reikšti legislatyvinės omisijos atsiradimą.

Legislatyvinė omisija yra teisinio reglamentavimo nenustatymas, kai pareigą nustatyti tokį reglamentavimą suponuoja įstatymai. Konstitucinis Teismas 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendime nurodė, kad „<...> legislatyvinė omisija, t. y. tokia teisės spraga, kurią draudžia Konstitucija (arba kuris nors kitas aukštesnės galios teisės aktas) <...>“.⁷⁰

Pagal Konstitucinio Teismo minėtame sprendime suformuluotą konstitucinę doktriną omisija atsiranda, kai visuomeninių santykių teisinis reguliavimas apskritai nei eksplicitiškai, nei

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas „Dėl teisenos byloje pagal pareiškėjo – Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo prašymą ištirti, ar Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalis (2002 m. sausio 24 d. redakcija) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnio 2 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, ar Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas (2000 m. rugpjūčio 29 d. redakcija su velesniais pakeitimais ir papildymais) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsniui, 30 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai konstituciniam teisinės valstybės principui, taip pat ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimo Nr. 1494 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 30 d. nutarimo Nr. 689 „Dėl teisėtvarkos, teisėsaugos ir kontrolės institucijų vadovaujančiųjų pareigūnų ir valdininkų darbo apmokėjimo“ dalinio pakeitimo“ 1 punktą neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 1 straipsniui, 5 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, nutraukimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3475; Valstybės žinios, 2006, Nr. 137.

implicitiškai nėra nustatytas nei tame teisės akte (jo dalyje), nei kuriuose nors kituose teisės aktuose, tačiau poreikis tuos visuomeninius santykius teisiškai sureguliuoti yra.⁷¹

Įstatymų leidėjas „sąmoningai“ nesureguliuojo tam tikrų darbo santykių klausimų, įvertinęs, kad tikslingiausias tokių klausimų reguliavimas gali būti įgyvendintas suteikus socialiniams partneriams sutartinės teisėkūros funkcijas. Todėl įgyvendinant Darbo kodekso blanketinių normų nuostatas, socialiniams partneriams turi būti paliekama teisė apsispręsti dėl tokio darbo santykių teisinio reguliavimo poreikio.

Todėl teisinis reguliavimas, kai Darbo įstatymuose paliekama diskrecijos teisė socialiniams partneriams darbo teisinius santykius sureguliuoti kolektyvinėje sutartyje, tačiau tokio reguliavimo neįtvirtintus kolektyvinėje sutartyje, konkretūs darbo santykiai liktų nesureguliuoti, turėtų būti vertinamas atsižvelgiant į Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalyje įtvirtintus socialinės partnerystės principus, *inter alia* laisvų kolektyvinių derybų bei savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius išipareigojimus principą.⁷²

Remiantis pateiktais argumentais galima teigti, kad, socialiniams partneriams neįvykdžius įstatymų leidėjo nustatyto imperatyvaus nurodymo tam tikras darbo santykius reguliuojančias taisykles įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje, galimas ne legislatyvinės omisijos, o teisės spragos atsiradimas.

Įstatymų leidėjui Darbo kodekse nustačius blanketines normas, įtvirtintus būtiną socialinių partnerių sutartinės teisėkūros funkcijų įgyvendinimą, galima išvelgti teisės spragų atsiradimo skatinimą. Manytina, tokia įstatymų leidėjo Darbo kodekse įtvirtinta pozicija negali būti vertinama vienareikšmiškai.

Nūdienos darbo teisei keliamų uždavinių įgyvendinimas sunkiai išivaizduojamas be efektyvios ir konstruktyvios darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros, t. y. turiningų ir teisiškai kokybiškų kolektyvinių sutarčių sudarymo.⁷³ Todėl įstatymų leidėjo socialiniams partneriams kuo didesnis sutartinės teisėkūros įgyvendinimo galimybių suteikimas bei nurodymų socialinio dialogo būdu nustatyti kuo daugiau abiem šalims priimtinių taisyklių įtvirtinimas turi būti vertinamas kaip kolektyvinių derybų skatinimas. Kadangi Lietuvoje kolektyvinių sutarčių sudarymas vis dar yra mažai paplitęs, socialinių partnerių dialogas beveik nevyksta, konkretūs darbo santykiai, patenkantys į socialinių partnerių reguliavimo sferą, lieka nesureguliuoti, atsiranda teisės spragų. Tačiau, įstatymų leidėjui skatinant kolektyvines derybas, manytina, kad ateityje socialiniai partneriai įvertins darbo santykių reguliavimo sutartinės teisėkūros būdu

⁷¹Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, Nr. 1 (103). P. 41.

⁷²Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.

⁷³Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, Nr. 1 (103). P. 38.

teigiamus rezultatus, todėl, plintant kolektyvinių sutarčių sudarymui, teisės spragų, neįgyvendinus blanketinių normų nurodymų, mažės.

Taip pat akcentuotina, kad nemažai Darbo kodekso blanketinių normų nukreipia darbo santykių reguliavimą ne tik į kolektyvinę sutartį, bet ir į darbo tvarkos taisykles ar darbo sutartį. Todėl, įmonėje nesant kolektyvinės sutarties, Darbo kodekse nurodytų konkrečių taisyklių įtvirtinimui gali būti pasirinkta kita alternatyva, apie tai bus kalbama kitoje dalyje.

2.4. Papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų nustatymas

Kolektyvinė sutartis, kaip valstybinį reguliavimą papildantis norminis aktas, gali padidinti darbuotojų garantijas, nustatydamas papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis. Darbo kodekse ir kituose darbo santykius reguliuojančiuose teisės aktuose yra nustatytos minimalios darbuotojams suteikiamų garantijų ribos, kurių laikymąsi turi užtikrinti visi darbdaviai. Kolektyvinių derybų šalys gali praplėsti įstatymų leidėjo nustatytas minimalias darbuotojams suteikiamų garantijų ribas ir tokį sprendimą įtvirtinti kolektyvinės sutarties nuostatose.

Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėje sutartyje arba šalių susitarimu. Pastebėtina, kad nors minima Darbo kodekso nuostata nenumato pareigos darbdaviui apmokėti mokymosi atostogas, kai darbuotojas mokosi savo iniciatyva, įstaigose ir įmonėse, kur darbuotojų atstovų aktyviai atstovaujamos darbuotojų teisės ir interesai bei sudaromos kolektyvinės sutartys, kolektyvinių derybų šalys susitaria dėl mokymosi atostogų darbuotojo iniciatyva apmokėjimo. Ši išvada grindžiama tuo, kad darbe nagrinėjamų kolektyvinių sutarčių (Klaipėdos universiteto, Lietuvos kūno kultūros akademijos, AB Lietuvos pašto, Vilniaus miesto savivaldybės) nuostatos numato darbdavio pareigą apmokėti mokymosi atostogas, kai darbuotojas mokosi savo iniciatyva. Pažymėtina, kad socialiniai partneriai susitaria dėl skirtingų darbo apmokėjimo dydžių.

Pastebėtina, kad darbe nagrinėjamų bendrovių socialiniai partneriai daugiausia papildomų lengvatų nustato dėl pašalpų ar išmokų darbuotojams skyrimo bei papildomų garantijų, kai mažinamas darbuotojų skaičius, suteikimo.

Visose darbe nagrinėjamose kolektyvinėse sutartyse yra nuostatų, įtvirtinančių darbdavio pareigą, susijusią su darbuotojų atstovų atliekamų funkcijų užtikrinimu (pvz., skirti patalpas, leisti naudotis komunikacijos priemonėmis, susirinkti darbo metu, teikti reikalingą informaciją ir kt.). Pažymėtina, kad Darbo kodekso 23 straipsnyje įstatymų leidėjas numatė tik pagrindines,

gana abstrakčiai suformuluotas darbdavio pareigas, susijusias su darbuotojų atstovais, todėl socialiniai partneriai kolektyvinių derybų būdu darbdavio pareigas, susijusias su darbuotojų atstovais, sukonkretino bei praplėtė. Pastebėtina, kad Europos valstybių įstatymų leidėjai nevienodai reglamentuoja darbdavio pareigas, susijusias su darbuotojų atstovų atliekamų funkcijų užtikrinimu. Vienose valstybėse darbdaviui nustatytos pareigos apibrėžtos pakankamai konkrečiai (pvz., Ispanijoje, Italijoje, Graikijoje, Portugalijoje, Prancūzijoje darbdaviui nustatyta pareiga atleisti darbuotojus, atliekančius atstovavimo funkcijas, nuo tiesiogiai atliekamų darbo funkcijų atlikimo konkrečiam laikui), kitose valstybėse darbdavio pareigos apibrėžtos gana abstrakčiai (pvz., Austrijoje, Suomijoje, Švedijoje, Vokietijoje nustatyta, kad darbuotojai turi būti atleidžiami tiek, kiek reikia atstovavimo funkcijoms vykdyti). Pabrėžtina, kad tik Vokietijos įstatymų leidėjas nustatė pareigą socialiniams partneriams patiems susitarti dėl daugelio darbuotojų atstovams suteikiamų garantijų, susijusių su vykdoma atstovavimo funkcija.⁷⁴

Išnagrinėję minėtų įmonių kolektyvines sutartis, jose radome nemažai nuostatų, kuriose įtvirtinta darbuotojams suteikiamų garantijų ir lengvatų užtikrinimo tvarka. Galima būtų daryti išvadą, kad būtent darbuotojams papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų nustatymas yra socialinių partnerių labiausiai realizuojama įstatymo papildymo funkcijos dalis.

Tačiau, išanalizavę nuostatų, nustatančių darbuotojams suteikiamas lengvatas bei garantijas, turinį, pastebėjome, kad nemažai tokių nuostatų atkartoja teisės aktuose nustatytas taisykles, įtvirtinančias minimalias darbuotojams suteikiamas garantijas.

Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl kitų svarbių priežasčių. AB Lietuvos pašto kolektyvinių derybų šalys bendrovės kolektyvinėje sutartyje nustatė, kad įmonės savininko, jo pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykiams.

