

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

Romo Pocevičiaus

(Darbo teisės ir socialinio aprūpinimo teisės studijų programa)

**KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ KAIP TEISĖS ŠALTINIO RAIDA IR VAIDMUO
LIETUVOS DARBO TEISĖJE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –

prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

TURINYS

Įvadas.....	3
I. Teisės šaltinio ir kolektyvinės sutarties teoriniai pagrindai.....	5
1.1 Teisės šaltinio samprata.....	5
1.2 Kolektyvinės sutarties samprata.....	7
1.3 Kolektyvinės sutarties funkcijos.....	14
1.4 Kolektyvinės sutarties istorinės ištakos.....	18
II. Kolektyvinės sutarties raidos laikotarpiai Lietuvos darbo teisėje.....	22
2.1 Kolektyvinės sutartys tarpukario Lietuvoje (1918 – 1940).....	22
2.2 Kolektyvinės sutartys tarybiniu laikotarpiu (1940 – 1990).....	24
2.3 Kolektyvinės sutartys po valstybingumo atkūrimo (nuo 1990 m. kovo 11 d.).....	29
III. Kolektyvinės sutarties kaip teisės šaltinio vaidmuo	
Lietuvos darbo teisėje.....	52
3.1 Kolektyvinė sutartis – darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros rezultatas.....	52
3.2 Kolektyvinė sutartis – lokalinis teisės aktas.....	53
Išvados.....	55
Pasiūlymai.....	56
Literatūros sąrašas.....	56
I. Norminiai teisės aktai.....	56
II. Teisės literatūra ir publikacijos.....	58
III. Praktinė medžiaga.....	59
IV. Kiti šaltiniai.....	60
Santrauka.....	61
Summary.....	62

ĮVADAS

Temos aktualumas ir reikšmė.

Žmogus iš prigimties yra politinė arba socialinė būtybė. Tai matyti iš to, kad žmogui nepakanka paties sąvės, kai jis gyvena vienas, kadangi gamta tenkina tik nedaugelį žmogaus interesų. Ji suteikė jam protą, kurio dėka jis turi susikurti visa, kas reikalinga gyvenimui, pvz., maistą, apdarą ir panašius dalykus. Bet visam tam pagaminti vieno žmogaus nepakanka. Todėl žmogui iš prigimties lemta gyventi visuomenėje.¹ Bet kaip tik todėl, kad žmogus visada priklausė nuo savo „gentainių,“ išlikimo problema jam ir tapo nepaprastai sudėtinga. Žmogui būdingas egocentriškumas. Todėl palyginti silpna jo fizinė galia verčia kooperuotis, o vidinės jėgos nuolat grąšina susiklosčiusius bendravimo ryšius nutraukti. Taigi iškyla konfliktas tarp bendradarbiavimo ir savanaudiškumo.

Per visą savo istoriją žmogus tėra sumanęs tris šio konflikto sprendimo būdus - paprotį, įsakymą bei sutartį.

Paprotys vyravo primityviose pirmąkštėse bendruomenėse.

Įsakymas yra totalitarinių valstybių socialinių santykių reguliatorius.

Demokratinės laisvosios rinkos visuomenės funkcionavimo pagrindas - sutartis. Pramonės revoliucijos suformuotoje sudėtingoje visuomenėje vienam žmogui apginti savo intresus buvo labai sunku. Todėl žmonės būrėsi į organizacijas. Tai nulėmė ir kolektyvinės sutarties, kurios bent viena šalis yra asmenų susivienijimas, atsiradimą. Taigi istorinės šios sutarties susiformavimo tam tikroje pasaulio valstybių grupėje prielaidos yra panašios. Tuo tarpu tolesnis jos vystymasis kiekvienoje šalyje yra savitas. Lietuvoje taip pat kolektyvinės sutarties raida yra pažymėta mūsų valstybės istorijos vingiais. Svarbus momentas šioje raidoje yra naujajame DK kolektyvinės sutarties normatyvinės dalies pripažinimas Lietuvos darbo teisės šaltiniu. Teisės šaltinis – tai sąvoka, kurios analizė vis dar sukelia teoretikų ginčų. Tačiau kompleksiško tyrimo šia tema nepavyko aptikti. Todėl, mūsų nuomone, tai, kad kolektyvinė sutartis yra viena iš pagrindinių konflikto tarp bendradarbiavimo ir savanaudiškumo sprendimo būdų bei mažai analizuota Lietuvoje istoriniu aspektu, ir daro jos kaip teisės šaltinio raidos ir vaidmens nagrinėjimą aktualų bei reikšmingą ir reikalauja gilesnio tyrimo.

Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Baigiamojo darbo tikslas – kompleksiškai išnagrinėti kolektyvinių sutarčių kaip teisės šaltinio sutarčių raidą ir vaidmenį Lietuvos darbo teisėje. Atsižvelgiant į darbo tikslą buvo iškelti uždaviniai:

¹ Anzenbacher A. Filosofijos įvadas. Vilnius: Katalikų pasaulis, 1992. 229 P.

- atskleisti teisės šaltinio ir kolektyvinės sutarties teorinius pagrindus.
- išanalizuoti kolektyvines sutartis kaip teisinės minties šaltinį.
- apibūdinti kolektyvinės sutarties kaip teisės šaltinio vaidmenį Lietuvos darbo teisėje.

Tyrimo objektas

Šio magistrinio darbo tyrimo objektas – kolektyvinės sutartys Lietuvos darbo teisėje.

Tyrimo dalykas

Magistrinio darbo tyrimo dalyką – tai Lietuvos bei tarptautinės teisės aktai, kolektyvinės sutartys, mokslinė literatūra. .

Tyrimo šaltiniai

Magistriniame darbe remtasi Lietuvos teisės mokslininkų G. Dambrauskienės, V. Tiažkijaus, V. Nekrošiaus, T. Davulio moksliniais darbais, taip pat užsienio šalių teisės mokslininkais, iš kurių paminėtini L. A. Syrovatskaja, I. E. Kiseliiov, R. Z. Livšic, S. Deakin, G. S. Morris ir kt. Taip pat buvo remtasi TSRS, LTSR, Lietuvos Respublikos teisės aktais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijomis ir rekomendacijomis, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pristatomu kasmetiniu leidiniu „Socialinis pranešimas“.

Tyrimo metodai

Baigiamojo darbo tikslui pasiekti bei uždaviniams įgyvendinti naudojami bendrieji ir specialieji mokslinio tyrimo metodai. Iš bendrųjų tyrimo metodų naudojami genetinis, loginis, analizės ir sintezės metodai. Be minėtų bendrųjų mokslinio tyrimo metodų baigiamajame darbe panaudoti tokie specialieji tyrimo metodai: sisteminis lyginamasis, istorinis lyginamasis. Visi šie paminėti mokslinio tyrimo metodai naudojami kompleksiskai ir sistemiškai, tampriame sąryšyje vienas su kitu.

Darbo struktūra

Baigiamąjį darbą sudaro įvadas, dėstomoji dalis iš trijų skyrių, išvados. Darbo pabaigoje pateikiamas literatūros sąrašas bei trumpos darbo santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

I. Kolektyvinės sutarties ir teisės šaltinio teoriniai pagrindai

1.1 Teisės šaltinio samprata

Kolektyvinių sutarčių kaip teisės šaltinio raidą ir vaidmenį, mūsų nuomone, tikslinga pradėti nagrinėti nuo jų teorinių pagrindų, visų pirma, nuo teisės šaltinio ir kolektyvinės sutarties sampratų apibūdinimo. Gerai apibrėžus ir išanalizavus šių sąvokų sampratas, taps aiškesnis ir tyrimo dalykas.

Bet kurio dalyko samprata – tai visuma teiginių, nurodančių jo skiriamuosius bei pačius bendriausius ir tuo pat metu esminius požymius.² Jos atskleidimui yra naudojamas apibrėžimas. Tai yra loginis veiksmas, kurio dėka esminiai apibrėžiamojo objekto bruožai parodomi tokiu būdu, kad apibrėžiamas objektas atskiriamas nuo visų jam gretimų objektų.³ Taigi, apibrėžimu yra nustatomos tam tikros sampratos ribos, skiriančios pastarąją nuo kitų su ja susijusių sampratų. Paprastai tokiu atveju atmintyje yra išskiriami pagrindiniai nagrinėjamo dalyko bruožai ir laikinai izoliuojami nuo visos likusios žinių sandaugos. Pagal šių bruožų nustatymo būdą galima skirti dvi apibrėžimų rūšis: ekstensyvus (išvardijamos dalyko savybės) ir intensyvus (nurodomi giminės ir rūšies skirtumai).⁴

Teisės normoms yra būdinga dvasinė prigimtis. Todėl jos iš pradžių egzistuoja tik teisėkūros subjektų sąmonėje. Norint normomis valdyti žmonių veiksmus, reikia jas paversti materialia jėga – įkūnyti įstatymuose, teismų sprendimuose, sutartyse ar kitokių teisės aktų tekstuose. Tik tuomet teisės normos taps prieinamos adresato sąmonei ir paveiks jo elgesį.

Teisės literatūroje normų išraiškai apibūdinti yra naudojami „teisės formos“ ir „teisės šaltinio“ terminai. Šie terminai turi daug reikšmių ir yra glaudžiai tarpusavyje susiję. Todėl teisės normų išraiškos klausimas teisės teorijoje laikomas vienu iš painiausių.

Pasak rusų mokslininko R. T. Mūhaev, terminas „forma“ visų pirma naudojamas apibūdinti visumos vidinę organizaciją, jos elementų bei procesų sąveiką. Šia prasme jis yra artimas „struktūros“ terminui. Be to forma gali būti suprantama ir kaip kokio nors dalyko turinio išorinės išraiškos būdas. Pagaliau forma reiškia ir įvairių visuomenės gyvenimo problemų sprendimo metodus, priemones.⁵

² Кондаков Н. И. Логический словарь – справочник. Москва: Наука. 1975. С. 456.

³ Gorskis D. P. Logika. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1960. 64 P.

⁴ Бугров Л. Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в Российском трудовом праве // Государство и право. 2002, Н. 4. С. 37.

⁵ Мухаев Р, Т, Теория государства и права, Москва: Издательство „ПРИОР.“ 2002. С. 304.

Terminas „teisės šaltinis“ taip pat yra suprantamas nevienareikšmiškai. Mūsų jau minėtas R. T. Mūhaev išskiria keletą jo prasmių.

Pirmoji – gnoseologinė. Pagal ją teisės šaltinis suprantamas kaip pažinimo šaltinis. Tai yra visos tos versmės, iš kurių žmonės gauna žinias apie teisę – įstatymai, sutartys ir kiti teisės aktai.

Antroji – materialioji teisės šaltinio prasmė – reiškia materialines visuomenės gyvenimo sąlygas, kurios nulemia teisės normų turinį. Visų pirma tai yra gamybos išsivystymo lygis. Jis nustato žmonių poreikių pobūdį. Šie poreikiai ir yra materialusis teisės šaltinis.

Trečioji yra idealioji. Tai yra teisinės idėjos, teisinė sąmonė, kurios formuoja tam tikrą teisinį santykį.

Ketvirtoji – juridinė teisės šaltinio prasmė. Šia prasme dažniausiai ir naudojamas terminas „teisės šaltinis.“ Tai yra priemonės, paverčiančios visuomenės valią teisiniu nurodymu (įstatymai, teisinis paprotys, sutartis ir kt.). Taigi šiuo atveju teisės forma bei teisės šaltinis sutampa.⁶

Vis dėlto R. T. Mūhaev pripažįsta, kad yra skirtumas tarp teisės šaltinio ir teisės formos. Pirmasis reiškia teisėkūros procesą, o antrasis šio proceso rezultatą. Tačiau, mokslininko nuomone, šie du elementai yra glaudžiai susiję ir jų negalima atskirti. Todėl tikslinga „teisės šaltinio“ ir „teisės formos“ terminus naudoti kaip sinonimus.⁷ Panašios pozicijos laikosi ir kiti pozityvistinės teisės krypties rusų mokslininkai.

Tuo tarpu Mykolo Romerio universiteto profesorius A. Vaišvila, kuris atstovauja daugiau prigimtinės teisės mokyklai, prieštarauja teisės šaltinio tapatinimui su teisės forma. Anot jo, „toks požiūris iškreipė ne tik teisės kaip turinio ir formos vienovės sampratą, bet ir įprastas, logines šaltinio ir formos sąvokų prasmes, kurios akivaizdžiai nesutampa: šaltinis – visa tai, iš kur kas išeina (atsiranda), kas duoda pradžia; forma – koku būdu, pavidalu egzistuoja tas, kas atsirado kaip jutiminė realybė.“⁸ Profesorius A. Vaišvila siūlo vietoje abstraktaus termino „teisės šaltinis“ vartoti du teisę konkretinančius terminus – teisės normų šaltinis ir teisinės minties šaltinis. Teisinės minties šaltiniai – tai kodeksų, konkrečių įstatymų, papročių tekstai, teisės doktrinos, literatūros kūriniai, iš kurių gauname informacijos apie juose suformuluotas, komentuotas tam tikros epochos ar šalies teisės normas ir jomis įkūnytas teisinio reguliavimo idėjas. Tuo tarpu teisės normų šaltinis – tai žmonių interesai ir tuos interesus teisės normomis paverčiančios teisėkūros procedūros.⁹

⁶ Мухаев Р. Т. Теория государства и права. Москва: Издательство „ПРИОР“, 2002. С. 304.

⁷ Ten pat, С. 307.

⁸ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000. 237 P.

⁹ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000. 237 P.

Be abejo, pasiekti vieningumo teisės šaltinio klausimu, kai egzistuoja skirtingos teisės teorijos mokyklos ir kryptys, tikriausiai nėra galimybės, o be to tai yra ir ne šio darbo tikslas.

Lietuvos nacionalinė teisė pagrįdė remiasi pozityvizmo doktrina. Kolektyvinių sutarčių norminė dalis buvo pripažinta teisės šaltiniu tik nuo 2003 m. sausio 1 d., t. y. nuo DK įsigaliojimo. Tačiau tikriausiai yra neverta visiškai atmesti ir prigimtinių teisės atstovų pateikiamos teisės šaltinio sampratos, nes ir pati kolektyvinė sutartis nėra „grynas“ pozityvizmo fenomenas. Ji yra darbuotojų ir darbdavių laisvos teisėkūros aktas. Valstybė įstatymu tik suteikia šioms visuomenės grupėms teisėkūros galias. Taigi kolektyvinė sutartis savo prigimtimi yra labiau artima prigimtinių teisės nuostatomis.

Todėl, mūsų nuomone, yra tikslinga magistriniame darbe atskleisti kolektyvinių sutarčių tiek kaip teisinės minties šaltinio – t. y. jas reglamentuojančių teisės aktų, pačių sutarčių, tiek ir kaip teisės šaltinio formaliąją prasme – t. y. valstybės nustatytos teisės išraiškos formos (nuo DK įsigaliojimo), raidą ir vaidmenį. Tai leis geriau suvokti kolektyvinės sutarties istorines ištakas, jos bendras vystymosi tendencijas.

1.2 Kolektyvinės sutarties samprata

Pirmiausia atskleisime kolektyvinės sutarties socialinę sampratą. Bet kuri visuomenė - tai istoriškai susiformavusi ir besivystanti žmonių, jų ryšių ir santykių visuma.¹⁰ Šiuolaikinės visuomenės vystosi darbo ir kapitalo sąveikos sąlygomis. Šie du ūkio veiksniai istoriškai ilgą laiką buvo antagonistiniai. Rinkos sistemos formavimosi pradžioje kapitalas dominavo, o iš feodalizmo išsilaisvinusi darbo jėga buvo nuvertinama. Tik vėliau, po ilgo socialinės įtampos laikotarpio, buvo suprasta, kad daugumą visuomenės gyvenimo klausimų galima išspręsti lengviau, jeigu šalys iš pat pradžių bus nusiteikusios bendradarbiauti, o ne konfrontuoti. Be abejo, tai reiškia ne tikėjimą idealios visuomenės utopija, o tik pripažinimą, kad žmonių grupių skirtingi interesai neturi trukdyti siekti socialinės pusiausvyros.¹¹ Pats socialinis konfliktas yra neišvengiamas, nes jo pagrindinis elementas yra žmonės, kurių kiekvienam būdinga savita asmenybė ir neišsamią gausybę elgesio variantų. Toks darbdavių ir darbuotojų interesų ir pozicijų derinimo procesas buvo pavadintas socialine partneryste. Praktikoje svarbiausia jos forma yra kolektyvinė sutartis.

¹⁰ Leonavičius J. Sociologijos žodynas. Vilnius: ACADEMIA, 1993. 278 P.

¹¹ Сыроватская Л. А. Трудовое право. Москва: Юрист, 1998. С. 109.

Remiantis visu tuo, kas išdėstyta, galima tvirtinti, kad ši partnerystės forma – tai kompromisas tarp atskirų visuomenės grupių - darbuotojų ir darbdavių, pasiektas susitarimų keliu. Todėl kolektyvinė sutartis visų pirma yra socialinis institutas. Ji apima visą spektrą santykinai stabilių ir integruotų nuostatų, formalių ir neformalių taisyklių, principų, vertybių, simbolių, elgesio standartų, vaidmenų, kurių paskirtis užtikrinti tvarką ir saugumą visuomenėje. Tai reiškia, kad socialine prasme kolektyvinė sutartis yra suprantama labai plačiai.

Ši sutartis kartu yra ir teisės institutas. Pastaruoju aspektu ji suvokiama žymiai siauriau. Tai yra kompleksas normų, skirtų reguliuoti žmonių elgesį darbo procese. Sutarties sąvoka dažniausiai yra sutinkama civilinėje teisėje. Tai yra vienas iš svarbiausių šios teisės šakos institutų. Tačiau sutartis gali reguliuoti labai įvairius visuomeninius santykius. Darbo teisė taip pat yra viena iš jos sričių. Sutartis nebūtinai turi būti individuali: susitarti gali vienas asmuo ir bendrija arba dvi bendrijos. Paskutiniu atveju mes turime du sindikatus, kurių vienas atstovauja samdomajam darbui, o kitas verslininkams.¹² Žodis “kolektyvinė” yra lotynų kilmės ir reiškia – kuopinis, bendras. Kolektyvas – tai organizuota grupė, asmenų bendrija, kurią sieja bendras darbas, kokia nors veikla, bendri tikslai.¹³ Civilinėje teisėje taip pat yra žinoma daug sutarčių, kurios sudaromos tarp asmenų bendrijų, - pavyzdžiui, akcinių, kooperatinių bendrovių. Tačiau jos skiriasi nuo kolektyvinių sutarčių.

Pirma, skirtingi yra šių sutarčių pagrindiniai tikslai: civilinės sutarties - šalių nauda, o kolektyvinės sutarties – dirbančiųjų teisių apsauga.

Antra, kolektyvinė sutartis turi platesnę socialinės veiklos sferą. Jeigu civilinė sutartis sukuria pareigas tik savo šalims, tai kolektyvinės sutarties teisinė galia veikia ir tuos asmenis, kurie tiesiogiai nedalyvavo jos ruošime ir patvirtinime.

Pagal tarpukario Nepriklausomos Lietuvos teisininką P. Šulaitį Kolektyvinė sutartis savo kilme skiriasi nuo esamų sutarčių tipų trimis žymėmis:

- 1) viena pusė arba abi turi kolektyvinį pobūdį;
- 2) kolektyvine sutartimi svarbiausia nustatoma būsimų sutarčių sąlygos;
- 3) kad šitų sąlygų būtų laikomasi, nustatoma hipotekiška prievolė, t. y. tuo atveju, kai bus sudaromos individualinės sutartys;¹⁴

Jurisprudencijoje svarbus yra apibrėžimų skirstymas į legitiminius (pateikiamus tarptautiniuose ar valstybių teisės aktuose) ir visus kitus (pagrindė tai yra teisės doktrina).

¹² Луи П. Рабочее законодательство в странах старого и нового света. Москва, 1905. С. 10.

¹³ Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas, 1999. P. 629.

¹⁴ Šulaitis P. Darbo sutartis. Kaunas: Darbo rūmų leidinys, 1936. 66 P.

