

KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TAIKymo TEISINIAI ASPEKTAI LIETUVOJE

Vitalija Skėruvienė

Kauno kolegija

Anotacija. Straipsnyje analizuojama kolektyvinės sutarties samprata, teisinė prigimtis ir prielaidos naujam reglamentavimui atsirasti. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016) numato, kad darbuotojų atstovais laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis. Pažymėtina, kad kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė. Aptariamos darbo teisės normos, reglamentuojančios kolektyvinių sutarčių taikymą. Analizuojamos galiojančios nacionalinio, šakos, teritorinio ir darbdavio lygio kolektyvinės sutartys, sudarytos ir įregistruotos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetinėje svetainėje Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) nustatyta tvarka. Tyrimas aktualus dėl to, kad Lietuvoje įsigaliojus naujam Darbo kodeksui pakito kolektyvinių sutarčių sudarymas ir taikymas. Darbe taikomi metodai: teisės aktų analizės, mokslinės literatūros šaltinių analizės.

Reikšminiai žodžiai : profesinė sąjunga, kolektyvinė sutartis; kolektyvinės sutarties taikymas.

Įvadas

Lietuvoje siekiant įtvirtinti sutartinį kolektyvinį teisinį reguliavimą Lietuvos Respublikos Seime buvo ratifikuotos šios konvencijos: TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (1994); konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (1994) ir Europos socialinė chartiją (2001). Lietuvos Respublika turėjo suderinti nacionalinius teisės aktus su tarptautinėmis teisės normomis, dėl kurių buvo išreikštas oficialus sutikimas. Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalį konvencija yra laikoma Lietuvos teisės sistemos sudedamąja dalimi. Lietuvoje vykstant politinėms, ekonominėms ir socialinėms reformoms, keitėsi ir darbo santykių pobūdis. Pažymėtina, kad silpnėjant valstybės, kaip darbdavio, vaidmeniui, teisinis darbo santykių reguliavimas neišvengiamai turėjo būti keičiamas – nuo centralizuoto, visa apimančio valstybinio imperatyvaus reguliavimo buvo būtina pereiti prie liberalesnio sutartinio kolektyvinio arba individualaus reguliavimo (Skėruvienė, 2014). Lietuvoje pirmas žingsnis link kolektyvinių darbo santykių vystymo buvo Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (2002) patvirtinimas. Darbo teisės liberalizavimo idėją labiau įtvirtino 2016 m. įsigaliojęs Darbo kodeksas. Kolektyvinių santykių tema yra nagrinėta daugelio mokslininkų, iš kurių paminėtini tokie autoriai, kaip (Dambrauskienė, 2001; Krasauskas, 2011; Davulis, 2018). Tačiau tema – kolektyvinės sutarties taikymas, nėra tirta ir nagrinėta.

Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu

profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija)“. Straipsnyje siekiama atsakyti į **probleminį klausimą**: kaip naujai parengtos ir patvirtintos kolektyvinės sutartys taikomos jas sudariusių profesinių sąjungų nariams ar visiems darbuotojams?

Tyrimo tikslas – išanalizuoti kolektyvinių sutarčių taikymo teisinius aspektus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti kolektyvinės sutarties sampratą, prigimtį ir prielaidas naujam reglamentavimui atsirasti.
2. Išnagrinėti Lietuvoje sudarytų ir registruotų kolektyvinių sutarčių taikymą.

Tyrimo metodai: teisės aktų analizės, mokslinės literatūros šaltinių analizės.

Kolektyvinės sutarties samprata, teisinė prigimtis ir prielaidos naujam reglamentavimui atrasti

Darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius grindžiama tuo pačiu pagrindu – asociacijų laisve. Asociacijų laisvė laikytina viena iš pagrindinių tarptautinės teisės principų. Tai yra konstitucinė laisvė – ji įtvirtinama daugelio valstybių konstitucijose. Asociacijų laisvės principas įtvirtintas Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11-ame straipsnyje, kuriame sakoma, kad „kiekvienas turi teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti“.

