



Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų tvarumas: teisiniai aspektai¹

2023

¹ Parengė: dr. Vida Petrylaitė, Vilniaus universiteto Teisės fakulteto docentė, darbo ir socialinės apsaugos teisės ekspertė ir dr. Daiva Petrylaitė, Vilniaus universiteto Teisės fakulteto profesorė, Kolektyvinės darbo teisės ir socialinės partnerystės mokslo centro vadovė

Turinys

1. Socialinės partnerystės samprata ir teisinio reguliavimo ypatumai

1.1. Socialinės partnerystės sąvoka ir požymiai

1.2. Socialiniai partneriai

1.3. Socialinės partnerystės rūšys

1.4. Socialinės partnerystės principai

1.5. Socialinės partnerystės lygmenys ir formos

2. Nacionalinio socialinio dialogo ypatumai

2.1. Dvišalių ir trišalių socialinių partnerių tarybų veikla

2.2. Socialinių partnerių susitarimų (paktų) sudarymas

3. Tarptautiniai ir Europiniai socialinės partnerystės aspektai

3.1. Tarptautinės darbo organizacijos gairės socialinės partnerystės srityje

3.2. Europiniai socialinės partnerystės standartai

3.3. Socialinės partnerystės sąvoka ir Europos socialinis modelis

4. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys

4.1. Kolektyvinių derybų eiga

4.2. Kolektyvinė sutartis

5. Konfliktų tarp socialinių partnerių sprendimas

5.1. Darbo ginčai ir konfliktai

5.2. Darbo ginčų dėl teisės sprendimas

5.3. Kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimas

5.4. Kolektyviniai veiksmai

Priedas: Darbo kodekso nuostatos, nukreipiančios į kolektyvines sutartis

Santrauka anglų kalba

Įvadas

Lietuvos pramonininkų konfederacija (LPK), kartu su Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija (PRAMPROF) ir Europos verslo konfederacija „BusinessEurope“ vykdyto Europos Komisijos finansuojamo projekto POWERDIALOGUE pagal Europos Komisijos programos „Social Prerogative and Specific Competencies Lines (SOCPL)“ kvietimą „Support for social dialogue (SOCPL-2021-SOC-DIALOG)“ metu organizavo ir rengė įvairias priemones, skirtas Trišalės tarybos veikloje dalyvaujantiems socialinių partnerių bei Vyriausybės atstovams, taip pat kitų profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nariams.

Vykdytu projektu siekta – stiprinti socialinių partnerių bendruosius ir specifinius gebėjimus, taip įgalinant juos skatinti ir kokybiškai gerinti socialinį dialogą Lietuvoje.

Viena iš projekto priemonių yra ši studija – vadovas, kuriame analizuojami ir aptariami Lietuvoje vykstančio institucinio socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų teisiniai procesai. Šiame leidinyje taip pat pristatomos ir esminės Europos socialinio dialogo bei Tarptautinės darbo organizacijos nuostatos socialinės partnerystės ir kolektyvinių darbo santykių srityje.

Ši praktinė studija – vadovas tikimės bus naudinga visiems socialiniams partneriams, Vyriausybės ir kitų valdžios institucijų atstovams, taip pat betarpiškai socialinio dialogo bei kolektyvinių derybų santykiuose dalyvaujantiems darbdavių ir darbuotojų atstovams.

1. Socialinės partnerystės samprata ir teisinio reguliavimo ypatumai

1.1. Socialinės partnerystės sąvoka ir požymiai

Socialinė partnerystė, kaip visuomeninis reiškinys, pasireiškia ne tik darbo, bet ir kituose visuomeniniuose santykiuose.

Socialinė partnerystė gali pasireikšti įvairiose valstybės ir visuomenės veiklos srityse, bet paprastai jos įtaka didžiausia darbo rinkos ir socialinės politikos sritims. Socialinė partnerystė – labai svarbi ir efektyvi priemonė sprendžiant socialinius ginčus, kurie labai dažni valstybės socialinės ir ekonominės raidos procese. Socialinė partnerystė padeda sumažinti įtampą tarp atskirų visuomenės sluoksnių, o Vyriausybei sudaromos sąlygos išklausti suinteresuotų visuomenės atstovų pozicijas ir rasti visiems priimtinausią sprendimą su mažiausiomis neigiamų pasekmių atsiradimo galimybėmis. Socialinė partnerystė yra demokratinės visuomenės požymis, kuris patvirtina faktą, kad visuomenėje egzistuojantys skirtingi interesai ir iš to kylantys konfliktai neturi kenkti teigiamiems pokyčiams bei socialinei ir ekonominei pažangai. Socialinės partnerystės pagrindu yra bendras suinteresuotumas ekonomikos progresu, socialinio gyvenimo gerove ir sprendimų priėmimas socialinio kompromiso būdu.

Socialinė partnerystė plačiąja prasme gali būti suvokiama kaip tam tikras kolektyvinis socialinių veikėjų – įvairių socialinių grupių atstovų – bendras veikimas, kuriuo siekiama pozityvių rezultatų visiems šio proceso dalyviams.

Socialinė partnerystė – tai įvairių interesų sutelkimas, ypač ekonominio ir socialinio planavimo tikslais. Europos Sąjungos institucijose ir valstybėse narėse vadovaujamosi socialinio bendradarbiavimo standartais, kai visi ar bent jau dauguma valdžios sprendimų derinami su suinteresuotais visuomenės atstovais – socialiniais partneriais. Paprastai toks derinimas vyksta ne tik priimant sprendimą, bet nuo pat svarstymų pradžios arba netgi patys socialiniai partneriai inicijuoja valdžios sprendimus, reaguodami į visuomenės poreikius, kurie valdžios institucijoms dažnai nėra tokie aiškūs kaip visuomeniniams veikėjams.

Socialinė partnerystė yra suprantama kaip sociologinė etinė sąvoka bei organizacinis principas, apimantis socialinių partnerių bendradarbiavimą. Visavertė partnerystė tarp valdžios institucijų ir visuomeninio sektoriaus galima tik realios demokratijos sąlygomis. Todėl socialinės partnerystės stoka demonstruoja ir demokratijos stoką valstybėje.

Socialinės partnerystės plėtrai įtaką turi ne tik reguliacinė (teisinė) aplinka, bet ir valstybės darbo santykių tradicijos bei ekonominis – socialinis kontekstas, todėl itin svarbu pritaikyti socialinės

partnerystės modelį prie kiekvienos socialinės situacijos bei sudaryti sąlygas visuomenės atstovams – socialiniams partneriams dalyvauti šiame procese.

Socialinė partnerystė gali būti formaliai institucionalizuota arba veikti neformaliai. Valstybėje egzistuojančios socialinės partnerystės formos priklauso nuo šalies istorijos, ekonominių, politinių bei socialinių sąlygų.

Lietuvoje galiojantys teisės aktuose nėra įtvirtintas socialinės partnerystės apibrėžimas. Tačiau pats šis socialinis reiškinys yra pripažįstamas ir tiesiogiai ar netiesiogiai yra įteisintas ne viename teisės akte, skirtame įvairių visuomeninio gyvenimo reiškinių reguliavimui. Žemiau pateikti pavyzdžiai iliustruoja, kad socialinės partnerystės modelis ir juo grindžiamas valstybės, jos institucijų bei įvairių visuomeninių organizacijų, bendruomenių atstovų bendradarbiavimas mūsų valstybėje pasireiškia ir yra pripažįstamas bei plėtojamas pačiose įvairiausiose socialinėse, ekonominėse ir politinėse srityse.

Visuomeninių organizacijų veiklos srityje	Nevyriausybinių organizacijų plėtros įstatymas	Valstybė vykdo nevyriausybinių organizacijų plėtros politiką, kuri yra suprantama kaip priemonių, kuriomis gerinamos nevyriausybinių organizacijų veikimo sąlygos, skatinama nevyriausybinių organizacijų plėtra šalyje bei užtikrinamas valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų bendradarbiavimas su nevyriausybėmis organizacijomis stiprinant pilietinę visuomenę, visuma (2 str. 4 d.)
	Bendruomeninių organizacijų plėtros įstatymas	Bendruomeninių organizacijų plėtros politika – tai kryptinga veikla, kuria apibrėžiamos bendruomeninių organizacijų veikimo sąlygos, skatinama šių organizacijų plėtra šalyje bei užtikrinamas valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų bendradarbiavimas su bendruomeninėmis organizacijomis stiprinant pilietinę visuomenę, gyvenamųjų vietovių bendruomenių narių sutelktumą ir tarpusavio pasitikėjimą (2 str. 2 d.).

Švietimo politikos formavimo ir įgyvendinimo srityje	Švietimo įstatymas	<p>(i) kvalifikacijų sistema (kurios paskirtis, visų pirma, yra užtikrinti aukštojo mokslo ir profesinio mokymo kvalifikacijų atitiktį šalies ūkio reikmėms, jų skaidrumą, palyginamumą, mokymosi tęstinumą, asmenų profesinį ir teritorinį judumą) yra grindžiama socialinių partnerių, valstybės, aukštųjų mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų bendradarbiavimu; strateginiams kvalifikacijų sistemos formavimo klausimams koordinuoti iš valstybės, savivaldybių institucijų, įstaigų ir socialinių partnerių atstovų sudaromi sektoriniai profesiniai komitetai (39¹ str. 1-2, 7 d.);</p> <p>(ii) savivaldybėse siekiant skatinti visuomenės dalyvavimą formuojant savivaldybės švietimo politiką, įtakoti šios politikos vykdymą gali būti steigiamos savivaldybės švietimo ir atskirų švietimo sričių tarybos, kuriose atstovaujami mokiniai, mokytojai, tėvai (globėjai, rūpintojai), socialiniai partneriai, švietimo teikėjai ir (ar) jų asociacijos (61 str.);</p> <p>(iii) socialiniai partneriai dalyvauja ne tik formuojant valstybinę švietimo politiką, bet taip pat įtraukiami ir į švietimo įstaigų veiklą: sutinkamai su Švietimo įstatymo nuostatomis švietimo įstaigos vadovas turi bendradarbiauti su mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais), vietos bendruomene ir partneriais, siekdamas švietimo įstaigos tikslų, kartu su švietimo įstaigos savivaldos institucijomis sprendžia svarbiausius įstaigos veiklos klausimus (59 str.);</p> <p>(iv) sudarant viešo konkurso mokyklos vadovo pareigoms užimti komisiją į ją yra įtraukiamas mokyklos socialinių partnerių atstovas (59 str. 11 d.).</p>
	Profesinio mokymo įstatymas	<p>Socialiniai partneriai <i>dalyvauja</i>: (i) formuojant profesinio mokymo politiką; (ii) vertinant profesinio mokymo programas, profesinius standartus pagal jų atitiktį ūkio poreikiams ir juos pagal savo kompetenciją derina; (iii) planuojant mokinių priėmimą į valstybės finansuojamas profesinio mokymo vietas; (iv) vykdant profesinį orientavimą; (v) vertinant asmens įgytas kompetencijas; (vi) organizuojant profesinį mokymą pameistrystės būdu ir praktinį profesinį mokymą įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, ūkininko ūkyje ar pas laisvąjį mokytoją ir atliekant jo priežiūrą; (vii) atliekant profesinio mokymo įstaigų veiklos kokybės išorinį vertinimą; (viii) Lietuvos švietimo tarybos ir sektorinių profesinių komitetų veikloje bei <i>inicijuoja</i> naujų kvalifikacijų, profesinių standartų, modulių rengimą, dalyvauja sudarant jų turinį (34 str.).</p>
	Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas	<p>Švietimo, mokslo ir sporto ministras, pasikonsultavęs su Lietuvos neformaliojo suaugusiųjų švietimo taryba ir kitais socialiniais partneriais, rengia nacionalines plėtros programas, kuriose suplanuoja neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi priemones, organizuoja, koordinuoja ir kontroliuoja jų įgyvendinimą; savivaldybės taryba, atsižvelgdama į Vyriausybės patvirtintas nacionalines plėtros programas, savivaldybės gyventojų, darbdavių, kitų socialinių partnerių poreikius, tvirtina savivaldybės neformaliojo</p>

		suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi veiksmų planą ir skiria jo įgyvendinimo koordinatorių (8 str. 1 – 2 d.).
Įvairių socialinės politikos klausimų srityse	Užimtumo įstatymas	Vyriausybė ir jos įgaliotos institucijos užimtumo rėmimo politiką formuoja konsultuodamosi su socialiniais partneriais (13 str. 3 d.); Užimtumo tarnyba užimtumo rėmimo politiką įgyvendina bendradarbiaudama su Užimtumo taryba – dvišale kolegialia institucija, kuri sudaroma iš valstybės institucijų ir darbdavių atstovų (16 str. 4 d.), o kartu su savivaldybių institucijomis ir regionų plėtros tarybomis, socialiniais partneriais svarsto ir teikia pasiūlymus Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl priemonių užimtumo problemoms spręsti atsižvelgiant į regiono specifiką (16 str. 3 d. 4 p.)
	Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas	Valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesams saugos ir sveikatos srityje derinti trišaliu socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu steigiama Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija (6 str.), o darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų įmonėse prevencijos klausimams nagrinėti trišalių socialinių partnerių bendradarbiavimo principu steigiamos apskričių teritorinės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos, taip pat gali būti steigiamos savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos (7 str.).
	Valstybinio socialinio draudimo įstatymas	Valstybinio socialinio draudimo fondo taryba yra lygiateisio trišalio bendradarbiavimo pagrindu sudaryta kolegiali institucija, nagrinėjanti ir priimanti sprendimus socialinio draudimo politikos įgyvendinimo klausimais. Fondo taryba sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių, atstovaujančių apdraustųjų asmenų (darbuotojų) interesus ginančioms organizacijoms, darbdavių organizacijoms ir valstybės institucijoms (29 str. 1-3 d.).
	Sveikatos draudimo įstatymas	Privalomojo sveikatos draudimo taryba, kuri svarsto perspektyvinius ir einamuosius privalomojo sveikatos draudimo uždavinius, teikia siūlymus Sveikatos apsaugos ministerijai dėl asmens sveikatos priežiūros paslaugų, apmokamų iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto, sąrašo, teikia išvadą dėl šio biudžeto projekto, teikia siūlymus dėl privalomąjį sveikatos draudimą reglamentuojančių teisės aktų bei nagrinėja kitus privalomojo sveikatos draudimo klausimus, yra trišalio atstovavimo pagrindu sudaryta kolegiali patariamoji institucija, kurios nariais yra valstybės institucijų, draudėjų (darbdavių) organizacijų ir apdraustųjų interesus ginančių organizacijų atstovai [viso 15 narių]: penki valstybės institucijų atstovai [po vieną Sveikatos apsaugos ministerijos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Finansų ministerijos, Vyriausybės kanceliarijos ir Valstybinės ligonių kasos atstovą]; penki draudėjų (darbdavių) atstovai [du darbdavių organizacijų atstovai (deleguojami bendru Lietuvos pramonininkų konfederacijos, Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos, Lietuvos verslo konfederacijos, Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmų, Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacijos sutarimu), vienas Lietuvos savivaldybių asociacijos deleguotas atstovas, vienas asmens sveikatos priežiūros įstaigų

		<p>organizacijų atstovas (deleguojamas bendru Lietuvos gydytojų vadovų sąjungos, Lietuvos ligoninių asociacijos, Lietuvos rajonų ligoninių asociacijos sutarimu), vienas asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų atstovas (deleguojamas bendru Lietuvos gydytojų sąjungos, Jaunųjų gydytojų asociacijos, Lietuvos slaugos specialistų organizacijos, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos sutarimu)]; penki apdraustųjų atstovai [po vieną atstovą deleguotą – pacientų interesus ginančių organizacijų, sveiką gyvenimą propaguojančių organizacijų, pensininkų ir neįgalųjų interesus ginančių organizacijų (deleguojamas bendru Pensininkų reikalų tarybos ir Neįgalųjų reikalų tarybos sutarimu), Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos (28 str.).</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Kituose visuomeninių ir administracinių santykių srityse</p>	<p>Administracinės naštos mažinimo įstatymas</p>	<p>Iš valstybės institucijų, Lietuvos savivaldybių asociacijos, mokslo ir studijų institucijų, kitų socialinių ir ekonominių partnerių ir visuomenės atstovų sudaroma Geresnio reguliavimo priežiūros komisija, kuri vykdo jai Vyriausybės pavestas užduotis, susijusias su administracinės naštos įvertinimu bei jos mažinimo priemonių taikymu valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose (8 str.).</p>
	<p>Jaunimo politikos pagrindų įstatymas</p>	<p>steigiama Lietuvos jaunimo organizacijų taryba – jaunimo organizacija, kurios pagrindinis veiklos tikslas yra valstybės mastu vienyti jaunimo ir su jaunimu dirbančias organizacijas ir joms atstovauti (2 str. 12 d.). Jaunimo reikalų taryba yra jaunimo politiką įgyvendinančios institucijos visuomeninė patariamoji institucija, sudaryta vadovaujantis lygybės ir pariteto principais iš valstybės institucijų, Lietuvos savivaldybių asociacijos, Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos ir Pasaulio lietuvių jaunimo sąjungos deleguotų atstovų (4 str. 1 d.). Įstatymas numato, kad gali būti steigiama ir savivaldybės jaunimo reikalų taryba – visuomeninė patariamoji institucija, vadovaujantis lygybės principu sudaroma iš savivaldybės administracijos ir (ar) savivaldybės tarybos ir savivaldybės teritorijoje veikiančių savivaldybės jaunimo organizacijų tarybos deleguotų atstovų (5 str.).</p>
	<p>Asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymas</p>	<p>Siekiant gerinti valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų veiklos koordinavimą, jų bendravimą ir bendradarbiavimą su nevyriausybinėmis organizacijomis ir teisės aktų įgyvendinimą asmens su negalia teisių apsaugos srityje steigiama kolegiali institucija – Asmens su negalia gerovės taryba, veikianti prie Vyriausybės ir sudaroma iš ministerijų, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų paskirtų atstovų, akademinės bendruomenės ir nevyriausybinių organizacijų, atstovaujančių asmenims su negalia, deleguotų atstovų (12 str. 2 d. 3 p., 14 str.).</p>

Visgi istoriškai ir tradiciškai socialinė partnerystė visų pirma siejama su darbo, o ypač kolektyviniais darbo santykiais. *Socialinė partnerystė darbo teisėje* – tai darbuotojų ir darbdavių

atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Taigi esminis socialinės partnerystės siekis – suteikti socialiniams partneriams – darbuotojų ir darbdavių atstovams – kuo didesnę vaidmenį reguliuojant darbo santykius ir tokiu būdu mažinti valstybės imperatyvaus teisinio reguliavimo apimtį.

Ar žinai, kad? Darbo teisės teorijoje ir praktikoje labai dažnai kalbant apie socialinės partnerystės santykius sutinkama ir *socialinio dialogo* sąvoka. Pažymėtina, kad socialinio dialogo sąvoka priimta vartoti tarptautinėje darbo teisėje, kaip antai Tarptautinės darbo organizacijos, Europos Tarybos bei Europos Sąjungos teisės aktuose ir kituose dokumentuose.

Darbo teisės teorijoje ir praktikoje iš esmės pripažįstama, kad „socialinės partnerystės“ ir „socialinio dialogo“ sąvokos yra sinoniminės², iš kurių vienos vartojimas daugiau priklauso nuo tradicijų ir teisinio įpročio. Lietuvos Respublikos darbo kodekso³ (toliau – Darbo kodeksas) 161 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutarties šalys ir jų atstovai savo interesus derina ir įgyvendina naudodamiesi socialinės partnerystės formomis. Nors Darbo kodeksas nepateikia socialinės partnerystės apibrėžimo, tačiau sudaro teisinį pagrindą darbo santykių šalių tarpusavio bendradarbiavimui ir skirtingų interesų derinimui naudojantis įvairiomis socialinės partnerystės formomis, kurių sąrašas nustatytas Darbo kodekso 164 straipsnyje.

Lietuvos darbo teisėje nusistovėjo socialinės partnerystės sąvoka. Lietuvoje socialinės partnerystės sąvoka pirmą kartą buvo įtvirtinta 2002 metais priimtame Darbo kodekse. Iki priimant šį Darbo kodeksą, socialinė partnerystė darbo santykių srityje neturėjo įstatyminio pagrindo. Todėl rengiant tuometinį Darbo kodekso projektą vienu iš prioritetinių tikslų buvo įtvirtinti socialinės partnerystės santykius. Tai matyti iš Darbo kodekso 39 straipsnio, kuriame buvo nustatyta, kad Darbo kodeksas ir kiti įstatymai, siekia įtvirtinti socialinę partnerystę ir nustatyta, kad socialinė partnerystė įgyvendinama derybų bei susitarimų būdu. Sutinkamai su Darbo kodekso 40 straipsnyje įtvirtinta sąvoka, socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais Darbo kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

2019 metais Seime buvo užregistruotas Lietuvos Respublikos socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektas (Nr. XIII P-3182), kuriame naudojama ne socialinės partnerystės, bet socialinio dialogo sąvoka: *socialinis dialogas* – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų

² Kolektyvinė darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 113; Petrylaitė, Daiva. Socialinės partnerystės institutas: Europos Sąjungos teisiniai standartai ir jų nacionalinis įgyvendinimas. Iš: Europos Sąjungos teisės įtaka Lietuvos teisei sistemai: mokslinių straipsnių, skirtų Europos Sąjungos teisės įtakai Lietuvos konstitucinei, administracinei, aplinkos apsaugos, baudžiamajai, civilinei ir civilinio proceso, darbo ir socialinės apsaugos bei finansų teisei, rinkinys. Švedas, G. (vyr. red.). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2014, p. 343.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.

diskusijos, konsultacijos, derybos ir bendri veiksmai. Socialinis dialogas gali būti trišalis kartu su valstybės ir savivaldybės atstovais - ir dvišalis – tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų. Darbo kodekso 161–164 straipsniuose reguliuojama socialinė partnerystė ir šiame įstatyme nurodytas socialinis dialogas suprantami kaip sinonimai (2 straipsnio 1 dalis) (pažymėtina, kad ši teisėkūros iniciatyva nėra realizuota ir įstatymo projektas Seime iki šiol nebuvo svarstomas).

Socialinės partnerystės teisiniai pagrindai – tai kompleksas teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų atstovų ir darbdavių organizacijų statusą, teises bei tarpusavio bendradarbiavimą tarptautiniu, nacionaliniu, šakos, teritoriniu, įmonės lygmenimis vedant derybas dėl kolektyvinių sutarčių, kitokių susitarimų, siekiant išspręsti kolektyvinius darbo ginčus derybų būdu, dalyvaujant įmonės valdyme bei siekiant kompromiso aktualiais socialiniais ir ekonominiais klausimais, užtikrinti demokratiją ir geresnę gyvenimo kokybę, ypač vykdant ekonominius pertvarkymus.⁴ Valstybė gali nustatyti teises procedūras, kurios padėtų socialinės partnerystės šalims savanoriškai atsižvelgti į socialinės ir ekonominės realybės sąlygas ir būtinumą apsaugoti valstybės interesus, tačiau pirmenybė visada turi būti teikiama įtikinimui, o ne prievartai. Interesų derinimas – socialinės partnerystės pagrindas. Socialiniams partneriams priimant sprendimus reikalaujama vienodai atsižvelgti tiek į būtinumą užtikrinti ūkio šakos, paslaugų, įmonės veiklos efektyvumą, tiek ir į darbuotojų teisių garantijas. Skirtingo pobūdžio socialinių partnerių sprendimai gali būti priimami įvairiais lygiais: tai ir kolektyvinių sutarčių norminės sąlygos, ir valstybės sprendimai (įstatymai, kiti norminiai teisės aktai), priimami atsižvelgiant į socialinių partnerių nuomonę, taip pat vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, kuriuos tvirtina darbdavys atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę.