Gali atrodyti, kad įtvirtindamos tokią nuostatą kolektyvinėje sutartyje, kolektyvinių derybų šalys susitarė įtvirtinti įstatymų leidėjo nustatytos taisyklės išimtį, praplėsti darbuotojų teisėtą lūkesčių apsaugos ribas (pripažinti restruktūrizavimą neteisėta priežastimi darbo sutarčiai nutraukti). Tačiau ši AB Lietuvos pašto kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta taisyklė visiškai atkartoja Darbo kodekso 138 straipsnio nuostatas. Kadangi ši taisyklė yra įstatymo leidėjo įtvirtinta Darbo kodekse, ji turi būti taikoma tiesiogiai, nepriklausomai nuo to, įtvirtinta ji kolektyvinėje sutartyje ar ne.

⁷⁴ Rebhahn R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective (Part II) // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2004, Nr. 1 (20). P. 122.

Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalyje nustatytas sąrašas sąlygų, dėl kurių darbuotojams turi būti suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos. To paties straipsnio 2 dalyje numatyta, kad kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė, bei įtvirtinta galimybė kolektyvinių derybų šalims kolektyvinėje sutartyje nustatyti didesnės trukmės ir kitų rūšių kasmetines papildomas atostogas. AB „Orlen Lietuva“ kolektyvinėje sutartyje teigiama, kad dėl bendrovės veiklos pobūdžio ir darbo sąlygų bendrovė visiems darbuotojams suteikia keturių kalendorinių dienų trukmės papildomas atostogas, išskyrus tuos darbuotojus, kuriems pagal taikomus įstatymus suteikiamos pailgintos atostogos. Jei darbuotojas pagal taikomus įstatymus turi teisę į ilgesnes nei keturių dienų trukmės papildomas atostogas už darbo stažą, suteikiamos ilgesnės papildomos atostogos. Papildomų atostogų suteikimo pagrindai nustatyti ir AB Lietuvos pašto kolektyvinėje sutartyje. Joje minima, kad darbuotojams, turintiems didesnę kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą, kuris skaičiuojamas kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka, suteikiamos 3 kalendorinės dienos kasmetinių papildomų atostogų, už kiekvienų paskesnių 5 metų darbo stažą darbuotojams suteikiama 1 kalendorinė kasmetinių papildomų atostogų diena. Pastebėtina, kad tiek AB „Orlen Lietuva“, tiek AB Lietuvos pašto kolektyvinėse sutartyse nustatytos papildomų atostogų trukmę ir suteikimo tvarką įtvirtinančios taisyklės atkartoja 2003 m. balandžio 22 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“⁷⁵ nuostatas. Teisės aktų normas, nustatančias darbuotojų garantijas, atkartojančios nuostatos įtvirtintos ir kitose darbe nagrinėjamos kolektyvinėse sutartyse.

Išanalizavus pateiktus pavyzdžius, darytina išvada, kad socialiniai partneriai ne visada pasinaudoja įstatymų leidėjo jiems suteikta teise praplėsti teisės aktų darbuotojams suteikiamų minimalių garantijų ribas. Kolektyvinėse sutartyse dažnai įtvirtinamos nuostatos, visiškai atkartojančios teisės aktuose įtvirtintas taisykles. R. Krasausko⁷⁶ teigimu, tokias nuostatas reikia vadinti „apsimestinėmis“, kadangi jos tik išoriškai formuluojamos kaip elgesio taisyklės, tačiau *de facto* atkartoja jau egzistuojančias įstatymų nuostatas. Manytina, kad tokios nuostatos nelaikytinos informacinėmis, kadangi jų tikslas – ne informuoti apie jau galiojantį įstatymų nustatytą teisinį reguliavimą, o sukurti apgaulingą išpūdį, kad yra daromos vienokios ar kitokios lengvatos.

Kadangi darbuotojai dažnai supranta kolektyvinę sutartį kaip aktą, apsaugantį jų teises prieš stipresnį darbo santykių dalyvį – darbdavį, bei užtikrinantį papildomas garantijas, manytina, kad socialiniai partneriai, atkartodami teisės aktuose nustatytas taisykles, „prisotina“

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 39-1787.

⁷⁶ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.

kolektyvinę sutartį darbuotojams „patrauklių“ taisyklių – „apsimestinių“ nuostatų – kurios realiai nepakeičia įstatymų leidėjo įtvirtintų darbuotojams suteikiamų garantijų ribų.

Kai kurių lengvatų ar garantijų darbuotojams suteikimas apskritai nėra reglamentuojamas Darbo kodekse ar kitose teisės aktuose, tačiau kolektyvinių derybų šalys gali sutarti įstatymuose nenustatytas garantijas įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje. AB Lietuvos pašto ir Klaipėdos universiteto kolektyvinėse sutartyse išvardintas sąrašas atvejų, kuriems esant, darbuotojas gali prašyti bendrovės skirti jam materialinę pašalpą, AB Lietuvos pašto kolektyvinėje sutartyje nustatyti konkretūs materialinių pašalpų dydžiai. AB „Orlen Lietuva“ kolektyvinėje sutartyje profesinės sąjungos nariams nustatyta daug teisių ir garantijų, kuriomis jie gali naudotis vykdydami profesinės sąjungos veiklą. Pavyzdžiu gali būti taisyklė, kuri įtvirtina, kad darbdavio ir profesinės sąjungos susitarimu profesinės sąjungos rekomenduoti bendrovės darbuotojai siunčiami į komandiruotes su profesinių sąjungų veikla susijusiam mokymuisi (tobulinimuisi).

Tačiau išanalizavus pateiktų kolektyvinių sutarčių nuostatų turinį, darytina išvada, kad socialiniai partneriai numatė tik atvejus, kuriems esant darbdavys pasilieka sau teisę nuspręsti – suteikti darbuotojui papildomas privilegijas ar ne. Kadangi AB Lietuvos pašto ir Klaipėdos universiteto kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos nuostatos nenumato darbdavio pareigos esant toje nuostatoje numatytiems atvejams skirti pašalpą, o AB „Orlen Lietuva“ kolektyvinės sutarties nuostatoje įtvirtinta, kad dėl kiekvieno konkretaus darbuotojo siuntimo į mokymosi komandiruotę priimamas atskiras sprendimas, galima teigti, kad minimos kolektyvinių sutarčių nuostatos nenustato privalomų taisyklių, palieka darbdaviui teisę kiekvieną kartą nuspręsti dėl privilegijų darbuotojams suteikimo.

Pastebėtina, kad ir kitose darbe nagrinėjamos kolektyvinėse sutartyse yra nuostatų, įtvirtinančių darbdavio teisę kiekvienu konkrečiu atveju nuspręsti dėl garantijų darbuotojams suteikimo. Kauno technologijos universiteto kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad, esant lygiavertei kvalifikacijai, nepriekaištingai dirbantis dėstytojas ar mokslo darbuotojas turi pirmenybės teisę į konkursinę pareigybę. „Nepriekaištingą darbą“ suvokiant kaip vertinamąjį kriterijų, ši taisyklė negali būti taikoma tiesiogiai, darbdavys kiekvienu konkrečiu atveju pasilieka sau teisę nuspręsti dėl dėstytojo ar mokslo darbuotojo darbo kokybės.

Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad, sudarant darbo grafiką (pamokų tvarkaraštį), esant galimybei ir nepažeidžiant Higienos normų, atsižvelgiama į mokytojų svarbias aplinkybes. Iš normos turinio matyti, kad darbdavys numato galimybę sudaryti darbo grafiką, atsižvelgdamas į mokytojo pageidavimus bei svarbias aplinkybes, tačiau pareiga darbdaviui nėra nustatyta.

Anot R. Krasausko⁷⁷, aukščiau pateiktas kolektyvinių sutarčių nuostatas reikia vadinti „nuostatomis deklaracijomis“, kadangi jos formuojamos kaip normatyvinio pobūdžio elgesio taisyklės, tačiau *de facto* jomis įsipareigojimų dėl konkretaus elgesio neprisiima nė viena šalis.

Darytina išvada, kad, nors įstatymų leidėjas suteikia socialiniams partneriams galimybę praplėsti teisės aktų darbuotojams suteikiamų privilegijų, lengvatų ir garantijų ribas, socialiniai partneriai neįgyvendina šios sutartinės teisėkūros funkcijos. Daugiausia įtakos šiai situacijai turi darbuotojų atstovų pasyvumas, kadangi būtent darbuotojų atstovai, įgyvendindami jiems suteiktas atstovavimo funkcijas, turėtų inicijuoti kolektyvines derybas dėl papildomų darbuotojams suteikiamų garantijų įtvirtinimo kolektyvinėje sutartyje. Įstatymų leidėjo įtvirtintų taisyklių atkartojimas kolektyvinės sutarties nuostatose bei nė vienai iš šalių įpareigojimų nenustatančių nuostatų įtvirtinimas rodo, kad darbuotojų atstovai, vykdydami jiems suteiktas atstovavimo funkcijas, nesiima aktyvių priemonių papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų kolektyvinėje sutartyje nustatymui.

Pažymėtina, kad Klaipėdos universiteto kolektyvinių derybų šalys kolektyvinėje sutartyje įtvirtino nuostatą, skelbiančią, kad kolektyvinėje sutartyje šalys reglamentuoja papildomas darbo ir tarpusavio nuostatas, kurios nėra reglamentuotos Lietuvos Respublikos teisės aktuose ir kurių reguliavimo ir nustatymo teisės yra suteiktos šalims. Tačiau, išanalizavę minimos kolektyvinės sutarties turinį, pastebėjome, kad joje įtvirtinta nemažai „apsimestinių nuostatų“ ir „nuostatų deklaracijų“. Darytina išvada, kad kolektyvinių derybų šalys visiškai nerealizavo joms suteiktos sutartinės teisėkūros funkcijos bei pačių šalių iškeltų tikslų.