Tarptautinės Darbo Organizacijos 1951 metų Rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinė sutartis yra apibrėžiama kaip bet kuris rašytinis susitarimas dėl darbo ir samdos sąlygų, kuris sudaromas tarp vienos ar keleto darbuotojus atstovaujančių organizacijų, o nesant šių organizacijų – tinkamu būdu išrinktų ir įgaliotų pagal šalies įstatymus pačių darbuotojų atstovų ir darbdavio ar grupės darbdavių arba vienos ar keleto darbdavių organizacijų.¹⁵

Pagal Rusijos Federacinės Respublikos darbo kodeksą kolektyvinė sutartis – tai sutartis, reguliuojanti organizacijoje darbo bei socialinius klausimus, kurią sudaro darbuotojų ir darbdavių atstovai.¹⁶

Prancūzijos Darbo kodekse nurodyta, kad konvencija arba kolektyvinė darbo sutartis, jei nėra niekinė, yra rašytinis aktas, sudarytas tarp:

- iš vienos pusės, vienos ar kelių profesinių darbuotojų sąjungų organizacijų, pagal šio kodekso įstatymo 133 – 2 straipsnį pripažintų reprezentatyviomis nacionaliniu lygiu, arba kurios prie nurodytų organizacijų yra prisijungusios, arba kurios įrodė savo reprezentatyvumą konvencijos arba sutarties taikymo srityje;
- iš kitos pusės, vienos ar kelių profesinių darbdavių sąjungų arba kokio kito darbdavių susivienijimo arba vieno ar kelių atskirų darbdavių.¹⁷

Darbo teisės doktrinoje yra gana nemažai įvairių kolektyvinės sutarties apibrėžimų. Išleistame JAV teisiniame žodyne “Black’s law dictionary” kolektyvinė sutartis yra apibrėžiama taip: tai sutartis tarp darbdavio ir profesinės sąjungos, kuri reguliuoja darbo sąlygas.¹⁸

Estų darbo teisės vadovėlyje kolektyvinė sutartis yra apibūdinama taip: tai savanoriškas susitarimas tarp darbuotojų ir darbdavių, kuris papildomai prie valstybinio reguliavimo, reglamentuoja darbo bei su juo susijusius kultūros ir buitines santykius.¹⁹

Pasak lenkų teisės mokslininko Z. Salwa, kolektyvinė sutartis – tai normatyvinis dokumentas, reguliuojantis darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius.²⁰

Detalus bei įdomus savo logine struktūra kolektyvinės sutarties apibrėžimas yra pateiktas S. Deakin ir G. S. Morris veikale “Labour law”: tai bet kuris susitarimas sudarytas tarp vienos ar daugiau profesinių sąjungų ir vieno ar daugiau darbdavių ar darbdavių asociacijų, kuris

¹⁵ 1951 Рекомендация МОТ о коллективных договорах // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp.htm> =; prisijungimo laikas: 2004 - 06 - 18.

¹⁶ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Издательство “Дело,” 3003. С. 88.

¹⁷ Code du travail. Paris: Editions Dallor. 1991. 187 P.

¹⁸ Black’s law dictionary (seventh edition). St. Paul: Minn. 1999. P. 257.

¹⁹ Орго И. - М., Сиигур Н. Трудовое право. 1996. С. 182.

²⁰ Salwa Z. Prawo pracy I ubezpieczen sopleecznych. Warszawa: Lexis Nexis, 2003. S. 55.

reguliuoja vieną ar daugiau dalykų. Šiais dalykais gali būti darbo sąlygos, įdarbinimas, darbo sutarties sustabdymas arba nutraukimas, darbo ir pareigų tarp darbuotojų paskirstymas, darbo drausmė, darbuotojų narystė profesinėje sąjungoje, derybų bei konsultacijų procedūros.²¹

Visi paminėti teisiniai kolektyvinės sutarties apibrėžimai neturi labai ryškių skirtumų. Taigi jų kūrėjai nesiekė pateikti kokių nors naujų šios sutarties bruožų. Tai lemia visa eilė tiek objektyvių, tiek ir subjektyvių faktorių – nagrinėjamo dalyko sudėtingumas, vienu savybių iškėlimas, o kitų neįvertinimas ir kt. Todėl negalima suformuluoti optimalaus kolektyvinės sutarties apibrėžimo vien tik susumavus pateiktus bruožus. Be to viename apibrėžime visų kolektyvinės sutarties bruožų detalizuoti yra neįmanoma ir netikslinga. Detalizuotas apibrėžimas tampa per daug perpildytas ir netenka savo prasmės – tai būtų esminis jo trūkumas. Todėl apibendrinant įvairių autorių pateiktus teiginius, mūsų nuomone, kolektyvinę sutartį būtų galima taip trumpai apibūdinti – tai susitarimas tarp darbdavių ir darbuotojų, kuris nustato darbo sąlygas. Be abejo, tai yra ne vienintelis galimas optimalus šios sutarties apibrėžimas, o tik vienas iš galimų.

Tačiau tai yra tik trumpas kolektyvinės sutarties apibrėžimas. Tuo tarpu jos samprata apima platų spektrą žinių. Tai yra šios sutarties subjektai, turinys.

Apibrėžime yra nurodomi šia sutartimi reguliuojamų visuomeninių santykių subjektai (darbuotojai ir darbdaviai), tačiau nieko nesakoma apie pačios sutarties subjektus. Taigi šiuo atveju iškyla sąvokų „sutarties šalis“ ir „kolektyvinių derybų proceso dalyvis“ tarpusavio santykio problema. Sutarties šalis – tai subjektas, kuris turi teisę sudaryti sutartį ir kuriam pagal sutartį tenka teisės ir pareigos. Kolektyvinių derybų proceso dalyvis – tai subjektas, kuris dalyvauja sutarties sudarymo procese.

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalys ir dalyviai yra atitinkamo socialinės partnerystės lygmens profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Pastarosios organizacijos turi teisę sudaryti kolektyvinę sutartį, pagal šią sutartį įgija teises ir pareigas bei dalyvauja jos sudarymo procese. Taigi šiuo atveju sąvokos „sutarties šalis“ ir „kolektyvinių derybų proceso dalyvis“ yra sinonimai. Atskirų įmonių darbuotojai negali būti pripažįstami tokių labai plačios veikimo sferos kolektyvinių sutarčių šalimis.

Sudarant įmonės kolektyvinę sutartį, derybas su darbdaviu veda bei ruošia sutarties projektą vietinė profesinė sąjunga ar kita darbuotojams atstovaujanti asmenų grupė. Pavyzdžiui, Vokietijoje, Olandijoje tokios asmenų grupės yra vadinamos darbo tarybomis. Tačiau kolektyvinę sutartį tvirtina aukščiausias darbuotojų organas – susirinkimas (konferencija). Todėl šiuo atveju sutarties šalimis yra pripažįstami darbuotojų kolektyvas ir darbdavys.

²¹ Deakin S., Morris G. S. Labour law (second edition). London: 1998. P. 770.

Visa tai rodo, kad darbuotojai ir darbdaviai kolektyvinių sutarčių sudarymo procese dalyvauja ne tiesiogiai, o per savo atstovus. Todėl teisė reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis yra išvestinė iš teisės jungtis į organizacijas. Ši teisė dažnai dar vadinama asociacijų laisve. Tai yra vienas iš pagrindinių darbo teisės principų. Jis yra įtvirtintas daugelio valstybių konstitucijose bei tarptautiniuose teisės aktuose. Antai TDO 1948 metų Konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 2 straipsnyje teigiama, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. Todėl pasak R. Z. Livšic ir J. P. Orlovski atstovavimą socialinės partnerystės sistemoje galima laikyti pagalbinu institutu, leidžiančiu darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis.²²

Atstovavimo samprata buvo sukurta civilinėje bei civilinio proceso teisėje. Šio teisės instituto esmę sudaro tai, kad teisinio santykio dalyvio vardu ir dėl jo interesų veikia kitas asmuo – atstovas, o atsiradusios teisinės pasekmės liečia tik atstovaujамąjį. Tačiau atstovavimas kolektyviniuose darbo santykiuose turi tam tikrų savitumų.

Pirma, šiuo atveju atstovavimas galimas tik įstatymo arba organizacijos priimtų teisės aktų (statuto, įstatų) pagrindu.

Antra, atstovų veiksmai sukelia teises pasekmes ne tik atstovaujamiems darbuotojams ir darbdaviams, bet ir patiems atstovams.

Daugelio Europos šalių įstatymai numato specialius reikalavimus „labiausiai atstovaujančiai“ profesinei sąjungai. Pavyzdžiui, Belgijoje atstovaujanti profesinė sąjunga privalo būti įsteigta visos valstybės lygiu, turi būti atstovaujama centrinėje ekonominėje taryboje, nacionalinėje darbo taryboje ir turėti ne mažiau kaip 50 000 narių.²³

Taigi pagrindiniais darbuotojų atstovais kolektyviniuose darbo santykiuose dabar yra profesinės sąjungos. Kai kuriose šalyse greta jų veikia darbo tarybos. Tačiau atstovavimas, kaip ir visi socialiniai institutai, yra glaudžiai susijęs su ekonominiais procesais. Ekonominės institucijos nėra amžinos, nes nėra nė vienos statiškos ekonominės sistemos. Padėtis ypač sparčiai ėmė keistis po XX amžiaus dviejų taip vadinamųjų energetinių krizių ir dėl globalizacijos procesų. Pasaulio ekonomika vis labiau tampa bendra darbo, kapitalo ir gamybos

²² Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России. Москва: ИНФРА - М - НОРМА, 1998. С. 76.

²³ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. 279 P.

produktų rinka. Šios raidos tendencijos įvardijamos kaip poindustrinės, vartotojiškos, informacinės visuomenės formavimasis. Anot amerikiečių sociologo D. Bel, poindustrinėje visuomenėje labai sparčiai auga „trečiasis sektorius“, kuris apima mokyklas, ligonines, tyrimo institutus, savanoriškas organizacijas ir pan.²⁴ To pasekoje sumažėjo tradicinių pramonės darbininkų, vidurinėsios grandies administracijos. Todėl pakito ir profesinių sąjungų vaidmuo. Dabar jų dėmesys dažnai labiau yra sutelktas ne į ūkio reguliavimą, o į nacionalinių įmonių konkurencingumo didinimą. Jos pamažu panašėja į kitas interesų grupes. Be to labai sustiprėjo laisvosios rinkos, minimalaus ekonomikos reguliavimo šalininkų – neoliberalų idėjos. Jie profesinių sąjungų veiklą laiko ekonomikos neefektyvumo veiksmu.

Visa tai kai kuriose šalyse sąlygojo įstatymų, reglamentuojančių darbuotojų atstovų statusą ir veiklą, pakeitimus.

Didžiosios Britanijos 1992 metų Profesinių sąjungų ir darbo santykių konsoliduotas įstatymas panaikino:

- d) profesinės sąjungos privalomo pripažinimo kolektyvinės sutarties šalimi procedūrą;
- d) kolektyvinės sutarties veikimo išplėtimą.²⁵

1991 metais Naujosios Zelandijos parlamentas, kuriame daugumą sudarė liberalai, priėmė Darbo sutarčių įstatymą. Jame originali buvo individualios darbo sutarties ir kolektyvinės sutarties sujungimo koncepcija. Pagal šį įstatymą derybų tarp darbo santykio šalių rezultatas galėjo būti tiek individualios darbo sutartis, tiek ir kolektyvinė darbo sutartis. Darbuotojams atstovauti derybose galėjo tiek profesinė sąjunga, tiek ir bet kuri kita organizacija. Įstatyme nebuvo netgi sąvokos „profesinė sąjunga.“ Vietoje jos buvo vartojamas terminas „darbuotojų organizacija.“ Visa tai reiškia, kad įstatymas tiesiogiai skatino kolektyvines derybas be profesinės sąjungos.

Pagal šią trumpą darbuotojų atstovavimo instituto analizę sunku tiksliai pasakyti, kaip jis vystysis poindustrinėje visuomenėje. Be to, ir pats bet kokio reiškinio ateities numatymas yra nedėkingas užsiėmimas, nes ji priklauso nuo daugelio greitai besikeičiančių ir dažnai iš anksto nuspėjamų faktorių. Tačiau, mūsų nuomone, viena tendencija yra aiški – profesinės sąjungos pamažu praras monopolisto pozicijas darbuotojų atstovavimo srityje, o kai kuriose šalyse gali būti ir visai pakeistos kitais atstovavimo subjektais.

²⁴ Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Москва: „ACADEMIA“, 1998. С. 365.

²⁵ Киселев И. Я Новый облик трудового права стран запада, Москва: ЗАО. 2003. С. 54.

Kitas kolektyvinės sutarties elementas – jos turinys. Tai yra darbo proceso dalykai, kuriuos reguliuoja šios sutarties nuostatos. Vienuose iš mūsų pateiktų kolektyvinės sutarties apibrėžimų jie vadinami darbo santykiais, o kituose darbo sąlygomis.

Sąvoka „santykiai“ reiškia įvairių dydžių, dalykų, veiksmų tarpusavio ryšius. Darbo santykiai – tai tik darbo proceso metu susiklostę žmonių santykiai. Svarbus vaidmuo šių santykių koncepcijoje tenka valdžios sampratai. Ji esamu atveju suvokiama kaip darbuotojo ir darbdavio tarpusavio priklausomybė. Tačiau valdžios pozicijos šių dviejų darbo santykių subjektų yra nelygios. Darbuotojo padėtis priklauso nuo darbo užmokesčio, o darbdavio nuo darbuotojo darbo našumo. Taigi, akivaizdu, kad darbuotojo priklausomybė nuo darbdavio yra žymiai didesnė. Todėl pagal H. Moerel darbo santykių pagrindą formuoja priklausoma darbo jėga; šių santykių turinio svarbiausi elementai yra užimtumas, darbo sąlygos ir darbo našumas.²⁶

Kitas darbo santykių tyrinėtojas G. Green mano, kad šių santykių sferai dar reikėtų priskirti kai kuriuos institutus (profesines sąjungas ir jų federacijas, darbdavių asociacijas, valstybinės valdžios institucijas), procedūras (derybas, taisyklių pakeitimą), verslo vystymo politiką, o taip pat darbuotojų diskriminacijos problemas, darbo drausmę, darbo saugą, darbuotojų dalyvavimą įmonės valdyme ir pan.²⁷

Taigi, pasak šių autorių, darbo santykiai yra plati sąvoka ir iš esmės apima ir darbo sąlygas. Be abejo, kolektyvinė sutartis, kaip ir įstatymas, yra teisės aktas, reguliuojantis darbo santykius. Tačiau, mūsų nuomone, apibūdinant šios sutarties turinį, geriau tiktų siauresnę sąvoka „darbo sąlygos.“

Visų pirma, kolektyvinė sutartis atsirado kaip darbo sąlygų pagerinimo priemonė.

Antra, darbo sąlygų koncepcijos laikosi ir TDO priežiūros institucijos. Anot jų ši koncepcija neapsiriboja tradicinėmis darbo sąlygomis (darbo laiku, viršvalandiniu darbu, poilsio periodais, algomis ir pan.), bet taip pat apima „kai kuriuos kitus dalykus, kurie paprastai priskiriami įdarbinimo sąlygoms. Tai paaukštinimas, perkėlimas, atleidimas be išankstinio įspėjimo.“²⁸

Atskleidus kolektyvinės sutarties sampratą, mūsų nuomone, būtų tikslinga apibūdinti ir jos funkcijas, t. y. nustatyti kaip ir koku būdu ji veikia žmonių elgesį.

²⁶ Moerel H. The study of labour relation // Labour relations in transition. Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994. 1 P.

²⁷ Green G. D. Industrial relation: Text and case studies. Pitman Publishing, 1994. 2 P.

²⁸ Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (3) // Personalo vadyba. 2002 Nr. 3 – 4. 20 P.

1.3 Kolektyvinės sutarties funkcijos

Kolektyvinės sutarties esmė ir socialinė paskirtis reiškiasi per jos funkcijas. Funkcijos sąvoka yra kilusi iš lotyniško žodžio „functio“ – atlikimas, padarymas, išpildymas.²⁹ Tarptautinių žodžių žodyne ji apibrėžiama kaip pareigos, paskirtis, veiklos sritis.³⁰ Sociologijoje šiuo terminu yra apibūdinami vaidmenys, kuriuos atlieka vienas ar kitas socialinis institutas, bendrija ar socialinis procesas. Funkcija paprastai atsiranda spontaniškai – kaip atsakas į kokį nors visuomeninį poreikį. Todėl yra akcentuojama, kad teisės moksluose funkcija reiškia tiek pačią veiką, tiek jos kryptį.³¹

Kolektyvinės sutarties šios poveikio kryptys nėra absoliučiai pastovios ir nekintamos. Vienos funkcijos yra pagrindinės ir būdingos visų laikmečių kolektyvinėms sutartims, o kitos tik tam tikriems jų vystymosi periodams. Taip pat ir pačių funkcijų turinį nulemia konkrečiu istoriniu laikotarpiu susiformavusi šalies politinė – ekonominė struktūra. Paprastai teisės funkcijas nagrinėja teisės teorijos mokslas. Todėl išskirdami kolektyvinės sutarties, kaip teisės instituto, pačias bendriausias funkcijų rūšis, pasiremsime rusų mokslininkų N. Matuzov ir A. Malko bei Mykolo Romerio universiteto profesoriaus A. Vaišvilos teisės teorijos vadovėliuose pateikta teisės funkcijų klasifikacija. Yra tvirtinama, kad teisė visuomenėje egzistuoja dviejuose lygmenyse – socialiniame, kuriame ji suvokiama kaip kultūros reiškiny, neformaliai veikiantis visą kompleksą visuomeninių santykių, ir juridiniame, kuriame teisė įgyvendinama specifinėmis, tik jai priskirtinomis priemonėmis.³² Taigi, mūsų nuomone, kolektyvinei sutarčiai yra būdingos dvi funkcijos: juridinė ir socialinė.

Teisės literatūroje juridinėmis yra paprastai laikomos reguliavimo ir apsauginė funkcijos. Reguliavimo funkcija išreiškia pačią kolektyvinės sutarties socialinę paskirtį – reguliuoti darbo santykius. Terminas „reguliavimas“ yra lotynų kilmės (regula – taisyklė) ir reiškia – nustatyti normalų veikimo mechanizmą.³³ Planinės ekonomikos sąlygomis vyravo normatyvinis darbo santykių reguliavimo metodas. Todėl kolektyvinių sutarčių reikšmė buvo nedidelė. Rinkos ūkio sistemoje valstybiniu darbo santykių reguliavimu (įstatymų leidyba, vykdomosios valdžios

²⁹ Jokantas K. Lotynų – Lietuvių kalbų žodynas. Vilnius, 1995. 418 P.

³⁰ Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas (A – K). Vilnius, 1999. 392 P.

³¹ Black 's law dictionary with pronunciations. Abridged sixth edition (Centennial edition). St. Paul, Minn. West publishing Co., 1991. 463 P.

³² Матузова Н. И., Малько А. В. Теория государства и права. Москва : Юрист, 1997. С. 156.

poįstatyminių aktų leidyba) nustatomas tik asmens darbo teisių minimumas.³⁴ Tai reiškia, kad kolektyvinėms sutartims tenka svarbus vaidmuo papildant valstybinį reguliavimą.

Anglų teisės mokslininkai kolektyvinių sutarčių reguliavimo funkciją dar skirsto į procedūrinę arba kontraktinę ir normatyvinę. Procedūrinės funkcijos tikslas – reguliuoti santykius tarp darbdavių (darbdavių asociacijų) ir profesinių sąjungų.³⁵ Tokios kolektyvinės sutartys paprastai yra konstitucinės prigimties ir gali įgyti įvairias formas. Todėl jose, pavyzdžiui, gali būti nustatytas nuolatinis derybų dėl darbo sąlygų procesas arba tam tikros procedūrinės stadijos, apribojančios teisę imtis kolektyvinio poveikio priemonių savo tikslams pasiekti kol neišnaudotos visos procedūros teikiamos susitarimo galimybės ir nepriimtas sprendimas.³⁶ Tai reiškia, kad kolektyvinėse sutartyse suformuluotos taisyklės sukuria teises ir pareigas profesinėms sąjungoms bei taip pat apriboja įmonių vadovų veiksmų laisvę.³⁷ Tačiau vadybos santykiuose pasireiškianti kolektyvinių sutarčių procedūrinė arba kontraktinė funkcija buvo tik dalinai išnagrinėta darbo teisės literatūroje. Todėl, kad įsigaliojo tendencija ją tapatinti su taikos prievole arba pasižadėjimu nestreikuoti.³⁸

Kita kolektyvinių sutarčių reguliavimo funkcijos rūšis – normatyvinė. Ši funkcija nustato individualių darbo sutarčių sąlygas.³⁹ Tai gali būti darbo užmokestis, darbo laikas, poilsio laikas ir kt. Kolektyvinės sutarties normos šias darbo sąlygas reguliuoja:

- 1) kada įstatymų leidėjas tiesiogiai nurodo, kad tam tikri klausimai turi būti sprendžiami kolektyvinėse sutartyse;
- 2) kai yra aiški teisės spraga, tačiau jos užpildymas kolektyvinės sutarties normomis neprieštarauja bendriesiems teisės principams ir įstatymams;
- 3) kada, atsižvelgiant į tam tikrus organizacijos (struktūrinio padalinio) ypatumus, yra tikslinamos (konkretizuojamos) bendros įstatymo nuostatos.⁴⁰

Teisės teorijos, darbo teisės veikaluose dažnai dar tradiciškai yra nurodoma ir kita tiek teisės apskritai, tiek kolektyvinės sutarties juridinės funkcijos rūšis – apsauginė. Jos buvimas grindžiamas tuo, kad kolektyvinės sutarties pagrindinis uždavinys yra apsaugoti darbuotojus nuo darbdavių, kaip ekonomiškai stipresnės šalies.⁴¹ Tokiu būdu išlyginamos šių abiejų darbo

³³ Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas, 2000. 397 P.

³⁴ Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos, kolektyvinė sutartis (4) // Personalo vadyba. 2002, Nr. 6 (52). 5 P.

³⁵ Deakin S., Morris G. S. Labour law (second edition). London: Clays Ltd, 1998. 75 P.

³⁶ Idem, 81 P.

³⁷ Anderman S. D. Labour Law, management decisions (third edition). London, 1998. 81 P.

³⁸ Idem.

³⁹ Deakin s., Morris G. S. Labour Law (second edition). London: Clays Ltd, 1998. 75 P.

⁴⁰ Гапоненко В. Ф., Михайлова Ф. Н. Трудовое право. Москва: Юнити, 2002. С. 99.