Ar žinai, kad? Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) yra konstatavęs, kad iš Konstitucijos kyla valstybės pareiga užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo teises. Dar daugiau, pasisakydamas dėl valdžios institucijų ir socialinių partnerių bendradarbiavimo teisėkūros procesuose, Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad pagal Konstituciją, be kita ko konstitucinį atsakingo valdymo principą, aiškinamą kartu su Konstitucijos 5 straipsnio 3 dalyje įtvirtintu valdžios įstaigų tarnavimo žmonėms imperatyvu, taip pat su konstituciniu socialinės darnos imperatyvu ir nuo jo neatsiejama konstitucine valstybės pareiga užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu, teisėkūros procedūrų viešumo ir skaidrumo reikalavimai suponuoja valstybės valdžią įgyvendinančių institucijų pareigą, priimant darbo santykius ir su jais susijusius socialinės ir ekonominės politikos klausimus reguliuojančius teisės aktus, įtraukti socialinius partnerius – profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas – į teisėkūros procesą, be kita ko konsultuotis su jais dėl rengiamų teisės aktų projektų, be kita ko, per šiam tikslui sudaromas institucijas. Tokių reikalavimų paisymas sudaro

⁴ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), pp.13-22.

prielaidas visuomenei pasitikėti valstybe ir teise ir yra valdžios atsakomybės visuomenei sąlyga.⁵

Pagrindiniai socialinės partnerystės požymiai:

1) nuolatinės konsultavimo procedūros ir geresnis pokyčių bei inovacijų proceso valdymas, kuris dažnai būna susijęs su konfliktų, įtemptų socialinių santykių, ekonominių sutrikdymų galimybe. Nuolatinis socialinis dialogas teikia galimybę įveikti naujus iššūkius ir išvengti pernelyg didelių ir nepageidaujamų ekonominių ir socialinių konfliktų;

2) socialinis dialogas pats savaime suteikia sprendimų priėmimo procesui daugiau demokratiškumo;

3) stipresnis vyriausybės ir socialinių partnerių ryšys gerina ekonominę politiką. Darbdavių ir darbuotojų atstovų organizacijų nuomonei skiriamas išties didelis dėmesys, nes jie priimant sprendimus vadovaujasi pačia naujausia informacija ir neabejotinai geriausiai žino jų šakos specifines problemas. Naudingi socialinių partnerių pasiūlymai gali lemti itin svarbius įstatymų pokyčius;

4) bet koks socialinių sprendimų įgyvendinimas yra daug veiksmingesnis ir rezultatyvesnis, kai šiame procese tiesiogiai dalyvauja suinteresuotos socialinių partnerių organizacijos;

5) atviros socialinių partnerių konsultavimo procedūros užtikrina sprendimų priėmimo proceso skaidrumą, mažina tiesioginį ryšį su lobistais ir suinteresuotomis grupėmis bei jų asmeninių tikslų tenkinimą.

1.2. Socialiniai partneriai

Vieno socialinių partnerių sąvokos apibrėžimo galiojančiuose Lietuvos teisės aktuose nėra, nes kiekvienu konkrečiu reguliuojamų santykių atveju šių partnerių sudėtis gali kisti. Kaip antai, socialinėje partnerystėje, kuri vyksta kituose visuomeninių santykių nei darbo santykiai srityse, suinteresuotais socialiniais partneriais tampa pačių įvairiausių visuomeninių grupių atstovai (pavyzdžiui, asmenų su negalia organizacijos, vartotojų jaunimo, pagyvenusių asmenų interesus atstovaujančios organizacijos ir t.t.).

Tuo tarpu socialiniais partneriais darbo santykiuose, t. y. socialinės partnerystės šalimis, yra laikomi – *darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos* (Darbo kodekso 162 str. 1 d.). Darbo teisėje galioja bendra taisyklė, kad socialinės partnerystės santykiams yra būdingas kolektyvinio

⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. KT99-N9/2021, TAR, 2022-01-03, Nr. 2.

dalyvavimo elementas, todėl socialinės partnerystės šalimis yra laikomi ne individualūs darbo santykių dalyviai – darbuotojas ir darbdavys, bet jų įstatyminiai atstovai, kurie yra įgalioti įstatymų ar steigimo dokumentų kolektyviai atstovauti atitinkamai darbuotojus ar darbdavius. Ši taisyklė turi porą išimčių:

1) tais atvejais, kai socialinė partnerystė vyksta darbdavio (ar darbovietės) lygmeniu, socialiniais partneriais yra pripažįstami įmonėje veikiantys darbuotojų atstovai ir darbdavys, kuris sutinkamai su Darbo kodekso 21 straipsnio 5 dalimi savo teises ir pareigas darbuotojams įgyvendina per savo teisėtus atstovus ar įgaliotus asmenis;

2) tam tikrais įstatymų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais darbuotojams suteikiama teisė ir galimybė socialinėje partnerystėje dalyvauti tiesiogiai. Tai labai retai pasitaikantys atvejai, kurie turi būti iš anksto numatyti teisės normose (pavyzdžiui, Darbo kodekso 203 str. 2 d. nustatyta, kad šio kodekso nustatytais atvejais ir tvarka informavimo ir konsultavimo teises darbuotojai įgyvendina tiesiogiai).

Pabrėžtina, kad socialinės partnerystės sistemoje dalyvauja ir vykdomosios valdžios (Vyriausybė ir jos įgaliotos institucijos) ir vietos savivaldos institucijos, kurių pareiga – užtikrinti visuomenės interesus, koordinuoti kolektyvinį (sutartinį) darbo santykių reguliavimą įvairiais lygmenimis, derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą. Kalbant apie šių institucijų teisinį statusą socialinėje partnerystėje, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad Vyriausybė (jos įgaliotos institucijos ir vietos savivaldos institucijos) nėra laikomi socialiniais partneriais klasikine prasme, tačiau jos tampa socialinės partnerystės šalimi tuomet, kai veikia kaip viešojo sektoriaus darbuotojų darbdavys. Paprastai tokia situacija susiklosto vedant kolektyvines derybas viešajame sektoriuje šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmenimis.

Kitais atvejais Vyriausybė ir kitos valstybės ar savivaldybių institucijos socialinėje partnerystėje dalyvauja kaip valstybinės ar vietos valdžios atstovai ir, kaip yra konstatavęs Konstitucinis Teismas, turi pareigą konsultuotis, bendradarbiauti su socialiniais partneriais, o esant poreikiui kartu su jais sudaryti specialias socialinės partnerystės institucijas (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos trišalė taryba).

1.3. Socialinės partnerystės rūšys

Tradiciškai skiriamos dvi socialinės partnerystės rūšys, kurių pagrindu yra šalys, dalyvaujančios konkrečiuose socialinės partnerystės formose:

(1) *Trišalė socialinė partnerystė* dar kitaip vadinamas tripartizmu pasireiškia tuomet, kai lygiais pagrindais ir teisėmis bendradarbiauja ne dvi socialinės partnerystės šalys – darbdavių ir

darbuotojų interesus atstovaujančios organizacijos – bet ir kaip trečias lygiateisis partneris dalyvauja valstybės institucijos (paprastai nacionalinė ar vietos vykdomosios valdžios institucija), t. y. kai socialinių sprendimų priėmimo mechanizme dalyvauja trys šalys.

Tai nereiškia, kad darbdavių ir darbuotojų organizacijos bei Vyriausybė (ar kita valdžios institucija) turi vienodas atsakomybes ir vaidmenis ar net būtinai turi būti atstovaujamos paritetiniais pagrindais. Žinoma, kad kiekvienas trišalės socialinės partnerystės šalis turi savus interesus, siekius bei tikslus ir netgi gali turėti skirtingas derybines pozicijas ir be abejonės turi aiškius vaidmenis bei funkcijas, tačiau tripartizmo principas reiškia, kad kiekviena iš dalyvaujančių šalių turi teisę pareikšti savo pozicijas ir būti vienodais pagrindais išgirta kaip ir kitos dvi šalys.

Klasikiniu trišalės socialinės partnerystės pavyzdžiu laikoma Tarptautinė darbo organizacija. Šios organizacijos įkūrimas 1919 metais rėmėsi trišalio bendradarbiavimo principu – darbuotojų, darbdavių ir vyriausybės atstovai turi lygiomis teisėmis bendradarbiauti siekdami bendros gerovės. Šis principas tapo Tarptautinė darbo organizacijos veiklos organizaciniu instituciniu pamatu: svarbiausia Tarptautinė darbo organizacijos darbo standartus (konvencijas ir rekomendacijas) priimanti tarptautinė darbo konferencija yra organizuota trišalio atstovavimo pagrindu – kiekvienai valstybei Tarptautinėje darbo organizacijoje narei atstovauja po vieną darbdavių ir profesinių sąjungų atstovą ir du vyriausybės atstovus. Visi atstovai turi vienodus balsus, o sprendimai dėl teisės aktų priimami dviejų trečdalių dalyvaujančiųjų balsų dauguma.

Vyriausybės atsakomybė dalyvaujant nacionaliniame trišaliame dialoge įpareigoja:

- (i) *suteikti paramą* – turi sudaryti institucines ir teises galimybes tokiam dialogui veikti, garantuoti teisių įsipareigojimų, asociacijų laisvės ir teisės į kolektyvines derybas gerbimą;
- (ii) *skatinti* – Vyriausybė yra atsakinga už skatinimą tinkamų priemonių siekiant, kad vyktų reguliarios ir efektyvios konsultacijos su socialiniais partneriais;
- (iii) *dalyvauti* – turi aktyviai dalyvauti lygiais pagrindais su kitais socialiniais partneriais konsultacijose ir derybose, siekiant priimti konsensuso pagrindu pagrįstą sprendimą; skatinti informacijos keitimąsi ir ieškoti paramos jos politikai;
- (iv) *įgyvendinti* – turi užtikrinti, kad tokios socialinio dialogo rezultatai būtų paverčiami konkrečiomis viešosios politikos priemonėmis ir programomis; taip pat nustatyti adekvatų priežiūros mechanizmą garantuojant jų vykdymą.⁶

⁶ International Labour Organization. National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance. Geneva: International Labour Organization, 2013.

(2) *Dvišalė socialinė partnerystė* vyksta tuomet, kai jame dalyvauja dvi šalys – darbdavių ir darbuotojų interesus atstovaujančios organizacijos. Klasikiniu dvišalės socialinės partnerystės pavyzdžiu yra kolektyvinės derybos, kurios vedamos siekiant pasirašyti kolektyvinę sutartį.

Sutinkamai su Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo „kolektyvinės derybos“ apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima: (i) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba (ii) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba (iii) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.

Dvišalėje socialinėje partnerystėje valdžios institucijos dalyvauja tik vienu atveju, t. y. tuomet, kai kolektyvinės derybos vyksta viešajame sektoriuje, o Vyriausybė ar jos įgaliota institucija veikia kaip viešojo sektoriaus darbuotojų darbdavys (Darbo kodekso 162 str. 2 d. ir 194 str.).

Ar žinai, kad? Valstybė dvišaliame socialiniame dialoge gali veikti kaip trečias nepriklausomas dalyvis, kaip antai siūlydama ginčų tarp socialinių partnerių sprendimo taisykles ir infrastuktūrą, inicijuodama valstybinius socialinės partnerystės skatinimo projektus, teikdama konsultacijas ir pan.

(3) *Trišalė ,plus‘ socialinė partnerystė* – kaip jau minėta, tradiciniai socialinės partnerystės dalyviai yra socialiniai partneriai ir Vyriausybė, nes socialinės partnerystės (socialinio dialogo) ištakos yra susijusios su „darbo pasaulio“ klausimais⁷. Tačiau pastaruoju metu tarptautiniu ir nacionaliniu lygmenimis pastebimi išplėstinės socialinės partnerystės procesai, kuomet šalia tradicinių socialinės partnerystės šalių ir vyriausybių ar vietos valdžios institucijų bendram dialogui kviečiamos ir įtraukiamos kitos pilietinės visuomenės grupės (nevyriausybinių organizacijos, visuomeninės organizacijos, asociacijos ir pan.). Tokiu būdu siekiama platesnių diskusijų ir perspektyvų aptariamais klausimais, kurie gali būti tiesiogiai ir nesusiję su darbo santykių klausimais, kaip antai aplinkos apsauga, pažeidžiamų grupių socialinė integracija ir pan.

Visgi pilietinę visuomenę „advokataujančių“ organizacijų ir asociacijų negalima prilyginti klasikiniams socialiniams partneriams⁸ – darbuotojų ir darbdavių organizacijoms, nes tik pastarosios natūraliai ir prigimtiniškai atstovauja darbo ir verslo interesus, kuriems derinti pasitelkiami socialinės partnerystės procesai.