Europos socialinės chartijos 6 straipsnis įpareigoja ne tik užtikrinti teisę į kolektyvines darbdavių ir darbuotojų atstovų derybas, bet ir sukurti savanoriškų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių susitarimų mechanizmą (Europos Socialinė chartija, 2001).

Kolektyviniams santykiams įtvirtinti Lietuva 1994 metais ratifikavo šias konvencijas:

1. Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, joje nustatyta, kad „darbuotojai ir darbdaviai turi teisę kurti savo organizacijas pagal savo pasirinkimą be išankstinio leidimo, taip pat turi teisę stoti į tokias organizacijas, valstybė susilaiko nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba trukdyti jos teisėtam įgyvendinimui, darbuotojų ir darbdavių organizacijos negali būti paleistos arba laikinai uždraustos administracine tvarka, nacionaliniai įstatymai ir jų taikymas neturi pažeisti garantijų, kurios numatytos šioje Konvencijoje“.
2. Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ Konvencijoje nustatyta, kad darbuotojai atitinkamai ginami nuo bet kokios diskriminacijos, varžančios jų teises laisvai jungtis į organizacijas. Konvencija draudžia atsisakyti priimti į darbą arba atleisti iš jo dėl to, kad darbuotojai yra profsąjungos nariai arba dalyvauja profsąjungų veikloje ne darbo metu, darbuotojų ir darbdavių organizacijos ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų organizacijų veiklą (TDO konvencija Nr. 98, 1996).
3. Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Joje nustatyta, kad „skatinant kolektyvines derybas būtų imamasi priemonių, kad jos būtų prieinamos visiems darbdaviams ir visų darbuotojų kategorijoms; kolektyvinėse derybose laipsniškai būtų svarstomi visi Konvencijoje nustatyti klausimai; darbo ginčų sprendimo institucijos ir jų procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas“.

Šių Konvencijų reikalavimus atitinka Lietuvos Respublikos konstitucijos 35 ir 50 straipsniai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei kiti įstatymai (Dambrauskienė, 2001).

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 190 straipsnis nustato, kad „kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos“.

Lietuvos darbo teisės šaltiniai įvardyti darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalyje, tai: „Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo kodeksas, kiti

darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybų susitarimai ir kiti vietiniai norminiai teisės aktai. Vadinasi, Darbo kodeksas kolektyvines sutartis nustato kaip darbo teisės šaltinį, pagal 2002 m. Darbo kodeksą kolektyvinės sutartys buvo priskiriamos civilinėms sutartims. Kaip teigia Krasauskas (2008), „kolektyvinei sutarčiai būdingas dvilypumas. Viena vertus, kolektyvinė sutartis turi civilinės sutarties požymių. Civilinio kodekso 6.154 straipsnio „Sutarties samprata“ 1 dalyje nustatyta: „Sutartis yra dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę“.

LAT savo praktikoje taip pat yra suformavęs kolektyvinės sutarties sampratą. Teismas pasisakė, jog kolektyvinė sutartis yra vietinis (lokalus) norminis aktas, kurio pagrindu konkrečiam darbuotojui realizuojama teisė į papildomas darbo ir socialines buitines lengvatas ir garantijas (Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2000-06-08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-752/2000).

Kitoje byloje LAT išaiškino, kad kolektyvinei sutarčiai, kaip teisinei kategorijai, būdingas dvilypumas. Viena vertus, kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis. Kaip sutartinis aktas kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse derybose, ji apima šalių įsipareigojimus ir galioja terminuotai. Kita vertus, kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas, kuriam, be kita ko, būdingas bendro pobūdžio taisyklių (normatyvinių nuostatų) įtvirtinimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2013-02-13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7—156/2013). Dėl to teismo procesą, kuriam vykstant atsiranda kolektyvinė sutartis, Davulis (2018) įvardijo kaip sutartinę teisėkūrą. Vadinasi, kolektyvinę sutartį galima vertinti dvejopai. Kolektyvinė sutartis, kuri priimama dvišalėse derybose, t. y. įtvirtinamos normatyvinės nuostatos, kitas vertinimas – kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 191 straipsnis įtvirtina šias kolektyvines sutartis: nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis; teritorinė kolektyvinė sutartis; šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis; darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis; darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

