

**KOLEKTYVINIO SUTARTINIO TEISINIO REGULIAVIMO SKATINIMAS
LIETUVOJE: KAI KURIŲ DARBO KODEKSO NUOSTATŲ ANALIZĖ TEISĖS
TAIKOMO ASPEKTU****Rytis Krasauskas ***

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20 LT-08303 Vilnius
Telefonas 271 4633
Elektroninis paštas dsk@mruni.lt*

Pateikta 2007 m. lapkričio 23 d., parengta spausdinti 2008 m. sausio 25 d.

Santrauka. Lietuvos Respublikos Seimui ratifikavus Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ ir Europos socialinę chartiją (pataisyta) Lietuva, kaip ir kitos prie šių tarptautinių teisės aktų prisijungusios valstybės, išipareigojo įstatymuose įtvirtinti mechanizmą, skatinantį kolektyvinį sutartinį darbo santykių reguliavimą.

Straipsnyje atskleidžiama kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis, analizuojamos Darbo kodekso nuostatos, skatinančios kolektyvinių sutarčių sudarymą, t. y. nuostatos, kuriomis įtvirtinamas pagrindinis – alternatyvus teisinis reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis (kuriam esant įstatymų nustatytas ir (arba) poįstatyminis valstybinis teisinis reguliavimas konkrečioms darbo santykiams nenumatytas) bei pagrindinis teisinis reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis (kurio neįtvirtinus kolektyvinėje sutartyje konkretūs darbo santykiai liktų visai nereguliuoti), ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika jas taikant.

Straipsnio tikslas – atskleisti kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimą Lietuvoje bei įvertinti kai kurias Darbo kodekso nuostatas teisės taikymo aspektu. Šiam tikslui pasiekti taikomas loginės analizės, sisteminės analizės ir analitinis-kritinis metodai.

Pagrindinės sąvokos: kolektyvinė sutartis, darbo santykiai, Darbo kodeksas.

ĮVADAS

Darbo teisė, kaip vienas jautriausių visuomenės socialinių, ekonominių, politinių, tarptautinių ir kitų pokyčių indikatorius, yra labai dinamiška ir veržli, o darbo santykiai yra specifiniai visuomeniniai santykiai, lemiantys specifinio teisinio reguliavimo poreikį, taip pat būtinybę derinti centralizuotą (valstybinį) ir sutartinį teisinį reguliavimą, kuris reiškiasi sudarant kolektyvines sutartis.

Daugiau nei du dešimtmečius lankstaus teisinio reguliavimo stiprinimas mažinant valstybinį teisinį reguliavimą, į kurį žiūrima kaip į rinkos ekonomikos diktuojamą imperatyvą, yra viena pagrindinių temų senas demokratines tradicijas turinčių valstybių darbo teisės doktrinoje [1, p. 67–71]. P. A. Reilly nuomone, lanks-

tumo darbo teisėje koncepcija yra pristatoma kaip neišvengiama būtinybė nacionalinėms darbo rinkoms siekiant išlikti konkurencingoms vis smarkėjančioje globalioje kovoje ar kaip neišvengiama reakcija į besikeičiančias verslo sąlygas [2, p. 7–22].

Lankstaus darbo santykių reguliavimo įtvirtinimas apima pačius įvairiausių darbo teisės institutus ir reiškiasi tiek įstatymų leidyboje, tiek kolektyvinėse derybose priimant kolektyvines sutartis, o tiksliau – jų turinyje. Siekiant liberalizuoti darbo teisę vykdomos įvairių darbo teisės institutų reformos, stiprinamas kolektyvinis sutartinis darbo santykių teisinis reguliavimas, t. y. darbo santykiai vis dažniau reguliuojami ne teisinio reguliavimo įstatymais, bet kolektyvinėmis sutartimis, bei didinamas vietinių (lokalių) teisės aktų, sudaromų įmonėse ir įtvirtinančių savarankiškas elgesio taisykles, vaidmuo.

* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo ir socialinės saugos katedros lektorius.

Lietuvos teisėkūroje reguliuojant darbo santykius taip pat pastebimas kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo vaidmens didėjimas, sietinas ir su įstatymų leidėjo teisėkūros funkcijų perleidimu socialiniams partneriams. Lietuvos darbo įstatymuose įtvirtinamos blanketinės nuostatos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis, suteikiant teisę darbuotojams ir darbdaviams įtvirtinti jose privalomas elgesio taisykles – normines nuostatas.

Darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis įtakos didėjimas reguliuojant darbo santykius Lietuvoje pastebimas visą nepriklausomos Lietuvos gyvavimo laikotarpį, t. y. nuo 1990 m. kovo 11 d.

Pagrindinis nuo 1990 m. laipsniškai vykdomos Lietuvos darbo teisės reformos laimėjimas – 2002 m. birželio 4 d. Seimo priimtas Darbo kodeksas [3; 4]. Kodifikuojant darbo teisę iškelti tikslai įtvirtino darbo teisės liberalizavimo idėją, kuri reiškiasi norminio reguliavimo vaidmens susiaurinimu didinant sutartinę (dispozityvų) teisinį reguliavimą. I. Nekrošius darbo teisės liberalizaciją apibūdino kaip darbo teisės apsauginės funkcijos keitimą, kai naikinami arba šalinami tam tikri darbo teisės aktais nustatyti standartai (darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo sutarties keitimo arba nutraukimo ir kt.), perleidžiant tų klausimų reguliavimą (visiškai arba iš dalies) kolektyvinėms arba individualioms sutartims [5, p. 153] (straipsnyje nebus aptariamas darbo santykių reguliavimas individualiomis sutartimis).

Įtvirtinant sutartinį kolektyvinį teisinį reguliavimą Lietuvoje daugiausia įtakos turi TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ [6; 7] (Seimo ratifikuota 1994 m. rugsėjo 26 d.) ir Europos socialinė chartija (pataisyta) [8] (Seimo ratifikuota 2001 m. gegužės 15 d.). Šiuose tarptautiniuose teisės aktuose *expressis verbis* nustatytas įpareigojimas prie jų prisijungusioms valstybėms nacionaliniuose įstatymuose įtvirtinti mechanizmą, skatinantį kolektyvinį sutartinį darbo santykių reguliavimą.