⁴¹ Labour law: an overview. 1991. 290 P.

santykių subjektų galimybės ginti savo interesus. Tačiau profesorius A. Vaišvila teigia, kad terminas teisės apsauginė funkcija yra netikslus, nes ši funkcija susitapatina su socialine teisės paskirtimi apskritai. Saugoti žmogaus teises yra ne tik apsauginės, bet ir visų teisės funkcijų, taip pat reguliavimo funkcijos paskirtis, nes reguliuoti žmonių elgesį – tai saugoti jų teises.⁴² Todėl, mūsų nuomone, nagrinėjamu atveju taip pat yra tikslinga juridine pripažinti tik reguliavimo funkciją, nes tiek apsauginė, tiek ir reguliavimo funkcija išreiškia pagrindinę kolektyvinės sutarties paskirtį – harmonizuoti visuomeninius darbo santykius, garantuoti jų stabilumą ir jas, jei ir galima išskirti, tai tik sąlyginai.

Dabar panagrinėsime kolektyvinės sutarties socialines funkcijas. Skiriamos tokios pagrindinės šios rūšies funkcijos: priešingų interesų derinimo⁴³ arba socialinės taikos palaikymo, informavimo, auklėjamoji.

Bet kurio teisės instituto priešingų interesų arba socialinės taikos palaikymo funkcija išplaukia iš poreikio apsaugoti visuomenės narių, turinčių priešingus interesus, teises. Darbo santykiai yra viena iš prieštaringiausių žmonių veiklos sričių. Iš vienos pusės šių santykių dalyviams būdingas interesų bendrumas: ir darbdavys, ir darbuotojas yra suinteresuoti, kad vyktų darbo procesas, nes tai yra jų išgyvenimo sąlyga. Iš kitos pusės darbo santykiams būdingas ir interesų priešingumas: darbdavys visų pirma siekia, kad kiltų jo įmonės darbo našumas ir pelnas, o darbuotojo pirmaeilis tikslas – geros darbo sąlygos ir didelis darbo užmokestis. Taigi pati šių santykių prigimtis lemia jų pastovią konfliktinę būseną.

Kolektyvinės sutarties socialinė paskirtis ir yra minimizuoti darbdavio ir darbuotojo priešpriešą. Ji tai atlieka, reguliuodama – t. y. teisiškai veikdama tarp šių ūkio subjektų besiklostančius santykius. Priešingų interesų derinimo arba socialinės taikos palaikymo funkcija būtent ir nusako, koks yra reguliavimo funkcijos turinys. Pats šios kolektyvinės sutarties funkcijos pavadinimas sako, kad santykiai yra reguliuojami ne bet kaip, o derinant priešingų teisės subjektų interesus, neleidžiant nei vienam iš jų per daug įsigalėti. Tai yra įtvirtinta ir Lietuvos darbo kodekse. Jo 39 straipsnyje sakoma: „Šis kodeksas ir kiti įstatymai, siekiant įtvirtinti socialinę partnerystę nustato, kad ji įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu.“ Vadinasi, interesų derinimas yra socialinės partnerystės, kurios viena iš formų ir yra kolektyvinė sutartis, pagrindas. Todėl priimant sprendimus reikalaujama vienodai atsižvelgti tiek į būtinumą užtikrinti ūkio šakos, įmonės efektyvią veiklą, tiek į darbuotojų darbo teisių garantijas.⁴⁴ Anot A.

⁴² Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000. 146 P.

⁴³ Idem.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (I tomas). Vilnius: Justitia, 2003. 141 P.

Vaišvilos, tokiu reguliavimu pasiekiamas priešingų jėgų kompromisas (teisių ir pareigų) vienovė ir šitaip garantuojama vienoda visų visuomenės narių teisių apsauga.⁴⁵

Informavimo funkcijos būtinybę lemia keletas aplinkybių.

Pirma, visi darbuotojai privalo turėti galimybę susipažinti su kolektyvine sutartimi. Tai yra nurodyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalyje: „Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.“

Antra, darbo teisėje kaip ir kitose teisės šakose daroma prielaida, kad visi žmonės yra protingos būtybės, kurios gali suprasti joms adresuojamus tiek įstatymų, tiek ir kolektyvinių sutarčių normų reikalavimus. Tokių sutartinių nuostatų ar įstatymų nesilaikymas sukelia atitinkamus neigiamus padarinius – žalą fiziniams ar juridiniams asmenims, tam tikrą įtampą, visuomenės nepasitikėjimą ir pan. Todėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos 7 straipsnio 3 dalis nustato įstatymų žinojimo prezumpciją: „Įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės.“

Taigi kolektyvinė sutartis yra vienas iš darbuotojams skirtų informacijos šaltinių apie darbo santykių reguliavimą įmonėje ar ūkio šakoje.

Kolektyvinės sutarties auklėjamoji funkcija, mūsų nuomone, išplaukia iš socialinės taikos palaikymo funkcijos. Ši sutartis ugdo skirtingų socialinių grupių asmenų gebėjimą gyventi santarvėje bei skatina juos elgtis teisėtai. Tačiau rinkos ūkio sąlygomis auklėjamoji kolektyvinės sutarties funkcija nėra labai akcentuojama. Ypatingai ji buvo pabrėžiama tarybiniu laikotarpiu. Pavyzdžiui, tarp į kolektyvinę sutartį įrašomų administracijos ir darbininkų bei tarnautojų kolektyvo išipareigojimų buvo nurodomas ir toks: „plėtoti socialistinį lenktyniavimą ir jo aukštesnę pakopą – sąjūdį už komunistinį požiūrį į darbą – ir didinti jo veiksmingumą.“⁴⁶ Visa tai buvo daroma vardan komunistinės visuomenės, kurioje nebus nei prievartos, nei pačios teisės, sukūrimo.

Kolektyvinės sutarties funkcijos yra tarpusavyje susijusios ir sudaro sistemą. Tačiau centrinė funkcija yra reguliavimo. Tuo tarpu kitos tik padeda šiai funkcijai ir užtikrina jos veiksmingumą.

1.4 Kolektyvinės sutarties istorinės ištakos

⁴⁵ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000. 147 P.

⁴⁶ Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: „Mintis“, 1978. 21 P.

Išnagrinėjus kolektyvinės sutarties funkcijas, mūsų nuomone, prieš jos raidos analizę Lietuvos darbo teisėje reikėtų dar atskleisti ir šios sutarties istorines ištakas. Tai yra paaiškinti, iš kur ir kaip atsirado bei vystėsi kolektyvinė sutartis kol pasiekė dabartinį lygį.

Teisė - istorinis reiškiny. Pasak vokiečių teisės mokslininko Karlo Savigny, tai yra laiko kūrinys, tylaus, kolektyvinio ir niekada nesibaigiančio veiksmo rezultatas.⁴⁷ Bet kuris jos institutas gali susiformuoti tik tam tikroje konkreto laikotarpio ekonominėje bei socialinėje aplinkoje.

XVIII bei XIX amžiuose Europoje ir Šiaurės Amerikoje agrarines visuomenes pakeitė industrinės. Pirmasis terminą „industrinė visuomenė“ pavartojo prancūzų sociologas Saint Simon (1760 - 1825). Jo nuomone šis terminas geriausiai tiko apibūdinti apdirbamosios pramonės vaidmens didėjimą 18 - likto šimtmečio Europoje.⁴⁸ Visur ar beveik visur žemdirbystė užleidžia savo pozicijas pramonei; žmonės bėga į miestus; fabrikai, kurie anksčiau į savo gamybos procesus įtraukė visus vyrus, dabar jau pasiima moteris ir vaikus; ant buvusių dirbtuvių griuvėsių statomos gamyklos, o kartu su jomis iškyla ir naujos problemos: silpnų asmenų gynyba, gamybos higiena, pavojingų darbo sąlygų pašalinimas.⁴⁹ Taip šios visuomenės gimimą 1905 metais pavaizdavo prancūzų teisininkas Paul Louis savo veikale „Senjojo ir naujojo pasaulio darbo įstatymai.“ Tokios masinės gamybos sąlygomis darbo jėga tapo preke. Tačiau ši prekė turėjo vieną savo pardavėjui labai nenaudingą sąvybę. Tai yra jos nepertraukiamas asmeninis ryšys su savininku. Dėl šio ryšio darbo jėgos pardavėjas negali laukti, kada susidarys palankios prekybos sąlygos, nes jam kiekvieną dieną reikia maisto, drabužių ir kitų gyvybei palaikyti būtinų dalykų. Todėl toks asmuo yra priverstas sutikti dirbti už mažiausią atlyginimą bet kokiomis, netgi ir pačiomis sunkiausiomis, sąlygomis. Rinkos sistemos eros pradžioje santykiai tarp darbdavio ir atskiro darbuotojo buvo visiškai laisvi nuo bet kokio išorinio reglamentavimo. Tai reiškia, kad pastarojo, kaip silpnesnės šalies, išnaudojimui nebuvo nei moralinių, nei teisinių apribojimų. Tik vėliau, sustiprėjus darbininkų organizuotai kovai už savo teises ir dėl to padidėjus socialinei įtampai visuomenėje, palaiptai tapo aišku, kad darbo santykius būtina reguliuoti teisės normomis. Laikui bėgant susiformavo dvi tokio reguliavimo formos: valstybės įstatymai ir kolektyvinės sutartys.

Pirmosios profsąjungos bei pirmieji jų susitarimai su darbdaviais atsirado dar XVIII amžiaus pabaigoje labiausiai to laikotarpio išsivysčiusioje industrinėje šalyje - Anglijoje.

⁴⁷ Бержель - Л. Общая теория государства. Москва: НОТА - ВЕНЕ, 2000. С. 202.

⁴⁸ Вжери Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь. (том I). Москва: Вече, 1999. С. 243.

⁴⁹ Луи П. (Louis P.) Рабочее законодательство в странах старого и нового света. Москва, 1905. С. 1.

Dažniausiai tokie susitarimai būdavo darbuotojų sėkmingai įvykdyto streiko rezultatas. Tačiau terminas kolektyvinės sutartys buvo pavartotas tik XIX amžiaus pradžioje. Taip buvo pavadinti susitarimai, nustatantys darbo užmokesčio tarifus, dėl jų panašumo savo forma į civilines sutartis. Tuo tarpu teisiškai reglamentuoti kolektyvines sutartis tiek nacionaliniu, tiek ir tarptautiniu lygiu buvo pradėta XX amžiaus pradžioje. Pirmoji kolektyvinė sutartis buvo pripažinta įpareigojančiu susitarimu Šveicarijoje Ženevos kantone (1900 - 1904 m.). Ji savo teisine galia buvo prilyginta papročiui.⁵⁰ Todėl kolektyvinės sutarties pažeidimo atveju šalys galėdavo kreiptis į teismą dėl savo teisių gynbos. Jau 1911 metų Šveicarijos prievolių įstatymas (sudėtinė 1907 metų Šveicarijos civilinio statuto dalis) nustatė, kad darbo sutartys, prieštaraujančios kolektyviniam susitarimui, yra negaliojančios.⁵¹

1907 metais Nyderlandų įstatymų leidėjas suteikė kolektyvinei sutarčiai teisės akto galią, tačiau leido ją taisyti ir užginčyti.

Didžiosios Britanijos 1907 - 1910 metų įstatymai taip pat pripažino kolektyvines sutartis. Tačiau anglų bendroji teisė joms nesuteikė privalomos galios ir laikė džentelmeniškais susitarimais.

Po Pirmojo pasaulinio karo Vokietijos ir Austrijos įstatymai leido kolektyvinės sutarties nustatytas sąlygas tik gerinti, o pačią sutartį pripažino neatšaukiama. Pagal Vokietijos kolektyvinių sutarčių sudarymo įstatymą buvo reikalaujama:

- 1) kad iš darbininkų pusės būtų koalicija;
- 2) kad sutartis būtų sudaryta rašto forma;
- 3) kad susitarimas liestų darbininkų santykius.⁵²

Tačiau silpna šių įstatymų pusė buvo ta, kad pagal juos kolektyvinė sutartis sukurdavo teisinius įsipareigojimus tik tiesioginiams savo dalyviams ir nebuvo privaloma kitiems asmenims (t. y. naujiems darbuotojams). Tuo tarpu Prancūzijos įstatymų leidėjas taip pat 1919 metais nustatė, kad kolektyvinė sutartis galioja visiems darbo santykių dalyviams (t. y. ir po jos pasirašymo įsidarbinusiems asmenims). 1936 metais šioje šalyje buvo priimtas specialus kolektyvinių sutarčių įstatymas. Pagal jį komisijos, sudarytos iš verslininkų ir profsajungų atstovų, įgijo teisę sudaryti kolektyvines sutartis visai pramonės šakai arba tam tikram regionui.⁵³ Tokios sutartys po darbo ministro patvirtinimo turėdavo vyriausybės potvarkio galią. Tai reiškia, kad tuo

⁵⁰ Омельченко О. А. Всеобщая история государства и права (II том). Москва : Юрист, 2000. С. 468

⁵¹ Там же.

⁵² Šulaitis P. Darbo sutartis. Kaunas: Darbo rūmų leidinys, 1936. 71 P.

⁵³ Черниловский З. М. Всеобщая история государства и права. Москва: Юрист, 2002. С. 540.

laikotarpiu Prancūzijoje šakinės ir regioninės sutartys buvo tapusios vyriausybės vykdomos politikos dalimi. Taip pat buvo leidžiama sudaryti ir įmonės kolektyvines sutartis.

Italijos kolektyvinių sutarčių įstatymas nustatė, kad kolektyvines sutartis tegali sudaryti pripažintos nustatyta tvarka sąjungos; tokios sutartys privalomos ne tik sąjungos nariams, sudariusiems sutartį, bet ir dėl šių asmenų, kurie priklauso tai organizacijai.⁵⁴

Jungtinėse Amerikos Valstijose 1935 metais priimtas Vagnerio įstatymas suteikė teisę darbdavių ir darbuotojų organizacijoms sudaryti kolektyvines sutartis. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad pagal vieną iš jo punktų profesinės sąjungos galėjo į kolektyvinę sutartį įtraukti taip vadinamąją „uždaro cecho“ taisyklę, leidžiančią įdarbinti pagrindė tik šios sąjungos narius.⁵⁵

Po Antrojo pasaulinio karo kolektyvinės sutartys tapo beveik visuotinai pripažintu darbo teisės institutu. Tam didelę reikšmę turėjo ir Tarptautinės Darbo Organizacijos, įkurtos 1920 metais, priimti teisės aktai.

Kapitalistinis gamybos būdas Lietuvoje įsigalėjo pamažu. Darbininkai atsirado XVIII amžiaus antroje pusėje, daugiausia žemės ūkyje. Jų ypač padaugėjo XIX amžiaus viduryje plečiantis manufaktūroms, atsiradus fabrikams, tiesiant geležinkelius, po 1861 metų žemės reformos. Jų gretas nuolat papildydavo nuskurdę valstiečiai, miestiečiai ir bajorai. XIX amžiaus pabaigoje XX amžiaus pradžioje daugiausia buvo žemės ūkio, maisto, siuvimo ir tekstilės, metalo ir medžio apdirbimo pramonės darbininkų.⁵⁶ Jų kova už savo teises prasidėjo XIX amžiaus pabaigoje. Pirmosios darbininkų organizacijos - kovos kasos - atsirado 1888 metais Vilniuje. Iš jų nuo 1895 metų ėmė kurtis profesinės sąjungos. 1905 metų Rusijos revoliucijos metu dauguma darbininkų streikavo. Šiais streikais jie išsikovojo didesnius atlyginimus, 8 valandų darbo dieną, o taip pat teisę sudaryti kolektyvines sutartis.

XX amžiaus pirmaisiais dešimtmečiais pasirašytų kolektyvinių sutarčių nėra išlikę. Lietuvos Mokslų Akademijos centrinės bibliotekos rankraščių skyriuje yra saugoma 1906 metų kovo 14 dienos valstiečių ir miestiečių sutartis su generolu Eduardu Bundi dėl darbų atlikimo dvare. Joje generolas E. Bundi įsipareigoja suteikti darbo metu valstiečiams ir miestiečiams pastogę, maistą, nereikalauti dirbti per parą ilgiau kaip 10 valandų ir kt., o pastarieji - suremontuoti arklidę, iškasti tvenkinį, negadinti dvaro inventoriaus ir kt.⁵⁷ Taigi valstiečių ir

⁵⁴ Šulaitis P. Darbo sutartis. Kaunas: Darbo rūmų leidinys, 1936. 71 P.

⁵⁵ Черниловский З. М. Всеобщая история государства и права. Москва: Юрист, 2002. С. 540.

⁵⁶ Visuotinė lietuvių enciklopedija (IV tomas). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2003. 481 P.

⁵⁷ Valstiečių ir miestiečių sutartis su generolu Eduardu Bundi dėl darbų dvare // Lietuvos Mokslų Akademijos centrinė biblioteka. V. Valatkos kolekcija. - F 260 - 604.

miestiečių sutartis su generolu E. Bundi nėra paprastas susitarimas atlikti konkretų darbą už tam tikrą užmokestį.

Pirma, šios sutarties viena iš šalių yra darbuotojų kolektyvas.

Antra, joje yra apibrėžiamos darbo sąlygos.

Todėl, mūsų nuomone, minėtą sutartį galima laikyti jei ne tikra kolektyvine sutartimi, tai bent jau sutartimi, turinčia kolektyvinės sutarties požymių.

II. Kolektyvinių sutarčių raida Lietuvos darbo teisėje

2.1 Kolektyvinės sutartys tarpukario Lietuvoje (1918 - 1940)

Raida - tai laipsniškas kitimas, plėtra.⁵⁸ Teisinė sistema visada yra socialinių - politinių jėgų poveikio lauke. Anot amerikiečių teisės mokslininko L. Fridman, ji šioje terpėje yra panaši į jūroje esantį kreizerį - „kreizeris atrodo labai galingas tik tada, kai stovi uoste, tačiau jeigu šis karo laivas išplaukia į jūrą, tai jo galia palyginus su vėjo ir vandens jėgomis jau neatrodo tokia didelė.“⁵⁹

1918 metų vasario 16 dieną sudaryta iš tautos atstovų Lietuvos Taryba priėmė Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo aktą. Prasidėjo deklaruotos valstybės įkūnijimo procesas. Bet kokio politinio - socialinio pertvarkymo sudėtinė dalis yra teisė, nes ji pastarajam suteikia privalomumo ir stabilumo savybes. Todėl ir šiame procese svarbiausias vaidmuo teko teisinėms, dažniausiai, įstatymo priemonėms. Nuo pirmųjų valstybės atkūrimo dienų pagrindinės pastangos buvo nukreiptos politiniams institutams sudaryti, t. y. viešajai teisei kurti - apibrėžta parlamento ir vykdomosios valdžios struktūra, jų tarpusavio santykis, įtvirtinta prezidento kaip valstybės vadovo institucija, reglamentuota teismų veikla ir kt. Tačiau daug dėmesio skirta ir karo nualintam šalies ūkiui pagyvinti. Rinkos ekonomika efektyviai funkcionuoja tik tuomet, kai tam yra sukurtos reikiamos sąlygos.

Pirma, yra susiformavę ir darniai veikia trys pagrindinės jos sritys: kapitalo rinka, darbo jėgos rinka bei prekių ir paslaugų rinka.

Antra, šiose srityse laisvai atlieka savo vaidmenis svarbiausi rinkos sistemos dalyviai: verslininkai (investuoja savo kapitalą į gamybos procesą), vartotojai (vartoja pagamintą produkciją) ir valstybė (vienu metu yra verslininkas, vartotojas ir aukščiausias teisėjas). Be abejo, valstybės, kaip verslininko, vaidmuo yra antraeilis, o jos vartojimo funkcija pasireiškia tik užsakymų finansavimu iš valstybės biudžeto.

Todėl buvo priimti Akcizų ir finansinių monopolijų, Kreditoriams kenksmingų skolininkų aktų ginčijimo, Kovos su nedorąja konkurencija, Kreditinių įmonių, Žemės ūkio darbininkų samdos ir kt. įstatymai. Jais siekta paskatinti pramonės vystymąsi, padidinti eksportą. Per dvidešimt nepriklausomybės metų ekonomikoje padaryta nemaža pažanga, tačiau praėjusių amžių palikimo įveikti nepavyko. Vyraujančia ūkio šaka liko žemės ūkis. Pagal 1923 metų

⁵⁸ Dabartinis lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993. 639 P.