Krasauskas (2011), analizuodamas kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminius aspektus, teigia, kad „kolektyvinė sutartis yra svarbus darbo teisės šaltinis, nuo kurio, be kita ko, priklauso darbo santykių teisinio reguliavimo efektyvumas. Darbo santykiai yra specifiniai visuomeniniai santykiai, nulemiantys specifinio teisinio reguliavimo poreikį. Juos reguliuojant ypač svarbu pasiekti tvarų kompromisą tarp darbuotojų ir darbdavių, veiksmingai suderinti neretai savo prigimtimi antagonistinius darbuotojų ir darbdavių interesus. Dėl to vien įstatymų nustatytas darbo santykių reguliavimas nesudaro optimalių ir tinkamų sąlygų socialinei taikai užtikrinti, rinkos ekonomikai vystytis, nesuteikia darbuotojams absoliučių darbo ir socialinių garantijų. Taigi būtina derinti valstybinį ir kolektyvinį sutartinį teisinį reguliavimą“.

Lietuvoje vertinant socialinę partnerystę galima teigti, kad jos reguliavimas nėra efektyvus: kolektyvinių sutarčių skaičius mažas, kolektyvinės sutartys daugiausia sudaromos įmonės lygiu. Ar Lietuva, kurdama naują Darbo kodeksą ir siekdama įgyvendinti socialinio modelio tikslus, juos pasiekė? Socialiniame modelyje buvo siekiama kelių pagrindinių tikslų:

1) aiškiai atskiriant profesinių sąjungų ir darbo tarybos kompetencijas, įtvirtinti jų vienas kitą papildančią, o ne konkuruojančią sąveiką;

2) suteikti profesinėms sąjungoms išimtinę kolektyvinių derybų teisę, derantis dėl savo narių darbo sąlygų, ir tokiu būdu stiprinant darbuotojų motyvaciją tapti nariais, lengvinant kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūrą, liberalizuojant streikus; 3) suteikti darbo taryboms teisę būti tarpininkėmis tarp visų darbuotojų (profesinės sąjungos vienija nedidelę dalį dirbančiųjų) ir darbdavio, kurie išreikštų visų darbuotojų poziciją, informavimo, konsultavimo procedūrose (Davulis, 2020). Taip būtų didinama demokratinio darbdavio sprendimų priėmimo galimybė, atsakomybė, mažinama darbdavių savivalė, keliamas darbinės kultūros lygis. Siekiant paskatinti socialinį dialogą, 2017 m. pradėtas vykdyti projektas Nr. 08.5.1-ESFA-V-423-01-0001 „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“, finansuojamas iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšų. Šio projekto tikslas – skatinti profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimą plėtojant socialinį dialogą ir sudaryti sąlygas užtikrinti socialinių partnerių interesų derinimo kokybę, sustiprinti profesinių sąjungų atstovavimą, paskatinti darbdavius ir darbuotojus plėtoti socialinį dialogą įmonėse, didinti jų įsitraukimą į kolektyvines derybas. Krasauskas (2011) teigia, kad

„kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimas turėtų būti vykdomas:

- 1) didinant socialinių partnerių savarankiškumą ir derybines galias;
- 2) sudarant prielaidas kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamam teisiniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius“.

Pažymėtina, kad šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas aiškiai atskiria profesinių ir darbo tarybų kompetencijas. Profesinėms sąjungoms suteikta išimtinė teisė dėl kolektyvinių derybų; teisė susijusi su kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio pozicijų sustiprinimu; kolektyvinių sutarčių sudarymo, derantis dėl savo narių darbo sąlygų; palengvinamos kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūros. Ar profesinėms sąjungoms suteikta išimtinė kolektyvinių derybų teisė, derantis dėl savo narių darbo sąlygų, tokiu būdu sustiprins darbuotojų motyvaciją tapti nariais, kelia pagrįstas abejones.