⁷ ILO. Social Dialogue – A Manual for Trade Union Education. Geneva: International Training Centre of the International Labour Organization, 2012, p. 15.

⁸ Ten pat, p. 16.

Paprastai valstybėse derinamos kelios ar net visos aukščiau paminėtos socialinės partnerystės rūšys. Socialinio dialogo tarp socialinių partnerių kultūra ir tradicijos formuoja ir visos valstybės socialinės politikos vertybes, o skirtingos socialinės partnerystės rūšys įtakoja viena kitą ir leidžia darbo, socialiniu bei ekonominius ir su jais susijusius klausimus spręsti efektyviai ir savalaikiai.

1.4. Socialinės partnerystės principai

Socialinė partnerystė yra sudėtingas demokratinis procesas, grindžiamas visuotinai priimtais demokratinės visuomenės ir konkrečiai darbo santykiams reguliuoti skirtais principais.

Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, kad įgyvendinant socialinę partnerystę turi būti laikomasi šių teisės principų:

1) šalių lygiateisiškumo – šis principas reiškia tai, kad nė viena iš socialinės partnerystės šalių neturi daugiau teisių ir privilegijų už kitą, o socialiniai partneriai dalyvauja lygiais pagrindais;

2) geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams – socialiniai partneriai veikia bendradarbiavimo ir tarpusavio pasitikėjimo bei pagarbos principais;

3) savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus – šis principas reiškia tai, kad socialinės partnerystės šalys turi teisę laisvai pasirinkti ir svartyti klausimus, jos negali būti verčiamos prisiimti jai nenaudingus įsipareigojimus, valstybė ir jos institucijos neturi teisės įtakoti socialinių partnerių tarpusavio santykių, t. y. socialiniai partneriai prisiima pareigas laisvanoriškai, nepatirdami jokio spaudimo (išskyrus įstatymų leidžiamas kolektyvinio poveikio priemones, kurios paprastai gali būti naudojamos kilus kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų);

4) realaus įsipareigojimų įvykdymo – ši principas reiškia, kad socialinės partnerystės šalys negali bendradarbiauti apsimestiniu būdu, neturėdamos teisėtų įgaliojimų ar realaus tikslo pasiekti kompromisinį susitarimą, taip pat neketindamos ateityje laikytis socialinėje partnerystėje prisiimtų įsipareigojimų; socialiniai partneriai pareigas prisiima konsensuso būdu, todėl ir privalo savanoriškai bei geranoriškai šių įsipareigojimų laikytis.

Ar žinai, kad? Socialinė partnerystė grindžiama ir kitais fundamentaliais kolektyvinės darbo teisės principais (Darbo kodekso 2 str. 1 d.): (i) asociacijų laisvės principas; (ii) laisvų kolektyvinių derybų principas; (iii) teisės imtis kolektyvinių veiksmų principas.

1.5. Socialinės partnerystės lygmenys ir formos

Darbo kodekso 163 straipsnyje nustatyta, kad socialinė partnerystė gali būti vykdoma šiais lygmenimis:

1) *nacionaliniu* – tai socialinių partnerių bendradarbiavimas vienos valstybės mastu kuomet sprendžiami visiems darbuotojams ir darbdaviams aktualūs darbo santykių klausimai, neišskiriant jokių ekonominės veiklos šakų ar sektorių (pavyzdžiui, susitarimas dėl valstybėje taikomos minimalios mėnesinės algos). Nacionalinis socialinis dialogas gali būti vedamas ir tam tikrose specifinėse ekonominės veiklos ar valstybės vykdomos politikos srityse (pavyzdžiui, susitarimas dėl bazinės pareiginės algos dydžio, kuris taikomas valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams). Nacionalinis socialinis dialogas gali būti dvišalis, tačiau praktikoje šiuo lygmeniu dažniausiai vykdomas trišalis socialinis dialogas.

2) *šakos/sektorius* (gamybos, paslaugų, profesiniu) – tai reikšmingiausias dvišalio socialinio dialogo lygmuo, ypatingai paplitęs Europos Sąjungos valstybėse narėse ir pastaraisiais metais vis labiau vykdomas Lietuvoje. Šiuo atveju socialinis dialogas vedamas tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų, veikiančių toje pačioje ekonominės veiklos šakoje. Norminiai darbo teisės aktai nenustato jokie ekonominės veiklos šakų sąrašo. Paprastai socialiniai partneriai naudojami natūraliai praktikoje susiklosčiusiais ekonominės veiklos kriterijais ir identifikaciniais požymiais.

Ar žinai, kad? Nustatyti socialinio dialogo lygmenys nereiškia, kad socialiniai partneriai privalo tarpusavio santykius derinti visais numatytais lygmenimis. Socialiniai partneriai laisvai pasirenka tiek socialinės partnerystės formas, tiek jos įgyvendinimo lygius. Tačiau socialiniai partneriai laikydami realaus įsipareigojimų įvykdymo principo negali dalyvauti ir priimti sprendimų tokiu socialinės partnerystės lygmeniu, kuriame veikti nėra įgalioti. Pavyzdžiui, darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga neturi įgaliojimų ir negali dalyvauti šakos lygmens socialinėje partnerystėje arba nacionalinė darbdavių organizacija negali dalyvauti kolektyvinėse darbdavio lygmens derybose ir įmonės vardu priimti kolektyvinius įsipareigojimus.

3) *teritoriniu* (savivaldybės, apskrities) – socialinis dialogas vykdomas tam tikromis valstybės administracinio suskirstymo ribomis. Teritoriniu lygmeniu gali būti vykdomas tiek dvišalis, tiek trišalis socialinis dialogas. Vykdamas trišalį teritorinį socialinį dialogą kartu su atitinkamoje teritorijoje veikiančiais socialiniais partneriais atitinkamai bendrose derybose ir konsultacijose atitinkamai dalyvautų apskrityje – Vyriausybė arba jos įgaliota institucija, o savivaldybėje – meras.

4) darbdavio – tai socialinio dialogas, kuris vyksta tarp vienos įmonės ar įstaigos darbuotojų, atstovaujantų toje įmonėje ar įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos ar darbuotojų susirinkime išrinktos darbo tarybos, ir darbdavio, kurį atstovauja įmonės (įstaigos) vadovas ar kiti vadovaujantys darbuotojai. Šiuo lygmeniu vyksta tik dvišalė socialinė partnerystė.

5) darbovietės – tai socialinis dialogas vienos įmonėje (įstaigos) struktūriniame padalinyje. Šio lygmens socialinis dialogas gali būti vykdomas tik tais atvejais, kai tai iš anksto numatyta Darbo

kodekse, kituose įstatymuose, darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose. Šiuo lygmeniu vyksta tik dvišalė socialinė partnerystė.

Lietuvoje Darbo kodeksas nenustato, bet praktikoje sutinkamas ir tarptautinių įmonių, korporacijų lygmens socialinis dialogas. Taip pat visuotinai pripažįstamas tarptautinio lygmens socialinės partnerystės pavyzdys – Tarptautinės darbo organizacijos veikla bei socialinis dialogas Europos Sąjungos lygmeniu – Europos socialinis dialogas.

Socialinė partnerystė įgyvendinama dviem pagrindiniais būdais – derybų bei susitarimų būdu. Darbo kodekso 164 straipsnyje nustatytos socialinės partnerystės formos, t. y. nurodoma, kad socialinė partnerystė įgyvendinama:

- 1) sudarant dvišales ir trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių bei ekonominių klausimų;
- 2) inicijuojant ir vedant kolektyvines derybas bei sudarant kolektyvines sutartis;
- 3) informavimo, konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme.

2. Nacionalinio socialinio dialogo ypatumai

2.1. Dvišalių ir trišalių socialinių partnerių tarybų veikla

Daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių dvišalis arba trišalis socialinių partnerių bendradarbiavimas yra vykdomas specialiai įkurtose institucijose, kurios užima svarbų vaidmenį valstybės valdymo sistemoje. Tokios socialinio dialogo organizacinės institucijos per kelias dešimtis veiklos metų įrodė savo naudą, įgavo autoritetą bei daro nemažą įtaką darbo santykių teisinio reglamentavimo raidai.

Lietuvoje vyrauja ir išplėtotas trišalis institucinis socialinis dialogas, t. y. sudaromos trišalės tarybos bei komisijos. Galima teigti, kad Lietuvoje institucinio socialinio dialogo pagrindu yra nuo 1995 metų Lietuvoje veikianti Lietuvos Respublikos Trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba). Šiuo metu veikiančios Trišalės tarybos teisinis statusas ir sudarymo tvarka yra nustatyta Darbo kodekso 185 straipsnyje.

Darbo kodekso 184 straipsnyje nustatyta, kad Lietuvoje susitarimų tarp socialinių partnerių pagrindu gali būti steigiamos ir kitos *dvišalės bei trišalės darbo ir socialinių reikalų tarybos*. Šios socialinės partnerystės institucijos gali būti steigiamos šakos ir teritoriniu socialinės partnerystės lygmenimis. Priklausomai nuo to, kokių socialinės partnerystės lygmeniu steigiama ir atitinkama darbo ir socialinių reikalų taryba, jos šalimis gali būti tik tuo lygmeniu veikiančios darbuotojų ir darbdavių organizacijos ir atitinkamos valstybės bei savivaldybės institucijos.

Kaip jau nurodo pats šių tarybų pavadinimas – darbo ir socialinių reikalų tarybos – jos steigiamos ir veikia turint tikslą spręsti darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitus darbo ir su jais susijusius socialinius klausimus. Dvišalių ir trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų veikla nustatoma vadovaujantis jų nuostatais, kuriuos tvirtina šių tarybų steigėjai.

Lietuvoje nėra renkama ir kaupiama informacija apie visas teritoriniu bei šakiniu principu veikiančias socialinių partnerių trišales ar dvišales tarybas. Taip pat nėra pareigos Teisės aktų registre skelbti socialinių partnerių trišalius ar dvišalius susitarimus dėl atitinkamų tarybų steigimo. Todėl sunku konkrečiai nurodyti kiek ir kokių darbo ir socialinių reikalų tarybų veikia konkrečiu metu. Kai kurios savivaldybės savo interneto svetainėse skelbia informaciją apie veikiančias trišales tarybas, kaip antai: Utenos rajono trišalė taryba⁹, kuri įkurta trišalio susitarimo pagrindu ir veikia galimai nuo 2009 metų (tarybos nuostatai buvo patvirtinti 2009 m. spalio 27 d. posėdyje), ir kaip matyti iš viešai prieinamos informacijos aktyviai veikianti ir 2023 metais. Tuo tarpu Teisės aktų registre galima aptikti dar 2014 metais Jonavos rajono savivaldybės tarybos sprendimą (2014 m. liepos 31 d. Nr. 1 TS – 0246) „Dėl pritarimo Jonavos rajono savivaldybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimui „Dėl trišalio bendradarbiavimo“, Jonavos rajono trišalės tarybos nuostatų tvirtinimo“, tačiau 2023 metais aptikti aktualios informacijos apie šią tarybą ir jos veiklą nepavyko. Internete galima aptikti informacijos apie Kauno rajono trišalės tarybos veiklą.¹⁰ Šie keli atsitiktinai parinkti pavyzdžiai rodo, kad teritoriniu lygmeniu trišalės darbo ir socialinių reikalų tarybos yra steigiamos ir veikia daugiau ar mažiau rezultatyviai.

Dar sunkiau yra aptikti aktualios informacijos apie šakos lygmeniu veikiančias darbo ir socialines tarybas. Tokios tarybos labai dažnai steigiamos šakos kolektyvinių sutarčių pagrindu, tad teoriškai apie jų įsteigimą galima būtų gauti informacijos išanalizavus Kolektyvinių sutarčių registre įregistruotas atitinkamas kolektyvines sutartis. Pavyzdžiui, Lietuvos kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje, pasirašytoje tarp Kultūros ministerijos ir Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos 2019 m. kovo 14 d. (su vėlesniais pakeitimais) numatyta, kad socialiniai partneriai steigia Šakos dvišalę tarybą (6-11 punktai), kuri be kita ko nagrinėja ir sprendžia užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitus darbo ir su jais susijusius klausimus, taip pat koordinuoja teritorinių dvišalių tarybų veiklą (sutartyje numatytas tokių tarybų steigimo skatinimas, bet ne privalomas steigimas (4.1.2. punktas)), tarpininkauja sprendžiant kultūros įstaigų ir profesinės sąjungos nesutarimus, kilusius vykdant šią kolektyvinę sutartį.