TDO konvencijos Nr. 154 preambulėje *inter alia* yra patvirtintas „Tarptautinės darbo organizacijos įsipareigojimas remti pasaulio tautų programas, kurios pasieks <...> efektyvų teisės į kolektyvines derybas pripažinimą“, o 5 straipsnyje nustatyta: „Kolektyvinėms deryboms skatinti imamasi priemonių, pritaikytų atitinkamos valstybės sąlygoms“ (1 dalis), kuriomis turi būti siekiama, kad a) kolektyvinių derybų galimybės būtų suteikiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms; b) būtų skatinama nustatyti procedūros taisykles, suderintas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų (!); c) kolektyvinėms deryboms nekludytų tai, kad nėra procedūros taisyklių arba tokių taisyklių neadekvatumas ar netinkamumas; d) darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas. Taigi TDO valstybės nares nedviprasmiškai įpareigoja pakreipti nacionalinį teisinį reguliavimą sutartinio (dispozityvaus) teisinio reguliavimo link, t. y. įtvirtinti teisės normas, skatinančias darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis.

Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 6 straipsnio 2 punkte pabrėžiama, kad valstybėse, prisi-

jungusiose prie Chartijos, turi būti siekiama būtent kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas. To paties dokumento III dalies A straipsnio 1 punkto b papunktyje, tarp kitų devynių įsipareigojimų, kurių visos šalys, prisijungusios prie šio dokumento, privalo laikytis, minimas ir 6 straipsnis, įtvirtinantis tikslą – siekti kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius, taip juos liberalizuojant, ir darbo teisėje įgyvendinant sutarčių laisvės principą. Šia nuostata reikalaujama, kad susitariančiosios šalys savo įstatymais ne tik pripažintų darbdavių ir darbuotojų teisę kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti tarpusavio santykius, bet ir skatintų sudaryti tokias sutartis, kai nesimato darbdavių ir darbuotojų iniciatyvos, o svarbiausia, užtikrintų, kad abi šalys būtų pasirengusios kolektyvinėms tarpusavio deryboms.

Šio straipsnio **tikslas** – atskleisti, kaip yra įgyvendinami minėti Lietuvos tarptautiniai įsipareigojimai liberalizuoti darbo teisę stiprinant kolektyvinių sutarčių kaip darbo santykių regulatoriaus vaidmenį. Taip pat atsižvelgiant į kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį siekiama įvertinti teisės normas, kuriomis skatinamas kolektyvinių sutarčių sudarymas, teisės taikymo aspektu.

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS – SOCIALINIŲ PARTNERIŲ SUTARTINĖS TEISĖKŪROS REZULTATAS

Akivaizdu, kad nūdienos darbo teisei keliamų uždavinių įgyvendinimas sunkiai įsivaizduojamas be efektyvios ir konstruktyvios darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros, t. y. turiningų ir teisiškai kokybiškų kolektyvinių sutarčių sudarymo.

Pripažįstama, kad kolektyvinei sutarčiai būdingas dvilypumas. Viena vertus, kolektyvinė sutartis turi civilinės sutarties požymių. Civilinio kodekso 6.154 straipsnio „Sutarties samprata“ 1 dalyje nustatyta: „Sutartis yra dvejų 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“ [9]. Civilinės sutarties šalys, sudarydamos sutartį ir nustatydamos jos sąlygas, tarytum pačios susikuria teisę. Tą joms leidžia daryti sutarties laisvės principas ir dispozityvios teisės normos. Sutarties laisvės principas leidžia privatinės teisės reguliuojamų santykių subjektams laisvai nustatyti savo tarpusavio teises ir pareigas. Šiuo požiūriu sutartis yra papildoma visuomeninių santykių subjektų elgesio reguliavimo priemonė. Sudaryta civilinė sutartis šalims tampa privalomu elgesio etalonu ir praktiškai turi tokią pat galią, kaip ir teisės norma. Jeigu viena sutarties šalis nevykdo ar netinkamai vykdo sutarties sąlygas, kita šalis gali kreiptis į teismą ar panaudoti kitas teises savo teisių ir interesų gynimo priemones, įgyvendinamas padedant valstybei. Pažeistos sutarties sąlygos ginamos tokiais pačiais būdais, kokiais gali būti ginamos pažeistos teisės normos [10, p. 313]. Kaip sutartinis aktas kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse derybose, ji apima šalių įsipareigojimus – tai yra

laisvas dviejų ar daugiau asmenų valios suderinimas siekiant sukurti tarpusavio teises ir pareigas – ir ji galioja terminuotai (tai yra laikinos galios aktas).

Lietuvos teisės doktrinoje reiškiamą nuomonę, kad be reikalo Civiliniame kodekse sutarčiai priskiriama įstatymo galia yra susiaurinama iki sutarties šalių. A. Vaišvila nurodo, kad jei „sutartis turi įstatymo galią, tai ji privaloma visiems teisės subjektams, kurie tik kokiu nors būdu susidurtę su šia sutartimi nustatyta tvarka“ [11, p. 319]. Manytina, kad iš esmės civiliniame sandoryje nėra ir negali būti (išskyrus kai kuriuos atvejus, kai gavus reikiamus įgaliojimus yra veikiama šalies vardu) formuluojamos privalomo elgesio taisyklės tretiesiems asmenims. Tretiesiems asmenims civilinis sandoris privalomas tik tiek, kiek jie turi pareigą netrukdyti civilinio sandorio šalims įgyvendinti tokiam sandoryje įtvirtintų teisių ir pareigų.

Kita vertus, kolektyvinė sutartis, skirtingai nei civilinė sutartis, – norminis dokumentas, kuriame, be kita ko, įtvirtinamos bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės.

Nagrinėjant kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį darbo teisės doktrinoje skiriamos: a) teisės normos teorija (angl. *legal norm theory*) ir b) sutarties teorija (angl. *contract theory*) [12, p. 580–581].