Kolektyvinė sutartis – Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka yra darbo teisės šaltinis. Vadovaujantis teismų praktika kolektyvinei sutarčiai būdingas dvilypumas:

- 1) kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis, kaip sutartinis aktas kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse derybose, ji apima šalių įsipareigojimus ir galioja terminuotai;
- 2) kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas, kuriam, be kita ko, būdingas bendro pobūdžio taisyklių (normatyvinių nuostatų) įtvirtinimas. Kolektyvinių santykių naujam teisiniam reglamentavimui įtvirtinti įtakos turėjo tarptautiniai įsipareigojimai ir Lietuvos siekis liberalizuoti darbo santykius.

Kolektyvinių sutarčių taikymas

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbuotojų lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio

darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, TAR, 2016-09-19, Nr. XII-2603).

Kaip teigia Davulis (2018), „kolektyvinės sutarties taikymas – darbuotojų, patenkančių į šios kolektyvinės sutarties taikymo sritį, darbo sąlygų reguliavimas joje numatytais darbo teisės normomis (normatyvinėmis, bet ne prievolinėmis kolektyvinės sutarties sąlygomis). Vadinasi, kad ir kokia būtų individualiosios darbo sutarties šalių valia ar sutarimai, kolektyvinėje sutartyje numatytos darbo teisės normos privalomai reguliuotų individualiosios darbo sutarties šalių teises ir pareigas, kylančias iš darbo sutarties“. Tai reiškia, kad darbo sutartis gali numatyti vienokią darbo užmokestį ar kitą socialinę garantiją, o kolektyvinėje sutartyje – kitokią, tokiu atveju mokėti reikia kolektyvinėje sutartyje numatytą palankesnę darbuotojui socialinę garantiją. Tokios kolektyvinės sutarties normos privalomas darbo sutarties šalims, jos negali tokio reglamentavimo atsisakyti jokių susitarimų.

Konstitucinis Teismas nurodė, kad Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkciją: viena, pirmiausia atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti, antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus (Lietuvos Konstitucinio teismo nutarimas, 1999).

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija (2020), 2teismo posėdyje apeliacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą, dėl reikalavimo išmokėti vienkartinę išmoką atmetimo. Ginčo esmė: Ieškovė AB „Lietuvos geležinkeliai“, nesutikdama su Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2019 m. kovo 13 d. sprendimu, kuriuo Darbo ginčų komisija tenkino iš dalies atsakovės T. Ž. (darbuotojos), prašymą bei išieškojo darbuotojos naudai iš ieškovės 300,00 Eur (atskaičius mokesčius) išmoką jubiliejaus proga Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto pagrindu. Kitoje dalyje prašymą atmetė kaip nepagrįstą, pateikė teismui ieškinį, prašydama atimesti atsakovės reikalavimą kaip nepagrįstą ir priteisti bylinėjimosi išlaidas. Ieškovė nurodė, kad 2008 m. gegužės 30 d. ieškovė su atsakove sudarė darbo sutartį Nr. P-1-926. 2018 m. lapkričio 14 d. pasirašyta Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis (toliau – kolektyvinė sutartis),