Akcentuotina, kad visose darbe nagrinėjamos kolektyvinėse sutartyse radome nemažai „apsimestinių“ nuostatų ir „nuostatų deklaracijų“, kurių kolektyvinėse sutartyse neturėtų būti. Kolektyvinės sutarties pasirašymo tikslas – įgyvendinti įstatymų leidėjo numatytos sutartinės teisėkūros funkcijas, atsižvelgiant į įmonės veiklos specifiką, socialinių partnerių pageidavimus ir kitus faktorius, nustatyti abiem šalims priimtinas darbo santykius reguliuojančias taisykles. Įstatymų leidėjas numatė kelias teisės normų kūrimo įgalinimų suteikimo kolektyvinių derybų šalims konstrukcijas, pripažindamas sutartinio darbo santykių reguliavimo metodo reikšmingumą, todėl socialiniai partneriai turėtų įgyvendinti jiems suteiktą sutartinės teisėkūros teisę. Įtvirtindami nemažai „apsimestinių“ nuostatų ir „nuostatų deklaracijų“ kolektyvinėje sutartyje, socialiniai partneriai visiškai neįgyvendina jiems įstatymų leidėjo iškeltų sutartinės teisėkūros tikslų, kolektyvinę sutartį padaro išoriškai patraukliu darbuotojams, tačiau neatitinkančiu kolektyvinei sutarčiai keliamų tikslų teisės aktu.

⁷⁷ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.

2.5. Kektyvinės sutarties ir norminių teisės aktų nuostatų konkurencija

Norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatų konkurencijos klausimas sureguliuotas Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje, kurioje nustatyta, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, dėl darbo sąlygų pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Taigi darytina išvada, kad sprendžiant norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatų konkurencijos klausimą turi būti taikomas *in favorem* principas – darbuotojui palankesnes sąlygas nustatanti norma visada turi viršenybę kitų normų atžvilgiu.

Pastebėtina, kad patys socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje įtvirtina „darbuotojų teisių viršenybės principą“ ir numato, kad, esant teisės normų konkurencijai, visi sprendimai turi būti priimami darbuotojų naudai (Alytaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinė sutartis, Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinė sutartis, Lietuvos kūno kultūros akademijos kolektyvinė sutartis).

Tačiau, vertinant minėtos Darbo kodekso normos turinį, darytina išvada, kad kolektyvinės sutarties ir norminio teisės akto konkurencijos klausimas turi būti sprendžiamas dvejopai.

Kolektyvinėje sutartyje įtvirtinus darbuotojui palankesnes sąlygas nustatančią normą, ji turi viršenybę norminiuose teisės aktuose įtvirtintų normų atžvilgiu.

Tačiau kolektyvinėje sutartyje įtvirtinus darbuotojams mažiau palankias sąlygas negu nustatytos norminiuose teisės aktuose, turi būti sprendžiamas ne tik darbuotojui palankesnes sąlygas nustatančios normos taikymo, bet ir kolektyvinės sutarties galiojimo klausimas.

Darytina išvada, kad, kiekvienu konkrečiu atveju kilus kolektyvinės sutarties ir norminio teisės akto nuostatų konkurencijai, visų pirmą turi būti vertinama, kuriame teises akte įtvirtinta darbuotojui palankesnes sąlygas nustatanti taisyklė. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties nuostatos pablogina darbuotojų padėtį lyginant su norminių teisės aktų nustatyta darbuotojų padėtimi, turi būti sprendžiamas klausimas dėl bloginančios darbuotojų padėtį kolektyvinės sutarties galiojimo.

Pažymėtina, kad Darbo kodekse nenustatyta, kokiais kriterijais reikia vadovautis vertinant norminiame teisės akte ir kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos darbuotojų padėties santykį, lemiantį kolektyvinės sutarties galiojimą.

Manome, kad sprendžiant kolektyvinės sutarties galiojimo klausimą, turi būti atsižvelgiama ne į konkrečias viena kitai prieštaraujančias nuostatas, o į kolektyvinės sutarties ir norminio teisės akto nuostatų visumą. Vertinamos turi būti ne atskiros norminiame teisės akte ir

kolektyvinėje sutartyje nustatytos taisyklės, o tų taisyklių nustatytų darbo sąlygų visuma, lemianti geresnę ar blogesnę darbuotojo padėtį.

Tokį Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies paaiškinimą pateikė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009⁷⁸, kur nurodė, kad darbuotojui mažiau palankių sąlygų, negu nustato norminiai teisės aktai, įtvirtinimas vienoje kolektyvinės sutarties nuostatoje savaime nereiškia, kad kolektyvinėje sutartyje, įvertinus visas joje išdėstytas darbuotojų darbo sąlygas ir socialines garantijas, nustatyta blogesnė darbuotojų padėtis, palyginus su ta padėtimi, kuri įtvirtinta Darbo kodekse ir kituose teisės norminiuose aktuose. Šiuo atveju nepakanka įvertinti vieną iš kolektyvinėje sutartyje nurodytų darbuotojo darbo sąlygų, nes išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėties kolektyvinės sutarties galima daryti tik įvertinus tokios sutarties sąlygų visumą, t. y. pasvėrus, ar tam tikros darbuotojų padėties gerinančios sąlygos kompensuoja kitas sąlygas, taip pat tas, kurios, darbuotojų teigimu, blogina jų padėtį. Be to, svarbu įvertinti ir tai, kad derybose dėl kolektyvinės sutarties dalyvauja tiek darbdavio, tiek darbuotojų kolektyvo atstovai, be kurių abipusio pritarimo negalėtų būti priimamos kolektyvinė sutartis ir atskiros šios sutarties sąlygos. Be to, Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje, kurioje nustatytas draudimas bloginti darbuotojų padėtį kolektyvinėje sutartyje, nurodyta, kad kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pateikto paaiškinimo matyti, kad tik įvertinus kolektyvinės sutarties nuostatų visumą ir nustačius, kad kolektyvinė sutartis akivaizdžiai blogina darbuotojų padėtį, lyginant su norminiuose teisės aktuose nustatyta padėtimi, gali būti priimtas sprendimas dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia.

Kyla klausimas, ar būtina visą kolektyvinę sutartį pripažinti negaliojančia, jeigu ji pablogina darbuotojo padėtį, lyginant su norminiuose teisės aktuose nustatyta padėtimi? Ar nepakanka pripažinti negaliojančiomis tik darbuotojo padėtį bloginančias nuostatas?

Atsakymas negali būti vienareikšmis.

Viena vertus, nėra tikslinga pripažinti negaliojančia visą kolektyvinę sutartį, kadangi, be darbuotojo padėties bloginančių nuostatų, joje gali būti įtvirtintos tam tikros darbuotojui palankios sąlygos. Tai, kad tokios sąlygos nekompensuoja darbuotojų padėties bloginančių sąlygų, nereiškia, kad jos yra nereikšmingos. Dėl šios priežasties galima teigti, kad negaliojančia turėtų būti

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š., V. T., A. D., J. D., A. B., A. Z., R. E., A. B., A. Č., I. N., P. B., V. Š., P. M., G. A., A. R., R. D., Č. Š., K. Š., A. B., V. R., J. N., R. G., Š. R., E. A., G. K., E. P., K. K., D. S., V. Z., R. Z., K. K., R. L., A. K., D. M., K. M., V. V. prieš valstybės įmonę Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkciją, Nr. 3K-3-150/2009, kat. 8.4; 12.4; 14.5.

pripažinta ne kolektyvinė sutartis, o jos dalis, nustatanti darbuotojui mažiau palankias sąlygas. Darbuotojui palankias sąlygas įtvirtinančios nuostatos turi galioti.

Kita vertus, kolektyvinė sutartis yra socialinių partnerių dialogo rezultatas. Socialiniai partneriai laisva valia susitaria dėl vienu ar kitu sąlygų įtvirtinimo kolektyvinėje sutartyje. Tais atvejais, kai didelė dalis ar esminės kolektyvinės sutarties sąlygos prieštarauja norminiuose teisės aktuose įtvirtintoms taisyklėms ir turi būti pripažintos negaliojančiomis, kolektyvinė sutartis turi būti vertinama kaip kolektyvinių derybų rezultatas, kolektyvinių derybų šalių valios išraiškos forma. Pripažinus negaliojančia ne visą kolektyvinę sutartį, o tik didelę dalį arba esmines kolektyvinės sutarties sąlygas, kolektyvinė sutartis, jos turinys neatitiks kolektyvinių derybų šalių išreikštos valios.

Kaip jau minėta, sprendžiant kolektyvinės sutarties ir norminio teisės akto nuostatų konkurencijos klausimą, turi būti taikomas *in favorem* principas – darbuotojui palankesnes sąlygas nustatanti norma visada turi viršenybę kitų normų atžvilgiu. Tačiau, vadovaujantis 2009 m. liepos 23 d. Darbo kodekso pataisomis⁷⁹, šio principo taikymas konkrečiais atvejais buvo laikinai⁸⁰ apribotas. Įstatymų leidėjas, pakeitęs Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalį, 130 straipsnio 1 ir 3 dalis ir 203 straipsnį, nustatė, kad socialiniai partneriai tam tikrais atvejais kolektyvinėje sutartyje gali nustatyti darbuotojui mažiau palankias sąlygas, negu nustato Darbo kodeksas.

Nors įstatymų leidėjas, Darbo kodekso pataisas grįsdamas būtinumu ekonominės krizės laikotarpiu lanksčiau ir moderniau reglamentuoti darbo teisinius santykius⁸¹, nustatė pakeistų Darbo kodekso nuostatų galiojimo terminą bei numatė socialiniams partneriams galimybę pabloginti darbuotojų padėtį, lyginant su Darbo kodekse nustatyta padėtimi, tik konkrečiais atvejais ir tik tiek, kiek tiesiogiai leidžia konkreti Darbo kodekso norma, tokia įstatymų leidėjo pozicija vertintina neigiamai, kadangi ji prieštarauja Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje įtvirtintai taisyklei. Neigiamai Darbo kodekse nustatytą leidimą kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti darbuotojų padėtį bloginančias sąlygas įvertino ir Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamentas. Jis išvadoje⁸² dėl minėtų Darbo kodekso pataisų nurodė, kad darbo teisinių santykių reguliavimas, kai kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos mažiau palankios

⁷⁹ Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymą // Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.

⁸⁰ Laikinai, nes vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo 11 straipsniu, įstatyme numatyti darbe minimi Darbo kodekso pakeitimai ir papildymai galioja iki 2010-12-31.

⁸¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas // 2009-04-01, Nr. XIP-473.