Teisės normos teorijos šalininkai kolektyvinę sutartį laiko norminio pobūdžio dokumentu ir prilygina ją kitiems teisės aktams. Šios teorijos šalininkai pateikia keletą kolektyvinės sutarties normatyviškumą pagrindžiančių paaiškinimų [12, p. 580–581]:

1) kolektyvinė sutartis yra paprotinės teisės rezultatas ir autonominės visuomenės teisėkūros, kai yra sukuriamos „autonominės teisės normos“ (angl. *autonomous legal norm*), dalis. Šios nuomonės laikomasi ir rusų darbo teisės doktrinoje – čia kolektyvinė sutartis vertinama kaip socialinių partnerių teisės aktas, kurį darbuotojų ir darbdavių vardu sudaro įgaliotieji atstovai ir kuriuo nacionaliniu, šakos (tarpšakiniu) ar teritoriniu, įmonės, filialo ar atstovybės lygiu yra reguliuojami darbo bei socialiniai santykiai, nustatomos teisės ir pareigos tiek darbuotojams ir darbdaviams, tiek jų atstovams [13, p. 171]. Rusų teoretikų nuomone, norminė sutartis, kurioje koreliuoja dvi savarankiškos idėjos, negali būti tapatinama su įprastiniu civiliniu teisiniu sandoriu (rus. *обыкновенная гражданско-правовая сделка*), kadangi iš esmės skiriasi jų tikslai, o norminės sutarties socialinė paskirtis yra kur kas platesnė. Įprastinis civilinis teisinis sandoris sukuria teises ir pareigas šio sandorio šalims, o kolektyvinė sutartis dėl jai būdingo normatyviškumo taikoma ne tik tiesiogiai prie jos sudarymo prisidėjusiems subjektams, bet ir tiems darbuotojams, kurie nedalyvavo kolektyvinėse derybose [14, p. 95];

2) kolektyvinės sutarties kaip teisės akto koncepcija taip pat grindžiama ir tikėjimo norminiu pobūdžiu (angl. *existence of normative belief*) teorija, pagal kurią kolektyvinei sutarčiai norminį pobūdį suteikia visuomenės tikėjimas, kad kolektyvinėse sutartyse yra įtvirtinamos privalomos elgesio taisyklės;

3) kolektyvinės sutarties kaip teisės akto koncepcija įrodinėjama pateikiant „paprotinės teisės ant tuščios grifelinės lentelės“ (angl. *blank-slate customary law*)

teoriją, pagal kurią profesinės sąjungos ir darbdaviai pagal jiems suteiktą kompetenciją kuria paprotinės teisės normas, reguliuojančias teisinius santykius, kurių įstatymų nustatyto teisinio sureguliuavimo nėra.

Anglosaksų teisinės tradicijos valstybėse dominuojanti sutarties teorija grindžiama tuo, kad kolektyvinėmis sutartimis sukuriamos taisyklės nėra universalios ir visuotinai taikomos. Jos šalininkai teigia, kad darbdavių ir profesinių sąjungų veiksmams sudarant kolektyvines sutartis apibrėžti teisės aktais, todėl kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamos nuostatos negali būti laikomos savarankiškomis teisės normomis. Sutarties teorijos šalininkų teigimu, kolektyvinė sutartis yra tarp darbdavio (ar darbdavių grupės) ir profesinių sąjungų pasiektas susitarimas, kurio turiniui būdingi trys pagrindiniai elementai. Pirmas, kolektyvinėje sutartyje yra aptariamasis visam derybų vienetui, t. y. visiems į tos kolektyvinės sutarties reguliavimo sritį patenkantiems darbuotojams, taikomos esminės sąlygos, reglamentuojančios derybas dėl darbo apmokėjimo ir darbo proceso, tokios kaip atlyginimo koeficientai (dydžiai) ir normalios darbo valandos. Antras, kolektyvinėje sutartyje gali būti aptartos ir verslo taisyklės, kurios turėtų būti taikomos protingai, vadovaujantis vadybos dėsniais. Trečias, kolektyvinėje sutartyje gali būti aptariamasis sąlygos, susijusios su kolektyvinių teisinių santykių reglamentavimu, tokios kaip kolektyvinių derybų tarp darbdavio ir darbuotojo procedūros sureguliuojimas. Šie trys kolektyvinės sutarties turiniui būdingi elementai trumpai gali būti apibūdinti kaip darbo kainos nustatymas darbo rinkoje, jungtinis darbo proceso nustatymas ir kolektyvinių teisių santykių savireguliacijos procedūros įtvirtinimas [15, p. 102].

Pritartumėm teiginiui, kad kolektyvinė sutartis yra paprotinės teisės rezultatas ir autonominės visuomenės teisėkūros, kai yra sukuriamos „autonominės teisės normos“, dalis. Kaip norminis teisės aktas kolektyvinė sutartis turi tam tikrų specifinių bruožų: 1) teisę ją priimti turi darbuotojų ir darbdavio (darbdavių) atstovai; 2) ji priimama po kolektyvinių derybų; 3) ji yra laikino veikimo aktas; 4) norminių teisės aktų hierarchijoje ji užima ypatingą vietą ir darbo santykių reguliavimo srityje atlieka ypatingą vaidmenį; 5) joje numatytų teisių apsauga vykdoma teismo (esant individualiems ginčams) ir taikinimo (esant kolektyviniams ginčams) tvarka [16, p. 231].

Kolektyvinę sutartį vienai iš teisės normų išraiškos (materializavimo) formų – specifinei teisės formos rūšiai – norminei sutarčiai priskiria ir A. Vaišvila [17, p. 244]. Jo nuomone, kolektyvinei sutarčiai kaip teisės normų išraiškos formai būdingi tokie požymiai: a) bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės nustatymas; b) susitarimo savanoriškumas; c) interesų bendrumas; d) sutarties šalių lygiateisiškumas; e) sutarties dalyvių susitarimas visais esminiais sutarties aspektais; f) abipusė atsakomybė už prisiimtų pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą; g) sutarties užtikrinimas teisinėmis prievolėmis.

Pritariant A. Vaišvilos pateiktiems kolektyvinės sutarties požymiams, leidžiantiems ją apibrėžti kaip norminę sutartį, galima pabrėžti dar vieną ne mažiau svarbų

kolektyvinės sutarties požymį – specifinį kolektyvinės sutarties sudarymo procesą.