⁵⁹ Фридман Л. Введение в американское право. Москва: Юнити. 1992. С. 208.

gyventojų surašymo duomenis kaimuose gyveno 76,8 % gyventojų.⁶⁰ Todėl ir kolektyvinė sutartis Lietuvos darbo teisėje buvo numatyta tik šioje srityje. 1929 metais priimto Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymo 11 paragrafe sakoma, kad ūkininkai arba jų sąjungos gali raštu sudaryti su darbininkais arba jų sąjungomis bendrą sutartį dėl samdymo sąlygų.⁶¹ Toliau šiame paragrafe buvo apibrėžtas individualios darbo sutarties ir kolektyvinės sutarties tarpusavio santykis: tokios sąlygos yra privalomos bendros sutarties dalyviams, sudarant savo tarpe atskiras samdos sutartis. Jei atskirose bendrosios sutarties dalyvių sutartyse būtų sąlygų, prieštaraujančių bendrajai sutarčiai, tai tos sąlygos neturi galios ir yra pakeičiamos bendrosios sutarties sąlygomis.⁶² Taip pat nurodyta ir kolektyvinės sutarties nutraukimo galimybė - jei bendroji sutartis būtų sudaryta ilgesniam kaip vienu metų laikui, tai bet katra šalis, įspėdama kitą prieš šešis mėnesius, turi teisę ją nutraukti, pasibaigus kiekvieniems sutarties metams.⁶³ Taigi kolektyvinių sutarčių sudarymas ir vykdymas žemės ūkyje buvo reglamentuotas labai siaurai. Minėtame įstatyme buvo numatyta tik šių sutarčių sudarymo galimybė, jų viršenybė individualių sutarčių atžvilgiu bei nutraukimas. Tuo tarpu kitose srityse nors kolektyvinės sutartys specialiai įstatymais ir nebuvo nustatytos, bet ir nedraudžiamos. Vis dėlto šiuo atžvilgiu anot teisininko J. Grabausko bendros sutarties dalyviams, sudarant atskiras sutartis, neginama nustatyti kitokias, negu bendroji sutartyje, sąlygas, jei tik tas neuždrausta pačioj kolektyvinėj sutarty.⁶⁴ Taip pat kitas tarpukario teisininkas P. Šulaitis dar nurodė, kad kolektyvinis susitarimas, jeigu jis atitinka šalių nusistatymą, turi privalomumo pobūdį, kas aiškiai matyti iš Civilinių įstatymų X tomo 569 straipsnio: „kiekviena sutartis ir kiekviena obligacija, taisyklingai nustatytos uždeda susitariantiems pareigą ją pildyti.“ Kolektyvinė sutartis reguliuojama iš sutarčių sudaromų trečiųjų asmenų naudai analogijos. Jei darbininkas sudarytų su darbdaviu sutartį sulaužydamas kolektyvinės sutarties nuostatas, tai jis tampa atsakingas prieš savo sąjungą ir turėtų atlyginti nuostolius. Bet mūsų įstatymais priversti darbininką ar darbdavį pasinaudoti kolektyvinės sutarties sąlygomis nėra galima.⁶⁵

Tačiau tarpukario Lietuvoje kolektyvinės sutartys nebuvo įsigalėjusios. Tai lėmė eilė priežasčių.

Pirma, pramonė buvo menkai teišvystyta, nedidelis darbininkų skaičius, silpnos bei susijusios su komunistų partija profesinės sąjungos. Pastarosios 1935 metais ir visai buvo uždraustos.

⁶⁰ Lietuvos gyventojai. Kaunas, 1925. 32 P.

⁶¹ Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1929, Nr. 306 - 2057.

⁶² Ten pat.

⁶³ Ten pat.

⁶⁴ Grabauskas J. Darbo ir socialinės apsaugos teisė. Šiauliai, 1934. 6 P.

⁶⁵ Šulaitis P. Darbo sutartis. Kaunas: Darbo rūmų leidinys, 1936. 72 P.

Antra, be abejo turėjo įtakos ir tai, kad pati vyriausybė savo teisinėmis bei organizacinėmis priemonėmis neskatino šio proceso.

Kolektyvines sutartis nagrinėjamu laikotarpiu iš dalies atstojo valstybės sukurtos teisinės bei administracinės darbo apsaugos normos.

2.2 Kolektyvinės sutartys tarybiniu laikotarpiu (1940 - 1990)

1940 metų birželio 15 dieną Raudonoji armija okupavo Lietuvą. Mūsų valstybė buvo įjungta į TSRS sudėtį ir joje įvesta tarybinė santvarka. Tai pasireiškė visų pirma nepriklausomos Lietuvos valstybingumo sugriovimu - buvo likviduotos jos valdžios institucijos, uždraustos politinės partijos ir beveik visos visuomeninės organizacijos bei suformuotos naujos struktūros, atitinkančios TSRS politinę sistemą.

Sekantis žingsnis - radikali pertvarka šalies ūkyje. Buvo nacionalizuotas privačia nuosavybe priklausantis turtas. Todėl verslininkai nustojo egzistuoti kaip ekonominės sistemos dalyviai, o vartotojai buvo priversti atlikti visuomeninio produkto prašytojo vaidmenį. Taigi socialistinėje visuomenėje praktiškai išliko tik vienas veikiantis subjektas - valstybė. Ji savyje sujungė visas tris nepriklausomas funkcijas - verslininko, stambiausio vartotojo, o taip pat teisėjo ir įstatymų leidėjo. To pasekoje palaiapsniui išnyko ir kapitalo bei darbo jėgos rinkos.

Tarybinė valstybė daug dėmesio skyrė profesinėms sąjungoms. 1940 metų birželio 28 dieną jos buvo legalizuotos vidaus reikalų ministro įsakymu.

1940 metų spalio 30 dieną LTSR profesinių sąjungų centro biuras įpareigojo visus samdytojus sudaryti su dirbtuvių ir įmonių profesinių sąjungų komitetais kolektyvines sutartis pagal tipinės kolektyvinės sutarties reikalavimus. Tipinėje kolektyvinėje sutartyje buvo nustatytos darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko sąlygos, darbo sauga, socialinis draudimas ir pan.⁶⁶

LTSR Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo įsaku nuo 1940 metų gruodžio 1 dienos Lietuvos teritorijoje įsigaliojo Rusijos TFSR darbo įstatymų kodeksas. Pagal šio kodekso 15 straipsnį kolektyvinė sutartis - tai profesinės sąjungos kaip darbininkų ir tarnautojų atstovo ir samdytojo susitarimas, kuris reglamentuoja samdos ir darbo sąlygas atskirose įmonėse, įstaigose ir ūkiuose arba jų grupėse bei nustato būsimų individualių darbo samdos sutarčių turinį.⁶⁷ Taip pat sekančiuose dviejuose straipsniuose dar buvo nurodyta, kad kolektyvinės sutartys gali būti

⁶⁶ Maksimaitis M., Vansevičius S. Lietuvos valstybės ir teisės istorija. Vilnius: Justitia, 1997. 272 P.

generalinės (sudaromos šalies liaudies ūkio šakos lygiu) ir lokalinės. Esant generalinei kolektyvinei sutarčiai, lokalinės sutartis galima sudaryti tik šioje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka. Be to kolektyvinė sutartis privalėjo būti registruojama darbo komisariato organe. Šis organas turėjo teisę atšaukti tą sutarties dalį, kuri blogino darbuotojų ir tarnautojų padėtį palyginus su galiojančiais įstatymais.

Taigi 1922 metų Rusijos TFSR darbo įstatymų kodekse kolektyvinių sutarčių reglamentavimui buvo skirti tik trys nedideli straipsniai. To matyt ir pakako planiniam ūkiui, kuriame svarbiausias darbdavys buvo valstybė. Todėl ir pirmenybė buvo teikiama ne sutartiniam, o imperatyviam darbo santykių reguliavimo metodui - valstybės įstatymams.

1941 metų birželio 22 dieną prasidėjus Vokietijos - TSRS karui susidariusi Lietuvos Laikinoji vyriausybė deklaravo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimą ir liepos 2 dienos nutarimu panaikino tarybinius teisės aktus bei gražino visų įstatymų, galiojusių Lietuvoje iki 1940 metų birželio 15 dienos, veikimą. Apie šių teisės aktų, kiek jie neprieštaravo vokiečių administracijos nuostatomis ir nebuvo pakeisti po 1941 metų birželio 21 dienos, Lietuvoje išsaugojimą, praėjus metams pakartotinai paskelbė ir jau okupacinės valdžios „Parėdymas dėl veikiančios teisės ir dėl sprendimų sutvarkymo Lietuvos generalinėje srityje.“⁶⁸ Tai reiškia, kad kolektyvinių sutarčių reglamentavime pokyčių neįvyko. Šiuo laikotarpiu jos ir nebuvo sudaromos. Lietuvoje, kaip ir kituose užimtuose kraštuose, vokiečiai siekė panaudoti ūkinius bei darbo jėgos išteklius savo karinei mašinai stiprinti.

1944 metų liepos - spalio mėn. Raudonoji armija užėmė Lietuvos teritoriją. Prasidėjo antroji tarybinė okupacija. Lietuvoje buvo atkurtas LTSR 1940 metų Konstitucijos galiojimas, atgavo galią ir RTFSR darbo įstatymų kodeksas. Kadangi jame kolektyvinėms sutartims buvo skiriamas tik antraeilis vaidmuo darbo santykių reguliavimo procese, tai ir nagrinėjamo laikotarpio šių sutarčių turinys nepasižymėjo teisės normų gausa. Pavyzdžiui, 1953 metais sudarytoje alaus daryklos „Tauras“ kolektyvinėje sutartyje yra daug deklaratyvaus pobūdžio teiginių. Jos išanginėje dalyje yra nurodyta, kad valstybinis planas maisto pramonei iškėlė užduotis - toliau didinti maisto produktų gamybos apimtį, gerinti jų kokybę, kelti darbo našumą, ekonomiškai naudoti žaliavas, mažinti produkcijos savikainą ...⁶⁹ Šeštame šios sutarties skyriuje yra teigiama, jog siekiant užtikrinti įmonėje valstybinę ir darbo discipliną, administracija ir gamybos komitetas įsipareigoja: kontroliuoti, kad būtų laikomasi įstatymų nustatytos darbo dienos trukmės; užkirsti kelią gamybinės drausmės pažeidimams ...⁷⁰ Taigi pastaruoju atveju nėra numatyta, kas ir koku būdu turės vykdyti šiuos įsipareigojimus. Tai yra tik lozungų

⁶⁷ Кодекс Законов о труде. Москва: НКТ „ Вопросы труда, “ 1922. С. 3.

⁶⁸ Maksimaitis M. Lietuvos teisės šaltiniai 1918 - 1940 metais. Vilnius: Justitia, 2001. 180 P.

⁶⁹ Коллективный договор пивзавода „ Таурас “ // Vilniaus apskrities archyvas. - F. 1030, ap. 1, b. 35, 3 lap.

rinkinys. Taip pat nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje yra blanketinių nuostatų, nukreipiančių į valstybinius teisės aktus. Antrame jos skyriuje yra nurodyta, kad vadovaujančių, inžinerinių - techninių darbuotojų bei tarnautojų darbo užmokestis nustatomas pagal vyriausybės patvirtintą schemą. Darbininkų darbo užmokestis nustatomas pagal 1945 metų vasario 16 dienos TSRS Maisto pramonės liaudies komisariato įstatymu Nr. 189 patvirtintą tarifų žinyną.⁷¹

Visa tai rodo, kad šio laikotarpio kolektyvinė sutartis buvo formalus dokumentas. Jos poveikis darbo santykių reguliavimui buvo nežymus. Ši sutartis daugiau buvo skirta mobilizuoti darbuotojų valstybinių planų įgyvendinimui, skiepyti jiems tikėjimą komunistiniais idealais.

Po J. Stalino mirties 1953 metais padėtis TSRS pasikeitė. Šalyje prasidėjo naujas politinis kursas - režimo liberalizavimas. Komunistų partija pasmerkė asmens kultą. Buvo išplėstos tarybinių respublikų teisės. Tačiau režimo švelnėjimo laikotarpis truko neilgai. 1964 metais Maskvoje įvykdžius valstybinį perversmą, N. Chruščiovą pakeitė TSKP konservatyvųjų jėgų statytinis L. Brežnevas. Prasidėjo vadinamasis „brandaus socializmo“ laikotarpis. Buvo skelbiama, jog jau yra laimėta socializmo pergalė ir garantuotas tarybinės visuomenės perėjimas į komunizmo kūrimo etapą. Visas šis tiek L. Brežnevo, tiek ir jo įpėdinių J. Andropovo bei K. Černenkos valdymo periodas pasižymėjo dideliu valstybinio administravimo centralizavimu. Dabar dažnai dar jis vadinamas stagnacijos laikotarpiu. Didžiulė valstybė buvo valdoma principu, panašiu į aukštyn dugnu apverstą piramidę, kur viskas buvo sprendžiama viršuje, paliekant apačioms tik tai, ko nepavyksta uzurpuoti.

Tarybinio režimo liberalizavimo laikotarpiu darbo teisės plėtrai reikšmingas buvo 1957 metų vasario 11 dienos TSRS įstatymas „Dėl sąjunginių respublikų teismų santvarkos įstatymų leidybos, civilinio, baudžiamojo ir procesinių kodeksų priėmimo perdavimo sąjunginių respublikų žiniai.“ Šis įstatymas sudarė sąjunginių respublikų įstatymų kodifikavimo pagrindą. Kartu jis Tarybų Sąjungos kompetencijai pavedė nustatyti atitinkamų įstatymų pagrindus. Vykdydama šį įstatymą, TSRS Aukščiausioji Taryba 1970 metų liepos 15 dieną patvirtino TSRS ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindus. Jie įsigaliojo nuo 1971 metų sausio 1 dienos. Šie pagrindai reguliavo tik svarbiausius bendruosius darbo klausimus. Tai buvo vieningas sąjunginis darbo įstatymas. Visi kiti darbo įstatymai negalėjo jam prieštarauti. Be abejo, pačią jų atsiradimo idėją inicijavo režimo liberalizavimo periodo permainos. Tačiau pagrindai buvo priimti ir įsigaliojo jau stagnacijos metais. Šiuo laikotarpiu visi svarbiausi darbo klausimai buvo sprendžiami centralizuotai, valstybės mastu, o darbo santykių subjektams buvo skiriamas tik menkas vaidmuo reguliuojant antraeilius darbo teisių ir pareigų klausimus. Visa tai nulėmė, kad kolektyvinėse sutartyse įsigalėjo įsipareigojimai dėl darbo našumo didinimo, produkcijos

⁷⁰ Коллективный договор пивзавода „Таурац“ // Vilniaus apskrities archyvas. F. 1030 ap 1, b. 35, 11 lap.

⁷¹ Коллективный договор пивзавода „Таурац“ // Vilniaus apskrities archyvas. F. 1030 ap 1, b. 35, 7 lap.

savikainos mažinimo ir kt. Todėl ir Pagrindų 6 ir 7 straipsniuose, skirtuose šių sutarčių sudarymo ir vykdymo reglamentavimui, jos yra apibrėžiamos tik kaip susitarimai, kurie sudaromi profesinės sąjungos fabriko, gamyklos vietos komiteto darbininkų ir tarnautojų kolektyvo vardu su įmone, įstaigos organizacija.⁷² Iš to seka, kad kolektyvinės sutarties šalys yra darbo kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos komiteto ir administracija.

Nagrinėjamo laikotarpio darbo teisės literatūroje vyravo nuomonė, kad reikia skirti kolektyvinės sutarties šalis - darbo kolektyvą ir administraciją - nuo šios sutarties pagrindu atsirandančių kolektyvinių teisinių santykių subjektų - profsąjungos komiteto; įmonės (organizacijos) kaip juridinio asmens administracijos pareigūnų, darbuotojų, kuriuos siūloma vadinti kolektyvinės sutarties subjektais vykdytojais.⁷³

Profesinės sąjungos komitetas ne tik atstovauja darbo kolektyvui, bet ir įgyvendina savo teises ir pareigas. Todėl jį reikėtų laikyti kolektyvinių teisinių santykių subjektu.

Administracija - tai visi organizacijos darbuotojai, kurie pagal galiojančias taisykles atlieka gamybos, organizacijos valdymo funkcijas. Kolektyvinėje sutartyje numatoma, kuris iš administracijos atstovų ir už ką konkrečiai atsako. Tačiau tai nereiškia, kad jie tampa savarankiškais kolektyvinių teisinių santykių subjektais. Jeigu taip būtų, tai administracija kolektyvinėje sutartyje iš viso liktų be teisių ir pareigų.⁷⁴

Apibūdindamas Pagrinduose kolektyvinės sutarties sudarymą, įstatymo leidėjas tik nurodo, kad prieš sudarant šią sutartį, jos projektas turi būti apsvarstomas ir jam pritariama darbininkų ir tarnautojų susirinkimuose (konferencijose).

Kolektyvinės sutarties turinys yra apibėžtas Pagrindų 7 straipsnyje. Joje turi būti pagrindiniai nuostatai darbo ir darbo užmokesčio klausimais, nustatyti tai įmonei, organizacijai sutinkamai su galiojančiais įstatymais, taip pat nuostatai darbo laiko, poilsio laiko, darbo apmokėjimo ir materialinio skatinimo, darbo apsaugos srityse, parengti administracijos ir profesinės sąjungos fabriko, gamyklos vietos komiteto jiems suteiktų teisių ribose ir turintys normatyvinį pobūdį.

Kolektyvine sutartimi nustatomi administracijos ir darbininkų bei tarnautojų kolektyvo savitarpio išipareigojimai įvykdyti gamybos planus, tobulinti gamybos ir darbo organizavimą, diegti naują techniką ir didinti darbo našumą, gerinti produkcijos kokybę ir mažinti jos

⁷² Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindai. Vilnius: Mintis, 1970. 6 P.

⁷³ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990. 66 P.

⁷⁴ Ten pat, 67 P.

savikainą, vykdyti socialistinį lenktyniavimą, stiprinti gamybos ir darbo drausmę, kelti kadru kvalifikaciją ir juos rengti betarpiškai gamyboje.⁷⁵

Taigi išanalizavę kolektyvinės sutarties reglamentavimą Pagrinduose, matome, kad juose palyginus su 1922 metų RTFSR darbo įstatymų kodeksu nėra numatyta generalinė kolektyvinė sutartis. Vadinasi, šis įstatymas leido sudaryti kolektyvinę sutartį tik pačiu žemiausiu - įmonės lygiu.

Remdamasi pagrindais LTSR Aukščiausioji Taryba 1972 metų birželio 1 dieną priėmė LTSR darbo įstatymų kodeksą. Jis įsigaliojo nuo 1973 metų sausio 1 dienos. Tačiau nei pagrindai, nei LTSR DĮK neapėmė visų sąjunginių ir respublikinių darbo įstatymų. Dar buvo daug poįstatyminių teisės aktų. Specifinė šių aktų ypatybė buvo ta, kad daugelį jų leido ne šakiniai valstybiniai organai, o ypatingas funkcionalinis organas - TSRS Ministrų Tarybos darbo ir socialinių klausimų komitetas. Darbo įstatymų leidybos procese nemažas vaidmuo teko ir profesinių sąjungų organams. VPSCT buvo suteikta teisė leisti darbo įstatymų taikymo taisykles, instrukcijas bei išaiškinimus. Tokia gausybė žinybinių aktų, kurie neretai neatitikdavo bendrųjų visuomenės interesų labai sumenkino įstatymo reikšmę. Jis pamažu prarado prioritetinę vietą teisės aktų hierarchijoje.

Tačiau vis dėlto LTSR DĮK buvo žingsnis pirmyn reglamentuojant kolektyvines sutartis. Šis teisės aktas nustatė jų sudarymo ir vykdymo bendrąsias taisykles. Pagal DĮK kolektyvinė sutartis sudaroma kasmet ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo. Ši sutartis įsigalioja nuo tos dienos, kai šalis ją pasirašo, ir ji turi būti nustatyta tvarka įregistruota. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems įmonės, organizacijos darbininkams ir tarnautojams nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinės sąjungos nariai. Šią sutartį jos galiojimo laiku gali keisti bei papildyti įmonės organizacijos profesinės sąjungos komitetas ir administracija, po to, kai pakeitimai ir papildymai apsvarstomi darbo kolektyvo susirinkimuose ir jiems pritariama. Įsipareigojimų pagal kolektyvinę sutartį vykdymą kontroliuoja įmonės, organizacijos administracija bei profesinės sąjungos komitetas ir jų aukštesnieji organai.

Tačiau būtina pabrėžti, kad ne visos įmonės turėjo teisę sudaryti šią sutartį. Kolektyvinės sutartys galėjo būti sudaromos pramonės įmonėse (susivienijimuose), statybos, transporto, ryšių, miško, butų, komunalinio ūkio, prekybos, visuomeninio maitinimo, buitinio gyventojų aptarnavimo, agropromoninio komplekso įmonėse ir organizacijose, mokslinio tyrimo organizacijose, geologinio žvalgymo, topografijos ir geodezijos, tyrinėjimo, projektavimo, konstravimo ir technologinėse organizacijose, kurios turėjo savarankišką balansą ir buvo

⁷⁵ Tarybų Socialistinių Sąjungos ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindai. Vilnius: Mintis, 1970. 7 P.

juridiniai asmenys. Taip pat šios sutartys galėjo būti sudaromos leidyklose, kultūros ir meno, kinematografijos, televizijos ir radijo, kūno kultūros ir sporto, turizmo ir ekskursijų organizacijose, kurios turėjo savarankišką balansą, buvo juridiniai asmenys ir įtraukti į sąrašus, sudarytus atitinkamos sąjunginės žinybos kartu su Profesinių Sąjungų Centro Komitetu suderinus su VPSCT.⁷⁶

Kitas svarbus klausimas - kolektyvinės sutarties turinys. Jį apibūdinamas DĮK iš esmės atkartoja Pagrindų nuostatas. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiuose nuostatuose figūruoja žodžiai „turi būti.“ Vadinasi, įmonės profesinės sąjungos komitetui ir administracijai buvo konkrečiai nurodoma, kas privalo būti įtraukta į kolektyvinę sutartį. Padėtis ėmė kisti tik 1985 metais M. Gorbačioviui tapus TSRS vadovu. Jo pradėtos šalies ūkio reformos dalinai palietė ir kolektyvinius darbo santykius. 1987 metais kolektyvinės sutarties šalims buvo suteikta teisė pačioms nustatyti jos struktūrą ir turinį. Tačiau ši teisė buvo įtvirtinta poįstatyminiu teisės aktu - Kolektyvinių sutarčių sudarymo nuostatais. Deja, jie jau nesuspėjo įnešti kiek nors ryškesnių pokyčių į kolektyvinių sutarčių turinį, nes po keleto metų iširo TSRS.