⁸² Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto // 2009-06-25, Nr. XIP-473(2).

darbo sąlygos, palyginus su nustatytais Darbo kodekse, yra nepriimtinas, nes kolektyvinėje sutartyje siūloma apriboti jos šalių teises ir įtvirtinti jų susitarimo ribas. Svarstyta, ar toks reguliavimas suderinamas su Darbo kodekso 4 straipsnio taisyklėmis, pagal kurias įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka gali būti priimami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, nustatantys darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas su numatytais įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys, vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

Apibendrinant reikia pastebėti, kad kiekvienu konkrečiu atveju kilus kolektyvinės sutarties ir norminių teisės aktų nuostatų konkurencijos klausimui bei sprendžiant dėl kolektyvinės sutarties galiojimo, būtina išsamiai išanalizuoti kolektyvinės sutarties sąlygų visumą, jų santykį su norminiuose teisės aktuose nustatytais taisyklėmis ir pasverti, ar tam tikros darbuotojų padėtį gerinančios sąlygos kompensuoja kitas sąlygas.

3. Kolektyvinės sutarties santykis su darbo sutartimi ir vietiniais (lokaliais) teisės aktais

Kaip nustatyta Darbo kodekse, bei remiantis tuo, ką pavyko pagrįsti šiame darbe, kolektyvinė sutartis (jos normatyvinės nuostatos) yra darbo teisės šaltinis, todėl darbo santykių dalyviams kolektyvinės sutarties, kaip ir kitų darbo teisės šaltinių, nuostatos, yra privalomos. Darbo santykių dalyviai, įgyvendindami jiems suteiktas teises ir pareigas, privalo atsižvelgti į visuose darbo teisės šaltiniuose nustatytas taisykles, darbo santykių dalyvių elgesys negali joms prieštarauti. Tačiau šio darbo santykių reguliavimo principo negalima suabsoliutinti. Kadangi darbo santykių reguliavimas pasižymi sutartinio darbo santykių reguliavimo metodo taikymu, darbo santykių dalyviai tarpusavio sutarimu gali nustatyti kitokias, negu nustatyta kolektyvinėje sutartyje, darbo santykių reguliavimo taisykles.

Kad iki galo atskleistume kolektyvinės sutarties vietą darbo teisės šaltinių sistemoje (hierarchijoje), reikia įvertinti jos santykį su darbo sutartimi bei vietiniais (lokaliais) teisės aktais. Pastebėtina, kad Darbo kodekse yra nuostatų, sugretinančių kolektyvinę sutartį su darbo sutartimi bei vietiniais (lokaliais) teisės aktais.

3.1. Kolektyvinės sutarties santykis su darbo sutartimi

Darbo sutartį galima laikyti pagrindiniu darbdavio ir darbuotojo tarpusavio teises ir pareigas nustatančiu aktu, kadangi būtent joje įtvirtinamos pagrindinės darbo sąlygos. Individualioje darbo sutartyje turi būti nustatyti darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos, tarpusavio santykiai. Darbo sutarties turinys yra sutarties sąlygos, kurios apibrėžia šalių teises ir pareigas ir dėl kurių susitarė šalys. Remiantis Darbo kodeksu, kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susilygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos, darbo arba tam tikrų pareigų. Taip pat kiekvienoje darbo sutartyje šalys susilygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.).

Kalbant apie dvejopą sutartinį darbo santykių reguliavimą – individualų ir kolektyvinį – reikėtų apsispręsti dėl vieno iš jų prioriteto kito atžvilgiu įtvirtinimo. Vienas pagrindinių darbo teisės principų – darbo santykių dalyvių lygybės ir jėgų pusiausvyros užtikrinimas ir silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – teisių apsauga.⁸³

N. Kasiliausko teigimu, darbuotojas savo teises prieš ekonomiškai stipresnę darbdavį gali efektyviau ginti ne individualiai, bet kolektyviai – per jam atstovaujančią darbuotojų organizaciją, tad kolektyviniam reguliavimui prioritetą turi būti teikiamas dėl didesnio veiksmingumo.⁸⁴ Pritartume šiai N. Kasiliausko nuomonei, nes ir TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių derybų“ nustato privalomą kolektyvinės sutarties pobūdį ir įtvirtina jos viršenybę individualios darbo sutarties atžvilgiu. Darbo kodekso 93 straipsnyje taip pat įtvirtinta kolektyvinės sutarties, kaip norminio teisės akto, viršenybės individualios sutarties atžvilgiu taisyklė, kuri nustato, kad sudarant individualią darbo sutartį būtina atsižvelgti į kolektyvinėje sutartyje numatytas taisykles.

Išnagrinėję darbe minimų bendrovių kolektyvines sutartis, pastebėjome, kad visose yra įtvirtintas kolektyvinės sutarties viršenybės principas individualios darbo sutarties atžvilgiu. Išnagrinėtose įmonių kolektyvinėse sutartyse yra nemažai nuostatų, reglamentuojančių individualios darbo sutarties turinį, jos sudarymą bei vykdymą.

Darytina išvada, kad sudarydamos darbo sutartis šalys privalo vadovautis ne tik teisės aktuose nustatytomis taisyklėmis, bet ir kolektyvinių sutarčių nuostatomis. Pačios kolektyvinių derybų šalys, susitardamos dėl konkrečių individualių darbo sutarčių sudarymą bei vykdymą

⁸³ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006. P. 97.

⁸⁴ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006. P. 97.

reguliuojančių taisyklių ir jas įtvirtindamos kolektyvinių sutarčių nuostatose, stengiasi užtikrinti kolektyvinių sutarčių viršenybę individualios darbo sutarties atžvilgiu. Vertindami kelių darbe nagrinėjamų bendrovių darbdavių ir darbuotojų pasirašytas darbo sutartis, pastebėjome, kad jose įtvirtintas kolektyvinės sutarties viršenybės principas darbo sutarties atžvilgiu. Ir AB Lietuvos pašto, ir AB „Mažeikių nafta“ darbuotojų darbo sutartyse nustatyta, kad darbo sutartis sudaroma ir vykdoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais ir kolektyvinės sutarties nuostatomis.

Akcentuotina, kad ne visose valstybėse yra taikomas kolektyvinės sutarties viršenybės darbo sutarties atžvilgiu principas. Kolektyvinės sutarties nuostatų privalomas pobūdis išreiškiamas 3 būdais: visapusiškai privalomas (*mutually compulsory*), vienpusiškai privalomas (*unilaterally compulsory*) ir papildantis (*supplemental*). Tais atvejais, kai kolektyvinės sutarties nuostatų poveikis darbo sutarčiai yra vienpusiškai privalomas, darbo sutarties nuostatos gali prieštarauti kolektyvinės sutarties nuostatomis tik tiek, kiek jos nustato darbuotojo palankesnę teisinę padėtį, lyginant su kolektyvinėje sutartyje nustatyta darbuotojo padėtimi (Graikija, Ispanija, Italija, Lietuva, Portugalija, Prancūzija, Vokietija). Tais atvejais, kai kolektyvinės sutarties nuostatų poveikis yra apibūdinamas vienpusiškai privalomas, šalys, sudarydamos darbo sutartį, negali nukrypti nuo kolektyvinės sutarties nuostatų nei įtvirtindamos palankesnes, nei bloginančias darbuotojo padėtį sąlygas (JAV, Švedija). Tais atvejais, kai kolektyvinės sutarties poveikis yra papildantis, šalims darbo sutartyje leidžiama nustatyti tiek darbuotojui palankesnes sąlygas, tiek sąlygas, bloginančias darbuotojo padėtį, lyginant su kolektyvinėje sutartyje nustatyta padėtimi (Airija, Didžioji Britanija).⁸⁵

Lietuvoje kolektyvinės sutarties viršenybės darbo sutarties atžvilgiu principas įtvirtintas Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje, kurioje nustatyta, kad, be būtinųjų darbo sutarties sąlygų, šalių susitarimu gali būti sulygtinama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti.

Tačiau reikėtų pastebėti, kad TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių derybų“ kartu pripažįsta individualios sutarties sąlygų, kurios pagerina darbuotojų padėtį, viršenybę kolektyvinės sutarties atžvilgiu. Panaši taisyklė įtvirtinta ir Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje, kur numatyta, kad individualioje darbo sutartyje šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Kodeksas, įstatymas, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja Kodeksui, įstatymui arba kolektyviniams sutarčiai, taikomos Kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Tai reiškia, kad sudarydamos darbo sutartį, šalys gali susitarti dėl

⁸⁵ Rebhahn R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part I) // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003, Nr. 3 (19). P. 278-280.

palankesnių darbuotojui darbo sąlygų, negu numato Darbo kodeksas, įstatymas, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis, įtvirtinimo darbo sutartyje.

Taigi, nustatant kolektyvinės ir darbo sutarčių santykį, reikia vertinti ne kolektyvinę ir darbo sutartis pagal jiems įstatymų leidėjo suteiktą juridinę galią, o tam tikras sąlygas, nustatančias konkrečias darbuotojo teises ar pareigas. Tad kolektyvinės sutarties ir darbo sutarties nuostatų konkurencijos klausimas turi būti sprendžiamas taikant *in favorem* principą. Kilus kolektyvinėje sutartyje ir darbo sutartyje nustatytų sąlygų konkurencijai, taikyti reikėtų tą sąlygą, kuri yra palankesnė darbuotojo atžvilgiu. Pažymėtina, kad netgi darbuotojui pasirašius darbo sutartį, nustatančią darbo sąlygas pabloginančias taisykles, lyginant su kolektyvinės sutarties nuostatomis, tokios taisyklės negalioja, automatiškai taikomos darbuotojui palankesnės kolektyvinės sutarties nuostatos.

Tačiau kyla klausimas, ar gali šalys individualioje darbo sutartyje nustatyti geresnes sąlygas, negu yra nustatytos panašaus pobūdžio darbą dirbantiems darbuotojams teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje? Manome, atsakymas negali būti vienareikšmis. Sudarydamos darbo sutartį, šalys abipusiu sutarimu joje įtvirtina pagrindines su darbu susijusias sąlygas, kurios neprieštarauja įstatymams ir kolektyvinei sutarčiai. Šalys individualioje darbo sutartyje gali nustatyti palankesnes darbuotojo atžvilgiu sąlygas, negu nustato įstatymai ar kolektyvinė sutartis. Bet reikia įvertinti, ar palankesnių vieno darbuotojo atžvilgiu sąlygų nustatymas nepažeidžia kitų panašaus pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų teisių į sąžiningas ir nediskriminuojančias darbo sąlygas.

