

ĮMONĖS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES, KAIP DARBO TEISĖS ŠALTINIO, REIKŠMĖ LIETUVOS DARBO TEISEI, VIETINIO TEISINIO REGULIAVIMO ĮMONĖSE RAIDA IR PERSPEKTYVOS

Lektorius Rytis Krasauskas

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2003 m. balandžio 7 d.

Parengta spausdinti 2003 m. rugsėjo 2 d.

Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Konstitucinės teisės katedros docentė dr. Milda Vainiūtė Ir Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas Kazys Kailiūnas

S a n t r a u k a

Straipsnyje nagrinėjama kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė šiuolaikinei Lietuvos darbo teisei, aptariama, kiek teisių Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos suteikia darbo teisinių santykių šalims savarankiškai reguliuoti teisinius darbo santykius ir taip prisidėti prie darbo teisės normų kūrimo. Autorius apžvelgia kolektyvinės sutarties raidą, nagrinėja kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmę užsienyje, lygina bei analizuoja, kaip skirtingose valstybėse įgyvendinama Europos socialinės chartijos (pataisytos) [3] II dalies 6 straipsnio 2 punkte įtvirtinta nuostata – siekti kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas.

Darbe apžvelgiamos priežastys, dėl kurių kolektyvinė sutartis, kaip darbo teisės šaltinis, sunkiai skverbiasi į Lietuvos darbo teisę. Ypač pabrėžiamos Darbo kodekse įtvirtintos naujovės, kuriomis siekiama liberalizuoti teisinius darbo santykius, skatinti pasirašyti kolektyvines sutartis įmonėse ir į darbo teisės normų kūrimą pasirašymą įtraukti socialinius partnerius – tiesioginius teisių darbo santykių dalyvius. Straipsnio tikslas – istoriniu, lyginamuoju, dokumentų analizės metodais atskleisti įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmę darbo teisei, įvardyti menko vietinio teisinio reguliavimo priežastis bei įvertinti, kiek reformuojant Lietuvos darbo teisę pavyko jas pašalinti.

Įžanga

Kolektyvinė sutartis, atlikdama svarbias teises, ekonomines ir dorovines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Būtent ja vadovaujantis Lietuvoje ir kitose pasaulio šalyse ne tik sprendžiami svarbūs darbo sąlygų, kurias nustato įstatymai, taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos.

Iki 1990 m. Lietuvoje vyravo normatyvinis (*statutory*) darbo teisių santykių metodas, t. y. pagrindinis darbo teisės bruožas buvo labai detalus darbo teisių santykių valstybinis reguliavimas. Valstybė reglamentavo beveik visas darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas, o kolektyviniams susitarimams buvo skiriama mažai dėmesio [11].

Nuo 1990 m. laipsniškai vykdomos darbo teisės reformos pagrindinis akcentas – 2002 m. birželio 4 d. priimtas ir 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs naujasis Darbo kodeksas [1; 2]. Pagrindinis jo tikslas – iš esmės reformuoti darbo teisę pagal priimtus tarptautinius įsipareigojimus Europos Sąjungos darbo teisės aktų derinimo srityje.

Lietuvos Respublikos įsipareigojimai Europos Bendrijai

Europos (Asociacijos) sutartis, pasirašyta 1995 m. birželio 12 d. Lietuvos ir Europos Sąjungos ir įsigaliojusi 1998 m. vasario 1 d., tapo Europos sutarties dalimi. Šia sutartimi buvo pripažintas Lietuvos siekis tapti Europos Sąjungos nare ir sudarytos sąlygos Lietuvai taikyti pasirengimo stojant į Europos Sąjungą strategiją, parengtą Vidurio ir Rytų Europos šalims. Europos sutartis nustatė taisykles, pagal kurias, be kita ko, užtikrinamas bendradarbiavimas teisės derinimo srityje [7]. Derinant teisės aktus, reguliuojančius darbo teisinius santykius bei teisinius santykius, susijusius su darbu, labai svarbų vaidmenį atlieka ir kolektyvinės sutartys.