kurios 4.9.7 punkte numatyta, jog profesinių sąjungų, pasirašiusių šią kolektyvinę sutartį, nariams (darbuotojams), turintiems ne mažesnę, kaip dešimties metų darbo stažų bendrovėje ir turintiems ne mažesnę kaip šešių mėnesių nepertraukiamų narystę profesinėje sąjungoje ir švenčiantiems 50 ir 60 metų jubiliejų, išmokamas vienkartinis 300,00 Eur (atskaičius mokesčius) priedas. Kolektyvinė sutartis darbuotojams ir jų atstovams pristatyta laikotarpiu nuo 2018 m. lapkričio 26 d. iki 2018 m. gruodžio 7 d., kuriai konferencija pritarė, išplečiant kolektyvinės sutarties taikymą ir nusprendžiant ją taikyti visiems darbdavio įmonių grupės įmonių darbuotojams, įskaitant atsakovę, joje išdėstyta apimtimi. Kolektyvinė sutartis įsigaliojo 2019 m. sausio 1 d. Šioje byloje Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų ieškinį tenkino. Teisėjų kolegija išaiškino, kad kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimas, visiems darbuotojams neatima teisės iš kolektyvinės sutarties šalių susitarti, kad atskiros jos nuostatos bus taikomos tik profesinių sąjungų nariams. DK 197 straipsnio 1 dalimi nedraudžiama profesinei sąjungai ir darbdaviui susitarti, kad ne visos kolektyvinės sutarties nuostatos bus taikomos visiems darbuotojams, jiems pritarus kolektyvinės sutarties išplėtimui. Ieškovės darbuotojai, balsuodami dėl kolektyvinės sutarties, kurioje numatytas atskirų nuostatų taikymas išimtinai tik profesinių sąjungų nariams, išplėtimo išreiškė savo valią ir sutikimą, kad atskiros kolektyvinės sutartyje numatytos nuostatos būtų taikomos tik profesinių sąjungų nariams. Jeigu kolektyvinė sutartis be jokių išimčių būtų taikoma ir darbuotojams, nepriklausantiems profesinei sąjungai ir neprišildėjusiems prie kolektyvinės sutarties pasirašymo, būtų pažeistas profesinių sąjungų steigimo tikslas bei pareiga atstovauti savo narių interesams. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad profesinės sąjungos narys gauna naudos dėl to, kad profesinė sąjunga atstovauja jo interesams ir tai atitinka profesinės sąjungos steigimo tikslą ir reiškia, kad asociacijų laisvės principas įgyvendinamas tinkamai pagal savo turinį ir esmę. Tai, kad nepriklausantys profesinei sąjungai darbuotojai negauna tokios pat naudos kaip jai priklausantys nariai, nelaikytina diskriminacija ar asociacijų laisvės principo pažeidimas. Doktriniuose teisės šaltiniuose taip pat nurodoma, kad diskriminavimo apraška nelaikoma profesinės sąjungos nariams kolektyvinių derybų būdu iškovotos geresnės darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos, paprastai taikomos tik profesinių sąjungų atstovams (Vilniaus apygardos teismo 2020-01-28 nutartis byloje, BYLAE2A-655-967/2020). Vadinasi, vadovaujantis teismo išaiškinimu, galima teigti, kad nepriklausantys profesinei sąjungai

darbuotojai negaudami tokios pat naudos kaip jai priklausantys nariai, nelaikoma, kad tai diskriminacija ar asociacijų laisvės principo pažeidimas.

Kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo srities išplėtimas yra reikšmingas siekiant apginti visų darbuotojų interesus. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 197 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „nacionalinę (tarpšakinę), teritorinę, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmeniu sudarytą kolektyvinę sutartį profesinių sąjungų ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų atstovaujamiems darbuotojams, privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai, kurie:

- 1) yra kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai;
- 2) prisijungė prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo;
- 3) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo. Tokiu atveju privalomas kolektyvinės sutarties taikymas jiems pasibaigia praėjus trims mėnesiams po narystės darbdavių organizacijoje pabaigos, išskyrus atvejus, kai jos galiojimo terminas baigiasi anksčiau;
- 4) patenka į šio kodekso nustatyta tvarka išplėstos kolektyvinės sutarties taikymo sritį“

Jeigu darbuotojui turi būti taikomos kelios kolektyvinės sutartys:

- 1) darbdavio lygmens ir šakos kolektyvinė sutartis, jam taikoma šakos kolektyvinė sutartis, nebent šakos kolektyvinėje sutartyje leidžiama įmonės kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;
- 2) darbdavio lygmens ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikoma teritorinė kolektyvinė sutartis, nebent teritorinėje kolektyvinėje sutartyje leidžiama darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;
- 3) šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikomos *lex specialis* kolektyvinės sutarties nuostatos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, TAR, 2016-09-19, Nr. XII- 2603).

Darbo kodekse (2016) nustatyta, kad „Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas visiems tos tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys“.