2.3 Kolektyvinės sutartys po valstybingumo atkūrimo

XX amžiaus 9 - tojo dešimtmečio pabaigoje dėl savo neefektyvumo žlugo socialistinė ekonomika, besiremianti valstybine nuosavybe ir centralizuotu planavimu. Prasidėjo perėjimas prie kapitalistinio ūkio, kuris tapatinamas su private nuosavybe ir laisvąja rinka. Lietuva šio proceso pasekoje po nepriklausomos valstybės atstatymo taip pat pasuko rinkos ekonomikos keliu. Buvo pradėtos vykdyti ekonominės reformos, kurių pagrindinis tikslas - kuo didesnę šalies ūkio dalį palaipsniui perduoti privačiam verslui. Dėl to ėmė steigtis daug nevalstybinių ūkinių darinių - akcinių, kooperatinių bendrovių, personalinių įmonių ir kt. Šiose įmonėse įsidarbindavo vis daugiau šalies gyventojų. Valstybė prarado pagrindinio darbdavio pozicijas visuomenėje. Tokia socialinė ekonominė situacija parodė, kad valstybinis detalus darbo santykių reguliavimas negali išspręsti naujų problemų. Reikėjo pereiti prie sutartinio šių klausimų sprendimo, kad palaipsniui, kaip įprasta Vakarų Europoje, darbo santykių reguliavimo problemos būtų daugiausia perkeltos į kolektyvinių ir individualių susitarimų lygį.⁷⁷ Ypač tokiomis sąlygomis

⁷⁶ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990. 68 P.

⁷⁷ Nekrošius I. Kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo problemos // Teisė. 1993, Nr. 27. P

išskirtinė reikšmė teikiama socialinių partnerių - darbuotojų ir darbdavių asociacijų sudaromoms kolektyvinėms sutartims.⁷⁸ Kadangi darbo santykių dalyviai nėra lygiaverčiai, ir vienas darbuotojas, kad ir koks kvalifikuotas ar išsilavinęs jis būtų, visada bus silpnesnė šalis, lyginant su darbdaviu organizuojančiu darbo procesą, nuosavybės ar patikėjimo teise turinčiu darbo įrankius bei priemones.⁷⁹ Vis dėlto tai nereiškia, kad kapitalizmo ekonomikoje valstybės įstatymai visiškai praranda darbo santykių reguliatoriaus vaidmenį. Tačiau jų poveikis darbo rinkai žymiai sumažėja. Tokiu atveju įstatymai gali nustatyti tik minimalius reikalavimus šios rinkos dalyviams. Vadinasi, teisės sistemoje turi dominuoti dispozityvus reguliavimo metodas. Tarybinis griežtai imperatyvus reguliavimo būdas neatitiko šio laikotarpio poreikių. Todėl prasidėjo naujų darbo įstatymų rengimo ir priėmimo procesas. Jis daugiau ar mažiau palietė visus darbo teisės institutus. Kolektyvinių sutarčių reglamentavimas buvo viena iš tų sričių, kuri patyrė daugiausia permainų.

1991 metų balandžio 4 dieną Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba priėmė Kolektyvinių sutarčių įstatymą. Jame kolektyvinė sutartis yra apibūdinama kaip susitarimas tarp darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kolektyvo ir darbdavio dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų.⁸⁰ Šis apibrėžimas rodo, kad kolektyvinės sutarties šalimis yra pripažįstami darbuotojų kolektyvas ir darbdavys. Tuo tarpu nagrinėjamo įstatymo 2 straipsnis nustato, kad kolektyvinės sutarties šalių atstovai yra darbuotojų kolektyvo susirinkimo (konferencijos) įgaliota profsąjungos organizacija, esant kelioms profsąjungoms - jungtinė profsąjungų atstovybė, sudaroma tų profsąjungų susitarimu (visos profsąjungos dalyvauja lygiomis teisėmis nepriklausomai nuo narių skaičiaus), o nesant profsąjungų arba joms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo - kolektyvo išrinkti įgaliotiniai ir darbdavys arba jo įgalioti atstovai. Darbuotojų, kurie nėra profsąjungos nariais, interesams atstovauja jų išrinkti atstovai.⁸¹ Taigi, kaip matome, pagal šį straipsnį darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija) turėjo teisę spręsti, kas gali atstovauti jų interesams kolektyvinės sutarties sudarymo procese. Vadinasi, tai ne būtinai turėjo būti profesinė sąjunga. Tokios nuostatos atsiradimą nulėmė to laikotarpio tiek subjektyvios, tiek ir objektyvios aplinkybės.

Visų pirma, rinkos sistemos formavimosi pradžioje visuomenėje ir ypač jos valdančiuosiuose sluoksniuose buvo labai populiarios liberalizmo idėjos.

⁷⁸ Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (1). 5 P.

⁷⁹ Socialinis pranešimas. 2001/ <http://www.socmin.lt/index.php?-1526392050>: prisijungimo laikas 2004. 11. 30.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Kolektyvinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12 - 312.

⁸¹ Ten pat.

Antra, sovietinėms profsajungoms praradus pasitikėjimą, pradėjo kurtis laisvosios profsajungos ir darbininkų sąjungos, dėl ko kai kuriuose darbuotojų kolektyvuose paraleliai veikė ir „senosios“, ir „naujosios“ profsajungos, o kai kuriose įmonėse, priešingai, neliko jokių profsajungų.⁸² Lietuvoje, kaip ir kitose pokomunistinėse šalyse, profsajunginis judėjimas buvo labai fragmentuotas, decentralizuotas, trūko veiksmų koordinavimo, interesai atstovaujami nevieningai. Be abejo, įstatymo nuostata, suteikianti darbuotojams visišką laisvę pasirinkti, kas jiems turi atstovauti, skamba labai demokratiškai ir moderniai, tačiau vėliau pasirodė, kad praktikoje ji nėra efektyvi, nes darbdaviams tenka tartis su labai nevienodus interesus turinčiomis profsajungomis ir kitomis socialinėmis grupuotėmis. Tai apsunkina derybas ir vargu ar padeda spręsti darbuotojų socialinės apsaugos ir ekonominės šalies raidos problemas.⁸³ Todėl 1991 metų lapkričio 21 dieną buvo pakeista Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo 2 straipsnio 1 dalis. Pagal šią įstatymo redakciją kolektyvinės sutarties šalių atstovai yra įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos (arba jų susitarimu jungtinė profesinių sąjungų atstovybė), o nesant profesinių sąjungų - kolektyvo išrinkti įgaliotiniai ir darbdavys ar jo įgalioti atstovai. Kolektyvinės sutarties šalių atstovais gali būti ir darbuotojų, nesančių profesinių sąjungų nariais, išrinkti įgaliotiniai.⁸⁴ Taigi, pagal šią įstatymo redakciją profesinei sąjungai jau nereikėjo darbuotojų susirinkimo įgaliojimo derėtis ir sudaryti kolektyvinę sutartį su darbdaviu. Tačiau vis dėlto ji dar nebuvo vienintelis darbuotojų atstovas. Šių asmenų atstovavimo funkciją, esant tam tikroms įstatyme numatytoms aplinkybėms, galėjo atlikti ir jų išrinkti įgaliotiniai. Todėl 1994 metų kovo 31 dieną vėl buvo pakeistas įstatymas. Pagal naujos redakcijos dabar jau 7 straipsnį: Kolektyvinės sutarties šalių atstovai yra įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos (ar jų susitarimu sudaryta jungtinė profesinių sąjungų atstovybė) ir darbdavys arba jo įgalioti atstovai.⁸⁵ Ši nuostata įtvirtinta ir Profesinių sąjungų įstatymo 11 straipsnyje: profesinės sąjungos atstovauja savo nariams (taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovais), sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę ir kitokias sutartis.⁸⁶ Tai reiškia, kad profesinei sąjungai buvo suteikta išimtinė teisė atstovauti visam įmonės darbuotojų kolektyvui sudarant kolektyvines sutartis. Atstovavimo visiems darbuotojams faktą rodė ir tai, kad pasirašyta kolektyvinė sutartis galiojo visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų narystę sutartį pasirašiusioje profesinėje sąjungoje. Vis dėlto profesinių sąjungų, kaip įstatyminių darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujamųjų

⁸² Dambrauskienė G. Kolektyvinių sutarčių įstatymas (1) // Verslas ir teisė. 1992, Nr. 1. P. 92.

⁸³ Nekrošius I. Kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo problemos // Teisė. 1993, Nr. 27. P. 16.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo 2 straipsnio pirmosios dalies pakeitimo // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34 - 935.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 29 - 511.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34 - 933.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 29 - 511.

vardu nebuvo absoliutūs, nes kolektyvinė sutartis išgaliodavo tik ją patvirtinus darbuotojų kolektyvui. Tačiau ir po pastarojo įstatymo pakeitimo nebuvo išspręstos visos kolektyvinės sutarties šalių reglamentavimo problemos. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad išliko prieštaravimas tarp jau minėto 7 strp. ir 6 strp., kuriame nurodoma, kad kolektyvinė sutartis yra susitarimas tarp profesinės sąjungos ir darbdavio.⁸⁷ Taigi, tas pat teisės subjektas - profesinė sąjunga viename straipsnyje yra laikomas kolektyvinės sutarties šalies atstovu, o kitame šios sutarties šalimi.

Kalbant apie kolektyvinį atstovavimą, reikia dar paminėti, kad darbuotojų atstovų - profesinių sąjungų steigimosi bei veiklos laisvę garantuoja ir saugo Lietuvos Respublikos Konstitucija. Jos 50 straipsnis skelbia: „Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus. Visos profesinės sąjungos turi lygias teises.“ Taip pat jų teisinis statusas yra aiškiai apibrėžtas Profesinių sąjungų įstatyme. Šis įstatymas reglamentuoja profesinių sąjungų steigimosi tvarką, veiklos formas bei numato joms teikiamų garantijų sistemą. Mūsų nagrinėjamu atveju ypač svarbi yra Profesinių sąjungų įstatymo 11 straipsnio formuluotė, kuri suteikia šioms organizacijoms teisę atstovauti darbuotojams kolektyvinių sutarčių sudarymo procese: „Profesinės sąjungos atstovauja savo nariams (taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovais), sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę ir kitokias sutartis.“ Tuo tarpu specialaus darbdavių organizacijų veiklą reglamentuojančio įstatymo Lietuvoje nėra. Jos veikia pagal bendrosios paskirties Asociacijų įstatymą. Tačiau šis įstatymas nėra pritaikytas darbo santykiams reguliuoti. 1996 m. redakcijos Asociacijų įstatyme buvo nurodyta, kad asociacija tik vykdo narių nustatytus uždavinius ir funkcijas.⁸⁸ Tuo tarpu pagal 2004 m. redakcijos įstatymą jos tikslas - koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus.⁸⁹ Taigi šiame įstatyme jau yra išryškinta asociacijos atstovavimo funkcija. Tačiau nėra akcentuojamas atstovavimas darbo santykiuose. Be abejo to bendrosios paskirties įstatyme ir negalėjo būti. Todėl, mūsų nuomone, svarbiausia darbdavio kolektyvinio atstovavimo sąlyga turėtų būti asociacijos įstatai (statutas), kuriuos darbdavys pripažįsta įstodamas į asociaciją. Įstatuose turi būti tiksliai nurodytos konkrečios organizacijos organų teisės atstovauti darbdaviams, tai yra asociacijai perduodama jos nario - darbdavio kompetencija.

Kitas svarbus klausimas - kolektyvinių sutarčių rūšys. Lietuvoje pirmosios redakcijos Kolektyvinių sutarčių įstatyme buvo numatytos tik įmonės kolektyvinės sutartys. Tokia nuostata prieštaravo Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės

⁸⁸ Lietuvos Respublikos Asociacijų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 32 - 789.

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Asociacijų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 25 – 745.

jungtis į organizacijas gynimo“ 5 straipsniui, kuris suteikia teisę profesinėms sąjungoms bei darbdavių organizacijoms jungtis bei organizuotis bet koku lygiu: darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas...⁹⁰ Šią konvenciją Lietuvos Respublika ratifikavo 1994 metų rugsėjo 26 dieną. Taip pat ji neatitiko Profesinių sąjungų įstatymo 12 straipsnio, pagal kurį profesinės sąjungos, jų susivienijimai turi teisę vesti derybas ir sudaryti sutartis su darbdaviais, jų organizacijomis, susivienijimais dėl darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo organizavimo ir apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo bei kitų klausimų.⁹¹

Be to, šios nuostatos netenkino ir tuometinės visuomenės poreikių. I. Nekrošius nurodo dvi priežastis: pirma, „ne visas problemas įmonės lygmenyje galima išspręsti... antra, pereinamuoju laikotarpiu privataus ūkio sektoriuje vyrauja nedidelės įmonės, kurių savininkai didėjančio nedarbo sąlygomis turi didelių galimybių daryti spaudimą kolektyvinių derybų partneriams, taigi yra sunku užtikrinti tokių derybų šalių lygiateisiškumo principą.“⁹²

Todėl 1994 metų kovo 31 d. Lietuvos Respublikos Seimas įteisino naujos rūšies kolektyvines sutartis - kolektyvinius susitarimus. Kolektyvinis susitarimas būtent ir buvo skirtas reguliuoti visuomeninius darbo santykius aukštesniame nei įmonės lygyje. Jis turėjo apibrėžti pagrindinius darbo ir socialinių sąlygų nustatymo pagrindus tam tikroje šalies ūkio šakoje ar regione. Visu tuo buvo siekiama sukurti hierarchinę kolektyvinių sutarčių sistemą, kurioje jos viena kitą papildydamos, perimtų kiek galima didesnę darbo santykių reguliavimo krūvį iš valstybės įstatymų.

Pagal pakeistą Kolektyvinių sutarčių įstatymą, kurio pavadinimas buvo papildytas sąvoka „kolektyvinis susitarimas“ 1 straipsnį kolektyvinio susitarimo šalys yra profesinės sąjungos, jų susivienijimai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybė, ministerijos, darbdaviai, jų organizacijos ar susivienijimai.⁹³ Tai reiškia, kad kolektyvinis susitarimas galėjo būti ne tik dvišalis, bet ir trišalis. Jį galima buvo sudaryti valstybės, atskiros pramonės šakos ir teritoriniu lygmeniu. Kolektyvinio susitarimo turinyje yra minimi šie principiniai dalykai:

- 1) susitarimo tikslas ir galiojimo sritis;

⁹⁰ Konvencija Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27 – 653.

⁹¹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34 - 933.

⁹² Nekrošius I. Kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo problemos // Teisė. 1993, Nr.27. P.

⁹³ Lietuvos Respublikos Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 29 – 511.

- 2) socialinių partnerių tarpusavio santykių pobūdis ir derybų vedimo procedūra;
- 3) kiekvienos iš susitariančių šalių įsipareigojimai;⁹⁴

Kolektyvinio susitarimo turinį, jo sudarymo, pakeitimo, papildymo tvarką, galiojimo terminus ir kitus su tuo susijusius klausimus šalys galėjo nustatyti abipusiu susitarimu. Įstatymas taip pat numatė tokių susitarimų registravimo tvarką Teisingumo ministerijoje bei nuorodą į Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymą sprendžiant kilusius ginčus. Taigi, kaip matome, jis kolektyvinius susitarimus reglamentavo labai silpnai - tam buvo skirti tik penki nedideli straipsniai. Ypač didelis šio įstatymo trūkumas - visiškai nereguluota kolektyvinių susitarimų sudarymo tvarka. Todėl buvo sudaryta galimybė piknaudžiauti derybų teise. Blogiausia šiuo atveju buvo tai, kad nesuinteresuota derėtis šalis galėjo atmesti jai pateiktą pasiūlymą dėl kolektyvinio susitarimo.

Sekantis svarbus klausimas - kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūra. Galima išskirti tokius du jos etapus:

- 1) kolektyvinės derybos;
- 2) kolektyvinės sutarties projekto rengimas, svarstymas ir pasirašymas.

Kolektyvinės derybos plačiąja prasme yra kolektyvinių darbo subjektų bei jų atstovų savo interesų derinimo ir ginčų sprendimo priemonė. Tai aiškiai yra išreikšta TDO 1981 metų Konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo.“ Pagal jos 2 straipsnį terminas „kolektyvinės derybos“ apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų iš vienos pusės ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų iš kitos pusės, kuriomis norima:

- (a) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir / arba
- (b) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir / arba
- (c) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.⁹⁵

Taip pat šios konvencijos 6 straipsnyje yra nurodyta, kad konvencijos nuostatos netrukdo veikti tokioms gamybinių santykių sistemoms, kuriose kolektyvinės derybos vyksta norint susitaikyti, ir / arba arbitravimo procesuose arba institucijose, kai kolektyvinių derybų šalys tokiuose procesuose ir institucijose savanoriškai dalyvauja.⁹⁶ Tai reiškia, kad kolektyvinės derybos gali

⁹⁴ Dambrauskienė G. Kolektyviniai darbo santykiai // Personalo vadyba. 1998. Nr. 4. 16 P.

⁹⁵ Konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 – 740.

⁹⁶ Konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 – 740.

⁹⁷ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. 219 P.

⁹⁸ Международная Организация Труда. Конвенция и рекомендации 1957 - 1990. Том II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1939.

būti labai plačiai taikomos darbo santykiuose. Tačiau vis dėlto pačiomis svarbiausiomis tiek Lietuvoje, tiek ir užsienio šalyse yra pripažįstamos derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Šių derybų reglamentavimo mūsų valstybės įstatymuose analizę pradėsime nuo šalių teisės jas pradėti ir vesti aptarimo. Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 14 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad teisė vesti derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo suteikiama abiejų šalių atstovams. Tačiau, kaip matome, ši nuostata tik nurodo, kam suteikiama teisė vesti derybas, o ne kad apskritai vesti tokias derybas yra teisė.⁹⁷ Tuo tarpu šio įstatymo 15 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad šalių atstovai vienos iš jų reikalavimu privalo pradėti derybas kolektyvinei sutarčiai sudaryti. Pastarojoje nuostatoje žodis „privalo“ reiškia, kad pradėti ir vesti kolektyvines derybas yra abiejų šalių pareiga.

Kitas, ne mažiau svarbus aspektas - socialinių partnerių galimybė nustatyti derybų procedūrą. Įstatymo 14 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad kolektyvinės sutarties projekto rengimo ir derybų vedimo tvarką nustato šalių atstovai bendru susitarimu ir tai įformina protokole. Tai reiškia, kad jie patys gali laisvai susitarti dėl derybų terminų, derybų tvarkos, nagrinėjamų temų rato ir kt. Iš pirmo žvilgsnio lyg ir viskas gerai, tačiau taikant tokią įstatymo nuostatą praktikoje, kartais iškyla problema. Šalys gali nesusitarti dėl minėtų klausimų ir taip vilkinti derybų pradžią, nes įstatyme tokiu atveju nebuvo nustatyta pareiga jas pradėti per tam tikrą apibrėžtą laiko tarpą.

Nagrinėjamame įstatyme taip pat yra numatyta, kad iki derybų pradžios šalių atstovai surenka darbuotojų pasiūlymus, reikiamą informaciją apie ekonominę, finansinę ir socialinę įmonės padėtį bei darbo sąlygas. Tai atitinka 1981 metų TDO Rekomendacijos Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ nuorodas. Jos 7 straipsnio 1 punkte tvirtinama, kad „prireikus turi būti imamos nacionalines sąlygas atitinkančių priemonių, kad šalims būtų prieinama informacija, reikalinga prasmingoms deryboms.“⁹⁸ Įstatyme nėra pateiktas sąrašas duomenų, kurie gali būti reikalingi darbuotojų atstovams kolektyvinėse derybose. Tačiau apie šios informacijos pobūdį galima susidaryti bendrą vaizdą iš 1967 metų TDO Rekomendacijos Nr.129 „Dėl santykių tarp administracijos ir darbuotojų įmonėje.“ Joje išvardinti duomenys, kuriuos administracija privalo pateikti darbuotojų atstovams arba darbuotojams. Šis sąrašas gali praversti ir sprendžiant klausimą, kokia informacija reikalinga kolektyvinės sutarties sudarymui. Rekomendacijos 15 punkte nurodoma, kad administracijos pateikiama informacija turi pagal galimybes apimti visus darbuotojus dominančius klausimus. Tai yra duomenys apie įmonės veiklą, jos perspektyvas, taip pat apie darbuotojų padėtį esamu metu ir ateityje:

- 1) bendros užimtumo įmonėje sąlygos;
- 2) darbuotojų pareigos, konkretaus darbo baro vieta įmonės struktūroje;
- 3) profesinio mokymo galimybės bei karjeros perspektyvos įmonėje;
- 4) bendros darbo sąlygos;
- 5) saugumo technikos bei darbo higienos taisyklės ir kt.⁹⁹

Baigdami šio klausimo analizę norėtume atkreipti dėmesį į tai, kad Lietuvos įstatymų leidėjas nieko nepasakė apie terminą, per kurį nuo vienos šalies pareikalavimo dienos turi būti pateikta informacija, o tai sudaro galimybę vilkinti kolektyvines derybas.