Kolektyvinių sutarčių įtaka teisės aktų derinimui pabrėžiama ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 6 straipsnio 2 punkte, kuriame įtvirtintas įpareigojimas valstybėms, prisijungusioms prie šios chartijos, skatinti kolektyvines derybas. Šia nuostata nedviprasmiškai pabrėžiama, kad valstybėse, prisijungusiose prie Europos socialinės chartijos, turi būti siekiama būtent kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas [3]. Europos Bendrijos pozicijos tvirtumą šiuo klausimu rodo ir to paties dokumento III dalies A straipsnio 1 punkto b papunktyje išvardijamas minimalus įsipareigojimų, kuriais vykdyti Europos socialinę chartiją ratifikavusios valstybės privalo, sąrašas. Tarp kitų devynių chartijoje minimų įsipareigojimų, kurių visos šalys, prisijungusios prie šio dokumento, privalo laikytis, minimas ir 6 straipsnis, įtvirtinantis valstybių, prisijungusių prie šio dokumento, tikslą – siekti kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo teisinius santykius ir taip juos liberalizuoti bei darbo teisėje įgyvendinti sutarčių laisvės principą.

Sutartinio, t. y. kolektyvinių susitarimų, metodo reikšmę vykdant Lietuvos darbo teisės reformą naujojo Darbo kodekso rengimo metu pabrėžė prof. dr. I. Nekrošius. Jo nuomone, norint Lietuvos darbo teisę priartinti prie Europos Sąjungos standartų būtina ją liberalizuoti – darbo teisinių santykių reguliavimą priskirti kolektyvinių sutarčių sričiai [11].

Autorius išskiria šias teigiamas kolektyvinių sutarčių, kaip darbo teisės šaltinio, savybes: 1) sudarant kolektyvines sutartis yra galimybė lanksčiau reaguoti į gamybos arba rinkos konjunktyūros pokyčius; 2) kolektyvinės sutartys atspindi socialinių partnerių jėgų santykį; 3) kolektyvinės sutartys daro tiesioginę įtaką darbo įstatymams – darbo sąlygos, iš pradžių nustatytos tik atskirose kolektyvinėse sutartyse, neretai vėliau įtvirtinamos įstatymuose ir tampa bendrais nacionaliniais darbo standartais; 4) profesinės sąjungos turi galimybę siekti, kad kolektyvinėse sutartyse būtų užfiksuotos palankesnės darbo sąlygos nei nustatyta įstatymuose [11].

Darbo kodekso II dalyje „Kolektyviniai darbo santykiai“, įgyvendinant Europos Bendrijai duotus įsipareigojimus, reglamentuojant kolektyvinius darbo santykius, buvo atsižvelgta į Lietuvos priimtus tarptautinius įsipareigojimus stojant į Europos Sąjungą. Naujasis Darbo kodeksas ne tik susistemino iki šiol gana padrikus darbo teisinius santykius reglamentuojančius teisės aktus, bet ir gana radikalai liberalizavo darbo teisę.

Naujajame Darbo kodekse įstatymo leidėjas labai sustiprino kolektyvinių teisinių santykių svarbą socialiniams partneriams suteikdamas galimybę per kolektyvines derybas aktyviai dalyvauti darbo santykių reguliavimo procese. Taip pabrėžiama kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, svarba reguliuojant darbo santykius bei su darbo santykiais susijusius kitus visuomeninius santykius. Kartu Lietuvoje buvo sudarytos visos prielaidos įgyvendinti Europos socialinės chartijos II dalies 6 straipsnio 2 punkte įtvirtintus reikalavimus.

Darbo teisinių santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis prielaidos

Kolektyvinių sutarčių, kaip darbo teisės norminių aktų, vaidmuo įvairiose pasaulio šalyse skyrėsi – tai priklausė nuo nacionalinės darbo teisės specifikos. Kontinentinės Europos šalyse (Prancūzijoje, Vokietijoje, Italijoje, Belgijoje) anksčiau pagrindinį vaidmenį vaidino įstatymų leidyba, o Didžiojoje Britanijoje iki XX a. šeštojo dešimtmečio, JAV – iki XX a. trečiojo dešimtmečio vyravo kolektyvinės sutartys. Šiuo metu Vakarų šalyse pradeda įsigaliooti optimalus, daugeliui šalių priimtinas kolektyvinių sutarčių ir įstatymų derinimo modelis. Kadangi daugelyje užsienio šalių reguliuojant darbo teisinius santykius prioritetą teikiamas vietiniam darbo teisės dalyko reguliavimo metodui (t. y. neperžengiant darbo šakos bei kon-

krečios įmonės ribų), tai kolektyvinės sutartys yra prilyginamos darbo įstatymams, o kai kuriose šalyse jų vaidmuo reguliuojant darbo santykius netgi didesnis nei įstatymų [14, p. 145].