Reikėtų pabrėžti, kad Lietuvoje bei daugelyje valstybių įstatymų leidėjų įtvirtinto *in favorem* principo taikymas pripažįstamas ne visuose valstybėse. Airijoje, Didžiojoje Britanijoje darbo sutarties šalys (darbdavys ir darbuotojas) gali susitarti tiek dėl darbuotojui palankesnių sąlygų, tiek dėl mažiau palankių sąlygų lyginant su galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatomis.⁸⁶

Apibendrinant kolektyvinės sutarties ir darbo sutarties nuostatų taikymo ypatybės, reikėtų pažymėti, kad kolektyvinės sutarties santykis su darbo sutartimi gali būti nusakomas naudojant dvi formuluotes.

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

Antra, automatiškas (savaiminis) kolektyvinės sutarties poveikis – kolektyvinės sutarties nuostatos, kai jos yra palankesnės nei darbo sutarties sąlygos, taikomos tiesiogiai ir nedelsiant,

⁸⁶ Krasauskas R., Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, lokalinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. 2003, T. 40 (32). P. 27.

nereikalaujant papildomo patvirtinimo. Darbo kodeksas nereikalauja, kad darbo sutartis būtų taisoma – atitinkamos jos nuostatos paprasčiausiai netaikomos, kadangi galioja darbuotojui palankesnės kolektyvinės sutarties sąlygos.⁸⁷

3.2. Kolektyvinės sutarties santykis su darbo tvarkos taisyklėmis

Vietiniai (lokalūs) teisės aktai yra svarbus darbo teisės institutas, kadangi jose nustatomos pagrindinės darbo funkcijų atlikimo, darbo drausmės, darbo organizavimo taisyklės.

Vietiniai (lokalūs) teisės aktai yra vietinės reikšmės teisės aktai, nustatantys įstatymų, Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų priimtų norminių teisės aktų nereguliuotas darbo sąlygas, privalomi tik tos įmonės darbo santykių subjektams – darbuotojams ir darbdaviams. Iš esmės šiuose teisės aktuose įtvirtinami įpareigojimai darbuotojams, kitaip tariant, tai yra pagrindinių darbuotojo pareigų, kuriomis siekiama užtikrinti darbo drausmę, tinkamą darbo proceso organizavimą darbovietėje, sąvadas.⁸⁸

Vietiniams (lokaliems) teisės aktams priskiriami darbdavio leidžiami įsakymai, potvarkiai, pareigybių aprašymai, pareiginiai nuostatai, techninės instrukcijos, darbo tvarkos taisyklės ir kt.

Šioje darbo dalyje analizuosime kolektyvinės sutarties santykį su darbo tvarkos taisyklėmis, kadangi jos išsiskiria iš kitų vietinių (lokalių) teisės aktų sudarymo proceso ypatybėmis bei taikymo specifika.

Darbo kodekso 230 straipsnyje įtvirtinta, jog darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais.

Atskleidžiant kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo apimtį bei teisinę prigimtį, svarbu nustatyti jos santykį su darbo tvarkos taisyklėmis, kadangi šios taisyklės ir kolektyvinė sutartis turi bendrų bruožų.

Pirma, darbo tvarkos taisyklės, kaip ir kolektyvinė sutartis, yra socialinių partnerių dialogo rezultatas. Tik socialiniams partneriams suderinus darbo tvarkos taisyklių turinį, jos gali būti tvirtinamos darbdavio. Akivaizdu, kad darbdavys, taikydamas šio straipsnio nuostatą, tvarkos taisyklės turi derinti su įmonėje veikiančia profesine sąjunga, o jeigu įmonėje jos nėra ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai – su darbo taryba. Įgyvendindami Darbo kodekso 230 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, darbdavys ir darbuotojų atstovai dialogo ir

⁸⁷ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006. P.98.

⁸⁸ Krasauskas R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos beiškant // Jurisprudencija. 2008, P. 55.

derybų būdu turi nustatyti darbo tvarkos taisyklių sąlygas. Kolektyvinių derybų būdu turi būti sudaroma ir kolektyvinė sutartis.

Antra, su darbuotojų atstovais suderintų ir darbdavio patvirtintų darbo tvarkos taisyklių nuostatų laikymasis yra privalomas visiems įmonės darbuotojams. Privalomas elgesio taisyklės nustato ir kolektyvinė sutartis. Skirtumas tas, kad darbo tvarkos taisyklėse dažniausiai būna įtvirtintos tik darbuotojams privalomos nuostatos, o kolektyvinėje sutartyje nustatytų taisyklių privalo laikytis tiek darbuotojai, tiek darbdavys.

Taip pat reikėtų paminėti, kad Darbo kodekse nustatyti imperatyvūs įpareigojimai socialiniams partneriams patiems sureguliuoti tam tikrą darbo santykį, nukreipia tokį socialinių partnerių reguliavimą į kolektyvinę sutartį arba darbo tvarkos taisyklės. Dėl to darytina išvada, kad Lietuvoje nėra aiškios takoskyros tarp vidaus darbo tvarkos taisyklėse ir įmonės lygiu sudaromose kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų nuostatų, įstatymų leidėjas patiems socialiniams partneriams palieka teisę apsispręsti, kaip vienas ar kitas su darbo santykiais susijęs klausimas turi būti sureguliuotas – kolektyvinės sutarties ar darbo tvarkos taisyklių nuostatomis.

Tik patiems socialiniams partneriams įtvirtinus vieno teisės akto viršenybę kito atžvilgiu, tampa akivaizdu, koks santykis sieja kolektyvinę sutartį ir darbo tvarkos taisyklės. Tačiau iš kelių darbe nagrinėtų kolektyvinių sutarčių tik AB „Orlen Lietuva“ kolektyvinėje sutartyje darbo tvarkos taisyklėms skirtas visas skyrius. Jame nustatyta, jog, vadovaujantis darbo tvarkos taisyklėmis, bendrovės padaliniuose parengti dokumentai, nustatantys darbo tvarką, privalo atitikti metodinius nurodymus bei būti suderinti su darbuotojų atstovaujamojo organo atstovu tame padalinyje. Bendrosiose nuostatose nustatyta, kad darbo tvarkos taisyklių privaloma laikytis visiems bendrovės darbuotojams, vadovaujantis šiomis taisyklėmis parengiami darbo tvarką nustatantys dokumentai ir kt. Taip pat šioje kolektyvinėje sutartyje yra nuostatų, kurios galėtų sudaryti darbo tvarkos taisyklių turinį. Tokių nuostatų pavyzdžiai: darbo pažymėjimo išdavimą, jo privalomą turėjimą su savimi, jo praradimo atvejus reguliuojančios taisyklės; darbo drausmės pažeidimų, kurie pripažįstami šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, sąrašo nustatymas; darbuotojų ir darbdavio pareigų ir privalomojo elgesio nustatymas, darbo trukmės švenčių dienomis nustatymas, pertraukų pavalgyti ir pailsėti laiko ir trukmės nustatymas ir kt. Manytina, kad minimos bendrovės socialiniai partneriai, kolektyvinėje sutartyje nustatydami darbo tvarkos taisyklių sudarymo ir turinio esminius aspektus, įtvirtino pastarosios viršenybę darbo tvarkos taisyklių atžvilgiu.

Neretai kolektyvinių sutarčių nuostatos atskirus klausimus palieka reguliuoti darbo tvarkos taisyklėms. Manytina, kad, siekiant užtikrinti kolektyvinėms sutartims keliamų tikslų įgyvendinimą, tokių nuostatų turėtų būti vengiama arba jos turėtų būti nustatomos ypatingais atvejais, t.y. kai reikia sureguliuoti nuolat besikeičiančius santykius, tačiau ir tokiu atveju

kolektyvinėje sutartyje turėtų būti įtvirtinamos principinės nuostatos ir principiniai būsimų darbo tvarkos taisyklių turinio aspektai.⁸⁹

Apibendrinant reikia pastebėti, kad tik tais atvejais, kai kolektyvinių derybų partneriai kolektyvinėje sutartyje nustato darbo tvarkos taisyklių priėmimo tvarką, jų turinio pagrindinius aspektus, jų įgyvendinimo bei laikymosi užtikrinimo mechanizmus, galima įvertinti, kuriam aktui patys socialiniai partneriai teikia pirmenybę, bei kuris aktas socialinių partnerių vertinamas kaip turintis aukštesnę juridinę galią. Tačiau, vertinant kolektyvinės sutarties ir darbo tvarkos taisyklių santykį, visais atvejais reikia atsižvelgti į tai, kad kolektyvinė sutartis yra darbo teisės šaltinis, todėl joje gali būti nustatomi darbo tvarkos taisyklėms keliami reikalavimai, o darbo tvarkos taisyklėse nustatyti privalomojo elgesio modeliai negali prieštarauti kolektyvinėse sutartyse įtvirtintoms nuostatomis.

3.3. Darbo kodekse nustatytos darbo santykius reguliuojančių taisyklių įtvirtinimo alternatyvos

Darbo kodekse yra nemažai normų, leidžiančių socialiniams partneriams nustatyti kitokias negu įtvirtina Darbo kodeksas taisykles. Įstatymų leidėjas numatė, kad tokios taisyklės gali būti įtvirtinamos kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse. Iš to darytina išvada, kad įstatymų leidėjas patiems socialiniams partneriams suteikia apsisprendimo teisę dėl akto, kuriame gali būti įtvirtintos vienos ar kitos darbo santykius reguliuojančios taisyklės, pasirinkimo. Socialiniai partneriai, įvertinę vienos ar kitos darbo santykius reguliuojančios taisyklės poreikį bei taikymo apimtį, gali nuspręsti, kuriame akte viena ar kita taisyklė gali būti įtvirtinta.