Kolektyvinių sutarčių sudarymo procesas yra savitas, tik norminei sutarčiai būdingas teisėkūros mechanizmas, kurį santykinai būtų galima pavadinti *darbuotojų ir darbdavių sutartine teisėkūra*. Būtent šis mechanizmas lemia išskirtinį kolektyvinės sutarties kaip teisinio visuomeninių santykių reguliatoriaus vaidmenį.

Lietuvoje darbuotojų ir darbdavių sutartinė teisėkūra *expressis verbis* yra sankcionuota įstatymu. Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta: „Darbo teisės šaltiniai yra <...> kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos“. Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka gali būti priimami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, nustatantys <...> darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas, palyginti su nustatytais įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms“. Darbo kodekso 34 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta: „Darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti: 1) pagal šį Kodeksą ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius“.

Manytina, kad *darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros* specifiškumą lemia:

- 1) specifiniai teisėkūros subjektai – darbuotojai ir darbdaviai bei jų organizacinės struktūros. Šie subjektai sudarydami kolektyvines sutartis kuria bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės, kurios yra privalomos visiems darbuotojams ir darbdaviams, patenkantiems į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį;
- 2) specifinė teisėkūros procedūra – kolektyvinės derybos.

Darbo teisės subjektų, dalyvaujančių priimant kolektyvinę sutartį, teisinis statusas ir kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūra iš esmės lemia kolektyvinių sutarčių turinį sudarančių nuostatų privalomumą kolektyvinės sutarties šalims ir sąlyginį tokių nuostatų pastovumą (kolektyvinės sutarties sąlygų keitimą reglamentuoja Darbo kodeksas arba pati kolektyvinė sutartis).

DARBO KODEKSO NUOSTATOS, NUKREIPIANČIOS TEISINĮ REGULIAVIMĄ Į KOLEKTYVINES SUTARTIS

Darbo kodekso priėmimas tapo reikšmingiausiu žingsniu įtvirtinant naujos kartos kolektyvinius darbo santykius [18, p. 72]. Jo II dalyje „Kolektyviniai darbo santykiai“ įtvirtintos teisės normos, skatinančios darbuotojų ir darbdavių sutartinę teisėkūrą. Štai Darbo kodekse įtvirtintas siekis darbo santykių tarpusavio interesus derinti derybų ir susitarimų būdu (Darbo kodekso 39 straipsnis). Pirmą kartą per visą Lietuvos nepriklausomybės laiką įstatymo lygiu kolektyvinių sutarčių norminės nuostatos buvo pavadintos darbo teisės šaltiniu (Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalis).

Darbo kodekse, be kolektyvinių sutarčių įmonėse sudarymo mechanizmo įtvirtinimo, kolektyvinių sutarčių vykdymo ir pasibaigimo tvarkos, gana aiškiai nurodoma, kokios nuostatos gali būti ar netgi turi būti aptariamoms kolektyvinėse sutartyse, t. y. kokių elgesio taisyklių nustatymas priskiriamas socialinių partnerių teisėkūrai, įgyvendinamai sudarant kolektyvines sutartis. Blanketines Darbo kodekso normas, nukreipiančias darbo klausimų reguliavimą į kolektyvines sutartis, pagal kolektyvinėms sutartims paliekamą darbo santykių reguliavimo erdvę būtų galima skirstyti į kelias grupes:

- 1) Darbo kodekso normos, nukreipiančios į kolektyvinių sutarčių nuostatas, papildančias valstybinį (įstatymų nustatytą) reglamentavimą;
- 2) Darbo kodekso normos, nurodančios, kokios taisyklės siekiant sureguliuoti konkretų visuomeninį darbo santykį privalomai turėtų būti nustatomos kolektyvinėje sutartyje.

Nagrinėjant iškeltus klausimus svarbu įsigilinti į antrąją grupę blanketinių Darbo kodekso teisės normų, kuriomis materializuojamas pagrindinis teisinis reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis, t. y. reguliavimas, kurio neįtvirtinus kolektyvinėje sutartyje konkretūs darbo santykiai liktų visai nesureguliuoti (šiuo atveju darbo teisės subjektams paliekamas vienintelis būdas sureguliuoti konkrečius darbo santykius – kolektyvinės sutartys, o tuos santykius reguliuojančios taisyklės, kurios, kiek įmanoma, įtvirtinamos kolektyvinėje sutartyje, priklauso išimtinai nuo šalių valios.). Tokiomis nuostatomis laikytinos: Darbo kodekso 22 straipsnio 2 dalies nuostata „Jeigu darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, tai jų kompetencijos ribas nustato darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje“; Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalies nuostata, pagal kurią darbo stažo skaičiavimo tvarka „kitose darbovietėse“ nustatoma kolektyvinėmis sutartimis; Darbo kodekso 56 straipsnio nuostata „Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiamos jose nustatytais atvejais ir tvarka“; Darbo kodekso 62 straipsnio 6 dalies nuostata „Įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka darbuotojų susirinkimas gali būti šaukiamas įmonės struktūriniuose padaliniuose“; Darbo kodekso 65 straipsnio nuostata „Įmonės kolektyvinę sutartį joje nustatytais atvejais ir tvarka gali nutraukti bet kuri šalis, perspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius“; Darbo kodekso 66 straipsnio 2 dalies nuostata „Įmonės kolektyvinės sutarties šalių atstovai atsiskaito darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kaip vykdoma įmonės kolektyvinė sutartis. Atsiskaitymo tvarka ir terminai nustatomi sutartyje“; Darbo kodekso 146 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 12 d. įstatymo redakcija) nuostata „Kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato Vyriausybė. Vyriausybės nustatytos sąlygos gali būti netaikomos, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje“; Darbo kodekso 183 straipsnio 3 dalies nuostata „Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki šešių darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt. Atleidimo nuo darbo ir apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje“.

je“; Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalies nuostata „Darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse“; Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostata „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. Konkretų darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje“; Darbo kodekso 272 straipsnio 3 dalies nuostata „Darbdavys kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka sudaro sąlygas teikti kitas sveikatos priežiūros paslaugas“.