Tipiškas Vakarų šalių kolektyvinės sutarties modelis – tai dokumentas, turintis turiningą norminę dalį. Kolektyvinėje sutartyje numatomos ne tik darbo užmokesčio, darbo laiko, poilsio laiko bei kitos darbo sąlygos, bet ir socialinės darbuotojų garantijos, darbo organizavimas ir darbo bei poilsio laikas, darbo režimas, darbo jėgos paskirstymas, darbo apsauga, profesinių sąjungų teisės įmonėje, darbuotojų mokymas ir parengimas, priėmimo ir atleidimo sąlygos, darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Neretai darbo įstatymuose pažymima, kad kolektyvinėse sutartyse gali būti numatytos ir kitokios nuostatos, reguliuojančios darbuotojo ir darbdavio santykius.

Natūralu, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos, reguliuojančios darbuotojų ir darbdavių santykius, šią sutartį sudariusiems šalims yra privalomos. Norminį šių sutarčių pobūdį parodo ir tas faktas, kad į kolektyvines sutartis arba jų priedus dažniausiai įtraukiamos vietinės normos, t. y. normos, galiojančios ne visoje valstybės teritorijoje, o tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Į kolektyvines sutartis įtraukti vietiniai norminiai aktai turi atitikti šiuos reikalavimus:

1. jie neturi prieštarauti draudžiamosioms norminių darbo teisės aktų nuostatomis;
2. jie neturi bloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kuri nustatyta įstatymuose ir kituose norminiuose aktuose, nes darbo įstatymuose nustatomos tik minimalios darbo sąlygos;
3. vietiniai aktai turi būti leidžiami įgaliotų organų ir laikantis tam tikros tvarkos [12, p. 33].

Daugelyje užsienio valstybių šalys gali keisti įstatymų nuostatas darbuotojo naudai, bet negali pabloginti jo padėties (Lietuvoje taip pat taikomas principas „*in favorem*“). Darbo sutartys, prieštaraujančios kolektyvinės sutarties sąlygoms, keičiamos kolektyvinės sutarties nuostatomis, jeigu darbo sutartis darbuotojui nenustato palankesnių sąlygų. Tačiau kai kuriose šalyse, pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje bei Airijoje, darbo sutarties šalys turi teisę darbo sutartimi keisti kolektyvinės sutarties sąlygas tiek darbuotojo naudai, tiek nenaudai [14, p. 149].

Lietuvoje, kaip ir kitose valstybėse, kolektyvinės sutartys ir įstatymai pripažįstami vienu iš darbo teisės šaltinių (tai – vietinis norminis aktas). Nepaisant to, Lietuvoje iki Darbo kodekso įsigaliojimo jų reikšmė reguliuojant darbo santykius iš esmės buvo labai menka.

Kolektyvines sutartis, specialistų teigimu, sudaro dešimtadalis Lietuvos įmonių, dažniausiai veikiančių nuo senų laikų [12, p. 215]. Tuo tarpu naujos įmonės apskritai vengė sudaryti kolektyvines sutartis. Šiuo metu kolektyvines sutartis sudaro didelės, visos Lietuvos mastu dirbančios įmonės, kuriose veikia stiprios profesinės sąjungos, palaikančios įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo tradiciją (pvz., Lietuvos geležinkelių profesinių sąjungų jungtinės atstovybės ir SPAB „Lietuvos geležinkeliai“, nuo 2001 m. birželio 29 d. reorganizuotos į AB „Lietuvos geležinkeliai“, administracijos kolektyvinė sutartis; AB „Ekranas“ kolektyvinė sutartis ir pan.)

Daugelyje kolektyvinių susitarimų, sudarytų pagal 1991 m. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymą [4], vyrauja deklaratyvios, rekomendacinio pobūdžio nuostatos (pvz., Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos bei Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos susitarime [8] vyraujantys lingvistiniai teiginiai yra: *siūlyti, siekti, apibendrinti, teikti informaciją, rekomenduoti* ir pan.). Tuo tarpu šiuo metu galiojančiose įmonių kolektyvinėse sutartyse tokių nuostatų nėra.