Manome, kad kilus klausimui, kuriame akte – kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse – turi būti įtvirtintos tam tikros darbo santykius reguliuojančios nuostatos, pirmenybė turi būti teikiama kolektyvinei sutarčiai.

Kadangi Darbo kodeksas ne visada nurodo, kur tiksliai gali būti įtvirtintos tam tikros taisyklės: kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas pats nenurodo, kokia turi būti socialinių partnerių nustatytos taisyklės taikymo apimtis. Jeigu ta taisyklė bus įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse, ji taps privaloma visiems įmonės darbuotojams, o ją įtvirtinus darbo sutartyje, vadovautis ja galės tik darbdavys ir konkrečių darbo sutartį pasirašęs darbuotojas.

⁸⁹ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.

Įstatymų leidėjo Darbo kodekse pateikta pozicija⁹⁰, kad ta pati taisyklė gali būti taikoma visiems įmonės darbuotojams (įtvirtinus taisyklę kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse) arba tik konkrečiam darbuotojui (įtvirtinus taisyklę darbo sutartyje), turėtų būti vertinama neigiamai. Tokia išvada darytina dėl to, kad Darbo kodeksas įtvirtina visiems įmonės darbuotojams bei darbdaviui privalomas taisykles. Įstatymų leidėjui numatant galimybę tam tikrą Darbo kodekso nuostatą pakeičiančią taisyklę įtvirtinti darbo sutartyje, Darbo kodekse nustatyta visiems įmonės darbuotojams ir darbdaviui privaloma taisyklė gali būti pakeista tik darbdaviui ir konkrečią darbo sutartį pasirašiusiam darbuotojui taikoma nuostata. Todėl įstatymų leidėjas, numatydamas galimybę socialiniams partneriams susitarti dėl kitokių negu nustato Darbo kodeksas taisyklių įtvirtinimo, turėtų vengti alternatyvos tam tikras sąlygas šalių sutarimu įtvirtinti darbo sutartyje nustatymo.

Svarbu nustatyti, ar tam tikros socialinių partnerių nustatytos taisyklės taikymui turi įtakos socialinių partnerių pasirinktas jos įtvirtinimo būdas – kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse. Teoriškai pasirinktas įtvirtinimo būdas taisyklės taikymui įtakos neturėtų turėti, kadangi abu aktai yra priimami derybų būdu, o jų nustatytos taisyklės yra privalomojo pobūdžio, vadovautis jomis turi tiek darbdavys, tiek visas darbuotojų kolektyvas.

Reikėtų pritarti R. Macijauskienės⁹¹ nuomonei, kad, nors formaliai darbo tvarkos taisyklės yra privalomos tiek darbuotojams, tiek darbdaviui, iš esmės jas sudaro įpareigojimai darbuotojams, nes jos yra teisės normų, nustatančių darbuotojui privalomas elgesio taisykles, rinkinys, pagrindinių darbuotojų pareigų, kuriomis siekiama užtikrinti darbo drausmę darbovietėje, sąvadas. Taip pat įstatymiškai neįtvirtinus konkrečios darbo tvarkos taisyklių priėmimo procedūros, neaišku, kaip turi būti įgyvendinamas darbdavio ir darbuotojų atstovų darbo tvarkos taisyklių turinio suderinimas. Dažnai darbdaviai priima darbo tvarkos taisykles kaip vienasmenį teisės aktą. Todėl galima teigti, kad Darbo kodeksui leidžiant tam tikras nuostatas įtvirtinti pasirinktinai darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje, prioritetas turėtų būti teikiamas pastarajai, kadangi būtent kolektyvinėje sutartyje įtvirtinant tam tikras nuostatas darbuotojai gali kolektyvinių derybų būdu rasti jiems tinkamą kompromisą su darbdaviu, efektyviau užtikrinti savo teises.

Remiantis pateiktais argumentais, galima teigti, kad įstatymų leidėjo kelių darbo santykius reguliuojančių nuostatų įtvirtinimo alternatyvų nustatymas negali būti vertinamas teigiamai.

Pirma, Darbo kodekse nustatyta galimybė pasirinktinai įtvirtinti tam tikras darbo santykius reguliuojančias taisykles tiek kolektyvinėje sutartyje, tiek darbo sutartyje, tiek darbo

⁹⁰ Pavyzdžiui žr. Darbo kodekso 149 str. 2 d., 168 str. 2 d., 185 str.

⁹¹ Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. 2004, T. 56 (58). P.97-105.

tvarkos taisyklėse, neatitinka įstatymų leidėjo šiuo metu Lietuvoje plėtojamai kolektyvinių sutarčių sudarymo skatinimo politikai. Kadangi kolektyvinių sutarčių sudarymo procesas yra pakankamai ilgas ir sudėtingas, tikėtina, kad darbo santykių dalyviai, pasinaudodami Darbo kodekse numatyta galimybe pasirinkti darbo santykius reguliuojančias nuostatas įtvirtinantį aktą, pirmenybė suteiks darbo sutarčiai arba darbo tvarkos taisyklėms. Įstatymų leidėjui Darbo kodekse įtvirtinus tik vieną darbo santykius reguliuojančių nuostatų įtvirtinimo galimybę – kolektyvinėje sutartyje – tikėtina, kad būtų skatinamas darbuotojų aktyvumas jungtis į profesines sąjungas ir kolektyviai ginti savo teises bei teisėtus interesus, inicijuoti kolektyvines derybas.

Antra, kaip jau nustatyta, darbo sutartis galioja tik ją pasirašiusiems šalims, darbo tvarkos taisyklių suderinimo procedūra nėra reglamentuota, tad jos dažnai priimamos kaip vienasmenis darbdavio patvirtintas vietinis (lokalus) teisės aktas, todėl tik įtvirtinus tam tikras sąlygas kolektyvinėje sutartyje galima tikėtis, kad tam tikrų sąlygų nustatymas yra socialinių partnerių derybų rezultatas, o pačios sąlygos tampa privalomos visiems įmonės darbuotojams ir darbdaviui kaip pačių socialinių partnerių prisiimti įsipareigojimai.

Pastebėtina, kad įstatymų leidėjui įtvirtinus galimybę socialiniams partneriams nustatyti darbo santykius reguliuojančias taisykles tik kolektyvinėje sutartyje, tam tikri socialiniams partneriams svarbūs darbo santykių aspektai gali likti nereguliuoti dėl menko kolektyvinių sutarčių paplitimo. Tačiau manytina, kad įstatymų leidėjas, skatindamas kolektyvinių sutarčių sudarymą bei atsižvelgdamas į socialinių partnerių poreikį sureguliuoti tam tikrus darbo santykių aspektus, Darbo kodekse bei kituose norminiuose teisės aktuose galėtų nustatyti tokią darbo santykių reguliavimo funkcijos suteikimo socialiniams partneriams konstrukciją: „dėl kitokių sąlygų šalys gali susitarti kolektyvinėje sutartyje, o jeigu tokia sutartis nesudaryta, - darbo sutartyje“. Pastebėtina, kad kai kurios teisės aktų nuostatos įtvirtina būtent tokią darbo santykių reguliavimo funkcijos suteikimo socialiniams partneriams konstrukciją⁹².

Pažymėtina, kad tais atvejais, kai įstatymų leidėjas numato tam tikrų sąlygų įtvirtinimą tik kolektyvinėje sutartyje, pasitaiko atveju, kai darbdaviai tokias sąlygas nustato vienasmeniuose vietiniuose (lokaliuose) teisės aktuose.

Lietuvos teismų praktikoje, aiškinant Darbo kodekso blanketinių nuostatų nurodymų įgyvendinimą, ne visada skiriamas deramas dėmesys kolektyvinės sutarties teisei prigimčiai. Todėl teismų praktikoje nėra pateikta vieninga pozicija dėl vietinių (lokalių) teisės aktų prilyginimo kolektyvinei sutarčiai ir galimybės tam tikras taisykles įtvirtinti ne kolektyvinėje sutartyje, o vietiniame teisės akte, netgi tais atvejais, kai įstatymų leidėjas numatė tam tikrų taisyklių įtvirtinimą tik kolektyvinėje sutartyje.

⁹² Pavyzdžiui žr. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 162-5905.; Darbo kodekso 169 str. 2 d., 256 str. 1 d.

Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį keičiamos tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje 3K-3-300/2007 A. P. prieš akcinę bendrovę Klaipėdos jūrų krovinių kompanija⁹³ nustatė, kad apeliacinės instancijos teismas, aiškindamas Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalį, netinkamai įvertino faktą, kad visų atsakovo darbuotojų, išskyrus ieškovę, sutikimas su atsakovo valdybos nutarimu, kuriuo vienašališkai patvirtinti Atlyginimo kintamosios dalies (premių) išmokėjimo nuostatai, yra pagrindas nuostatus prilyginti kolektyviniam susitarimui, todėl nuostatų prilyginimas kolektyviniam susitarimui nepagrįstas. Nurodytoje Darbo kodekso normoje pateiktas baigtinis aktų sąrašas (įvardyti konkretūs norminiai aktai ir kolektyvinė sutartis), kurio išplėsti nėra pagrindo.

Manome, šioje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tinkamai įvertino kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį. Kolektyvinė sutartis yra sutartinės teisėkūros rezultatas, socialiniai partneriai kolektyvinių derybų būdu suderina abiem šalims priimtinas taisykles, socialinių partnerių suderinta valia patvirtinama parašais. Vietinis (lokalus) teisės aktas, patvirtintas darbdavio, negali būti vertinamas kaip socialinių partnerių derybų rezultatas netgi tais atvejais, kai darbuotojai sutinka su vietiniame (lokaliame) teisės akte įtvirtintomis taisyklėmis. Be to, sunku nustatyti, kaip turi būti išreikštas darbuotojų sutikimas.

Pastebėtina, kad praktikoje darbdavio priimtuose vietiniuose (lokaliuose) teisės aktuose nustatytos taisyklės retai būna ginčijamos darbuotojų, todėl, vertinant apeliacinės instancijos teismo byloje pateiktą poziciją, darytina išvada, kad bet kuris darbuotojų neginčijamas vietinis (lokalus) teisės aktas apeliacinės instancijos teismo prilyginamas kolektyvinei sutarčiai. Tokia pozicija, kaip prieštaraujanti socialinės partnerystės keliamiems tikslams, vertintina neigiamai.