⁹ Prieiga per internetą: <https://www.utena.lt/index.php/lt/utenos-rajono-trisale-taryba> [žiūrėta 2023-05-30].

¹⁰ Prieiga per internetą: <https://www.krs.lt/savivaldybe/taryba/fondai-ir-tarybos/kauno-rajono-tri%C5%A1al%C4%97-taryba/> [žiūrėta 2023-05-30].

Analizuojant šakos kolektyvines sutartis galima aptikti ir dar kitokių rūšių darbo ir socialinių tarybų nei numatytos Darbo kodekso 184 straipsnyje, kaip antai:

(i) vadovaujantis Socialinių paslaugų šakos kolektyvine sutartimi, pasirašyta 2022 m. gruodžio 12 d., yra steigiamos socialinių paslaugų įstaigų dvišalės tarybos, kurios dalyvauja įstaigos valdyme (1.2. punktas), tarybų funkcijos ir veiklos ypatumai detalizuojami 15-16 punktuose. Vadinasi, ši šakos kolektyvinė sutartis sudaro teises ir organizacines prielaidas dvišalių tarybų steigimui darbdavio lygmeniu.

(ii) vadovaujantis Marijampolės savivaldybės švietimo sektoriaus teritorine kolektyvine sutartimi, pasirašyta 2019 m. rugpjūčio 14 d., buvo įsteigta Marijampolės savivaldybės trišalė švietimo taryba, t. y. teritorinė-sektorinė trišalė taryba, kurios veikloje dalyvauja sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos, savivaldybės, taip pat Marijampolės savivaldybės švietimo įstaigų vadovų atstovai (po 3 kiekvienai šaliai).¹¹

Nors Darbo kodeksas numato, kad trišalės ir dvišalės tarybos yra steigiamos susitarimų tarp socialinių partnerių pagrindu (ką įrodo ir aukščiau aptarti Lietuvoje įvairiais socialinės partnerystės lygmenimis veikiančių tarybų pavyzdžiai), tačiau trišalės tarybos gali būti steigiamos ir įstatymų pagrindu, kuomet sprendžiant svarbius darbo, socialinius ir su jais susijusius klausimus įstatymų leidėjas siekia realizuoti socialinių partnerių bendradarbiavimo principus.

Šiuo metu veikia šios pagrindinės įstatymų pagrindu įsteigtos specializuotos trišalės komisijos nacionaliniu bei teritoriniu lygmenis:

Užimtumo taryba	Dvišalė kolegiali institucija, kuri sudaroma iš valstybės institucijų ir darbdavių atstovų, veikia nacionaliniu lygmeniu ir svarsto Užimtumo tarnybos veiklos organizavimo, atskaitomybės visuomenei ir užimtumo didinimo klausimus ir šiais klausimais teikia išvadas bei pasiūlymus Užimtumo tarnybai ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Užimtumo tarybos sudarymo tvarką nustato ir veiklos nuostatus tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras.	Užimtumo įstatymo 16 str. 4 d.
-----------------	--	--------------------------------

¹¹ Prieiga per internetą: <https://www.marijampole.lt/svietimas/bendradarbiavimas-su-profesinemis-sajungomis/807> [žiūrėta 2023-05-30].

Teritorinės trišalės [užimtumo] tarybos (komitetai, komisijos)	Steigiamos teritoriniu (savivaldybių) lygmeniu prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų, kurios svarsto ir teikia pasiūlymus dėl įstaigų prioritetinių veiklos kryptių nustatymo, užimtumo didinimo programų rengimo tikslingumo, darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo, veiklos efektyvumo didinimo. Šios tarybos gali būti nuolatinės arba sudaromos atskiriems užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo klausimams spręsti, o jų nuostatus tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministras.	Užimtumo įstatymo 18 str.
Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija	Nacionaliniu lygmeniu veikianti trišalio bendradarbiavimo principu sudaryta valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesams saugos ir sveikatos srityje derinti taryba. Šios komisijos sudarymo tvarka ir funkcijos nustatomos Vyriausybės tvirtinamuose Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatuose.	Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 6 str.
teritorinės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų įmonėse prevencijos klausimams nagrinėti trišalių socialinių partnerių bendradarbiavimo principu steigiamos, taip pat gali būti steigiamos apskričių ir savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos. Šių komisijų steigimo, sudarymo tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras ir sveikatos apsaugos ministras. Darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos gali steigti atitinkamo ekonominės veiklos šakos dvišales darbuotojų saugos ir sveikatos komisijas. Tokių komisijų steigimo ir sudarymo tvarką nustato šių komisijų steigėjai – socialiniai partneriai.	Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 7 str.
Valstybinio socialinio draudimo fondo taryba	Lygiateisio trišalio bendradarbiavimo pagrindu sudaryta kolegiali institucija, nagrinėjanti ir priimanti sprendimus socialinio draudimo politikos įgyvendinimo klausimais. Fondo taryba sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių, atstovaujančių apdraustųjų asmenų (darbuotojų) interesus ginančioms organizacijoms, darbdavių organizacijoms ir valstybės institucijoms.	Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 29 str. 1-3 d.

2.2. Socialinių partnerių susitarimų (paktų) sudarymas

Socialiniai partneriai tiek tarpusavyje, tiek kartu su Vyriausybės bei vietos savivaldos institucijomis gali pasirašyti įvairius tarpusavio susitarimus tais klausimais, kuriuos sprendžia ar ketina ateityje spręsti tarpusavio bendradarbiavimo metu besivadovaudami socialinės partnerystės principais. Tokie

socialinių susitarimai dar yra vadinami socialiniais paktais ir yra laikomi reikšmingais darbo ir su jais susijusių santykių savireguliacijos elementu.

Socialinių partnerių susitarimai (paktai) nėra laikomi darbo teisės šaltiniais (Darbo kodekso 3 str.), šių susitarimų sudarymo tvarka, jų turinys nėra reguliuojami jokiais imperatyviomis teisės aktų nuostatomis. Kitaip tariant, tai yra tam tikri socialinio-politinio pobūdžio susitarimai, kuriuos socialiniai partneriai (trišalių susitarimų atveju – Vyriausybė ar vietos savivaldos institucijos) prisiima savarankiškai, savanoriškai ir išipareigoja tarpusavyje geranoriškai šių susitarimų laikytis, juos tinkamai įgyvendinti.

Praktikoje sudaromi tiek trišaliai, tiek dvišaliai socialinių partnerių susitarimai:

1) trišaliu socialinės partnerystės pagrindu sudaromi socialiniai paktai dažniausiai įtvirtina socialinės partnerystės vystymo pagrindus arba nurodo socio-ekonominių santykių reguliavimo kryptis valstybėje, šakoje, tam tikroje teritorijoje. Šiais susitarimais paprastai suteikiama daugiau galimybių vystyti socialinę partnerystę atitinkamu socialinės partnerystės lygmeniu; mažinama įtampa tarp darbuotojų, darbdavių atstovų, kai kuriais atvejais ir vykdomosios valdžios; didinamas socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimas; įgalinamas socio-ekonominės politikos formavimas pasireiškiant demokratijos darbo santykiuose principui.

(i) 2009 m. spalio 28 d. buvo pasirašytas Nacionalinis susitarimas tarp asocijuotų verslo ir darbdavių struktūrų, profesinių sąjungų, pensininkų ir neįgalųjų organizacijų bei Vyriausybės dėl esminių socialinių ir ekonominių klausimų sprendimo būdų, susietų su viešųjų išlaidų mažinimu, pagalba verslui ekonominės krizės metu¹². Nacionalinis susitarimas apėmė Vyriausybės išipareigojimus mokesčių srityje, pelno mokesčio tarifo mažinimą, darbo santykių reglamentavimą, valstybės tarnautojų skaičiaus mažinimą, biudžeto išlaidų mažinimą, kitus klausimus. Verslo atstovai išipareigojo siekti išlaikyti darbo vietas ir veikti oficialiai, nesitraukdami į šešėlį. Profesinės sąjungos ir kiti socialiniai partneriai išipareigojo visus iškilusius nesutarimus spręsti dialogo, derybų ir susitarimų būdu. Tačiau susitarimas neatnešė laukto rezultato, nemaža dalis socialinių partnerių atsisakė jį pasirašyti. Formaliai šis susitarimas galiojo iki 2010 m. gruodžio 31 d.

(ii) 2017 m. spalio 16 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai pasirašė nacionalinį trišalį susitarimą dėl šalies pažangai būtinų reformų¹³. Susitarime be kita ko buvo numatyta, kad siekiant kelti gyvenimo lygį ir didinti darbo rinkos patrauklumą, pripažįstami šie šalies ilgalaikiai pažangai būtinai tikslai: viešojo sektoriaus efektyvumo didinimas ir viešųjų paslaugų kokybės gerinimas; socialinio dialogo stiprinimas ir socialinių partnerių kompetencijų ugdymas; švietimo ir mokslo kokybės, efektyvumo ir mokymosi

¹² Prieiga per internetą: <https://trisaletaryba.lt/upload/tinymce/Nariu%20sarasas/nuostatai/2009%20nacionalinis%20susitarimas.pdf> [žiūrėta 2023-05-30].

¹³ Prieiga per internetą: <https://trisaletaryba.lt/upload/tinymce/Nariu%20sarasas/nuostatai/2017%2010%2016%20nacional%20susitar.pdf> [žiūrėta 2023-05-30].

visą gyvenimą užtikrinimas; mokesčių sistemos suderinamumo ir stabilumo užtikrinimas; šalies konkurencingumo didinimas. Ministro Pirmininko 2018 m. sausio 24 d. potvarkiu Nr. 14 vadovaujantis trišalio bendradarbiavimo principu buvo sudaryta speciali darbo grupė susitarimo įgyvendinimui koordinuoti. Tačiau 2000 metų sausio mėnesį iš šio susitarimo pasitraukė darbdavių organizacijos ir tokiu būdu susitarimas neteko galios.

2) dvišaliu socialinės partnerystės lygmeniu sudaromais socialiniais paktais, išreiškiama bendra profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pozicija dažniausiai tam tikros valstybės vykdomos politikos atžvilgiu, kuri yra susijusi su socialinių partnerių interesais, arba įtvirtinami bendros veiklos pagrindai (pvz., dėl darbuotojų profesinio mokymo, darbo užmokesčio nustatymo metodikos). Šie susitarimai nėra dažnai sudaromi ir jų socialinis bei ekonominis, o tuo pačiu ir politinis potencialas nėra pakankamai išnaudojamas.

Lietuvoje nėra jokio registro ar vieningos duomenų bazės, kurioje būtų kaupiami ir tokiu būdu visuomenei prieinama dvišaliai socialinių partnerių susitarimai. Keletą pavyzdžių visgi galima įvardinti:

(i) Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių centrinių (respublikinių) organizacijų susitarimas dėl tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo (patvirtintas Trišalės tarybos 2008 m. vasario 26 d. nutarimu Nr. 112). Šiame susitarime abu socialiniai partneriai patvirtino kriterijus, kuriuos turi atitikti nacionalinio lygmens darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos, kurios yra atstovaujamos Trišalėje taryboje. Tiesa, šis susitarimas, nors ir nebuvo panaikintas, bet neteko realios teisinės reikšmės, kuomet buvo priimtas Darbo kodeksas ir jo 185 straipsnio 2 dalyje buvo įtvirtinti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, deleguojančių savo narius į Trišalę tarybą, reprezentatyvumo kriterijai;

(ii) kai kuriais atvejais socialiniai paktai labiau tampa politiniais susitarimais ir dar mažiau saisto socialinius partnerius, nes net nesukuria jiems abipusių realiai įgyvendinamų teisių ir pareigų sistemos. Tokio susitarimo pavyzdžiu galima laikyti Lietuvos Respublikos Prezidento inicijuotą ir prezidentūroje 2020 m. gegužės 25 d. kai kurių nacionalinių verslo ir profesinių sąjungų organizacijų pasirašytą memorandumą „Dėl siekio išsaugoti darbuotojų pajamas COVID-19 pandemijos padarinių sąlygoto laikino darbo jėgos apmokestinimo sumažinimo laikotarpiu“¹⁴.