Darbo kodekse įtvirtintam teisiniam reguliavimui, tiesiogiai nukreipiančiam darbo santykių reguliavimą *inter alia* į kolektyvines sutartis, priskirtinos blanketinės teisės normos, kuriomis įtvirtinamas pagrindinis – alternatyvus teisinis reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Pagal šiuo metu įtvirtintas teisės normas, esant tokiam teisiniam reguliavimui įstatymų nustatytas ir (arba) poįstatyminis valstybinis reguliavimas konkrečioms teisiniams santykiams nenumatytas. Tokio teisinio reguliavimo pavyzdžiais laikytinos šios Darbo kodekso nuostatos: Darbo kodekso 147 straipsnio 6 dalies (2005 m. gegužės 12 d. įstatymo redakcija) nuostata „Darbuotojams, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisyklės nustato darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.“; Darbo kodekso 149 straipsnio 2 dalies nuostata „Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą“; Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalies nuostata „Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse“; Darbo kodekso 159 straipsnio 5 dalies nuostata „Papildomų ir specialių perraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas nustatomi kolektyvinėse sutartyse bei darbo tvarkos taisyklėse“; Darbo kodekso 169 straipsnio 2 dalies nuostata „Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Eilės sudarymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje, o ten, kur tokia sutartis nesudaroma, kasmetinių atostogų suteikimo eilė nustatoma šalių susitarimu“; Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalies nuostata „Darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėse sutartyse arba šalių susitarimu“.

Akivaizdu, kad Darbo kodekse įtvirtinus minėtas blanketines normas, *expressis verbis* nukreipiančias darbo santykių reguliavimą „tik“ bei „ir“ į skirtingais lygiais (įmonės, teritoriniu ar nacionaliniu lygiu) sudaromas kolektyvines sutartis, t. y. įtvirtinus pagrindinį ir pagrindinį-alternatyvų teisinį reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, Lietuvoje yra skatinamas kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo procesas. Tačiau pažymėtina, kad minėtos nuostatos sukelia tam tikrą neaiškumą (painiavą) reguliuojant darbo santykius. Kitaip tariant, darbo santykių subjektams dažnai tampa neaišku, kokiomis elgesio taisyklėmis grįšti teisinius santykius, kai kolektyvinė sutartis nėra sudaroma (!).

KAI KURIE DARBO KODEKSO NUOSTATŲ, NUKREIPIANČIŲ TEISINĮ REGULIAVIMĄ Į KOLEKTYVINES SUTARTIS, TAIKOMO ASPEKTAI

Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad Darbo kodekse (t. y. pagrindiniame darbo santykius reguliuojančiame įstatyme) įtvirtinus minėtą teisinį reguliavimą nustatant teisinio reguliavimo taisyklės atskirais klausimais kolektyvinė sutartis tampa būtina, o kolektyvinės sutarties nebuvimas gali reikšti legislatyvinės omisijos atsiradimą reguliuojant darbo santykius. Tokia prielaida darytina įvertinus kolektyvinės sutarties kaip norminės sutarties reikšmę, o kolektyvines derybas traktuojant kaip socialinių partnerių sutartinę teisėkūrą.

Legislatyvinė omisija yra teisinio reglamentavimo nenustatymas, kai pareigą nustatyti tokį reglamentavimą suponuoja įstatymai. Konstitucinis Teismas 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendime nurodė, kad „<...> legislatyvinė omisija, t. y. tokia teisės spraga, kurią draudžia Konstitucija (arba kuris nors kitas aukštesnės galios teisės aktas) <...>“ [19].

Pagal Konstitucinio Teismo minėtame sprendime suformuluotą konstitucinę doktriną legislatyvinė omisija atsiranda, kai visuomeninių santykių teisinis reguliavimas apskritai nei eksplicitiškai, nei implicitiškai nėra nustatytas nei tame teisės akte (jo dalyje), nei kuriuose nors kituose teisės aktuose, tačiau poreikis tuos visuomeninius santykius teisiškai sureguliuoti yra.

Teisinis reguliavimas, kai Darbo įstatymuose paliekama diskrecijos teisė socialiniams partneriams darbo teisinius santykius sureguliuoti kolektyvinėje sutartyje, o tokio reguliavimo neįtvirtinus kolektyvinėje sutartyje konkretūs darbo santykiai liktų nesureguliuoti, turėtų būti vertinamas atsižvelgiant į Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalyje įtvirtintus socialinės partnerystės principus, *inter alia* laisvų kolektyvinių derybų principą (Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalies 1 punktą) bei savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaitančius išpareigojimus principą (Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalies 2 punktą). Todėl šiuo atveju nelieka vieno iš dviejų Konstitucinio Teismo doktrinoje nurodytų būtinų legislatyvinės omisijos požymių – būtinybės sureguliuoti konkrečius teisinius santykius, nes aukštesnės galios teisės aktas (šiuo atveju Darbo kodeksas) ap-

sispręsti dėl tokio teisinio reguliavimo poreikio palieka patiems socialiniams partneriams.

Konstitucinis Teismas 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendime konstatavo, kad legislatyvine omisija nelaikytina tokia teisės spraga, kai tam tikri visuomeniniai santykiai nėra pradėti reguliuoti kokiais nors teisės aktais, nors yra poreikis juos teisiškai sureguliuoti, todėl legislatyvinę omisiją, kaip atitinkamą teisės aktą išleidusio subjekto teisėkūros veiksmo padarinių, būtina skirti nuo teisės spragų, atsiradusių dėl to, kad reikalingų teisėkūros veiksnių apskritai nebuvo imtasi – nei tas, nei koks nors kitas teisėkūros subjektas apskritai neišleido tam tikriems visuomeniniams santykiams reguliuoti skirto teisės akto ir dėl to tie visuomeniniai santykiai liko teisiškai nesureguliuoti. Todėl kalbant apie Lietuvos Darbo kodekse įtvirtintas blanketines nuostatas, nukreipiančias teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis, suteikiant teisę darbuotojams ir darbdaviams įtvirtinti jose privalomas elgesio taisykles – normines nuostatas, tikslingiau kalbėti ne apie legislatyvinės omisijos, o apie teisės spragos atsiradimo galimybę.