Kiek anksčiau nagrinėdamas bylą dėl Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies, kurioje nustatyta, kad konkrečių darbų ir pareigų sąrašas, kuriuos eina arba atlieka darbuotojai, su kuriais darbdavys gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, sudaromas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais, taikymo, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pateikė priešingą išvadą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-396/2005 Inga Stasiškytė prieš Utenos rajono vartotojų kooperatyvą⁹⁴, aiškindamas Darbo kodekso 265 straipsnio 1 dalies taikymą, neskyrė tinkamo dėmesio kasatoriaus argumentui, kad visiškos grupinės materialinės atsakomybės

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. prieš akcinę bendrovę Klaipėdos jūrų krovinių kompaniją, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje Inga Stašiškytė prieš Utenos rajono vartotojų kooperatyvą, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.

sutartis yra neteisėta, nes *inter alia* darbdavys nebuvo sudaręs įmonės kolektyvinės sutarties, kurią, norint patvirtinti sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos eina arba atlieka darbuotojai, su kuriais darbdavys gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, pagal Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalį sudaryti būtina. Nagrinėdamas minėtą bylą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad atsakovo valdyba, kol bus priimta kolektyvinė sutartis, patvirtino sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos eina arba atlieka darbuotojai, su kuriais atsakovas gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, supažindino su nutarimu darbuotojus, todėl priėjo išvada, kad atsakovas nepažeidė Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies imperatyvų.

Manytina, kad pastarojoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas neskyrė deramo dėmesio kolektyvinės sutarties ir kitų vietinių (lokalių) teisės aktų santykio analizei, ignoravo darbo santykių reguliavimo specifiką ir netinkamai įvertino kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, vaidmenį.

Svarbu pažymėti, kad vienašališkai priimtų vietinių (lokalių) teisės aktų prilyginimas kolektyvinėms sutartims neatitinka kolektyvinių teisinių santykių ir socialinės partnerystės idėjos, suformuluotos dar XIX a. kuriant TDO.⁹⁵

Apibendrinami norime pastebėti, kad, įstatymų leidėjui numačius galimybę tam tikras darbo santykius reguliuojančias taisykles įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje, kituose vietiniuose (lokaliuose) teisės aktuose ar darbo sutartyje, vertinant kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį ir darbo santykių reguliavimo kolektyvinės sutarties nuostatomis specifiką, pirmenybė turi būti teikiama būtent kolektyvinei sutarčiai. Manytina, kad šios darbo santykius reguliuojančių taisyklių įtvirtinimo formos pasirinkimas skatina socialinių partnerių aktyvumą ir kolektyvinių sutarčių sudarymą.

⁹⁵ Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, Nr. 1 (103). P 43.

IŠVADOS IR SIŪLYMAI

1. Kolektyvinė sutartis turi būti pripažįstama norminiu susitarimu, nes ji yra įstatymų leidėjo socialiniams partneriams suteiktų sutartinės teisėkūros funkcijų įgyvendinimo rezultatas – nevienkartinio taikymo aktas, nustatantis bendrąsias visiems į jos taikymo sferą patenkantiems darbuotojams ir darbdaviui privalomas elgesio taisyklės.
2. Kadangi nuo to, koku lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys, priklauso kolektyvinių sutarčių, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė reguliuojant darbo santykius, turi būti skatinamas aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymas, tačiau pagrindine priežastimi, lemiančia aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo stoka, reikia pripažinti mažą valstybinį aukštesnio lygio kolektyvinių derybų skatinimą, sietiną su nepakankamu aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo teisiniu reglamentavimu: įstatymų leidėjas numatė tik pagrindinius aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo principus, kurių, esant neišvystytai kolektyvinių sutarčių sudarymo praktikai, nepakanka aukštesnio lygio kolektyvinių derybų praktikos plėtojimui.
3. Įstatymų leidėjui reikėtų keisti Darbo kodekso 53 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą taisyklę: atsižvelgiant į kitose valstybėse nustatytą teisinį aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūrų reglamentavimą bei Lietuvos socialinių partnerių siūlymus, įtvirtinti bent pagrindinius aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo etapus ir terminus, kartu palikti socialiniams partneriams šiuo metu suteiktą galimybę nusistatyti jiems priimtinesnę ir patogesnę aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarką.
4. Darbo teisėje sprendžiant skirtingos juridinės galios teisės šaltinių konkurencijos klausimą, ne visais atvejais taikomas teisės šaltinių hierarchijos principas: nors kolektyvinė sutartis (jos normatyvinės nuostatos) yra žemiausią juridinę galią turintis darbo teisės šaltinis, joje įtvirtinta darbuotojui palankesnė sąlyga visada turi viršenybę kituose aukštesnę juridinę galią turinčiuose teisės šaltiniuose įtvirtintų darbuotojams mažiau palankių sąlygų atžvilgiu.
5. Tarptautinė kolektyvinė sutartis negali egzistuoti kaip visavertis darbo teisės šaltinis dėl skirtingo darbo santykių reguliavimo bei nevienodo juridinės galios kolektyvinėms sutartims suteikimo įvairiose valstybėse; tarptautinė kolektyvinė sutartis gali būti tik „maketas“, adaptuojamas kiekvienoje valstybėje pagal joje galiojančių darbo santykius reguliuojančių teisės aktų nuostatas.
6. Pripažįstama, kad sutartinės teisėkūros pagrindinė funkcija yra įstatymų leidėjo nustatytų taisyklių papildymas, kadangi socialiniai partneriai, atsižvelgdami į įmonės veiklos

specifiką ir įvertinę tam tikrų darbo santykių arba su darbo santykiais susijusių klausimų reguliavimo poreikį, gali nustatyti, kokia apimtimi viena ar kita įstatymo leidėjo nustatyta taisyklė turi būti taikoma įmonėje.

7. „Apsimestinių“ nuostatų, kurios tik išoriškai formuluojamos kaip elgesio taisyklės, tačiau *de facto* atkartoja jau egzistuojančias įstatymų nuostatas, bei „nuostatų deklaracijų“, kurios formuojamos kaip normatyvinio pobūdžio elgesio taisyklės, tačiau *de facto* jomis įsipareigojimų dėl konkretaus elgesio neprisiima nė viena šalis, įtraukimas į kolektyvinę sutartį vertintinas neigiamai, kadangi taip kolektyvinė sutartis padaroma tik išoriškai patraukliu darbuotojams, tačiau neatitinkančiu kolektyvinei sutarčiai keliamų tikslų (įgyvendinus įstatymų leidėjo suteiktas sutartinės teisėkūros funkcijas, nustatyti šalių susygtas teises ir pareigas) teisės aktu.
8. Darbo teisėje ne visais atvejais taikomas įstatymų leidėjo pripažinto teisės šaltinio viršenybės principas darbo sutarties ar vietinio (lokalaus) teisės akto atžvilgiu: nors kolektyvinė sutartis (jos normatyvinės nuostatos) yra darbo teisės šaltinis, darbo sutarties ar vietinio (lokalaus) teisės akto nustatytos darbuotojui palankesnes sąlygas įtvirtinančios nuostatos turi viršenybę kolektyvinėje sutartyje įtvirtintų nuostatų atžvilgiu.
9. Darbo kodekse numatytos darbo santykius reguliuojančių nuostatų įtvirtinimo alternatyvos – kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse – vertintinos neigiamai, kadangi tokia įstatymų leidėjo pozicija daro neigiamą įtaką socialinių partnerių aktyvumui bei kolektyvinių sutarčių sudarymo paplitimui.
10. Įstatymų leidėjas, skatindamas socialinius partnerius darbo santykius reguliuojančias taisykles įtvirtinti būtent kolektyvinėje sutartyje, Darbo kodekse bei kituose norminiuose teisės aktuose turėtų nustatyti tokią darbo santykių reguliavimo funkcijos suteikimo socialiniams partneriams konstrukciją: „dėl kitokių, negu nustatytos įstatyme (kitame norminiame teisės akte), sąlygų šalys gali susitarti kolektyvinėje sutartyje, o jeigu tokia sutartis nesudaryta, - darbo sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse“.
11. Išanalizavus darbe minimų kolektyvinių sutarčių turinį, vertintina, kad socialiniai partneriai dažniausiai realizuoja įstatymų leidėjo suteiktas sutartinės teisėkūros įgalinimus tais atvejais, kai tam tikra teisės akto norma nustato tiesioginį įpareigojimą arba leidimą šalims susitarti dėl vienos ar kitos taisyklės įtvirtinimo kolektyvinėje sutartyje; todėl įstatymų leidėjas, skatindamas kolektyvinių sutarčių sudarymą, turėtų Darbo kodekse bei kituose norminiuose teisės aktuose įtvirtinti kuo daugiau nuostatų, numatančių tiesioginį leidimą socialiniams partneriams susitarti dėl jiems priimtinių darbo santykius reguliuojančių taisyklių įtvirtinimo kolektyvinėje sutartyje.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Vadovėliai, metodiniai leidiniai

1. Bagdanskis T. Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: 2008.
2. Davies A. C. L. Perspectives on Labour Law. Cambridge university press, 2004.
3. Deakin S., Morris G. S. Labour Law. Oxford and Portland, Oregon, 2005.
4. Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006.
5. Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2009.
6. Lockton D. Employment Law 2007-2008. Routledge Cavendish, 2008.
7. Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
8. Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: издательство "Дело", 1999.
9. Кисилев И. Я. Сравнительное трудовое право. Москва: Проспект, 2005.