Socialiniai susitarimai (paktai) labai svarbūs įgyvendinant socialinę partnerystę ir sudarant prielaidas socialinei taikai palaikyti, nes šie dokumentai skirti:

- 1) spręsti darbo apmokėjimo klausimus, įskaitant priemones dėl kainų augimo (infliacijos);
- 2) gerinti darbo, darbo saugos ir kitas socialines sąlygas;
- 3) spręsti darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo klausimus;
- 4) palaikyti socialinę taiką tarp darbuotojų ir darbdavių.

¹⁴ Prieiga per internetą: <https://chamber.lt/wp-content/uploads/2020/05/Memorandumas.pdf> [žiūrėta 2023-05-30].

3. Tarptautiniai ir Europiniai socialinės partnerystės aspektai

Darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius grindžiama tuo pačiu pagrindu – asociacijos laisve, kuri yra laikoma vienu iš pagrindinių kolektyvinės darbo teisės principu. Tai konstitucinė laisvė, kuri yra įtvirtinta daugelyje tarptautinių dokumentų ir praktiškai visų užsienio valstybių konstitucijose. Taigi asociacijų laisvės principas yra sudedamoji konstitucinio laisvės jungtis į bendrijas, politines partijas ir asociacijas principo dalis. Šis principas yra įtvirtintas nemažoje dalyje tarptautinių dokumentų:

- 1) Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnyje, kur numatyta, 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;
- 2) Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 10 straipsnyje;
- 3) Europos socialinės chartijos (pataisytos) 5 straipsnyje, kuriame garantuojama teisė jungtis į organizacijas bei 6 straipsnyje, kur įtvirtinta teisė į kolektyvines derybas;
- 4) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje;
- 5) Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte.

Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 113 numatoma, kad socialinių partnerių konsultacijos ir bendradarbiavimas neturi pažeisti nei asociacijų laisvės, nei teisės į kolektyvines derybas, o remtųsi darbdavių ir darbuotojų (jų organizacijų) gera valia, būtų įtvirtinta įstatymuose bei visokeriopai remiama valstybinės valdžios veiksmais.

3.1. Tarptautinės darbo organizacijos gairės socialinės partnerystės srityje

Kalbant apie tarptautinę asociacijos laisvės principo reglamentavimą, atskirai reikia paminėti Tarptautinės darbo organizacijos praktiką šioje srityje. Sutinkamai su Tarptautinės darbo organizacijos Pagrindinių principų ir teisių darbe deklaracija, yra išskiriamos keturios pagrindinės socialinio gyvenimo sritys, kurioms ši organizacija skiria ypatingą dėmesį. Viena iš šių sričių kaip tik ir yra asociacijų laisvės principas. Sutinkamai su tuo Tarptautinė darbo organizacija yra priėmusi ne vieną konvenciją, reglamentuojančią asociacijos laisvės klausimus, kurios yra vadinamos fundamentaliomis arba, kitaip tariant, kartinėmis šios organizacijos konvencijomis. Taigi asociacijų laisvės principo garantavimui ir apsaugai yra priimtos šios Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir jas lydintys rekomendacijos:

- 1) 1921 metų konvencija Nr. 11 dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į asociacijas ir vienytis¹⁵;
- 2) 1948 metų konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo¹⁶;
- 3) 1949 metų konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo¹⁷;
- 4) 1971 metų konvencija Nr.135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje¹⁸;
- 5) 1981 metų konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo¹⁹;
- 6) 1960 metų rekomendacija Nr. 113 dėl valstybinės valdžios institucijų ir darbuotojų bei darbdavių organizacijų konsultacijų ir bendradarbiavimo šakos ir nacionaliniu lygiais²⁰;
- 7) 1971 metų rekomendacija Nr. 143 dėl darbuotojų atstovų²¹;
- 8) 1981 metų rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų²².

Asociacijų laisvės principas yra taikomas tiek darbuotojų, tiek ir darbdavių atžvilgiu. Atsižvelgiant į tai, pažymėtina, kad asociacijų laisvės principo įtvirtinimas ir realus įgyvendinimas sudaro prielaidą ir socialinės partnerystės pasiekimui. Tik turėdami galimybę jungtis į asociacijas, kurios atstovauja savo narių interesus, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip lygiaverčiai socialiniai partneriai, galintys pasiekti socialinį tarpusavio ir valstybės kompromisą bei užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, tokiu būdu išvengiant socialinių konfliktų.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose ir rekomendacijose įtvirtinti šie pagrindiniai kolektyvinių darbo santykių principai:

1) *Vienijimosi laisvė* suteikia darbdaviams ir darbuotojams teisę formuoti organizacijas ir laisvę į jas jungtis bei garantuoja, kad šios organizacijos galės veikti nesikišant vyriausybei. Vienijimosi laisvė užima ypatingą vietą tarp kitų pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių. Tai būtina

¹⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-647.

¹⁶ Valstybės žinios, 1996, Nr.27-653.

¹⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

¹⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

¹⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

²⁰ Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO::> [žiūrėta 2023-05-30].

²¹ Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO::> [žiūrėta 2023-05-30].

²² Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO::> [žiūrėta 2023-05-30].

socialinio teisėtumo pažangos sąlyga, kuri suteikia darbuotojams galimybę išreikšti savo troškimus ir sustiprina jų poziciją kolektyvinių derybų metu atkurdamą jėgų pusiausvyrą;

2) *Laisvo organizacijos pasirinkimo principas*, kuris gali būti suprantamas tiek pozityviai, tiek ir negatyviai. Pozityvumas pasireiškia tuo, kad kiekvienas asmuo turi teisę laisvai (savo noru) stoti į profesines sąjungas arba darbdavių organizacijas, o negatyvumas reiškia tai, jog niekas negali būti verčiamas priklausyti jokiai organizacijai, t. y. negali būti verčiamas įstoti ir bet kada turi teisę iš jos išstoti;

3) *Organizacijų veiklos laisvės principas* garantuoja darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisę parengti savo įstatus ir taisykles, laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei rengti savo programas. Taip šis principas įpareigoja valstybinės valdžios institucijas susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja;

4) *Organizacijos darbuotojų apsaugos ir nediskriminavimo principas* užtikrina, kad valdantieji darbuotojų ir darbdavių organizacijų darbuotojai (nariai) yra tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksmų, kaip pavyzdžiui, nepagrįsto atleidimo iš darbo, drausminių nuobaudų taikymo ir panašių susidorojimų su jais priemonių, taikomų vien todėl, kad šie asmenys aktyviai veikia kaip darbuotojų ir darbdavių organizacijų atstovai, lyderiai;

5) *Kolektyvinių derybų laisvės principas* – tai vienas iš svarbiausių principų, nes darbuotojas, būdamas vienas, negali diktuoti, o labai dažnai netgi prašyti, derėtis dėl geresnių darbo sąlygų. Tuo tarpu sudarant kolektyvinę sutartį, galima nustatyti sąlygas, kurios būtų kompromisas, tenkinantis ir darbuotojus, ir darbdavį. Kita vertus, kolektyvinės sutartys suteikia autonomiją ir darbdaviams bei profesinėms sąjungoms nuo vyriausybės priimamų sprendimų. Šių sutarčių pagrindu darbo santykių dalyviams suteikiama teisė savarankiškai, atsižvelgiant į darbo rinkos ir kitus ekonominius bei socialinius faktorius nusistatyti darbo teisės normas tarpusavio susitarimu.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo 5 straipsnyje numatyta kad: (i) kolektyvinių derybų galimybės būtų suteikiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms tose veiklos srityse, kuriose yra taikytina ši konvencija; (ii) būtų skatinama nustatyti procedūros taisykles, suderintas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų; (iii) kolektyvinėms deryboms netrukdytų procedūros taisyklių nebuvimas arba tokių taisyklių neadekvatumas ar netinkamumas; (iv) darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas. Konvencijoje pažymima, kad deramasi turėtų būti lygiais pagrindais, neturėtų būti išskiriamos kai kurios organizacijos ir joms suteikiamos privilegijos, t. y. darbdavys privalo būti neutralus konkuruojančioms organizacijoms, kadangi kolektyvinėms sutartims galioja šalių lygiateisiškumo principas. Kolektyvinės derybos turėtų būti taikomos praktiškai visose ekonominės veiklos srityse.

3.2. Europiniai socialinės partnerystės standartai

Regioniniame lygmenyje daugiausia dėmesio kolektyviniams darbo santykiams skiria *Europos socialinė chartija (pataisyta)*²³. Darbuotojų teisė jungtis į organizacijas yra užtikrinta Chartijos 5 straipsnyje.

5 straipsnis. Teisė jungtis į organizacijas

Siekdamos užtikrinti arba skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas, Šalys įsipareigoja savo nacionalinės teisės normomis nevaržyti šios laisvės arba jų netaikyti taip, kad ją varžytų. Kokiu mastu šiame straipsnyje numatomos garantijos turi būti taikomos policijai, nustato vidaus įstatymai arba kiti teisės aktai. Principą, kuriuo vadovaujamosi taikant šias garantijas kariškiams, ir mastą, kuriuo jos yra taikomos šios kategorijos asmenims, taip pat nustato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai.

Šis straipsnis užtikrina darbuotojų ir darbdavių teisę laisvai kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti bei stoti į tokias organizacijas. Valstybės, ratifikavusios Chartiją ir siekdamos užtikrinti ar skatinti tokią darbuotojų teisę, įsipareigoja savo nacionalinės teisės normomis nevaržyti šios laisvės arba teisės normų netaikyti taip, kad ją varžytų.

Chartija socialiniams partneriams taip pat garantuoja teisę į kolektyvines derybas (6 str. 1 ir 2 d.). Nacionalinė teisė turi pripažinti darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisę reguliuoti tarpusavio santykius kolektyvinėmis sutartimis.

6 straipsnis. Teisė į kolektyvines derybas

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, Šalys įsipareigoja:

1. Skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas.
2. Skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas. <...>

Chartijos nuostatų praktikos teisė nurodo, kad jeigu yra būtina ir naudinga, ypač jei savaiminis kolektyvinių derybų vystymas nėra pakankamas, turi būti imamasi teisinių priemonių siekiant palengvinti ir paskatinti kolektyvinių susitarimų priėmimą. Nepriklausomai nuo naudojamų procedūrų, kolektyvinės derybos turi išlikti laisvos ir savanoriškos.

3.3. Socialinės partnerystės sąvoka ir Europos socialinis modelis

²³ Lietuva šią Chartiją ratifikavo 2001 m. gegužės 15 d.

Tenka pažymėti, kad Europos Bendrijos teisės normos kolektyvinių darbo santykių srityje yra per daug fragmentiškos ir įvairios, kad galima būtų kalbėti apie tam tikrą savarankišką kolektyvinę darbo teisę. Šioms teisės normoms būdinga tai, kad tokie politiškaai „jautrūs“ darbo teisės institutai, kaip asociacijų laisvė, kolektyvinės sutartys, kolektyviniai darbo ginčai privalomomis teisės normomis beveik nėra reguliuojami, tačiau didelis dėmesys skiriamas vienam glaudžiai su įmonių valdymu susijusiam institutui – darbuotojų dalyvavimui darbdavio sprendimų priėmime. Kita vertus, jau steigiant Europos ekonominę bendriją buvo galvojama apie įvairių socialinių – ekonominių interesų grupių dalyvavimą kuriant Bendrijos teisės normas. Socialiniai partneriai jau nuo pat pradžių formaliai ir neformaliai buvo įtraukti į Bendrijos politikos tikslų įgyvendinimą, tačiau jų dalyvavimas buvo fragmentinis ir apsiribojo konsultacijomis, patarimais ar rekomendacijomis. Naujas impulsas bendradarbiaujant su socialiniais partneriais prasidėjo devintojo dešimtmečio viduryje.