Išnagrinėjus vienos iš veiksmingiausių dabar galiojančių kolektyvinių sutarčių, t. y. Lietuvos geležinkelių profesinių sąjungų jungtinės atstovybės ir AB „Lietuvos geležinkeliai“ kolektyvinės sutarties, norminę dalį galima teigti, kad kolektyvinė sutartis yra veiksminga priemonė vietinėmis teisės normomis reguliuoti darbo teisinius santykius, susiklosčiusius tarp konkrečios įmonės darbuotojų ir darbdavio.

Šiame vietiniame akte įtvirtinamos papildomos, palyginti su nurodytomis darbo įstatymuose, garantijos atleidžiamiesiems iš darbo darbuotojams, atskiras susitarimas reglamentuoja socialinių klausimų sprendimą (pvz., patvirtinti ir į kolektyvinę sutartį įtraukiami SPAB

„Lietuvos geležinkeliai“ socialinių reikių fondo laikinieji nuostatai, geležinkelio darbuotojų, nemokamai gaunančių uniformas, sąrašas, ir kt.), atskiroms darbuotojų kategorijoms suteikiama teisė gauti papildomas atostogas, numatomos priemokos prie atlyginimo, kurios tiesiogiai priklauso nuo išdirbtų metų skaičiaus, ir pan. Šioje kolektyvinėje sutartyje, konkrečiai 12 susitarime, numatyti ir tam tikri apribojimai bendrovės darbuotojams bei profesinėms sąjungoms, t. y. darbdaviui vykdant kolektyvinėje sutartyje priimtus sprendimus profesinės sąjungos bei bendrovės darbuotojai įsipareigoja laikytis bendrovės vidaus darbo tvarkos taisyklių ir režimo, neskatinti ir neorganizuoti streikų ir kitokiomis priemonėmis nekenkti bendrovei [9].

Iš anksčiau nurodytos įmonės kolektyvinės sutarties norminės dalies analizės darytina išvada, kad kolektyvinėse sutartyse, sudarytose vadovaujantis iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusi Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymu, aiškiai vyrauja lengvatų darbuotojams įtvirtinimas. Tuo tarpu darbdavio teisių turinys, palyginti su įstatymais, paliekamas nepakitęs. Natūralu, kad esant tokiai situacijai, kai vienam iš socialinių partnerių nustatomos garantijos, o kitam (darbdaviui) – papildomos pareigos, ne tik neskatinamas darbdavio socialinis dialogas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, bet ir sudaromos prielaidos visokiais būdais vilkinti kolektyvines derybas arba jų netgi vengti.

Tikslų duomenų, kiek Lietuvoje darbo teisiniai santykiai reglamentuojami įmonių kolektyvinėmis sutartimis, oficialioji statistika nepateikia, tačiau ir taip aišku, kad norint įgyvendinti Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 6 straipsnio 2 punkte įtvirtintą įpareigojimą valstybėms, prisijungusioms prie šios chartijos, siekti kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas [3] Lietuvoje darbo teisiniai santykiai vietiniais teisės aktais (konkrečiai kolektyvinėmis sutartimis) reguliuojami nepakankamai.

Dar prieš priimant naująjį Darbo kodeksą pagrindiniais tokio menko vietinio teisinio reguliavimo priežastimis V. Tiažkijus ir J. Maculevičius įvardijo: 1) socialistinės darbo santykių tradicijos tąsą, kai visi svarbiausi darbo klausimai buvo sprendžiami centralizuotai, valstybės mastu, o darbo santykių subjektams buvo skiriamas tik menkas vaidmuo reguliuojant darbo teisių ir pareigų klausimus; 2) silpnos profsąjungų ir darbdavių organizacijos, negalintios garantuoti, jog nesant centralizuoto valstybės poveikio visuomenės santykiams darbo santykių subjektų lygiu būtų realiai ir efektyviai garantuojamos pagrindinės darbuotojų teisės; 3) darbdavių nesuinteresuotumas kurti naujas vietines normas, nustatančias papildomas darbo ir socialines garantijas, ir darbuotojų baimė kelti tokius reikalavimus didėjančio nedarbo akivaizdoje [13, p. 32].

Visi anksčiau nurodyti veiksniai daugiau ar mažiau turi įtakos nepakankamam kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, vaidmeniui reguliuojant darbo ir glaudžiai su juo susijusius kitus teisinius santykius. Priėmus naująjį Darbo kodeksą buvo įtvirtinta kur kas lankstesnė kolektyvinių sutarčių sudarymo įmonėse skatinimo sistema.