Toliau įstatyme yra nurodyta, kad kolektyvinės sutarties šalių atstovai rengia kolektyvinės sutarties projektą, atsižvelgdami į darbuotojų pasiūlymus ir derybų susitarimus. Paruoštas projektas turi būti aptartas šalių atstovų nustatyta tvarka įmonės struktūrinuose padaliniuose. Po aptarimo šalių atstovai, įvertinę gautas pastabas, pataiso sutarties projektą ir pateikia svarstyti darbuotojų kolektyvo susirinkimui (konferencijai). Darbuotojų kolektyvo susirinkimą dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, pakeitimo ar papildymo turi teisę sušaukti profesinė sąjunga, esant kelioms profesinėms sąjungoms - jungtinė profesinių sąjungų atstovybė, pateikusi raštišką pareiškimą, taip pat darbdavys. Susirinkimas šaukiamas ne vėliau kaip per 15 dienų nuo raštiško pareiškimo įteikimo darbdaviui. Susirinkimas yra teisėtas, jei jame dalyvauja daugiau kaip pusė kolektyvo darbuotojų, o konferencijoje - ne mažiau kaip 2 / 3 delegatų. Jei į susirinkimą (konferenciją) nesusirenka nurodytas darbuotojų (delegatų) skaičius, tai per 15 dienų turi būti sušauktas pakartotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija). Šis susirinkimas (konferencija) laikomas teisėtu nepriklausomai nuo dalyvavusių darbuotojų (delegatų) skaičiaus. Jei darbuotojų susirinkimas (konferencija) nepritaria kolektyvinės sutarties projektui, tai šalių atstovai, atsižvelgdami į nurodytas pastabas ir pasiūlymus, jį pataiso bei papildo ir per 15 dienų pakartotinai pateikia svarstyti. Susirinkimui (konferencijai) pritarus kolektyvinės sutarties projektui, šalių atstovai ne vėliau kaip per 3 dienas kolektyvinę sutartį pasirašo. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos.

Iš viso to, kas aukščiau išdėstyta, peršasi išvada, kad kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme kolektyvinės derybos buvo pripažintos šalių prievole. Tokiu atveju turėjo būti nustatyta gana detali jų vedimo tvarka, kad ši privolė netaptų deklaratyvia. Tačiau Lietuvos įstatymų leidėjo pateiktos derybų procedūros taisyklės buvo labai paviršutiniškos, o tai ir sudarė galimybę jomis piknaudžiauti ir vilkinti kolektyvinės sutarties sudarymą.

Sekantis klausimas - kolektyvinės sutarties turinys. Jam yra skirti įstatymo 11, 12, 13 straipsniai. Svarbiausia juose yra tai, kad šalims suteikta teisė savarankiškai nustatyti

⁹⁹ Международная организация труда. Конвенции и рекомендации 1957 – 1990. Том II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1940.

kolektyvinės sutarties turinį ir struktūrą. 11 straipsnio 3 dalyje yra nurodyta, kad kolektyvinėje sutartyje paprastai nustatoma:

- darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygos;
- darbo apmokėjimo ir organizavimo sąlygos (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo užmokesčio indeksavimo, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų ir formų, uždarbio išmokėjimo tvarkos bei atskaitymų, normavimo ir kitos nuostatos);
- darbo ir poilsio laiko sąlygos;
- įsipareigojimai dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo, jeigu darbo sąlygos neatitinka įstatymuose ir kituose teisiniuose aktuose nustatytų reikalavimų;
- specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos bei su tuo susijusios garantijos ir lengvatos;
- kitos šalims svarbios ekonominės ir socialinės sąlygos.

Taigi pastarasis punktas rodo, kad sąlygų sąrašas nėra baigtinis. Taip pat šios įstatymo dalies pradžioje pavartotas žodis „paprastai“ reiškia, kad ir pateiktos sąlygos yra tik pavyzdinės ir todėl turi rekomendacinį pobūdį.

Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme tam tikrų neaiškumų kėlė ir nuostatos, reglamentuojančios kolektyvinės sutarties galiojimą. Jo 18 straipsnyje buvo numatyta, kad kolektyvinė sutartis galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo. Kolektyvinės sutarties galiojimo trukmė buvo nustatoma joje pačioje, bet ne ilgiau kaip 2 metai. Todėl buvo ne visiškai aišku, ar tebegalioja senoji sutartis, kai jos terminas pasibaigęs, o naujoji sutartis dar nepasirašyta. Tokia įstatymo nuostata, nors ir paplitusi užsienio šalyse, Lietuvos Respublikos įstatymuose buvo netinkama dėl keleto priežasčių.

Pirma, mūsų šalies to laikotarpio įstatymuose nebuvo numatyta galimybė nutraukti kolektyvinę sutartį (vienintelis nurodomas įmonės kolektyvinės sutarties pasibaigimo pagrindas - ji nustoja galioti įmonei iškelus bankroto bylą arba pradėjus neteisminę bankroto procedūrą), todėl buvo pažeidžiami darbdavio interesai. Pavyzdžiui, kartą sudarius kolektyvinę sutartį ir gerokai pablogėjus įmonės ekonominei padėčiai, darbdavys turėtų vadovautis senąja kolektyvine sutartimi, pasibaigus jos terminui. Nors išoriškai ši nuostata darbuotojams atrodė palanki, tačiau taikoma praktiškai, ji atgrasydavo darbdavius teikti darbuotojams bet kokių didesnių lengvatų, netgi jei tam tikru laikotarpiu jie tai ir galėtų daryti.

Antra, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 26 straipsnyje buvo numatyta, kad galiojant kolektyviniam susitarimui arba kolektyvinei sutarčiai ir darbdaviui juos vykdant, streikuoti draudžiama, tačiau draudimas netaikomas, likus 2 mėnesiams iki kolektyvinio

susitarimo arba kolektyvinės sutarties galiojimo termino pabaigos, t. y. darbuotojai galėtų streikuoti, o kolektyvinė sutartis liktų galioti.

Šią koaliciją išsprendė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2000 metų birželio 8 dienos nutartyje, priimtoje civilinėje byloje J. Kajutis v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ Nr. 3K - 7 - 572 / 2000, jis konstatavo, kad Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 18 straipsnio 1 dalies nuostata, numatanti kolektyvinės sutarties galiojimą iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo, taikoma atsižvelgiant Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 18 straipsnio 2 dalį, kuriuo numatytas maksimalus terminas, t. y. kolektyvinė sutartis galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau kaip 2 metus.¹⁰⁰

Visa ši pateikta kolektyvinės sutarties reglamentuojančių teisės normų analizė rodo, kad jos buvo kuriamos, įvertinant visuomenėje vyraujančias politines - socialines nuostatas bei ekonomines laiko realijas. Tačiau šie vertinimai dažnai būdavo paviršutiniški. Jie tikriausiai ir negali būti tikslūs, kadangi tam reikalingus duomenis galima gauti tik iš dalies. Be to, ir šie gautieji duomenys gali būti įvairiai interpretuojami. Taigi vertinimai bent iš dalies priklauso nuo normų kūrimo procese dalyvaujančių asmenų subjektyvių nuostatų. Todėl ir jų suformuluotos normos negali būti tobulos. Tačiau veikiančioji kolektyvinė sutartis apima ne tik jos sudarymą reglamentuojančias normas, procedūras, taip pat sąvokas, vertybes, bet ir tai, kas vadinama šios sutarties „realizacija“ arba įgyvendinimu. Deja, reikia pažymėti, kad nagrinėjamo laikotarpio kolektyvinių susitarimų ir sutarčių sudarymo praktika yra labai negausi. Nuo 1994 m. iki 1999 m. Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijoje buvo užregistruota vos keletas šakinių ir regioninių susitarimų - Kauno krašto pramoninkų ir darbdavių asociacijos ir Kauno regiono pramonės profesinių sąjungų susivienijimo; Vyriausybės ir sveikatos priežiūros profesinių sąjungų; Mokslo ir švietimo ministerijos ir atitinkamų švietimo darbuotojų profesinių sąjungų bei kt.¹⁰¹ 2000 - taisiais metais buvo pasirašyti 8 kolektyviniai susitarimai, 2001 - maisiais metais - 13. Pagal Teisingumo ministerijos duomenis iki perduodant Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai kolektyvinių susitarimų registrą, t. y. iki 2002 m. kovo 12 dienos buvo užregistruotas 31 kolektyvinis susitarimas, iš kurių 9 negaliojantys.

Be to, ir pačiame kolektyvinių susitarimų turinyje nedaug buvo gerai suformuluotų norminių nuostatų. Dažnai šie susitarimai pakartodavo įstatymuose apibrėžtus minimalius darbo standartus arba įtvirtindavo abiejų šalių rekomendacinio pobūdžio įsipareigojimus. Pavyzdžiui, Alytaus rajono savivaldybės švietimo skyriaus ir Alytaus rajono švietimo darbuotojų profesinės

¹⁰⁰ Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2001. Nr. 14. 14 P.

¹⁰¹ Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (1). 6 P.

sąjungos susitarime nurodyti tokie šalių įsipareigojimai: teikti pasiūlymus; siekti, kad už budėjimą, darbą poilsio ir švenčių dienomis būtų mokama pagal veikiančius įstatymus ir pan.¹⁰² Kauno krašto pramoninkų ir darbdavių asociacijos ir Kauno regiono pramonės profesinių sąjungų susivienijimo 1996 m. birželio 14 d. kolektyviniame susitarime numatyta, kad šalys pripažįsta ir gerbia kiekvienos šalies, kaip lygiavertio partnerio, teises; bendradarbiaus, kad būtų didinamas užimtumas pramonėje, darbo dnašumas ir užmokestis, gerinamos darbo sąlygos ir aplinka...¹⁰³

Taip pat ir kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius buvo labai nežymi. Šios sutartys apėmė daugiausia apie 10 % Lietuvos įmonių. Nagrinėjamo laikotarpio kolektyvinėse sutartyse mažai yra normų, įtvirtinančių papildomas, palankesnes darbo apmokėjimo, darbo organizavimo ir socialines garantijas. Labai dažnai šios sutartys pažodžiui atkartoja galiojančius įstatymus arba įtvirtina deklaratyvaus pobūdžio teiginius. Pavyzdžiui, UAB „Kolora“ 1999 metų kovo 15 dienos kolektyvinėje sutartyje yra tvirtinama, kad darbo užmokestis turi būti išmokamas laiku; kasmetinės atostogos skiriamos pagal Lietuvos Respublikos atostogų įstatymą ir panašiai.¹⁰⁴

Visa tai reiškia, kad per 12 Lietuvos nepriklausomybės metų darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis nesustiprėjo ir netapo atsvara valstybiniam reguliavimui. Tai, mūsų nuomone, įvyko dėl dviejų priežasčių:

- 1) nedidelio skaičiaus aktyviai veikiančių profesinių sąjungų;
- 2) jau minėtų kolektyvinių sutarčių teisinio reglamentavimo trūkumų;

Šiuos trūkumus ir buvo pabandyta pašalinti naujajame Darbo Kodekse.

2003 metų sausio 1 dieną įsigaliojo Darbo Kodeksas. Jame buvo įtvirtintos pagrindinės Europos Sąjungos, Tarptautinės Darbo organizacijos bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos. DK kolektyvinių sutarčių normatyvinę dalį pripažino teisės šaltiniu. Tačiau daugiau kokių nors didelių pakitimų į kolektyvinių sutarčių institutą šis kodeksas neįnešė.

Visų pirma, pagrindinė naujovė yra daugelio klausimų perkėlimas reglamentuoti kolektyvinėms sutartims. Pradėti apie tai kalbėti, turbūt, reiktų nuo Darbo Kodekso 4 straipsnio 3 dalies, kuri nurodo, kad vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais gali būti nustatytos įstatymų nereglamentuotos darbo sąlygos (pvz. konkretus įmonės darbo laikas, patekimo į įmonę, įstaigą ar organizaciją tvarka, pan.). Be to vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais gali būti nustatomos papildomos darbo, socialinės ir buitinės garantijos darbuotojams arba jų

¹⁰² Alytaus rajono savivaldybės švietimo skyriaus ir Alytaus rajono švietimo darbuotojų profesinės sąjungos susitarimas. Alytus, 2000.

¹⁰³ Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (1). 7 P.

¹⁰⁴ UAB „Kolora“ kolektyvinė sutartis. Alytus, 1999.

grupėms (pvz. premijavimo nuostatai, pensijų planai, pan.). Taigi šiame straipsnyje yra numatyta galimybė kolektyvinėmis sutartimis nustatyti tokias sąlygas, kokių nenurodo įstatymai ir kiti norminiai aktai. Tai turėtų paskatinti sudaryti kolektyvines sutartis. Taip pat DK dar yra visa eilė nuostatų, numatančių tam tikrų konkrečių klausimų reglamentavimą kolektyvinėje sutartyje.

Remiantis DK 109 straipsnio 2 dalimi, neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys.

Labai svarbi yra nuostata dėl darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės.

DK 256 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 dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje.

Ypač darbdavį turėtų paskatinti sudaryti kolektyvines sutartis DK 150 strp. d. Joje nurodyta, kad viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Tai tik keletas pavyzdžių, o tokių nuostatų DK yra daug.

Antra, DK žymiai aiškiau reglamentuoja kolektyvinių sutarčių rūšis, šalis, sudarymo tvarką, galiojimo sferą.

DK terminijoje buvo atsisakyta „kolektyvinio susitarimo“ sąvokos. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo, kuris galiojo iki 2002 metų gruodžio 31 dienos, pateikiamas kolektyvinio susitarimo legitiminis apibrėžimas buvo netikslus, nes pats kolektyvinis susitarimas nėra tikslingas reguliuoti tik profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų darbo santykius ir su jais susijusius socialinius ekonominius klausimus. Šio įstatymo 3 straipsnis numatė galimą kolektyvinio susitarimo turinį - kolektyvinio susitarimo turinį, sudarymo, pakeitimo, papildymo tvarką, galiojimo terminus ir kitus su tuo susijusius klausimus nustato šalys abipusiu susitarimu. Vadinasi, kolektyvinis susitarimas, kaip ir kolektyvinė sutartis, taip pat buvo skirtas reglamentuoti ir darbo sąlygas. Pagal minėtą Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymą kolektyvinė sutartis buvo susitarimas įmonės lygiu ir taikoma tik konkrečios įmonės darbuotojams, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinės sąjungos arba jų susivienijimo nariai, o kolektyvinis susitarimas galėjo veikti nacionaliniu, šakiniu (gamybos, paslaugų, profesiniu) arba teritoriniu (apskritis, rajono, miesto) lygiu. Tuo tarpu pagal naują Darbo Kodeksą sąvoka „kolektyvinė sutartis“ apima ir nacionalinę kolektyvinę sutartį, ir šakos ar teritoriniu lygiu

sudarytą kolektyvinę sutartį, ir įmonės ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudarytą kolektyvinę sutartį. Sutinkamai su DK 50 straipsniu nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.). Nacionalinė kolektyvinė sutartis galioja visoje valstybėje, šakos kolektyvinė sutartis - tam tikroje gamybos, paslaugų arba profesinėje srityje, o teritorinė - valstybės teritorijos dalyje. Įmonės kolektyvinė sutartis - rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Ji taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Įmonės filialuose, atstovybėse ir struktūriniuose padaliniuose gali būti sudaromos kolektyvinės sutartys įmonės kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka neviršijant tos kolektyvinės sutarties apibrėžtų ribų. Tačiau, mūsų nuomone, net ir tada, kai filialo ar kito struktūrinio padalinio darbuotojų atstovai įteikia reikalavimus, tačiau bendra įmonės kolektyvinė sutartis nesudaryta, tai neatleidžia darbdavio nuo pareigos pradėti kolektyvines derybas su reikalavimus įteikusi subjektu.

Pagal Darbo Kodekso 51 straipsnį nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys yra centrinės profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos, o šakos kolektyvinės sutarties šalys yra atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Teritorinės kolektyvinės sutarties šalys yra toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos.

Sutinkamai su DK 60 straipsnio 2 dalimi įmonės kolektyvinės sutarties šalys yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriems sudarant šią sutartį atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai. Taigi DK nenumato, kad kolektyvinės sutarties šalimi būtų pavienis darbuotojas. Tai patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 metų gegužės 14 dienos nutartyje (civilinė byla Nr. 3k - k - 597/2003): „kolektyvinės sutarties šalimi yra ne pavienis įmonės darbuotojas, o darbuotojų visuma - kolektyvas. Pavienis įmonės darbuotojas teisės požiūriu šiuo atveju yra trečiasis asmuo, kuriam kolektyvinė sutartis suteikia tam tikrų teisių.“¹⁰⁵ Taip pat yra numatyta, kad jei įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, įmonės kolektyvinę sutartį sudaro jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys, o tais atvejais, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos nėra perdavęs atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tarp darbdavio ir darbo tarybos. Taigi Darbo Kodeksas pirmą kartą į Lietuvos darbo

¹⁰⁵ Civilinė byla 3K – 3 597/2003. <http://ovada.tic/lat/nutartis/nutartis.aspx?id=9832>; prisijungimo laikas = 2004. 11. 29.

teisę įveda darbo tarybų sąvoką. Manoma, kad jų kūrimasis turėtų padėti išspręsti darbuotojų kolektyvinio atstovavimo problemą bei paskatinti kolektyvinių sutarčių pasirašymą.

Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas buvo priimtas 2004 metų vasario 19 dieną. Šis įstatymas įsigaliojo Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, t. y. nuo 2004 metų gegužės pirmos dienos. Pagal jo 14 straipsnio 1 dalį teisę inicijuoti derybas dėl Europos darbo tarybos sudarymo turi:

- 1) centrinė vadovybė arba
- 2) ne mažiau kaip 100 darbuotojų arba jų atstovai iš ne mažiau kaip dviejų padalinių ar įmonių, esančių ne mažiau kaip dviejose valstybėse narėse.

Europos darbo taryboje turi būti ne mažiau kaip trys ir ne daugiau kaip trisdešimt narių. Jos kadencija - ketveri metai.¹⁰⁶ Tačiau Lietuvoje Europos darbo tarybų dar nėra sudaryta.

Lietuvos darbo tarybų įstatymas įsigaliojo nuo šių metų lapkričio mėn. 10 d. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 2 dalį darbo taryba – darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams. Įstatyme taip pat nurodyta ir darbo tarybų išrinkimo sąlyga – minimalus 30 darbuotojų skaičius. Jo 6 strp. 1 dalyje yra išdėstytos nuostatos dėl darbo tarybų rinkimų paskelbimo: darbo tarybos rinkimus skelbia darbdavys, gavęs rašytinį ne mažiau kaip vieno penktadalio įmonės darbuotojų pasirašytą pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo.¹⁰⁷

Paprastai laikomasi nuomonės, kad įstatymai, kol jie nėra teismų išaiškinti, nepatikrinti praktika, yra lyg ir neužbaigti: neaišku, kaip reikia suprasti jų konkrečius nurodymus, kad jie būtų realiai taikomi, sukeltų pageidaujamų padarinių. Tačiau, mūsų nuomone, reikėtų atkreipti dėmesį į Darbo tarybų įstatymo 24 strp. 4 dalies nuostatą – konkretus darbo tarybos materialinio – techninio aprūpinimo sąlygas nustato kolektyvinė sutartis arba darbo tarybos ir darbdavio susitarimas. Tačiau DK nėra nurodytas toks susitarimas. Taigi yra akivaizdus šio įstatymo prieštaravimas DK.

Kitas svarbus aspektas - kolektyvinės sutarties sudarymas. Darbo Kodekso 2 straipsnyje yra suformuluotas laisvų kolektyvinių derybų principas - „kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų ir darbdavių ir valstybės interesus.“

Pagal DK 48 straipsnį, taikomą tiek nacionalinei, tiek šakos ar teritorinei, tiek ir įmonės kolektyvinėms sutartims, pageidaujanti derėtis šalis privalo prisistatyti kitai derybų šaliai. Prisistatymas turi būti pateiktas raštu. Jame nurodoma, dėl ko šaukiamos derybos. Taip pat derybų siekianti šalis turi pateikti aiškiai suformuluotus savo reikalavimus arba pasiūlymus kitai

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 39 – 1271.

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 164 – 5972.

šaliai. Darbo Kodeksas įtvirtino, kad kolektyvinės derybos turi būti vedamos sąžiningai ir nevilkinamos. Derybų šalys ir jų atstovai turi teisę pareikalauti iš kitos šalies pateikti informaciją visais su derybomis susijusiais klausimais. Informacija turi būti pateikiama per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys ar jų atstovai nesusitarė kitaip. Šalis, kuri privalo pateikti informaciją, turi teisę reikalauti, kad kita šalis neskelbtų pateiktos informacijos kitais tikslais. Darbo Kodekse numatyta, kad kita šalis, atskleidusi neskelbtiną informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Tokiu įstatymu turėtų būti laikomas Civilinio Kodekso 6.164 straipsnis, numatantis konfidencialumo pareigą: kai derybų metu viena šalis suteikia kitai šaliai konfidencialią informaciją, tai kita šalis, sužinojusi ar gavusi šią informaciją, privalo jos neatskleisti ar nenaudoti savo tikslams neteisėtu būdu, nepaisant to, ar sutartis sudaryta, ar ne. Šią pareigą pažeidusi šalis privalo atlyginti kitai šaliai padarytus nuostolius.¹⁰⁸

DK 53 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, kad nacionalinės, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių parengimo, pasirašymo, papildymo ir pakeitimo tvarka, terminai bei kiti su tuo susiję klausimai yra nustatomi sutarčių šalių. Tai reiškia, kad viskas yra paliekama spręsti darbuotojų ir darbdavių organizacijoms. Tačiau, kaip jau minėjome, Lietuvos įstatymai kolektyvines derybas laiko šalių prievole. Todėl, mūsų nuomone, turėtų būti numatyta pakankamai detali tokų derybų vedimo tvarka, kad neatsirastų galimybių jų vengti (t. y. kad ši pareiga nebūtų deklaratyvi).