Vertinant minėtas Darbo kodekso nuostatas kyla klausimas, ar taip nėra kuriamos teisės spragos, teisinio reguliavimo vakuumas, reguliuojant konkrečius darbo santykius konkrečiai apibrėžtoje teritorijoje ar darbo vietoje tuo atveju, kai dėl objektyvių (pavyzdžiui, įmonėje nėra darbuotojų atstovų) ar subjektyvių (pavyzdžiui, kolektyvinių derybų metu tarp socialinių partnerių nėra pasiekiamas kompromisas dėl konkretaus teisinio santykio sureguliuojimo) priežasčių kolektyvinė sutartis nėra sudaroma? Jeigu taip, tai kokiais būdais susidariusias teisės spragas įveikti ir užpildyti galima teisinio reguliavimo vakuumą, kad nebūtų paneigtas įstatymų leidėjo ketinimas teisiniu reguliavimu įstatymais skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą?

Atsakymas į pirmąjį klausimą gana akivaizdus. Darbo kodekse įtvirtintų blanketinių nuostatų, nukreipiančių teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis, prigimtis yra suteikti teisę darbuotojams ir darbdaviams patiems socialinio dialogo būdu sureguliuoti tarpusavio santykius, kolektyvinėse sutartyse įtvirtinant privalomas elgesio taisykles – normines nuostatas. Todėl natūralu, kad nesant galiojančios kolektyvinės sutarties minėtų nuostatų tikslas nėra pasiekiamas, o konkretūs darbo santykiai lieka nesureguliuoti, t. y. atsiranda teisinio reguliavimo vakuumas – teisės spraga. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje nenustačius konkrečių darbų ir pareigų sąrašo negali būti įgyvendinama Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostata dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudoti darbe. Tokio teisinio vakuumo atsiradimas aiškintinas neatsiejamai nuo visuotinai pripažintos papildomų, palyginti su įstatymuose įtvirtintomis, elgesio taisyklių kolektyvinėje sutartyje nustatymo koncepcijos. Štai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad kolektyvine sutartimi ginami darbuotojų interesai ir teisės į papildomas, palyginti su įstatymais, darbo ir socialines

buitines garantijas bei lengvatas arba tas sąlygas bei nuostatas, kurios įstatymų nesureguliuotos, ir įmonėms yra suteikta teisė pačioms tai spręsti [20].

Kiek sunkiau rasti atsakymą į antrąjį klausimą. Pripažįstama, kad jeigu nėra įstatymo, reglamentuojančio ginčo materialųjų arba procesinių santykių, teismas taiko įstatymą, reglamentuojantį panašius santykius (įstatymo analogiją), o jeigu ir tokio įstatymo nėra, teismas vadovaujasi bendraisiais teisės principais (teisės analogiją). Įstatymo (teisės) analogijos taikymu siekiama užpildyti teisės spragas, esančias norminiuose teisės aktuose, nes teismas negali atsisakyti vykdyti teisingumo motyvuodamas tuo, kad nėra ginčo teisinį santykių reglamentuojančių įstatymų [21].

Pažymėtina, kad Lietuvos teismų praktikoje aiškiant Darbo kodekso nuostatas, įpareigojančias šalis vieną ar kitą klausimą privalomai sureguliuoti kolektyvinėje sutartyje, ir užpildant nesant kolektyvinės sutarties atsiradusias teisės spragas, nekreipiamas deramas dėmesys į kolektyvinės sutarties ypatumus, kuriuos lemia specifinė šios sutarties priėmimo procedūra bei joje dalyvaujančių subjektų teisinio statuso ypatumai.

Štai Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies taikymo klausimas buvo keliamas civilinėje byloje Nr. 3K-3-279/2006 A. S. prieš UAB „Atridas“ [22]. Ieškovas teismo prašė pripažinti negaliojančia visiškos materialinės atsakomybės sutartį su atsakovu UAB „Atridas“. Kasaciniame skunde ieškovas *inter alia* nurodė, kad Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog sąrašas pareigų (darbų), kurias einant (dirbant) sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Deja, šioje byloje LAT CBS teisėjų kolegija 2006 m. balandžio 12 d. nutartyje iš viso ignoravo minėtą Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostata, kad „sąrašas pareigų (darbų), kurias einant (dirbant) sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, nustatomas kolektyvinėje sutartyje“. Kolegija konstatavo: „Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalyje nurodoma, 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 naudoti darbe. Byloje nustatyta, kad kasatorius pas atsakovą dirbo vadybininku ir jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu. Esant tokiam darbo pobūdžiui, darbdavys pagrįstai sudarė visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju“. Analogiškas sprendimas buvo priimtas ir civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2007 J.S. prieš UAB „Grasta“ [23].

Kiek anksčiau nagrinėdamas bylą dėl visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutarties pripažinimo negaliojančia [24], Lietuvos Aukščiausiasis Teismas neskyrė tinkamo dėmesio kasatoriaus argumentui, kad visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartis yra neteisėta, nes *inter alia* darbdavys nebuvo sudaręs įmonės kolektyvinės sutarties, kurią, norint patvirtinti sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos eina arba atlieka darbuotojai, su kuriais darbdavys gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, pagal Darbo kodekso 256 straips-

nio 1 dalį sudaryti yra būtina. Spręsdama minėtą bylą LAT CBS kolegija nustatė, kad atsakovo valdyba, kol bus priimta kolektyvinė sutartis, patvirtino sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos eina arba atlieka darbuotojai, su kuriais atsakovas gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, taip pat patvirtino visiškos individualios ir visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutarčių pavyzdžius, pavedė supažindinti visus materialiai atsakingus darbuotojus su Darbo kodekso XVII skyriaus „Materialinė atsakomybė“ normomis, su pačiu nutarimu ir padarė išvadą, kad atsakovas nepažeidė Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies imperatyvų.