Panagrinėjus naująjį Darbo kodeksą galima teigti, kad jo rengėjams iš principo pavyko kolektyvinėms sutartims suteikti didesnę reikšmę, o kolektyvinių sutarčių šalims – didesnę įtaką pačioms reguliuoti darbo santykius įmonės viduje (pvz., Darbo kodekso 2 str. 1 d. 10 p., 11 p.; 3 str. 1 d., Darbo kodekso II dalies nuostatos ir pan.). Beje, kiekvienoje įmonėje darbo santykiai būna labai skirtingi. Naujajame Darbo kodekse ne tik įtvirtinamas kolektyvinių sutarčių įmonėse sudarymo mechanizmas, jų vykdymo ir pasibaigimo tvarka, bet ir aiškiai nurodoma, kokios nuostatos gali ar netgi turi būti aptariamose kolektyvinėse sutartyse.

Naujajame Darbo kodekse labai išplėsta kolektyvinių susitarimų metodo, liberalizuojančio teisinius darbo santykius, taikymo sritis, tačiau nesumenkinta ir įstatymų reikšmė [11]. Kodekso rengėjai, įvertinę padėtį dabartinėje Lietuvos darbo rinkoje, kai darbo jėgos pasiūla viršija paklausą, bei tai, kad Lietuvoje dar ganėtina silpnos ir negausios profesinės sąjungos, daug klausimų, kurie daugumoje Vakarų valstybių reguliuojami išimtinai kolektyvinėmis sutartimis (pvz., mokėjimas už darbą, darbo sąlygų diferencijavimas pagal psichofizines darbuotojų savybes ir pan.) [11], paliko įstatymų arba poįstatyminių aktų reguliavimo sričiai.

Naujojo Darbo kodekso normas, nukreipiančias teisinių darbo klausimų reguliavimą į kolektyvines sutartis pagal kolektyvinėms sutartims paliekamą teisinių darbo santykių reguliavimo erdvę, galima suskirstyti į kelias grupes:

1. Darbo kodekso normos, nukreipiančios į kolektyvinių sutarčių nuostatas, papildančias valstybinį reglamentavimą įstatymais (Darbo kodekso bendrojoje dalyje bei individualius ir kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančiose dalyse tokios teisės normos įtvirtinamos trisdešimtyje straipsnių);
2. Darbo kodekso normos, suteikiančios galimybę socialiniams partneriams kolektyvinėje sutartyje nustatyti papildomas, palyginti su Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytomis, darbo bei socialines lengvatas ir garantijas (Darbo kodekse tokios teisės normos įtvirtinamos trylikoje straipsnių);
3. Darbo kodekso normos, nurodančios, kas privalomai turėtų būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje (tiek Darbo kodekso bendrojoje dalyje, tiek individualius bei kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančiose dalyse tokios teisės normos įtvirtinamos šešiolikoje straipsnių).

Apskritai naujajame Darbo kodekse yra 54 straipsniai (t. y. 18 proc. Darbo kodekso straipsnių), kuriuose įtvirtinamos normos, nukreipiančios darbo sąlygų reglamentavimą į kolektyvines sutartis. Atsižvelgiant į tai, kad kodekse, be imperatyvinių, yra nemažai bendro pobūdžio, procedūrinių bei kitokių teisės normų, galima teigti, kad kodekso rengėjai kolektyvinėms sutartims, kaip darbo teisės šaltiniui, sudaryti skyrė pakankamai dėmesio. Trečiąją teisės normų grupę sudaro Darbo kodekse įtvirtintos normos, kurias galima laikyti svarbiausiomis skatinant socialinius partnerius, ypač darbdavį, iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo mažiausiai suinteresuotą įmonės kolektyvinės sutarties sudarymu, aktyviau dalyvauti vietinių normų, reguliuojančių darbo teisinius santykius, kūrimo procese. Kaip pavyzdį galima paminėti Darbo kodekso 150 straipsnį, kuriame teigiama, kad kolektyvinėse sutartyse turi būti nurodomas pareigų, kurias einančių darbuotojų – administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, nelaikomas viršvalandiniu darbu, sąrašas. Darbo kodekso 184 straipsnio 2 dalies nuostatos suteikia teisę socialiniams partneriams kolektyvinėje sutartyje numatyti papildomą sąrašą priežasčių, kurioms esant būtų suteikiamos nemokamos atostogos, taip pat nemokamų atostogų suteikimo tvarką. Darbo kodekso 192 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad konkretūs mokėjimo už darbą, esant normaliems darbo pažeidimams, dydžiai nustatomi kolektyvinėje sutartyje. Darbo kodekso 256 straipsnis numato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma tik esant dviem sąlygoms: 1) darbuotojų darbas turi būti tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, perdavimu, pirkimu, gabenimu; 2) kolektyvinėje sutartyje yra patvirtintas konkretus tokių pareigų ir darbų sąrašas [1]. Natūralu, kad norėdami sulygti dėl anksčiau įtvirtintų darbo teisinių santykių, kurie iki naujojo Darbo kodekso buvo reguliuojami centralizuotai įstatymais arba poįstatyminiais teisės aktais, reglamentavimo darbdaviai patys skatins kolektyvinių sutarčių įmonėse sudarymą.