Vyriausybė iki įsigaliojant naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, buvo įgaliojusi

Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją pareikštine tvarka registruoti valstybės (nacionaliniu), šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudarytas kolektyvines sutartis, kurių šalys yra profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. 2016 m. birželio mėnesį Lietuvoje galiojo 15 šakos ir 12 teritorinių kolektyvinių sutarčių (iš viso 27 sutartys). 2017 m. birželio mėnesį galiojo tik 11 šakos ir 9 teritorinės kolektyvinės sutartys (iš viso 20 sutarčių). Tai rodo, kad aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys nebuvo populiarios Lietuvoje. Šakos sutarčių buvo daugiau pasirašoma Lietuvos 2007–2013 metų Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.1-SADM-02-K priemone „Socialinio dialogo skatinimas“, finansuotą iš Europos socialinio fondo bei Lietuvos Respublikos valstybės lėšų. Lietuvos Respublikos darbo kodekse (2002) nebuvo nustatyta privaloma kolektyvinių sutarčių registracija, todėl tikslų duomenų apie šio lygio kolektyvines sutartis, nėra. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis 2016 m. nustatyta, kad 2016 m. pasirašytos 310 įmonės kolektyvinės sutartys (2012 metais – 204, 2013 m. – 239 kolektyvinės sutartys, 2014 m. – 295, 2015 m. – 348 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2016). Kaip matyti iš pateiktų duomenų, 2016 metais įmonė kolektyvinių sutarčių buvo pasirašyta mažiau.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) 195 straipsnio 5 dalis nustato, kad galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-334, patvirtintu Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu. Kolektyvinių sutarčių registro duomenimis 2020 m. gegužės 9 d. nuo 2017 m. lapkričio 3 d. įregistruotos 443 kolektyvinės sutartys, iš jų 2 – nacionalinės kolektyvinės sutartys; 9 – šakos kolektyvinės sutartys; 1 – teritorinė kolektyvinė sutartis; 330 – įmonių lygio kolektyvinės sutartys. Išanalizavus 100 įmonės kolektyvinių sutarčių nustatyta, kad kolektyvinės sutarties nuostatos taikomos tik profesinės sąjungos nariams 11-oje kolektyvinių sutarčių. Nacionalinėse ir Šakos kolektyvinėse sutartyse yra nuostatų, kurios galioja tik profesinių sąjungų nariams, tačiau daugelis nuostatų galioja visiems darbuotojams. Pavyzdžiui, 2018 m. lapkričio 5 d. įregistruota Nacionalinė kolektyvinė sutartis dėl pareiginės algos bazinio dydžio. Šios sutarties 3.1 punkte nustatyta, kad pareiginės algos bazinis dydis – sutartimi įtvirtinamas bazinis dydis, taikomas valstybės politikų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų

darbuotojų pareiginėms algoms. Sutarties 3.2 punkte nustatyta, kad Sutarties III skyriaus nuostatos taikomas tik profesinės sąjungos nariams, tai: 1 papildoma kasmetinių atostogų diena; 10 darbo dienų mokymosi atostogos, paliekant jo vidutinį darbo užmokestį. Šioje sutartyje taip pat nustatyta, kad profesinės sąjungos nariams galioja skirtingi jo padėties pagerinimai, nustatyti sutartimi ir (ar) šakos, teritorinėmis, darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėmis sutartimis. Profesinės sąjungos nariui taikomos skirtingo lygmens kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti vienodo pobūdžio darbo sąlygų pagerinimai nesumuojami, o taikoma labiausiai jo padėti gerinanti kolektyvinės sutarties nuostata.

Įmonės lygmeniu galiojančiose kolektyvinėse sutartyse, kurios patvirtintos darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, irgi yra nuostatų, galiojančių tik profesinių sąjungų nariams. Palyginus pateiktus duomenis, galima daryti išvadą, kad įsigaliojus naujam 2016 m. Darbo kodeksui, kolektyvinių sutarčių skaičius ne padidėjo, o sumažėjo, beveik neliko teritorinių sutarčių. Nauja tai, kad 2018 m. buvo pasirašytos 2 Nacionalinės kolektyvinės sutartys.