Įmonės kolektyvinės sutarties sudarymui yra taikoma visa eilė taisyklių. Paprastai iki derybų pradžios šalių atstovai surenka darbuotojų pasiūlymus, reikalingą informaciją apie ekonominę, finansinę ir socialinę įmonės padėtį bei darbo sąlygas. Šią informaciją privalo pateikti darbdavys ir darbuotojų atstovai. Todėl šalys iš pradžių turi aptarti, kokią informaciją pateiks, nustatyti jos pateikimo terminus bei įmonės kolektyvinės sutarties rengimo tvarką. Kai nesusitariama dėl privalomos pateikti informacijos, projekto rengimo tvarkos, derybų terminų, įmonės kolektyvinės sutarties turinio, surašomas nesutarimų protokolas. Jame nurodomos šalių siūlomos priemonės, būtinos nesutarimų priežastims pašalinti, ir nustatomas derybų atnaujinimo terminas.

Jei šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms. Dėl sudarytos terminuotos įmonės kolektyvinės sutarties atnaujinimo šalys turi pradėti derybas likus dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos. Kolektyvinę sutartį paprastai rengia pariteto pagrindais sudaryta komisija, nors šiuo atveju šalys turi visišką laisvę ir projektą gali parengti kad ir viena šalis. Galimas ir kitas variantas - kiekviena šalis parengia skirtingą projektą ir paskui jis derinamas. Šalių suderintas įmonės kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas darbuotojų susirinkimui

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras. 2000. 470 P.

(konferencijai). Jei šis pateiktam projektui nepritaria, tai nusprendžia arba pradėti derybas iš naujo, arba inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą. Kai darbuotojų susirinkimas (konferencija) įmonės kolektyvinės sutarties projektui pritaria, sutartį pasirašo darbdavio ir darbuotojų atstovai.

Darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, o konferencijoje ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų. Kai į susirinkimą (konferenciją) nesusirenka nurodytas darbininkų (delegatų) skaičius, ne vėliau kaip per penkias dienas turi būti sušauktas pakartotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija). Susirinkimas laikomas teisėtu, kai jame dalyvavo ketvirtadalis darbuotojų, o konferencija - kai joje dalyvavo pusė delegatų. Įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka darbuotojų susirinkimas gali būti šaukiamas įmonės struktūriniuose padaliniuose. Balsavimų rezultatai nustatomi pagal šiuose susirinkimuose gautų balsų skaičių. Sprendimai priimami darbuotojų susirinkimo (konferencijos delegatų) nuožiūra slaptu ar atviru balsavimu dalyvaujančiųjų balsų dauguma.

Dar reikėtų taip pat trumpai aptarti kolektyvinės sutarties galiojimą laike ir erdvėje bei jos nutraukimo ypatumus.

Įmonės kolektyvinė sutartis viešame registre neregistruojama ir pagal DK 63 straipsnio 1 ir 2 dalis įsigalioja ją pasirašius, jei kitaip nenustatyta pačioje sutartyje ir galioja iki naujos įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo arba iki sutartyje nustatyto termino. Tuo tarpu nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinės sutartys yra registruojamos ir įsigalioja nuo įregistravimo dienos. Šias sutartis registruoti per dvidešimt dienų nuo jų pasirašymo pateikia šalis - darbdavių organizacija. Pastarajai neįregistravus nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties per nustatytą terminą, teisę pateikti jas registruoti įgyja kita sutarties šalis - profesinė sąjunga. Ji šias sutartis turi pateikti registruoti per dešimt dienų nuo darbdavių organizacijai nustatyto termino kolektyvinę sutartį įregistruoti pabaigos. Dabartiniu metu galioja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 metų lapkričio 19 dienos nutarimu Nr. 1815 patvirtinta nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarka, pagal kurią jas pareikštine tvarka registruoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.¹⁰⁹

Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis taikomos įmonėse, kurių darbdaviai:

- 1) buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai;
- 2) prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo.

Kai šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šių sutarčių ar kai kurių jų nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai,

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1815 Dėl Nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo // Valstybės žinios. 2002, Nr. 112 – 5010.

paslaugų sričiai ar konkrečiai teritorijai, kai tokį reikalavimą pateikė vienas ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų ar darbdavių organizacijų.

Įmonės kolektyvinė sutartis taikoma visiems įmonės darbuotojams. Kai įmonėje galioja kelios kolektyvinės sutartys, taikomos tos sutarties nuostatos, kuriomis numatomos palankesnės sąlygos darbuotojams.

Pagal DK 63 straipsnio 3 dalį kai įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Pastaruoju atveju turimi uomenyje tokie verslo perleidimo atvejai, kurie gali apimti ir įmonės, kaip turto ar jos dalies, teisių ir pareigų perdavimą ir panašiai. Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos civilinėje teisėje įmonės terminas vartojamas dviem prasmėmis - subjekto ir objekto. Įmonė kaip subjektas - tai savo firmos vardą turintis ūkinis vienetas, įsteigtas įstatymų nustatyta tvarka tam tikrai komercinei ūkinei veiklai. Įmonę kaip teisės objektą sudaro medžiaginių - daiktinių, finansinių ir nematerialių aktyvų, jos teisių ir pareigų kompleksas.¹¹⁰ Be to, aiškinant verslo perdavimą, mūsų nuomone, šiuo klausimu turėtų būti taikytina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika 2001 metų balandžio 23 dienos nutartyje „Dėl Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnio taikymo“ (civilinė byla 3K - 457 / 2001). Šioje nutartyje nurodoma, kad įmonė ir moksle ir praktikoje suprantama plačiąja prasme kaip bet kuri įmonė, įstaiga, organizacija ar kitokia darbo santykių šalis, kuriai yra būdinga organizacinė struktūra ir vieningumas. Šio darinio pertvarkymas sujungimo, padalijimo, prijungimo būdais, pakeičiant įmonės rūšį, nenutraukia darbo santykių.¹¹¹ Minėta Darbo Kodekso nuostata bandyta jį harmonizuoti su ES teisės aktu - 2001 metų kovo 12 dienos direktyva 2001 / 23 / EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. Jos 3 straipsnio 3 dalyje yra nurodyta, kad po perdavimo perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas pagal tas pačias minėtose sutartyse perdavėjui taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo.¹¹² Vis dėlto šiuo atveju lieka neaišku, kodėl Lietuvos darbo kodeksas mini tik įmonės kolektyvinę sutartį, tačiau nedaro nuorodos į šakos ir teritorinę kolektyvinę sutartį.

¹¹⁰ Kiršienė J., Pakalniškis V. Civilinė teisė (I tomas). Vilnius: LTU, 2004. 210 P.

¹¹¹ Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis Vilnius, 2001. Nr. 16. 58 P.

¹¹² Tarybos Direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 2001/ 23/EB. <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=2744&Condition2=>; prisijungimo laikas 2004. 11. 29.

¹¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. 185 P.

Darbo Kodekso 63 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas remiantis įstatymais. Įmonių bankroto įstatymo 10 straipsnio 7 dalies 3 punkte nurodyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas kreditorių susirinkimo nustatyta tvarka. Tuo tarpu senojo Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 19 straipsnyje buvo numatyta, kad kolektyvinė sutartis nustoja galioti, įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus neteisminę bankroto procedūrą.

DK 56 ir 65 straipsniuose yra numatyta galimybė nutraukti kolektyvines sutartis. Įmonės kolektyvinę sutartį joje nustatytais atvejais ir tvarka gali nutraukti bet kuri šalis, perspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Įmonės kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau, nei po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo. Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiamos jose nustatytais atvejais ir tvarka. Vis dėlto pagal Darbo kodekso komentarą šios sutartys gali būti nutraukiamos tik dėl svarbių ekonominių ir socialinių sąlygų yra išimtinė priemonė, taikoma tik kiek yra būtina ir yra išsaugomos garantijos darbuotojams; jie prieš nutraukiant kolektyvinę sutartį būtinai informuojami ir konsultuojami.¹¹³

Išnagrinėjus kolektyvinės sutarties sudarymą, galiojimą, nutraukimą, reikia keletą žodžių tarti ir apie jos vykdymą.

Šalių įsipareigojimų vykdymo tvarka, terminai ir sąlygos nustatomi pačioje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinės, šakos, teritorinės ir įmonės kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai, taip pat darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijos. DK 66 straipsnyje yra numatyta pareiga įmonės kolektyvinės sutarties šalių atstovams atsiskaityti darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kaip vykdoma įmonės kolektyvinė sutartis, tačiau atsiskaitymo tvarka ir terminai nustatomi sutartyje. Visa tai rodo, kad DK palieka daug laisvės šalims pačioms susitarti dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolės.

Prieš baigiant kolektyvinių sutarčių raidos nagrinėjimą, reikia dar aptarti ir jų sudarymo reglamentavimą valstybės tarnyboje. Šios srities kolektyviniams sutartiniais santykiams būdinga tam tikra specifika. Tai lemia keletas aspektų.

Pirma, egzistuoja bendrosios tarnybos sąlygos, reglamentuotos valstybės tarnybos įstatymu, ir yra specialūs įstatymai ar statutai, nustatantys specifines tarnybos sąlygas muitininkams, policininkams, kontrolieriams, diplomatomams ir kt., o tai trukdo ir varžo derybas.¹¹⁴

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. 190 P.

¹¹⁵ Ten pat.

¹¹⁶ Konvencija Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27 - 653.

¹¹⁷ Konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28 - 674.

Antra, atlyginimas ir kitos finansinę potekstę turinčios valstybės tarnautojų įdarbinimo sąlygos turi būti numatytos valstybės biudžete, o jį tvirtina Seimas ir savivaldybės, kurie ne visada yra valstybės tarnautojų darbdaviai ir kurių sprendimai privalo būti daromi atsižvelgiant į šalies ekonominę padėtį ir visuotinį interesą.¹¹⁵

Todėl tiek tarptautiniuose, tiek ir Lietuvos teisės aktuose yra nurodomi kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje ypatumai.

Valstybės tarnautojams teisė laisvai jungtis į organizacijas buvo pripažinta 1948 metų TDO Konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo.“ Jos 2 straipsnis skelbia, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis.¹¹⁶ 1949 metų TDO Konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ yra teigiama: „Ši Konvencija netaikoma valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme ir jokių būdu nepažeidžia jų teisių bei statuso.“¹¹⁷ Vadinasi, jiems netaikomas 4 straipsnis, nurodantis skatinti ir plėtoti savanoriškas derybas dėl darbo sąlygų nustatymo. Taigi valstybės tarnautojams tarptautiniu lygmeniu buvo leista jungtis į organizacijas. Tuo tarpu teisė vesti kolektyvines derybas nebuvo pripažinta. Tik 1978 metais priimtoje TDO Konvencijoje Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“ valstybėms narėms yra nurodoma plėtoti „derybų mechanizmą“ arba taikyti „kitus metodus, kurie leistų valstybės tarnautojų atstovams dalyvauti nustatant įdarbinimo sąlygas valstybės tarnyboje.“¹¹⁸ 1981 metais buvo priimta TDO Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo.“ Ji apėmė visą valstybės tarnybą (išskyrus policiją ir ginkluotąsias pajėgas). Šios Konvencijos 1 straipsnio 3 dalyje buvo nurodyta, kad jos taikymo ypatumus valstybės tarnybai gali nustatyti nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba nacionalinė praktika.¹¹⁹

Lietuvoje 1991 metų balandžio 4 dienos Kolektyvinių sutarčių įstatymo 3 straipsnio 4 dalyje buvo nurodyta, kad kolektyvinės sutartys nesudaromos valstybinės valdžios ir vykdomosios valdžios organuose su jų funkcijas vykdančiais darbuotojais (valstybės tarnautojais). Taip pat pagal 1996 metų balandžio 17 dienos pakeistą Kolektyvinių susitarimų ir

¹¹⁸ Международная организация Труда. Конвенции и рекомендации 1957 - 1990. Том II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1885

¹¹⁹ Konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 - 740.

sutarčių įstatymo 8 straipsnio 4 dalį kolektyvinės sutartys negalėjo būti sudaromos su valstybės ir savivaldybių valdininkais, nurodytais 1995 metų balandžio 4 dienos Valdininkų įstatyme.

Taigi šiose Kolektyvinių sutarčių įstatymo redakcijose buvo išeliminauta teisė į kolektyvinių darbo santykių reguliavimą valstybės tarnyboje. Tai prieštaravo konvencijose numatyti asociacijų laisvei bei teisei į kolektyvines derybas.

Tačiau teisės į kolektyvines derybas apribojimai yra taikomi tik tiems valstybės tarnautojams, kurie dalyvauja valstybės valdyme, t. y. tiesiogiai dirba su valstybės funkcijų vykdymu susijusį administracinį darbą.

Nuo 2003 metų sausio 1 dienos įsigaliojusio Darbo kodekso 59 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnyboje ypatumus nustato įstatymai, reglamentuojantys tarnybų veiklą. Tai yra blanketinė norma, nukreipianti į kitus įstatymus. Vis dėlto iki 2003 metų spalio 29 dienos, kai buvo priimtos ir įsigaliojo valstybės tarnybos įstatymo pataisos, valstybės ar savivaldybių įstaigose ar institucijose buvo sunku ar net neįmanoma sudaryti kolektyvines sutartis, nes nebuvo aišku, kas tokiais atvejais yra darbdavys. Pagal šias pataisas darbdavys yra valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga.¹²⁰

Visos mūsų kyla tik išnagrinėtos kolektyvines sutartis reglamentuojančios DK normos vysto šių sutarčių sudarymo praktiką, o praktika patikrina jas pačias. Tačiau nuo DK įsigaliojimo praėjo labai nedaug laiko - nepilni du metai. Taigi pagal tokį trumpą periodą sunku daryti kiek nors gilesnes išvadas apie šio kodekso poveikį kolektyviniams darbo santykiams. Vis dėlto galima konstatuoti, kad nors įmonių kolektyvinių sutarčių ir pagausėjo, tačiau esminio persilaužimo dar neįvyko. Šių sutarčių sudaroma vis dar santykinai mažai. Kalbant apie kolektyvinių sutarčių turinį, visų pirma, reikia pažymėti, kad DK jų normatyvines nuostatas pripažino Lietuvos darbo teisės šaltiniu. Tačiau dėl to jis kol kas nepakito. Pavyzdžiui, 2004 m. Vilniaus Baltupių vidurinės mokyklos kolektyvinės sutarties VII dalyje, skirtoje darbuotojų saugai, teigiama:

„Profesinės sąjungos komitetas įsipareigoja besąlygiškai ginti darbuotojų teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas bei rūpintis asmenų, nukentėjusių dėl nelaimingų atsitikimų darbe, materialiniais interesais.“¹²¹

Šios sutarties III dalyje, pavadintoje „Darbo užmokestis ir organizaciniai klausimai“ yra tokie punktai:

¹²⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2, 7, 16, 17, 19, 39, 41, 42, 43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5 - 1 straipsniu įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73 - 3358

¹²¹ Vilniaus Baltupių vidurinės kolektyvinė mokyklos sutartis. Vilnius. 2004.

¹²² Ten pat.

3.4 Pedagogams už papildomus darbus, t. y. sąsiuvinių taisymą, pasiruošimą pamokoms, vadovavimą klasei ir kt. Mokami darbo užmokesčio priedai pagal teisės aktų nustatytus koeficientus;

3.5 Mokytojams už darbą poilsio ir švenčių dienomis mokama dvigubu tarifu, skaičiuojant nuo darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.¹²²

Taigi tai yra nuorodos į kitus teisės aktus bei atkartojimas DK nuostatų.

Alytaus Volungės vidurinės mokyklos kolektyvinės sutarties III dalyje „Darbo organizavimas“ yra teigiama, kad sudarant grafiką (pamokų tvarkaraštį), gali būti atsižvelgiama į pedagogams svarbias aplinkybes:

- a) vaikų skaičių šeimoje ir jų amžių;
- b) neįgaliųjų buvimą šeimoje;
- c) kitas svarbias aplinkybes.¹²³

Šiuo atveju labai jau nedaug nurodyta svarbių aplinkybių – tik 2 ir apsiribota žodžiu „kitas.“ Be to žodžiai „gali būti“ reiškia, kad darbdavys gali į šias aplinkybes tiek atsižvelgti, tiek ir ne. Taigi viskas paliekama jo nuožiūrai. Todėl, mūsų nuomone, šios nuostatos praktikoje vargu ar pagerins darbuotojų padėtį.

Kita vertus, reikia pažymėti ir teigiamą aspektą šioje kolektyvinėje sutartyje. Jos VI dalyje „Užimtumo garantijos“ nurodyta, kad, kai mažinamas darbo vietų skaičius, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti numatoma darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 4 metai. Tuo tarpu DK 135 strp. 4 dalyje yra numatyta 3 metai. Tačiau svarbiausia, kad, palyginus su DK, yra labai išplėstas tokių asmenų ratas. Ši pirmenybė dar numatyta:

- neįgaliesiems asmenims;
- kurie išlaiko tris ar daugiau nepilnamečių vaikų;
- kurie pastaraisiais metais neturėjo drausminių nuobaudų;
- buvusiems tremtiniams ir politiniams kaliniams.¹²⁴

UAB „Daisotra“ kolektyvinėje sutartyje yra aiškiai nurodytos palankios sąlygos besimokantiems darbuotojams:

4.1 šiems darbuotojams papildomai suteikiama po 4 poilsio dienas ruoštis egzaminams;

4.2 šiems darbuotojams suteikiama po 2 poilsio dienas ruoštis įskaitoms;

4.3 bendrovei reikalingos profesijos besimokančiam darbuotojui mokymosi metu paliekamas vidutinis jo darbo užmokestis;

¹²³ Alytaus Volungės vidurinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Alytus. 2004.

¹²⁴ Alytaus Volungės vidurinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Alytus, 2004.

4.4 savarankiškai besimokančiam darbuotojui mokymosi metu mokama 60 % jo darbo užmokesčio.¹²⁵

Tačiau darbuotojų saugai yra skirtas tik deklaratyvus pobūdžio teiginys - „darbdavys stengiasi sudaryti visiems darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas, numatytas Lietuvos Respublikos įstatymuose, Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro įsakymuose bei kituose teisės aktuose.“¹²⁶

Pateiktų pavyzdžių analizė leidžia teigti, kad šiuo metu Lietuvoje sudaromose kolektyvinėse sutartyse yra dar daug įvairių tarpusavio išsipareigojimų bei deklaratyvių teiginių ir mažai teisės normų, papildančių darbo įstatymus. Tai reiškia, kad jų normatyvinė dalis dar yra silpnai išvystyta.

Taip pat Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos registre po jo perėmimo iš Teisingumo ministerijos naujų šakinių ir teitorinių kolektyvinių sutarčių nebuvo įregistruota. Lietuvoje kol kas nėra sudaryta ir nacionalinės kolektyvinės sutarties. Tokios padėties priežastys, mūsų nuomone, yra ne tik objektyvios - negausios darbuotojams atstovaujančios organizacijos, kolektyvinių sutarčių teisinio reglamentavimo trūkumai, bet ir subjektyvios. Prie pastarųjų reikėtų priskirti - darbuotojų sąmonėje dar iš tarybinių laikų įsišaknijusią nuostatą, kad darbo santykius turi reguliuoti valstybė; taip pat darbdavių požiūrį darbuotojus ne kaip į žmogiškas būtybes, o vien tik kaip į kapitalo gausintojus.

Vis dėlto nors per visą savo raidą kolektyvinės sutartys ir nežymiai veikė darbo santykius, tačiau jos visada išliko Lietuvos darbo teisės sistemos dalimi. Todėl yra tikslinga panagrinėti ir jų vaidmenį šioje sistemoje.

¹²⁵ UAB „Daisotra“ kolektyvinė sutartis. Alytus, 2004.

¹²⁶ UAB „Daisotra“ kolektyvinė sutartis. Alytus, 2004.

III. Kolektyvinių sutarčių vaidmuo Lietuvos darbo teisėje

3.1 Kolektyvinė sutartis – darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros rezultatas

Vaidmuo – tai dalyvavimo svarba, reikšmė.¹²⁷

Kolektyvinė sutartis kaip teisinės minties šaltinis – tai šią sutartį reglamentuojantys teisės aktai, pačios sutartys, teisės doktrina. Iš jų mes sužinome, kaip atskirais Lietuvos istorijos laikotarpiais vystėsi darbo santykių reguliavimas. Remiantis šia patirtimi bei atsižvelgiant į užsienyje vyraujančius teisinio reguliavimo modelius, yra ir kuriama dabartinė Lietuvos darbo teisės sistema. Tačiau nuo DK įsigaliojimo kolektyvinė sutartis jau yra ne tik teisinės minties šaltinis, bet ir teisės šaltinis formaliąja prasme (t. y. teisės išraiškos forma). Todėl labai svarbu yra apibūdinti ir kolektyvinės sutarties kaip teisės išraiškos formos vaidmenį Lietuvos darbo teisėje.

Kolektyvinę sutartį tradiciškai sudaro dvi dalys: prievolinė ir norminė.

Prievolinė dalis - tai konkretūs abiejų šalių įsipareigojimai. Jie po kolektyvinės sutarties sudarymo tampa teisinėmis prievolėmis ir todėl turi būti vykdomi laikantis joje nurodytų terminų.

Norminiai daliai yra būdinga eilė požymių.

Pirma, joje esančios normos išreiškia objektyvią teisę, tam tikrus nuo atskirų asmenų valios nepriklausančius dėsningumus. Todėl jos yra bendro pobūdžio ir skirtos ne vienkartiniams konkrečių asmenų, o daugeliui individualiai nepersonifikuotų asmenų santykių reguliuoti.