Siekdami pašalinti antrąją priežastį, stabdžiusią įmonėms sudaryti kolektyvines sutartis, t. y. stiprinti darbuotojų ir darbdavių organizacijų vaidmenį norint užtikrinti, kad darbo santykių subjektų lygiu būtų realiai ir efektyviai garantuojamos pagrindinės darbuotojų teisės, naujojo Darbo kodekso rengėjai įteisino darbo tarybų institutą suteikdami teisę įmonės kolektyvinę sutartį pasirašyti ir renkamiems darbuotojų kolektyvo atstovams. Pažymėtina, kad kodeksas darbo tarybų veiklą reguliuoja labai abstrakčiai, išsamesnį jų veiklos reglamentavimą palikdamas specialiam įstatymui, kuris šiuo metu dar nėra priimtas. Todėl dabar dar sunku spręsti, kokią realią įtaką darbo tarybos turės įmonių kolektyvinių sutarčių sudarymui.

Manytina, kad darbo tarybų įteisinimas taps savotiška* alternatyva profesinėms sąjungoms ir palengvins sudaryti kolektyvines sutartis įmonėms, kuriose nėra profesinių sąjungų, žinoma, jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo funkcijos neperduos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Taigi yra įgyvendinama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ 5 straipsnio nuostata, draudžianti silpninti profesinės sąjungos pozicijas įmonėje [5; 6].

* Vadovaujantis Darbo kodekso 21 straipsnio 3 dalimi darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymą yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva.

Kodekse numatyta supaprastinta, palyginti su profesinės sąjungos steigimu, darbo tarybos atsiradimo įmonėje tvarka (pagal Darbo kodekso 19 straipsnį darbo taryba renkama slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime).

Natūralu, kad svarstant Darbo kodekso projektą prieš darbo tarybų instituto įvedimą ir ganėtinai didelius tarybų įgaliojimus buvo Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimas, Lietuvos darbininkų sąjunga, Lietuvos darbo federacija ir Lietuvos profesinių sąjungų centras [10]. Būtent šios profesinės sąjungos siūlė Darbo kodekso II dalies 19 straipsnio alternatyvų projektą, kuriuo buvo siekiama nustatyti, kad darbuotojų atstovavimo išimtinė teisė priklausytų profesinėms sąjungoms [10]. Tačiau Seimas pritarė kodekso projekto autoriams, kurie, remdamiesi tarptautinėmis rekomendacijomis, Europos Sąjungos valstybių narių bei kitų Rytų ir Vidurio Europos valstybių patirtimi, siekdami išspręsti darbuotojų kolektyvinio atstovavimo problemą bei skatinti kolektyvinių sutarčių pasirašymą, įtvirtino darbo tarybas, kaip darbuotojų atstovus, sudarant įmonių kolektyvines sutartis.

Išvados

Straipsnyje aptariama kolektyvinės sutarties, kaip vietinio teisės akto, reikšmė reguliuojant darbo teisinius santykius Lietuvoje, taip pat kai kuriose užsienio valstybėse, atskleidžiama kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, svarba reguliuojant darbo ir kitus glaudžiai su juo susijusius teisinius santykius. Nurodomos priežastys, turėjusios įtakos menkam teisinių darbo santykių reguliavimui įmonių kolektyvinėmis sutartimis iki darbo teisės reformos Lietuvoje. Naujojo Darbo kodekso analizė leidžia teigti, kad pagrindiniai Lietuvos darbo teisės reformos kelti tikslai – iš esmės pakeisti darbo teisę pagal priimtus tarptautinius įsipareigojimus Europos Sąjungos darbo teisės aktų derinimo srityje – buvo pasiekti.