Minėtoje byloje LAT kolektyvinę sutartį netiesiogiai prilygino vienašališkai darbdavio priimamam vietiniam (lokaliai) teisės aktui – šiuo konkrečiu atveju valdybos nutarimui, ir taip sumenkino kolektyvinės sutarties, kuri yra darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros rezultatas, svarbą. Atrodo, kad šioje byloje LAT neskyrė deramo dėmesio kolektyvinės sutarties ir kitų vietinių (lokalių) teisės aktų santykio analizei, ignoravo darbo santykių reguliavimo specifiką ir netinkamai įvertino kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio vaidmenį.

Manytina, kad vienašališkai darbdavio priimtų vietinių (lokalių) teisės aktų prilyginimas kolektyvinėms sutartims neatitinka kolektyvinių teisinių santykių ir socialinės partnerystės idėjos, suformuluotos dar XIX a. kuriant TDO. Galima pritarti amerikiečių mokslininkui Charlesui Barrowui, teigiančiam, kad net kai yra deklaruojama teisinė šalių nepriklausomybė ir lygybė, tai nereikia, kad darbdavys nediktuoja savo sąlygų darbo rinkoje. Esant tokiai padėčiai darbuotojas yra priverstas sutikti su jam ne visada palankiomis darbo sąlygomis, nes jis bijo prarasti bet kokią galimybę įsidarbinti. Taigi „sutartinis“ santykių reguliavimo procesas, jeigu jis nėra tinkamai reglamentuojamas, o darbuotojai neturi veiksmingai jiems atstovaujančių organizacijų, baigiasi formaliu darbuotojo sutikimu su darbdavio primetamomis sąlygomis. Dėl šios priežasties siekdami apginti savo interesus ir kuo tinkamiausiai derėtis su darbdaviais dėl darbo sąlygų darbuotojai turi jungtis į profesines sąjungas. Tik nepriklausomos ir stiprios organizacijos, turinčios plačius įgaliojimus, gali pereiti į „puolimą“. Daugelių atvejų darbdaviai yra verčiami sudaryti sąlygas, naudingiausias darbuotojams, ir faktiškai sulyginama darbuotojų ir darbdavių padėtis [25].

Galima teigti, kad vienašališkai darbdavio priimamais vietiniais (lokaliais) teisės aktais keičiant kolektyvinę sutartį nėra pasiekiamas vienas pagrindinių tikslų, keliamų kolektyvinei sutarčiai kaip socialinės partnerystės ir sutartinės darbuotojų ir darbdavių teisėkūros rezultatui – nėra atkuriamas darbo santykiams būtina socialinė pusiausvyra tarp dviejų savo prigimtimi antagonistinių socialinių grupių – darbuotojų ir darbdavių.

Maža to, darbdavio vienasmeniškai priimamus vietinius (lokalius) teisės aktus *de facto* prilyginus kolektyvinei sutarčiai yra ištrinama riba tarp kolektyvinės sutarties, kuri yra dvišalis socialinių partnerių susitarimas, pasiektas laikantis iš anksto įstatymais nustatyto kolektyvinių derybų taisyklių, ir vienasmeniškai priimamų

nurodymų, grindžiamų darbdavio, kaip stipresnės darbo santykių šalies, ir darbuotojų subordinacija.

IŠVADOS

1. Lietuvos teisėkūroje reguliuojant darbo santykius akivaizdžiai didėja kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo vaidmuo. Tai sietina su įstatymų leidėjo teisėkūros funkcijų perleidimu socialiniams partneriams. Lietuvos darbo įstatymuose yra įtvirtinamos blanketinės nuostatos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis, suteikiant teisę darbuotojams ir darbdaviams įtvirtinti jose privalomas elgesio taisykles – normines nuostatas.

2. Kolektyvinių sutarčių sudarymo procesas yra savitas, tik norminei sutarčiai būdingas teisėkūros mechanizmas, kurį santykinai būtų galima pavadinti *darbuotojų ir darbdavių sutartine teisėkūra*. Būtent šis mechanizmas lemia išskirtinį kolektyvinės sutarties kaip teisinio visuomeninių santykių regulatoriaus vaidmenį.

3. Gali susidaryti įspūdis, kad, Darbo kodekse įtvirtintus pagrindinį teisinį reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, nustatant teisinio reguliavimo taisykles atskirais klausimais kolektyvinė sutartis tampa būtina, o jos nebuvimas gali reikšti legislatyvinės omisijos atsiradimą. Tokį įspūdį sustiprina prielaida, kad kolektyvinė sutartis yra norminė sutartis, o kolektyvinės derybos – darbuotojų ir darbdavių sutartinė teisėkūra. Darytina išvada, kad kolektyvinėje sutartyje nesusitarus dėl elgesio taisyklių, kurias nustatyti teisė socialiniams partneriams suteikiama Darbo kodekse, legislatyvinė omisija neatsiranda, kadangi toks teisinis reguliavimas turi būti vertinamas neatsiejamai nuo laisvų kolektyvinių derybų ir savanoriškumo bei savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principų.

4. Darbo kodekse įtvirtintų blanketinių nuostatų, nukreipiančių teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis, tikslas – suteikti teisę darbuotojams ir darbdaviams patiems socialinio dialogo būdu sureguliuoti tarpusavio santykius, kolektyvinėse sutartyse įtvirtinant privalomas elgesio taisykles – normines nuostatas. Taigi natūralu, kad nesant galiojančios kolektyvinės sutarties minėtų nuostatų tikslas nėra pasiekiamas, o konkretūs darbo santykiai lieka nesureguliuoti, t. y. atsiranda teisinio reguliavimo vakuumas – teisės spraga.