Antra, norminėje dalyje gali būti ne tik teisės normos, bet ir bendrieji darbo bei su jais susijusių santykių nuostatai. Tai ypač yra būdinga nacionalinei, šakos ir teritorinei kolektyvinėms sutartims.

Trečia, jos nuostatos yra privalomos kolektyvinės sutarties šalims. Tai yra vienas iš DK įtvirtintų darbo santykių teisinio reglamentavimo principų - „kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus.“ Todėl jų nevykdymas sukelia tokius pat teisinius padarinius kaip ir už darbo įstatymų pažeidimus.

Vadinasi, kolektyvinės sutarties norminė dalis – tai bendro pobūdžio privalomų elgesio taisyklių bei principų rinkinys. Šio rinkinio teisinės prigimties pagrindas yra jį kuriančių teisės subjektų valia. Tačiau iškyla klausimas, ar to pakanka, jog kolektyvinę sutartį būtų galima pavadinti norminiu teisės aktu ir atitinkamai teisės šaltiniu. Akivaizdu, kad ne. Norint sukurti bet kuri teisės norminį aktą, reikia dar turėti ir teisėkūros galią (t. y. galėjimą būti teisėkūros proceso

¹²⁷ Dabartinis lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1992. 903 P.

subjektu). Tačiau ši galia negali atsirasti savaime (pavyzdžiui, kaip atsiranda fizinio asmens civilinis teisnumas gimimo momentu), nes kolektyvinės sutarties veikimas paliečia ne tik jos sudarytojus, bet ir daugelį kitų asmenų.

Pagal prigimtine taise teisėkūros galiai įgyti pakanka visuomenės „leidimo.“ Šis leidimas gali būti išreikštas papročiuose, tradicijose, etiniuose imperatyvuose. Tačiau Lietuvos teisinė sistema remiasi pozityvizmu, o šios teisės doktrinos nuostatos nurodo, kad teisės subjektų teisėkūros galia privalo būti patvirtinta įstatymu. Tai ir atliko nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas. Jo 3 straipsnis skelbia, kad darbo teisės šaltinis yra kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Tai ir reiškia, kad šios sutarties šalims suteikiamos teisės normų kūrimo funkcijos. Tačiau teisėkūros atžvilgiu kolektyvinė sutartis skiriasi nuo visų kitų darbo teisės šaltinių (išskyrus tarptautines sutartis) – ji išreiškia ne šį teisės aktą išleidusios valstybės institucijos, o šalių – darbuotojų ir darbdavių suderintą valią. Taigi ji sudaroma sutartiniu būdu. Tai yra atsvara valstybiniam darbo santykių reguliavimui. Kolektyvinės sutartys yra mažiau stabilios, tačiau lankstesnės negu įstatymai. Jos jautriau reaguoja į rinkos pasikeitimus, gali būti dažniau keičiamos. Taip pat anot Vilniaus universiteto profesoriaus J. Nekrošiaus kolektyvinės sutartys gali daryti tiesioginę įtaką kitiems darbo teisės šaltiniams – „darbo sąlygos iš pradžių nustatytos tik atskirose sutartyse, neretai vėliau yra įtvirtinamos įstatymuose ir tokiu būdu tampa bendrais nacionaliniais darbo standartais.“¹²⁸

3.2 Kolektyvinė sutartis – lokalinis teisės aktas

Apie kolektyvinės sutarties kaip teisės šaltinio vaidmenį Lietuvos darbo teisėje galime spręsti ir pagal jos vietą teisės aktų hierarchijoje.

Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinės sutartys užima tarpinę padėtį tarp valstybės institucijų leidžiamų aktų ir vietinių įmonės aktų, nes jos aukštesniu nei įmonės lygiu nustato darbo santykių reguliavimo standartus.

Įmonės kolektyvinė sutartis yra žemiausioje darbo teisės aktų hierarchijos padėtyje - ji priskiriama lokaliniais teisės aktams. Pastarųjų lokalumas pasireiškia tuo, kad jie yra priimami toje pat organizacijoje, kur ir taikomi. Įmonės kolektyvinė sutartis - tai miniatiūrinis darbo kodeksas, skirtas atskirai įmonei.¹²⁹ Jos turinys kiekvienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje priklausomai nuo jų pobūdžio, darbuotojų kontingento, konkrečių socialinių ir ekonominių

¹²⁸ Nekrošius I. Lietuvos respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė. 1999. 30 P.

¹²⁹ Лившиц Р. З. , Орловский Ю. П. Трудовое право России. Москва: ИНФРА. М - НОРМА, 1998. С 61.

sąlygų turi savo ypatumų.¹³⁰ Tačiau praktiškai įmonės kolektyvinės sutartys apima beveik visų darbo teisės institutų reguliuojamus klausimus:

- a) jomis konkretinama įstatymų leidyba;
- b) įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai įtraukti į kolektyvines sutartis vienas ar kitas sąlygas;
- c) užpildomos teisės spragos (pagal savo kompetenciją);
- d) didinamos darbuotojų darbo teisių garantijos, nustatant papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų.¹³¹

Vadinasi, kolektyvinės sutartys, visų pirma, papildo valstybinį reguliavimą. Tai rodo visa eilė DK straipsnių. Pateiksiu tik keletą pavyzdžių. DK 100 strp. yra nurodyta – darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu ar išlaikius kvalifikacinius egzaminus. DK 102 strp. 2 d. numatyta – kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyta, kad rinkimų būdu turi būti paskiriama ir į tokias pareigas, kurios šio straipsnio 1 dalyje išvardytuose norminiuose aktuose nenustatytos.

Antra, kolektyvinės sutartys ne tik konkretizuoja valstybės įstatymus, bet ir pačios nustato darbo sąlygas. DK yra daug nuostatų, kuriose nurodyta tai, kas privalomai turėtų būti nustatyta šiose sutartyse. Pavyzdžiui, DK 47 strp. 1d. 5 p. skelbia, kad informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. DK 158 strp. 6 d. numatyta, kad pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaigą ir kitas sąlygas nustato darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikas, kolektyvinė ir darbo sutartis. Tokios nuostatos taip pat yra dar 192 strp. 1 ir 2 d., 197 strp. 2 d. ir daugelyje kitų straipsnių.

Deja, taip yra tik teoriškai, o praktikoje, kaip rodo magistriniame darbe atlikta šių sutarčių analizė, jų kaip teisės šaltinio vaidmuo Lietuvos darbo teisėje kol kas dar yra nedidelis. Teisinis reguliavimas nėra visagalis. Anot R. Krasausko, „net ir esant ganėtinai gerai teisei bazei, skatinančiai darbo teisės liberalizavimą, teisinių darbo santykių reguliavimą paliekant socialinių partnerių valios išraiškai, įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų teisinės savimonės, profesinių sąjungų aktyvumo bei padėties darbo rinkoje.“¹³²

¹³⁰ Dambrauskienė G. Kolektyvinių sutarčių įstatymas (2) // Verslas ir teisė. 1992, Nr. 2. 107 P.

¹³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. (I dalis Bendrosios nuostatos, II dalis Kolektyviniai darbo santykiai). Vilnius: Justitia, 2003. 177 P.

¹³² Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. 2003, t. 40 (32). 31 P.

Išvados

1. Teisės šaltinis – daugiareikšmė sąvoka. Pozityviosios teisės doktrinoje teisės šaltinis tapatinamas su teisės išraiškos forma. Tuo tarpu prigimtinės teisės atstovams ši sąvoka reiškia teisinės minties šaltinį. Todėl šiame darbe buvo pabandyta panagrinti kolektyvinę sutartį kaip teisės šaltinį pagal abu šiuos požiūrius.
2. Kolektyvinė sutartis socialine prasme reiškia kompromisą tarp atskirų visuomenės grupių – darbuotojų ir darbdavių, pasiektą derybų keliu. Tuo tarpu teisine prasme – tai yra įsipareigojimų ir sutartinių teisės normų, nustatančių darbo sąlygas, sistema.
3. Kolektyvinei sutarčiai yra būdingos dvi funkcijos: juridinė ir socialinė. Juridinė, mūsų nuomone, yra tik reguliavimo, o prie socialinių funkcijų priskiriamos – priešingų interesų derinimo, informavimo, auklėjamoji. Visos kolektyvinės sutarties funkcijos yra tarpusavyje susijusios ir sudaro sistemą. Tačiau centrinė funkcija yra reguliavimo.
4. Kolektyvinė sutartis industrinės visuomenės „produktas.“ Šios sutarties terminas pirmą kartą buvo pavartotas pirmaujančiose pramoninėse Vakarų Europos valstybėse XIX a. pradžioje. Teisiškai reglamentuoti ją pradėta XX a. pradžioje. Kiekvienoje šalyje šis procesas pasižymėjo sava specifika. Tačiau bendra tendencija buvo ta, kad pradiniam raidos etape kolektyvinė sutartis dažniausiai buvo pripažįstama teisiškai įpareigojančia tik tiesiogiai sutarties sudaryme dalyvaujantiems asmenims ir tik vėliau jos galiojimas buvo išplėstas ir visiems kitiems darbuotojams.
5. Tarpukario Lietuvoje (1918 – 1940) kolektyvinės sutarties sudarymas buvo reglamentuotas tik žemės ūkyje – 1929 m. Žemės ūkio darbininkų samdos įstatyme. Kitose srityse ji nors specialiai įstatymais nebuvo numatyta, bet ir nedraudžiama. Tačiau šiuo laikotarpiu kolektyvinės sutartys Lietuvoje nebuvo paplitusios.
6. Tarybinio laikotarpio kolektyvinė sutartis – tai lokalinis teisės aktas, kurio turinį griežtai reglamentavo valstybės įstatymai ir gausybė poįstatyminių teisės aktų. Tai buvo ne tik šalių tarpusavio įsipareigojimų bei teisės normų rinkinys, bet ir socialistinės ideologijos išraiškos priemonė.
7. 1990 - 2002 m. kolektyvinė sutartis – nuolat besikeičianti darbo teisės normų sistema. Šios kaitos varomoji jėga – sparčiai besivystantys ekonominiai bei socialiniai procesai. Tačiau dažni kolektyvinės sutarties teisinio reglamentavimo pokyčiai turėjo nedidelį poveikį tiek jos taikymui, tiek ir turiniui. Ji išliko mažai paplitusiu ir nedaug teisės normų turinčiu teisės aktu.

8. Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs DK tiksliau ir aiškiau reglamentavo kolektyvinių sutarčių sudarymą ir vykdymą. Tačiau svarbiausias jo įnašas į besivystantį Lietuvos kolektyvinės sutarties institutą – tai daugelio klausimų reglamentavimo perkėlimas šiai sutarčiai bei jos normatyvinės dalies pripažinimas teisės šaltiniu.
9. Kolektyvinės sutartys kaip teisės šaltinis (teisės forma) Lietuvos darbo teisėje atlieka šiuos vaidmenis:
 - įtvirtina sutartinio reguliavimo metodą;
 - nustato darbo sąlygas;
 - papildo (sukonkretina) valstybės įstatymus.

PASIŪLYMAI

1. DK 53 strp. 2 dalyje yra numatyta, kad nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties parengimo, pasirašymo, papildymo ir pakeitimo tvarką, terminus bei kitus su tuo susijusius klausimus nustato sutarties šalys. Tačiau Lietuvo įstatymai kolektyvines derybas laiko šalių prievole. Todėl, mūsų nuomone, DK turėtų būti numatyta detail tokių derybų vedimo tvarka.
2. Pagal DK 63 strp. 3 d. jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Šiuo atveju, mūsų nuomone, dar turėtų būti nuorodos į šakos ir teritorinę kolektyvines sutartis.
3. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 24 strp. 4 d. yra nurodyta, kad konkrečias darbo tarybos materialinio techninio aprūpinimo sąlygas nustato kolektyvinė sutartis arba darbo tarybos ir darbdavio susitarimas. Mūsų nuomone, reikia išbraukti žodžius „darbo tarybos ir darbdavio susitarimas,“ nes toks susitarimas nenumatytas DK.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija: Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume // Valstybės žinios. 1992, Nr. 31 – 953.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64 – 2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (I tomas). Vilnius: Justitia, 2003.

5. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: „Mintis“, 1978.
6. Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios, Nr. 306 – 2057.
7. Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindai. Vilnius: Mintis, 1970.
8. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12 – 312.
9. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo 2 straipsnio pirmosios dalies pakeitimo // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34 – 935.
10. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 29 – 511.
11. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34 – 933.
12. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 32 – 789.
13. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 25 – 745.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2,7, 16, 17, 19, 39, 41, 42,43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5 – 1 straipsniu įstatymo 5 – 1 straipsniu įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73 – 3358.
15. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 39 – 1271.
16. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 164 – 5972.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1815 Dėl Nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo // Valstybės žinios. 2002, Nr. 112 – 5010.
18. Konvencija Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27 – 653.
19. Konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28 – 674.
20. Konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 – 740.
21. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 2001 / 23 / EB. <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?condition1=2744&Condition2=>; prisijungimo laikas 2004. 11. 29.
22. Code du Travail. Editions Dallor, 1991.
23. Кодекс Законов о труде. Москва: НКТ „Вопросы труда.“ 1922.

24. Коментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Издательство “Дело,” 2003.
25. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации труда 1957 – 1990. Том II. Женева: Международное бюро труда, 1991.

II. Teisės literatūra ir publikacijos

26. Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (3) // Personalo vadyba. 2002, Nr.3 – 4.
27. Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4) // Personalo vadyba. 2002, Nr. 6 (52).
28. Dambrauskienė G. Kolektyviniai darbo santykiai // Personalo vadyba. 1998, Nr. 4.
29. Dambrauskienė G. Kolektyvinių sutarčių įstatymas (2) // Verslas ir teisė, 1992.
30. Dambrauskas A. Nekrašas V. Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990.
31. Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (1).
32. Grabauskas J. Darbo ir socialinės apsaugos teisė. Šiauliai, 1934.
33. Kiršienė J., Pakalniškis V. Civilinė teisė (bendroji dalis I tomas). Vilnius: LTU, 2004.
34. Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teismo reglamentavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. 2003, t. 40 (30).
35. Maksimaitis M., Vansevičius S. Lietuvos valstybės ir teisės istorija. Vilnius: Justitia, 1997.
36. Maksimaitis M. Lietuvos teisės šaltiniai 1918 - 1940 metais. Vilnius: Justitia, 2001.
37. Nekrošius I. Kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo problemos // Teisė. 1993, Nr. 27.
38. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (1).
39. Šulaitis P. Darbo sutartis. Kaunas: Darbo rūmų leidinys, 1936.
40. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
41. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000.
42. Anderman S. D. Labour law, management decisions (third edition). London, 1998.
43. Black s law dictionary (seventh edition). St. Paul: Minn, 1999.
44. Black s law dictionary with pronunciations. Abridged sixth edition (Centennial edition). St. Paul: Minn. West publishing Co., 1991.
45. Deakin S., Morris G. S. Labour law (second edition). London, 1998.

46. Green G. D. Industrial relation: Text and case studies. Pitman Publishing, 1994.
47. Labour law: an overview. 1991.
48. Moerel H. The study of labour relation // Labour relations in transition. Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.
49. Salwa Z. Pravo pracy i ubezpiecsen sopleecznuch. Warszawa: Lexis Nexis, 2003.
50. Большой юридический словарь. Москва: ИНФРА, 1997.
51. Бержель Ж - Л. Общая теория государства. Москва: НОТА ВЕНЕ, 2000.
52. Гапоненко В. Ф., Михайлова В. Н. Трудовое право. Москва: Юнити, 2002.
53. Киселёв И. Я. Новый облик трудового права стран запада. Москва: ЗАО, 2003.
54. Луи П. (Louis P.) Рабочее законодательство въ странах старого и нового свѣта. Москва, 1905.
55. Лившиц Р. З. Трудовое право России. Москва: ЗАО, 2003.
56. Матузова Н. И. Малько А. В. Теория государства и права. Москва: Юрист, 1997.
57. Мухаев Р. Т. Теория государства и права, Москва: Издательство „ПРИОР“, 2002.
58. Орго И. - М., Сиигур Н. Трудовое право. 1996.
59. Омельченко О. А. Всеобщая история государства и права (том II). Москва: Юрист, 2000.
60. Сыроватская Л. А. Трудовое право. Москва, 1998.
61. Фридман Л. Введение в американское право. Москва: Юнити, 1992.
62. Черниловский З. М. Всеобщая история государства и права. Москва: Юрист, 2002.

III. Praktinė medžiaga

63. Alytaus rajono savivaldybės švietimo skyriaus ir Alytaus rajono švietimo darbuotojų profesinės sąjungos susitarimas. Alytus, 2000.
64. Alytaus Volungės vidurinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Alytus, 2004.
65. Vilniaus Baltupių vidurinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Vilnius, 2004.
66. UAB „Kolora“ kolektyvinė sutartis. Alytus, 1999.
67. UAB „Daisotra“ kolektyvinė sutartis. Alytus, 2004.
68. Valstiečių ir miestiečių sutartis su generolu Eduardu Bundi dėl darbų dvare // Lietuvos Mokslų Akademijos centrinė biblioteka. V. Valatkos kolekcija. - F. 260 - 604.

69. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2001.
70. Коллективный договор пивзавода „Таурас“ // Vilniaus apskrities archyvas. - F. 1030.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003. Nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 597 / 2003. <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis>. Aspx?id=9832; prisijungimo laikas 2004. 11. 29.

IV. Kiti šaltiniai

72. Anzenbacher A. Filosofijos įvadas. Vilnius: Katalikų pasaulis, 1992.
73. Dabartinis lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993.
74. Gorskis D. P. Logika. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1960.
75. Jokantas K. Lotynų - lietuvių kalbų žodynas. Vilnius, 1995.
76. Leonavičius J. Sociologijos žodynas. Vilnius: ACADEMIA, 1993.
77. Lietuvos gyventojai. Kaunas, 1925.
78. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas, 1999.
79. Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas, 2000.
80. Visuotinė Lietuvių enciklopedija (IV tomas). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2003.
81. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Москва: Academia, 1998.
82. Джери Д. , Джери Дж. Большой толковый социологический словарь (том I). Москва: Вече, 1999.
83. Кондаков Н. И. Логический словарь - справочник. Москва: Наука, 1975.
84. Социологический энциклопедический словарь. Москва: ИНФРА. М - НОРМА, 1998.
85. <http://www.Socmin.lt>
86. <http://www.Ilo.rg>
87. <http://www.Lrs.lt>

Santrauka

Magistrinio darbo tema – kolektyvinių sutarčių kaip teisės šaltinio raida ir vaidmuo Lietuvos darbo teisėje.

Ši baigiamąjį darbą sudaro trys skyriai.

Pirmame skyriuje yra pateiktos teisės šaltinio ir kolektyvinės sutarties sampratos. Taip pat yra apibūdintos kolektyvinės sutarties funkcijos bei istorinės ištakos.

Terminas „teisės šaltinis“ yra daugiareikšmis. Prigimtinėje teisėje jis reiškia teisės normų bei teisinės minties šaltinius. Tuo tarpu pagal pozityvinės teisės doktriną teisės šaltinis yra teisės išraiškos forma. Autorius pabandė paanalizuoti kolektyvines sutartis kaip teisės šaltinį pagal šiuos abu požiūrius.

Taip pat yra atskleista kolektyvinės sutarties socialinė ir teisinė samprata. Socialine prasme ji reiškia kompromisą tarp atskirų visuomenės grupių, pasiektą derybų keliu. Teisiniu aspektu ji suvokiama, kaip kompleksas sutartinių normų, skirtų reguliuoti darbo sąlygas.

Kolektyvinei sutarčiai yra būdingos šios funkcijos: juridinė (arba reguliavimo) ir socialinė (priešingų interesų derinimo, informacinė, auklėjamoji). Tačiau pagrindinė yra reguliavimo funkcija.

Antrame skyriuje autorius analizuoja kolektyvinių sutarčių raidą skirtingais Lietuvos istorijos laikotarpiais. Autorius taip pat norodo kolektyvinių sutarčių kaip teisės šaltinio nepopuliarumo priežastis.

Trečiame skyriuje yra nagrinėjamas kolektyvinių sutarčių kaip teisės šaltinio vaidmuo Lietuvos darbo teisėje. Kolektyvinės sutarys įtvirtina sutartinio reguliavimo metodą darbo teisėje, nustato darbo sąlygas, papildo įstatymus.

Summary

The subject of Master thesis – the development and role of collective agreements as the source of law in the framework of Lithuanian labour law.

This postgraduate thesis consist of three chapters.

The conceptions of the source of law and the collective agreement are presented in the first chapter. Functions of the collective agreement, its historical origin are being discussed here as well.

The source of law has many means. According to natural law the source of law means the source of standarts of law and the source of knowledge of law. According to positive law doctrine the source of law is the form of expressing of law. The author tried to analises collective agreement from these two points of view.

It is also defined social and law conceptions of the collective agreement. In social sense collective agreement means compromise between two groups of society – employers and employees, achieved by collective bargaining. In law sense it is body of contract laws which regulates labour conditions.

The collective agreement has these funktions – lagal (or regulative) and social (peace keeping function, informative function, educative function). But main function is regulative function.

In the second chapter the author analyses the development of collective agreements in different periods of Lithuanian history. The author also presents the reasons, which cause that the collective agreement, as the sourse of labour law, is not popular.

The third chapter deals with the role of collective agreements as the source of law in the framework of Lithuanian labour law. The collective agreements strengthen contract method in the framework of labour law, define labour coditions and suplement statutory law.