Straipsniai periodikoje, leidiniuose

10. Auvergnon Ph. Work-Time Reduction in France: the Role of Collective Bargaining in Implementing the Law // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2000, Nr. 3 (16).
11. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110).
12. Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis // Personalo vadyba. 2002, Nr. 3 (49).
13. Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (2) // Personalo vadyba. 2002, Nr. 4 (50).
14. Dambrauskienė G., Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4) // Personalo vadyba. 2002, Nr. 6 (52).
15. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija. 2008,

- Nr. 8 (110).
16. Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33(1).
 17. Hasselbalch O. Lawful Industrial Action and the Employment Relationship in Denmark // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2000, Nr. 2 (16).
 18. Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // Justitia. 2005, Nr. 2 (56).
 19. Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, lokalinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. 2003, T. 40 (32).
 20. Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, Nr. 1 (103).
 21. Krasauskas R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos beieškant // Jurisprudencija. 2008.
 22. Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. 2004, T. 56 (58).
 23. Neumann L. Decentralised Collective Bargaining in Hungary // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2000, Nr. 2 (16).
 24. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės // Teisė. 2007, T. 65.
 25. Rebhahn R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part I) // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003, Nr. 3 (19).
 26. Rebhahn R. Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective (Part II) // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2004, Nr. 1 (20).
 27. Rymkevitch O. The Codification of Russian Labour Law: Issues and Perspectives // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003, Nr. 2 (19).
 28. Лютов Н. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России // Teisė. 2008, T. 69.

Komentarai, enciklopedijos, žodynai

29. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas ir jį lydintys teisės aktai. Vilnius: Nacionalinis strateginių tyrimų centras, 2004.
30. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas // 2009-04-01, Nr. XIP-473.
31. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto // 2009-06-25, Nr. XIP-473(2).
32. Tiažkijus V., Koverovas P., Dambrasienė G. ir kt. / red. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.

NORMINĖ MEDŽIAGA

Lietuvos Respublikos teisės aktai

33. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
34. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.
35. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.
36. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 162-5905.
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trūkmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 39-1787.

Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktai

39. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653.
40. TDO konvencija Nr. 98 "Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas

- principų taikymo" // Valstybės žinios. 1996, Nr.28-674.
41. TDO konvencija Nr. 135 "Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje" // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-737.
 42. TDO konvencija Nr. 144 "Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms teisės normoms įgyvendinti" // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-739.
 43. TDO konvencija Nr. 154 "Dėl kolektyvinių derybų skatinimo" // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.

PRAKTINĖ MEDŽIAGA

Lietuvos Respublikos teismų praktika: Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo sprendimas ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys

44. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas „Dėl teisenos byloje pagal pareiškėjo – Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo prašyma ištirti, ar Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalis (2002 m. sausio 24 d. redakcija) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnio 2 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, ar Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas (2000 m. rugpjūčio 29 d. redakcija su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsniui, 30 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai konstituciniam teisinės valstybės principui, taip pat ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimo Nr. 1494 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 30 d. nutarimo Nr. 689 „Dėl teisėtvarkos, teisėsaugos ir kontrolės institucijų vadovaujančiųjų pareigūnų ir valdininkų darbo apmokėjimo“ dalinio pakeitimo“ 1 punktas neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 1 straipsniui, 5 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, nutraukimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3475; Valstybės žinios, 2006, Nr. 137.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje Inga Stašiskytė prieš Utenos rajono vartotojų kooperatyvą, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. prieš akcinę bendrovę Klaipėdos jūrų krovinių kompaniją,

Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3.

47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š., V. T., A. D., J. D., A. B., A. Z., R. E., A. B., A. Č., I. N., P. B., V. Š., P. M., G. A., A. R., R. D., Č. Š., K. Š., A. B., V. R., J. N., R. G., Š. R., E. A., G. K., E. P., K. K., D. S., V. Z., R. Z., K. K., R. L., A. K., D. M., K. M., V. V. prieš valstybės įmonę Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkciją, Nr. 3K-3-150/2009, kat. 8.4; 12.4; 14.5.

Kolektyvinės sutartys

48. AB „Mažeikių nafta“ kolektyvinė sutartis. Mažeikiai: 2006.
49. AB „VST“ kolektyvinė sutartis. Vilnius: 2008.
50. Alytaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinė sutartis. Alytus: 2009.
51. Kauno technologijos universiteto kolektyvinė sutartis. Kaunas: 2009.
52. Klaipėdos universiteto kolektyvinė sutartis. Klaipėda: 2007.
53. Klaipėdos „Žaliakalnio“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Klaipėda: 2003.
54. Lietuvos kūno kultūros akademijos kolektyvinė sutartis. Kaunas: 2009.
55. Pakruojo „Žemynos“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Pakruojis: 2007.
56. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir darbuotojų kolektyvinė sutartis. Vilnius: 2005.
57. VĮ Lietuvos pašto kolektyvinė sutartis. Vilnius: 2005 m. balandžio 28 d.

Santrauka

Raktiniai žodžiai: kolektyvinė sutartis, darbo teisė, šaltinis, sistema, hierarchija, santykis vieta, normatyvinis.

Esant sparčiam rinkos ekonomikos vystymuisi, darbo santykių dinamiškumui bei kitiems faktoriams, reguliuojant darbo santykius, būtina derinti centralizuotą (valstybinį) ir sutartinį teisinį reguliavimą, kuris pasireiškia sudarant individualias ir kolektyvines sutartis.

Nustatant kolektyvinės sutarties vietą darbo teisės šaltinių sistemoje (hierarchijoje), būtina įvertinti kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį bei jos taikymo ribas. Kolektyvinė sutartis Lietuvos darbo teisės doktrinoje pripažįstama norminiu susitarimu, kadangi ji yra nevienkartinio taikymo aktas, nustatantis bendrąsias visiems įmonės darbuotojams ir darbdaviui privalomas elgesio taisykles, kurių laikymosi ginčai sprendžiami teismo arba taikinimo tvarka. Darbo kodeksas kolektyvinės sutarties normatyvines nuostatas pripažįsta darbo teisės šaltiniu.

Darbo kodeksas numato kelių lygių kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybę – nacionalinės, šakos, teritorinės ir įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymą. Sprendžiant skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių nuostatų konkurencijos klausimą, turi būti taikomas *in favorem* (darbuotojui palankesnio teisinio režimo) principas, darbuotojui palankesnės sąlygas nustatanti taisyklė visada turės viršenybę, nepriklausomai nuo to, kokio lygio kolektyvinėje sutartyje ji įtvirtinta. Kyla nemažai diskusijų dėl tarptautinių kolektyvinių sutarčių teisinės prigimties bei sudarymo galimybių. Manytina, kad jos negali egzistuoti kaip visavertis norminis aktas dėl skirtingo kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo reglamentavimo skirtingose valstybėse.

Nustatant kolektyvinės sutarties vietą darbo teisės šaltinių sistemoje, reikėtų įvertinti jos santykį su kitais darbo teisės šaltiniais (konkrečiai Darbo kodeksu). Darbo kodeksas numato 2 rūšių privalomųjų elgesio taisyklių kūrimo įgalinimų suteikimo kolektyvinių derybų šalims būdus: įpareigojimą ir leidimą nustatyti tam tikras sąlygas kolektyvinėje sutartyje. Pastebėtina, kad socialiniai partneriai gali susitarti dėl bet kokių taisyklių įtvirtinimo kolektyvinėje sutartyje, jeigu tokio susitarimo nedraudžia teisės aktai ir jis neprieštaruja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams. Pagrindine sutartinės teisėkūros funkcija laikytinas įstatymų leidėjo nustatytų taisyklių papildymas. Atlikdami šią funkciją, socialiniai partneriai negali kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti nuostatų bloginančių, darbuotojų padėtį lyginant su norminiuose teisės aktuose nustatyta padėtimi (išskyrus kelis Darbo kodekse nustatytus atvejus).

Pastebėtina, kad, įstatymų leidėjui numačius galimybę tam tikras sąlygas pasirinktinai įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse, pirmenybė turėtų būti teikiama kolektyviniai sutačiai dėl jos sudarymo ir vykdymo ypatybių. Pažymėtina, kad, nepriklausomai nuo to, kuriame iš šių aktų įtvirtinta darbuotojui palankesnės sąlygas nustatanti taisyklė, ji visada turi viršenybę kitų taisyklių atžvilgiu.

THE PLACE OF COLLECTIVE AGREEMENTS IN THE SYSTEM (HIERARCHY) OF SOURCES OF LABOUR LAW

ANASTASIJA STANKEVIČ

SUMMARY

Key words: collective agreement, Labour Law, source, system, hierarchy, connection, place, normative.

Regarding to the development of an economic structure, dynamic labour relations and other factors, while regulating labour relations it is necessary to combine State legal regulation with **agreemental** regulation, which is **realized** by making individual contracts and collective agreements.

Trying to ascertain the place of a collective agreement in the system (hierarchy) of sources of the Labour Law, it is necessary to assess collective agreement's legal nature and the scope of application. Collective agreement in Lithuanian Labour Law doctrine is declared as a normative agreement, because it is an act of multiple **application**, establishing common rules for all the employees and employers of the enterprise. Collective agreement (its normative **statutes**) is declared as a source of Labour Law by Labour Code.

A three-tier system of collective agreements is approved by the Labour Code – collective agreements at a national, sectorial and territory and enterprise levels. The rule of application of concurring statutes of different level collective agreements is based on applying *in favorem* principle – a deviations to a worker's advantage is supreme, not a matter which level collective agreement it is approved in. A lot of discussions appear on the occasion of a legal nature and possibilities of drawing up international collective agreements. Therefore, an international collective agreement cannot exist as a full value normative act due to different regulations of collective agreements in different countries.

Determining the place of a collective agreement in a system of Labour Law sources, it is important to assess its connection with other sources of Labour Law (specifically with Labour Code). In Labour Code there are two modes for social partners to be left to establish compulsory rules: obligation and permission. Moreover, social partners may establish any rules in a collective agreement, if the rules would not be prohibited by State legislation or contradict the principles of rightness and justice. The main function of agreemental legislation is to supplement State legal regulation. While supplementing State legal regulation it is prohibited for social

partners to establish rules deviating to employee's detriment (except few cases mentioned in Labour code).

It is important to mention, that State's establishment of alternatives to establish the rules in a collective agreement, personal contract or work rules **should be** estimated negatively. Not a matter which of these acts the rules deviating to a worker's advantage are established in, such rules always are supreme.

Anotacija

The purpose of the work is to ascertain the place of a collective agreement in the system (hierarchy) of sources of Labour Law. For this aim the legal nature of a collective agreement and its scope of application has been assessed. Furthermore collective agreement's connection with other sources of Labour Law has been analyzed as well as characteristics of application of a collective agreement, as a mean of regulation of labour relations.