5. Lietuvos teismų praktikoje aiškinant Darbo kodekso nuostatas, įpareigojančias šalis vieną ar kitą klausimą privalomai sureguliuoti kolektyvinėje sutartyje, ir užpildant nesant kolektyvinės sutarties atsiradusias teisės spragas, nekreipiamas deramas dėmesys į kolektyvinės sutarties ypatumus, kuriuos lemia specifinė šios sutarties priėmimo procedūra bei joje dalyvaujančių subjektų teisinio statuso ypatumai. Iš straipsnyje pateiktos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių analizės daroma išvada, kad teismų praktikoje kolektyvinę sutartį prilyginama vienašališkai darbdavio priimamam vietiniam (lokaliai) teisės aktui, neskiriamas deramas dėmesys kolektyvinės sutarties ir kitų vietinių (lokalių) teisės aktų santykio analizei ir taip, manytina, sumenkina kolektyvinės sutarties, kuri yra darbuotojų ir

darbdavių sutartinės teisėkūros rezultatas, svarba. Manytina, kad tai neatitinka kolektyvinių teisinių santykių ir socialinės partnerystės idėjos ir nėra pasiekiamas vienas pagrindinių tikslų, keliamų kolektyvinei sutarčiai kaip darbo teisės šaltiniui – nėra atkuriamas darbo santykiams būtina socialinė pusiausvyra tarp dviejų savo prigimtimi antagonistinių socialinių grupių – darbuotojų ir darbdavių.

LITERATŪRA

1. Киселёв, И. Я. *Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество)*. Москва: ЗАО «Бизнес-школа» «Интеп-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003.
2. Reilly, P. A. Balancing Flexibility-Meeting the Interests of Employer and Employee. – *European Journal of Work and Organization Psychology*. 1998, no. 7 (1).
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 64-2569; *ibid.*, 2002, Nr. 71.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Ibid.*, 2002, Nr. 64-2569; *ibid.*, 2002, Nr. 71.
5. Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje = Labour Law in United Europe = Arbeitsrecht im vereinigten Europa*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius, 2004.
6. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 49-913.
7. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. *Ibid.*, 1996, Nr. 30-740.
8. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“. *Ibid.*, 2001, Nr. 49-1699.
9. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. *Ibid.*, 2000, Nr. 74-2262; *ibid.*, 2000, Nr. 80.
10. Mikelėnas, V. *Sutarčių teisė. Bendrieji sutarčių teisės klausimai: lyginamoji studija*. Vilnius: Justitia, 1996.
11. Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*, 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2004.
12. Sugeno, K.; Kanowitz, L. *Japanese Employment and Labour Law*. Published in Japan and Asia by University of Tokyo Press, 2002.
13. *Трудовое право России*. Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. Москва: Юрист, 2003.
14. *Трудовое право: учебник для вузов*. Под ред. В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2002.
15. Collins, H.; Ewing, K. D.; Mccolgan, A. *Labour Law. Text and Materials*. Oxford, Portland, Oregon, 2005.
16. Gizejovska, A.; Korus, P. The character of collective labour agreements. *Yearbook of Labour Law and Social Policy*, Vol. 10.
17. Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000.
18. Petrylaitė, D. Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių darbinės ir praktinės problemos. *Profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovų mokymas dirbti naujos ekonomikos sąlygomis, skatinant socialinį dialogą ir nedarbo prevenciją: vadovėlis*. Vilnius: PIF spaustuvė, 2006.
19. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas „Dėl teisenos byloje pagal pareiškė-
jo – Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo prašymą ištirti, ar Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalis (2002 m. sausio 24 d. redakcija) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnio 2 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, ar Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas (2000 m. rugpjūčio 29 d. redakcija su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsniui, 30 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, taip pat ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimo Nr. 1494 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 30 d. nutarimo Nr. 689 „Dėl teisėtvarkos, teisėsaugos ir kontrolės institucijų vadovaujančiųjų pareigūnų ir valdininkų darbo apmokėjimo“ dalinio pakeitimo“ 1 punktą neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 1 straipsniui, 5 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, nutraukimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 88-3475; *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 137.
20. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. birželio 8 d. nutartis c. b. *Juozas Kajutis prieš UAB „Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3K-7-572/2000, kat. 1.25. *Teismų praktika*, 2001, Nr. 14.
21. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 8 d. nutartis c. b. *AB „Kasyba“ prieš AB „Lietuvos taupomasis bankas“*, Nr. 3K-7-861/2001, kat. 84; 88; 90; 92; 95.1; 107.2.2. *Teismų praktika*, 2002, Nr. 17.
22. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 12 d. nutartį c. b. *A. S. prieš UAB „Atridas“*, Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11.9.12 (S) 16.7).
23. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. S. prieš UAB „Grasta“*, Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7; 16.8 „S“.
24. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje *Inga Stasiškytė prieš Utenos rajono vartotojų kooperatyvą*, Nr. 3K-3-396/2005, kat. 16.1; 16.7.
25. Barrow, Ch. *Industrial Relations*. London: Cavendish Publishing Limited, 1997.

ENCOURAGING OF REGULATION OF LABOUR RELATIONS BY MEANS OF COLLECTIVE AGREEMENTS: INVESTIGATION OF SOME LEGAL NORMS OF LABOUR CODE IN THE ASPECT OF APPLICATION OF LAW

Rytis Krasauskas
Mykolas Romeris University

S u m m a r y

After Seimas of the Republic of Lithuania ratified the ILO Convention (No. 154) concerning the Promotion of Collective Bargaining and European Social Charter (revised) Lithuania as well as the states that ratified these documents was obliged to consolidate a mechanism in their laws, which would prompt the regulation of labour relations by means of collective agreements.

The article discloses the legal nature of the collective agreement and analyses legal norms of Labour Code, which encourages drafting of collective agreements, i.e. norms,

which entrench the optional legal regulation by means of collective agreements (when the legal regulation by statutes or other legal acts are not established) and norms, which entrench the main legal regulation by means of collective agreements (which have to be established in collective agreements in order to have legal regulation of particular labour relation). The practice of the Supreme Court of the Republic of Lithuania of the application of the legal norms of the Labour Code mentioned above is analysed in this article as well.

It is underlined that the process of making collective agreements is peculiar mechanism of conclusion of collective agreements in contractual law-making of employees and em-

ployers. This is the reason why collective agreements play exceptional role in the regulation of labour relations.

Having analysed the case-law of the Supreme Court of Lithuania, one makes an assumption that in Lithuanian case-law, when the provisions of the Labour Code are construed, which in a mandatory manner oblige the parties to regulate one or another issue in a collective agreement, no attention is paid to the peculiarities of the collective agreement, which are determined by the legal nature of this agreement.

Keywords: collective agreement, labour relations, Labour Code.