Teigtina, jog naujajame Darbo kodekse sudarytos visos prielaidos, kad būtų tinkamai įgyvendinamas Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 6 straipsnio 2 punkte įtvirtintas įpareigojimas Lietuvai, kaip vienai iš valstybių, prisijungusių prie šios chartijos, skatinti kolektyvines derybas bei siekti būtent kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas. Tačiau net ir esant ganėtinai gerai teisinei 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.



LITERATŪRA

1. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569, Nr. 71.
2. **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569, Nr. 71.
3. **Lietuvos Respublikos** įstatymas dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49–1699.
4. **Lietuvos Respublikos** kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 12–312.
5. **Lietuvos Respublikos** Seimo nutarimas Nr. I–507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. 1994 m. birželio 23 d. // Valstybės žinios. 1994. Nr. 49–913.
6. **Tarptautinės** darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30–737.
7. **Europos** sutartis, steigianti asociaciją tarp Europos Bendrijos bei jų šalių narių, iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės // [http://www.urm.lt/data/3/LF212246_europos\(asoc\)sutartis.doc](http://www.urm.lt/data/3/LF212246_europos(asoc)sutartis.doc)
8. **Lietuvos** švietimo darbuotojų profesinės sąjungos ir Lietuvos mokyklų vadovų asociacijos susitarimas. – Vilnius, 2001.

9. **SPAB** „Lietuvos geležinkeliai“ ir Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų jungtinės atstovybės 2001 m. kolektyvinė sutartis. – Vilnius: Leidybos centras, 2001.
10. **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas (projekto Nr. IXP–1268). 2001 m. gruodžio 10 d. // <http://www.lrs.lt/>
11. **Nekrošius I.** Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė. 1999. Nr. 33(1).
12. **Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.** Darbo teisė. – Vilnius, 1999.
13. **Maculevičius J., Tiažkijus V.** Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. – Vilnius: Algarvė, 1997.
14. **Киселев И. Я.** Зарубежное трудовое право. – Москва, 1998.



The Importance of Collective Agreement in the Plant Level, as the Source of Lithuanian Labour Law, Development and Perspectives of the Local Regulation in the Plant Level

Lector Rytis Krasauskas

Law University of Lithuania

SUMMARY

The article discloses problems of the putting into practice the right of social partners to create labour law by signing collective agreements in the particular working place, which had been meant in Lithuanian laws before Labour Code of Lithuania enforced. Beside that the author analyses the importance of the collective agreement in the plant level, as source of Lithuanian labour law, emphasizing the level of the possibility for the social partners to take part into the creation of labour law according Labour Code of Lithuania, which was adopted on the 4th of June, 2002 and was enforced on the first of January, 2003.

The development of the collective agreement since the beginning of modification of the Lithuanian labour law till the adoption of Labour Code of Lithuania is presented. The author also analyses the importance of collective agreement, as the source of labour law in the other foreign countries (the Great Britain, Germany, Italy, and etc.), compares the implementation of the binding of European Social Charter to seek that the relationship between two social partners (employers from one side and employees from another) were regulated by collective agreements.

In the article the normative part of collective agreement in the plant level, which was made between the united trade unions of Lithuanian Railways and the administration of Lithuanian Railways is analysed. It is emphasized that since Labour Code of Lithuania was adopted there was no stimulation in Lithuanian laws for the employer to start collective bargaining and collective agreement. In Lithuanian Railways as in the other companies, where collective agreements in plant level already exists this is made because of strong trade unions of these companies.

The author presents the reasons, which cause that the collective agreement in plant level, as the source of Lithuanian labour law, nowadays is not popular enough. The liberalization of Lithuanian labour law in Labour Code of Lithuania is emphasized.

The author analyses if the reform of the labour law of Lithuania will cause the popularity of the collective agreement in plant level. The main point of this article is to look what has been done to stimulate the process of making collective agreements. The article expresses the idea that it had been done enough to stimulate the interest of both sides of collective bargain procedure to regulate part of their relationship by collective agreements.