Išvados

1. Kolektyvinė sutartis – Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka yra darbo teisės šaltinis. Kolektyvinei sutarčiai būdingas

Literatūra

1. Dambrauskienė, G. ir Mačernytė – Panomariovienė I. (2001). Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas.
2. Davulis, T. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras.
3. Krasauskas, R. (2008). Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. 37–45 p.
4. Krasauskas, R. (2011). Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. 613-630 p.
5. Skėrūvienė, V. (2014). Atstovavimo kolektyviniuose darbo santykiuose teisiniai pagrindai. Kauno kolegija.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Žin.* (1992, Nr. 33-1014; TAR Identifikacinis kodas 0921010KONSRG922324, 50 str.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, TAR, 2016-09-19, Nr. XII-2603 (su pakeitimais ir papildymais).
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (2002). Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

dvilypumas: 1) kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis, kaip sutartinis aktas kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse derybose, ji apima šalių įsipareigojimus ir galioja terminuotai; 2) kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas, kuriam, be kita ko, būdingas bendro pobūdžio taisyklių įtvirtinimas. Kolektyvinių santykių naujam teisiniam reglamentavimui įtvirtinti įtakos turėjo tarptautiniai įsipareigojimai ir Lietuvos siekis liberalizuoti darbo santykius.

2. Įsigaliojus 2016 m. Darbo kodeksui kolektyvinių sutarčių skaičius nepadidėjo, o sumažėjo, beveik neliko teritorinių sutarčių. Darbo kodekso nuostatos, suteikiančios profesinėms sąjungoms išimtinę kolektyvinių derybų teisę, derantis dėl savo narių darbo sąlygų ir kolektyvinių sutarčių taikymo profesinės sąjungos nariams, nesustiprino darbuotojų motyvacijos tapti jos nariais ir inicijuoti kolektyvinių sutarčių sudarymą. Įstatymų leidėjas suteikia galimybę kolektyvinės sutarties aktualių ir svarbių nuostatų taikymą išplėsti, nėra griežto apribojimo kolektyvinės sutarties nuostatas taikyti išimtinai profesinės sąjungos nariams.

9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. (1991). TAR. 0911010ISTA00I-2018/suvestinė redakcija.
10. Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios. 1996., Nr. 27
11. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios. 1995. Nr. 40-987.
12. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 28 – 674.
13. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 – 740.
14. Europos Socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1704.
15. LR KT 1999 m. sausio 14. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Žinios. 1999, Nr.9-199.
16. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, BYLAE2A-655-967/2020 [žiūrėta 2020-05-08]. Prieiga per internetą: <https://eteismai.lt/byla/65058825253849/e2A-655-967/2020>

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 08 d. nutartis civilinėje byloje J.K. . UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ Nr. 3K-7-752/2000, kat. 5.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje R.K. ir V.T. v. SĮ „Vilniaus miesto būstas“ Nr. 3K-7—156/2013
19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socialinis pranešimas 2016–2017, [žiūrėta 2020-05-08]. Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/13488_socialinis-pranesimas-2016-17.pdf

LEGAL ASPECTS OF THE APPLICATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Summary

The article analyses the concept of the collective agreement, the legal nature and assumptions for the emergence of the new regulation. The Labour Code of the Republic of Lithuania (2016) stipulates that employees are represented by a trade union, labour council, or employee representatives. However, collective bargaining and the conclusion of collective agreements are the exclusive right of trade unions. The norms of the collective agreement defined by Labour Law are discussed. Valid national, branch, territorial and employer level collective agreements concluded and registered on the website of the Ministry of Social Security and Labour following the procedure established by the Labour Code of the Republic of Lithuania (2016) are analysed. The relevance of the study is that there are no articles or reviews on the application of the collective agreement after the Labour Code (2016) entered into force. *Methods used* include the analysis of legal acts and scientific literature sources and comparison.

Keywords: trade union, collective agreement; application of a collective agreement.

Informacija apie autorių

Vitalija Skėruvienė. Kauno kolegijos, Verslo fakulteto Vadybos ir teisės katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė.
El. pašto adresas: vitalija.skeruviene@go.kauko.lt