1984 metais patvirtintos Europos Komisijos pirmininkas Jacques Delors ėmėsi sparčiai įgyvendinti Europos socialinės erdvės idėją. Jis pabrėžė būtinybę darbo ir užimtumo sąlygas nustatyti ne tik Bendrijos teisės aktais, bet ir darbuotojų bei darbdavių organizacijų derybomis. 1985 m. sausio 31 d. netoli Briuselio esančioje *Val Duchesse* pilyje pirmąkart įvyko susitikimas su Europos darbdavių organizacijomis UNICE ir CEEP bei profesine sąjunga ETUC. Šio susitikimo rezultatas – sukurtas bendradarbiavimo tarp Europos profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Komisijos modelis, dar vadinamas „*Val Duchesse socialiniu dialogu*“ (žr.: BERCUSSON, Brian. *European Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009, p. 132).

Kalbant apie Europos Sąjungos nuostatas, susijusias su asociacijų laisve, reikia paminėti, kad išsamiausiai šie klausimai reglamentuojami Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje²⁴. Šioje chartijoje yra deklaruojama asociacijų ir kolektyvinių derybų laisvė, kuri reiškia, kad Europos Bendrijos darbdaviai ir darbuotojai turi teisę jungtis į asociacijas tam, kad galėtų apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus. Sutinkamai su Chartija, kiekvienas darbdavys ir kiekvienas darbuotojas yra laisvas stoti arba nestoti į tokias organizacijas nepatiriant jokio asmeninio ar profesinio nuostolio, kurį jis galėtų apturėti ryšium su tuo. Darbdaviai arba darbdavių organizacijos, iš vienos pusės, ir darbuotojų organizacijos, iš kitos pusės, turi teisę derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis sąlygomis, nustatytomis nacionaliniuose įstatymuose ir praktikoje. Darbdaviams ir darbuotojams bei jų atstovams taip pat garantuojama teisė imtis kolektyvinių veiksmų interesų konflikto atveju, kurie kartu apima ir teisę į streiką.

²⁴ Oficialusis leidinys, 1989, C 323.

Susirinkimų ir asociacijos laisvę taip pat garantuoja ir Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija, kurios 12 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas turi teisę į taikių susirinkimų laisvę, taip pat laisvę jungtis visokio lygio asociacijas, ypač politiniais, profesinių sąjungų ir pilietiniais klausimais, o tai reiškia kiekvieno asmens teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savo interesai. Šios Chartijos 27 straipsnyje deklaruojama darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą įmonėje, kas reiškia, kad darbuotojams ir jų atstovams turi būti garantuojama teisė laiku gauti atitinkamo lygio informaciją ir konsultacijas Bendrijos ir nacionalinių įstatymų bei praktikos nustatytais atvejais ir tvarka. Chartijos 28 straipsnyje įtvirtinta kolektyvinių derybų ir veiksmų teisė, kuri garantuoja darbuotojų ir darbdavių ir jų organizacijų teisę vesti derybas ir sudaryti atitinkamo lygio kolektyvines sutartis pagal Bendrijos ir nacionalinius įstatymus bei praktiką, o esant interesų konfliktui imtis kolektyvinių veiksmų ginti savo interesus, įskaitant streikus.

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo²⁵ 151 – 155 straipsniai nustato Europinio socialinio dialogo pamatus. Sutartis įpareigoja Europos Komisiją konsultuotis su socialiniais partneriais ekonominės ir socialinės politikos klausimais bei suteikti socialiniams partneriams teisę vesti savarankiškas kolektyvines derybas Europos bendrijos lygiu. Dvišalis socialinis dialogas yra sudedamoji Europos socialinio modelio dalis ir yra skatinamas visais lygmenimis.

Europos Sąjunga konstruodama savo veiklos perspektyvas, siekdama užsibrėžtų tikslų įgyvendinimo ir skatindama vieningos Europos funkcionavimą socialinę partnerystę traktuoja ne kaip tikslą, bet kaip instrumentą, galintį įtakoti socialinius sprendimus ir visuomenės sanglaudos procesus. Socialinių partnerių dalyvavimas Europos lygmeniu trimis skirtingais jų veiklos tipais:

- (i) trišalės konsultacijos, apimančios socialinių partnerių ir Europos valdžios institucijų diskusijas;
- (ii) konsultacijos su socialiniais partneriais, kurios apima konsultacinių komitetų veiklą ir oficialias konsultacijas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnį;
- (iii) Europos socialinis dialogas – taip vadinamas dvišalės socialinių partnerių derybos paremtos Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 ir 155 straipsniais.

Kalbant apie socialinių partnerių bendradarbiavimą ir jų įtaką formuojant Europos institucijų politiką bei įtaką sprendimų priėmimui, vieningai pripažįstama socialinės demokratijos svarba. *Socialinė partnerystė turi būti laikoma metodu, padedančiu gerinti socialinių sprendimų priėmimo procesą.* Socialinė partnerystė visą Bendrijos egzistavimo ir evoliucionavimo laikotarpį vaidino ir tebevaidina ženklų vaidmenį.

Socialinės partnerystės svarbą labai tiksliai XX amžiaus pabaigoje įvardijo Italijos darbo teisės profesorius Marco Biagi teigdamas, kad „socialiniu bendradarbiavimu pagrįstas

²⁵ Oficialusis leidinys, 2012, C 326.

metodas yra būtinas ne tik pagerinti darbo santykius visoje Europoje. Tai visos Europos Sąjungos progreso vardiklis ir užimtumo garantas. Anot jo, socialinė partnerystė turi būti suvokiama ne tik kaip didesnis darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo bei prisidėjimas prie geresnių ekonominių rodiklių demonstravimo. Socialinė partnerystė turi tapti esminiu elementu bet kuriame bandyme ir siekyje stiprinti Europos konkurencingumą globalios rinkos sąlygomis²⁶.

Naudodamiesi minėtomis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 ir 155 straipsnių nuostatomis, socialiniai partneriai pastaraisiais dešimtmečiais aktyviai derasi ir pasirašo reikšmingus tarpusavio susitarimus – „autonominius“ susitarimus. Esminis šių susitarimų bruožas, kad jie pasirašomi kaip savanoriškų socialinių partnerių derybų rezultatas, bet susitarimų įgyvendinimas yra privalomas visoms pasirašiusiųjų šalių organizacijoms narėms, kurios susitarimus turi įgyvendinti pagal nacionalines procedūras ir praktiką, būdingą kiekvienai valstybei narei. Šiuo metu galioja XX tokie autonominiai susitarimai, kurių keli yra perkelti į Europos Sąjungos direktyvas:

1995	Susitarimas dėl tėvystės atostogų, patikslintas 2009 m. birželio 18 d. susitarimu dėl vaiko priežiūros atostogų	Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, <i>pakeista</i> Tarybos direktyva 2010/18/ES	Tarpšakinis lygmuo
1997	Susitarimas dėl ne viso darbo laiko	Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną	Tarpšakinis lygmuo
1997	Susitarimas dėl apmokamo užimtumo žemės ūkyje gerinimo ES valstybėse narėse	į direktyvą neperkeltas	Sektorinis lygmuo
1998	Susitarimas dėl jūreivių darbo laiko	Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo	Sektorinis lygmuo
1999	Susitarimas dėl terminuotų darbo sutarčių	Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis	Tarpšakinis lygmuo
2000	Susitarimas dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo	Tarybos direktyva 2000/79/EB dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo	Sektorinis lygmuo
2002	Susitarimas dėl teledarbo	į direktyvą neperkeltas	Tarpšakinis lygmuo
2004	Susitarimas dėl streso darbe	į direktyvą neperkeltas	Tarpšakinis lygmuo
2004	Susitarimas dėl vairuotojų, teikiančių tarpvalstybines paslaugas, pažymėjimų	į direktyvą neperkeltas	Sektorinis lygmuo

²⁶ Biagi, M. The role of social partners in Europe: from dialogue to partnership. In: Tiraboschi, M. *Marco Biagi: Selected writings*. The Hague: Kluwer Law International, 2003, p. 84.

2006	Susitarimas dėl darbuotojų sveikatos apsaugos tvarkant ir naudojant kristalinį silicio dioksidą ir jo turinčius produktus	į direktyvą neperkeltas	Daugia-sektorinis lygmuo
2007	Susitarimas dėl psichologinio smurto darbe	į direktyvą neperkeltas	Tarpšakinis lygmuo
2009	Susitarimas dėl Europos kirpėjų sertifikatų įgyvendinimo	į direktyvą neperkeltas	Sektorinis lygmuo
2010	Susitarimas dėl darbo rinkos aprėpties	į direktyvą neperkeltas	Tarpšakinis lygmuo
2012	Susitarimas dėl minimalių standartinių žaidėjų sutarčių reikalavimų profesionalaus futbolo sektoriuje Europos Sąjungoje ir likusioje UEFA teritorijoje	į direktyvą neperkeltas	Sektorinis lygmuo
2017	Susitarimas dėl aktyvaus senėjimas ir požiūris į kartas	į direktyvą neperkeltas	Tarpšakinis lygmuo
2020	Susitarimas dėl skaitmeninimo	į direktyvą neperkeltas	Tarpšakinis lygmuo

4. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys

Darbo santykiuose yra taikomas unikalus darbo santykių reguliavimo mechanizmas – kolektyvinės derybos. Kolektyvinių derybų metu darbo socialiniai partneriai derasi ir siekia nustatyti naujas ar papildomas darbuotojų darbo, ekonomines ir socialines teises bei garantijas, taip pat prisiima tam tikras asmenines ar tarpusavio pareigas.

Kolektyvinės derybos yra tam tikras specifinis darbo santykių reguliavimo mechanizmas. Kolektyvinėms deryboms visada yra būdingas kolektyvinis interesas, kadangi jomis siekiama naudoti tam tikrai grupei darbuotojų. Inicijuoti kolektyvines derybas ir jose dalyvauti gali darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos.

Kolektyvinės derybos visada yra dvišalės.

Kolektyvinės derybos gali būti vedamos ir pasirašomos kolektyvinės sutartys visais socialinės partnerystės lygmenimis. Kokie subjektai dalyvauja kolektyvinėse derybose visada priklauso nuo kokio socialinės partnerystės lygmens kolektyvinės sutarties deramasi:

(i) darbdavio lygmeniu kolektyviai derėtis gali darbdavys ir darbdavio lygmens profesinė sąjunga;

(ii) aukštesnio lygmens, t. y. sektoriaus, šakos, teritorinio, teritorinio-sektoriaus bei nacionalinio lygmens kolektyvinėse derybose dalyvauja atitinkamu lygmeniu veikiančios viena ar kelios darbdavių organizacijos (arba Lietuvos Respublikos Vyriausybė, kai derybos vyksta dėl viešojo sektoriaus darbuotojų darbo garantijų) ir viena ar kelios to paties lygmens profesinių sąjungų organizacijos.

Kolektyviai derėtis ir pasirašyti atitinkamos rūšies kolektyvinę sutartį gali tik tie darbuotojų ir darbdavių atstovai, kurie turi įgaliojimus atstovauti savo narius atitinkamu socialinės partnerystės lygmeniu.

4.1. Kolektyvinių derybų eiga

Inicijuoti kolektyvines derybas gali bet kuri šalis, t. y. tiek profesinė sąjunga, tiek darbdavys. Siekianti pradėti kolektyvines derybas šalis privalo raštu prisistatyti kitai derybų šaliai ir pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus bei pasiūlymus kolektyvinei sutarčiai, taip pat turi nurodyti savo atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvinių derybų darbo grupę.

Patariama. Praktikoje dažnai kyla klausimų ir abejonių, ar inicijuojant kolektyvines derybas reikia pateikti išsamius, konkrečius reikalavimus, suformuluotus jau kaip būsimos

kolektyvinės sutarties punktus, ar galima tiesiog išreikšti principinius siekius ir pagrindinius klausimus, kuriuos ketinama derinti per derybas, ar galima pateikti kolektyvinės sutarties projektą? Kolektyvines derybas inicijuojanti šalis (profesinė sąjunga ar darbdavys) gali pasirinkti bet kokį elgesio variantą ir jį pateikti kitai būsimų derybų šaliai. Vienareikšmiškai pasakyti, kuris variantas patogiausias ar palankiausias neįmanoma, nes tai priklauso ir nuo derybininkų patirties, ir nuo tradicijų, kurios yra susiklosčiusios per ankstesnes kolektyvines derybas.

Pasiūlymą pradėti kolektyvines derybas gavusi šalis turi ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų įsitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą derybas inicijuojančiai šaliai, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvaujančius kolektyvinėse derybose. Kolektyvinių derybų pradžia laikoma kita diena, einanti po tos, kada kolektyvines derybas inicijuojanti šalis gavo antros šalies rašytinį atsakymą. Jeigu šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per septynias dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos.

Nei viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose. Dalyvauti kolektyvinėse derybose yra pareiga. Todėl pakvietimą derėtis gavusi darbo santykių šalis negali atsisakyti ar ignoruoti šitą iniciatyvą.

Kolektyvinių derybų šalys turi užtikrinti, kad derybos vyktų sąžiningai ir nebūtų vilkinamos. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę reikalauti gauti kolektyvinei sutarčiai sudaryti reikalingą informaciją. Visi kolektyvinėse derybose dalyvaujantys asmenys privalo saugoti konfidencialią informaciją, kuri jiems tapo žinoma dalyvaujant kolektyvinėse derybose ir rengiant kolektyvinės sutarties projektą.

Kaip jau minėta, kolektyvinių derybų tikslu yra kolektyvinės sutarties sudarymas. Tačiau kolektyvinės sutarties pasirašymas yra derybų šalių laisvo apsisprendimo klausimas. Todėl nutinka, kad kolektyvinės derybos nebūtinai baigiasi rezultatyviai, t. y. kolektyvinės sutarties pasirašymu. Tokiu atveju yra pasirašomas nesutarimų protokolas ir kolektyvinės derybos laikomos baigtomis.

Kolektyvinės derybos negali būti vedamos prievarta, t. y. kiekviena jų dalyvė bet kuriuo momentu gali pasitraukti iš šio proceso, jei mano, kad tolimesnis dalyvavimas derybose yra neprasmingas ir netikslingas. Tokiu atveju iš derybų besitraukianti šalis turi perduoti kitai šaliai atitinkamą rašytinį pranešimą.

Ar žinai, kad? Nepavykus kolektyvinėms deryboms ir jų šalims pasirašius nesutarimų protokolą arba iš derybų pasitraukus vienai iš derybų šalių, derybose dalyvavusi profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacija gali inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų.

4.2. Kolektyvinė sutartis

Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos. Kolektyvinė sutartis yra ypatingas teisinis dokumentas, nes ji sukuria naujas elgesio normas, taisykles šios sutarties šalims, nustato naujas, papildomas, didesnes garantijas darbuotojams ir visa tai pasiekama susitarimų būdu, t. y. pačios sutarties šalys savanoriškai nustato savo tarpusavio bendro darbo sąlygas ir garantijas.

Ar žinai, kad? Kolektyvinė sutartis – yra kolektyvinių derybų tikslas ir rezultatas. Kolektyvinė sutartis visada yra kolektyvinio socialinio kompromiso tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų rezultatas ir po jos sudarymo tampa pačiu svarbiausiu darbo santykius reglamentuojančiu teisiniu dokumentu.

Sutinkamai su Darbo kodekso nuostatomis gali būti sudaromos *šių rūšių kolektyvinės sutartys*:

- (i) nacionalinės kolektyvinės sutartys;
- (ii) teritorinės kolektyvinės sutartys;
- (iii) šakos kolektyvinės sutartys;
- (iv) darbdavio (įmonės, įstaigos) lygmens kolektyvinės sutartys;
- (v) tam tikrais atvejais gali būti sudaromos ir darbovietės lygmens (įmonės ar įstaigos struktūrinio padalinio) kolektyvinės sutartys.

Lietuvoje pačios populiariausios yra *darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys*, kurios sudaromos konkrečioje įmonėje ar įstaigoje, taip pat gali būti sudaromos kolektyvinės sutartys keliose įmonėse, kurios veikia kaip įmonių grupė, tokia kolektyvinė sutartis taip pat būtų laikoma darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi. Savo ruožtu, jeigu įmonė turi filialų, atstovybių ar kitų struktūrinių padalinių, kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos ir šiuose padaliniuose – *darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis* – šios sutartys gali būti sudaromos tik jeigu tokia galimybė yra numatyta darbdavio ar kito lygmens kolektyvinėje sutartyje.

Pastaruoju metu vis dažniau sudaromos *šakos kolektyvinės sutartys*, tai sutartys, kurios sudaromos tam tikroje gamybos, paslaugų ar profesinės veiklos šakoje (pavyzdžiui, maisto pramonės šakos darbuotojų kolektyvinė sutartis, švietimo šakos kolektyvinė sutartis ir pan.).

Nors Darbo kodekse nėra atskirai išskirta – *sektoriaus kolektyvinė sutartis*, tačiau praktikoje tokių sutarčių taip pat yra sudaroma ir tai neturėtų būti laikoma neteisėta praktika. Ekonominės veiklos sektorius yra siauresnė tam tikros ekonominės šakos veiklos sritis ir dažnai praktikoje yra daug patogiau ir parankiau bei racionaliau derėtis ir pasirašyti kolektyvinę sutartį kuo labiau panašesnėse

įmonėse ir tokiu būdu konkretizuoti atitinkamo ekonominio sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas ir garantijas (kaip antai, pieno perdirbimo sektorius, gaiviųjų gėrimų gamybos sektorius, ikimokyklinio ugdymo sektorius ir t.t.).

Lietuvoje taip pat galima sudaryti *teritorines kolektyvines sutartis* – šios sutartys sudaromos tam tikroje teritorijoje (dažniausiai savivaldybių lygmeniu) ir reguliuoja toje teritorijoje veikiančių įmonių bei įstaigų ir jose dirbančių darbuotojų darbo sąlygas bei garantijas. Neretai teritorinės sutartys konkretizuojamos ir vienos ar kelių profesijos ar pramonės (paslaugų) sektoriaus atžvilgiu ir tokiu būdu sudaromos taip vadinamos – *teritorinės-sektorinės kolektyvinės sutartys* (pavyzdžiui, Vilniaus miesto švietimo įstaigų darbuotojų kolektyvinė sutartis).

Teritoriniu aspektu pasižymi ir *nacionalinės kolektyvinės sutartys*, kurios sudaromos ir galioja visos valstybės mastu.

Kolektyvinė sutartis yra dvišalė sutartis (DK 192 str.), kurią iš vienos pusės sudaro darbdavys arba darbdavių organizacija, o iš kitos profesinė sąjunga arba profesinių sąjungų organizacijos, veikiančios aukštesniu nei įmonės (darbdavio) lygiu. Pažymėtina, kad pagal DK 165 straipsnio 3 dalį ir 188 straipsnio 1 dalį kolektyvinių sutarčių sudarymas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė, kurios neturi kiti darbuotojai atstovai (pvz., darbo taryba). Vadinasi, kolektyvinės sutarties šalimi atstovaujant darbuotojų interesus gali būti tik profesinės sąjungos. Pažymėtina ir tai, kad jų įgaliojimai derėtis dėl kolektyvinės sutarties taip pat tiesiogiai priklauso nuo socialinės partnerystės lygmens, kuriame yra vedamos kolektyvinės derybos.

Kalbant apie darbdavių interesų atstovavimą kolektyvinėse derybose sudarant atitinkamas kolektyvines sutartis, pažymėtina, kad šalimis taip pat priklausomai nuo kolektyvinės sutarties rūšies gali būti darbdavys (DK 188 str. 2 d., 192 str. 5 d.), t. y. juridinis asmuo (DK 21 str. 3 d., 180 str. 2 d.), arba atitinkamame socialinės partnerystės lygmenyje veikiančios darbdavių organizacijos (DK 192 str. 2-4 d.), t. y. asociacijos, federacijos, konfederacijos ir pan. (DK 182 str., 183 str. 1 d. 2 p.).

Kolektyvinės sutarties šalys turi teisę nustatyti derybose svarstytinus klausimus, taip pat ir kolektyvinės sutarties turinį, tačiau jį nustatant būtina atsižvelgti į galiojančių darbo įstatymų nuostatas, detalizuoti įstatyminių reguliavimų, aptarti klausimus, kurie nėra sureguliuoti įstatymais ar kitais poįstatyminiais teisės aktais.

Teisė laisvai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį yra vienas svarbiausių kolektyvinių darbo santykių reguliavimo elementų!

Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę. Kolektyvinių sutarčių šalys

vadovaudamosi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais yra visiškai laisvos kolektyvinių derybų keliu savarankiškai nustatyti kolektyvinių sutarčių turinį ir aptarti joms aktualius ir svarbius klausimus, įtvirtinti atitinkamas sąlygas ir taisykles. Darbo kodekse pateikiamas tik pavyzdinis sąrašas sąlygų ir garantijų, kurias atitinkamai galima aptarti nacionalinėse, teritorinėse, šakos ir darbdavio bei darbovietės lygmens kolektyvinėse sutartyse. Tai nėra įpareigojantis ir baigtinis sąlygų ir garantijų sąrašas, o daugiau tam tikros orientacinės, pavyzdinės gairės.

Nustatant kolektyvinės sutarties turinį būtina atsižvelgti į galiojančių darbo įstatymų nuostatas. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta Darbo kodekse ar kitose darbo teisės aktuose.

Tam tikrais atvejais derantis dėl kolektyvinių sutarčių galima taikyti ir *in peius* principą, kuris leidžia nukrypti nuo Darbo kodekse ir kituose darbo teisės aktuose nustatytų imperatyvių taisyklių, t. y. pabloginti darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato darbo teisės aktai. Tačiau šią taisyklę galima taikyti tik šiais trimis atvejais:

- (i) tik aukštesnio lygmens kolektyvinėse sutartyse (šakos, sektoriaus, teritorinėse ir pan.);
- (ii) atitinkama kolektyvine sutartimi turi būti *pasiikiama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra*, kitaip tariant pabloginus vienas darbuotojų darbo sąlygas ar garantijas, kitų atžvilgiu turi būti numatytas pagerinimas;
- (iii) šia taisykle negalima remtis nustatant sąlygas, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu.

Ar žinai, kad? Dažnai kolektyvinė sutartis vertinama kaip vienašalis aktas, įpareigojantis tik darbdavį. Su tokia išvada sutikti negalima. Be abejo, daugeliu kolektyvinėje sutartyje numatytų atvejų pareigos numatomos būtent darbdaviui, tačiau nereikėtų sumenkinti ir darbuotojams numatytų pareigų reikšmės. Kolektyvinę sutartį sudaro šalių įsipareigojimai. Šie įsipareigojimai turi būti konkretūs ir realiai įvykdomi.

Darbo teisės doktrinoje ir praktikoje išskiriamos keturios kolektyvinės sutarties sąlygų, sudarančių kolektyvinės sutarties turinį²⁷, grupės:

1) *Norminės sąlygos* – šios sąlygos kolektyvinei sutarčiai, kaip darbo teisės šaltiniui, yra esminės. Norminę sutarties dalį sudaro lokalinės teisės normos²⁸, nustatančios privalomas į kolektyvinės sutarties taikymo sritį patenkantiems subjektams privalomas elgesio taisykles. Norminės sąlygos galioja objektyviai visą laiką, kol galioja kolektyvinė sutartis (pvz., darbo apmokėjimo

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-114-701/2018.

²⁸ Teisės norma – kompetentingų asmenų, organizacijų arba jų įgaliotų institucijų priimta, sankcionuota, formaliai apibrėžta privaloma taisyklė, kurios vykdymas garantuojamas santykio dalyvių poveikio mechanizmais.

taisyklės, tarifai, perkvalifikavimo, papildomo poilsio laiko ir pan. garantijos). Šiai sąlygų grupei priskirtini ir kolektyvinių sutarčių priedai, kuriuose nustatomi darbo apmokėjimo nuostatai, premijų mokėjimo tvarka, sudaromi sąrašai, darbuotojų, dirbančių pavojingomis ar ypač pavojingomis sveikatai sąlygomis ir pan.;

2) *Prievolinės* sąlygos – šioje kolektyvinės sutarties dalyje nurodomi konkretūs darbdavio ir darbuotojų įsipareigojimai – prievolės²⁹, kurie sudarius sutartį įgauna teisinės prievolės pobūdį, turi būti vykdomi laikantis kolektyvinėje sutartyje numatytų terminų. Paprastai daugelis kolektyvinės sutarties prievolių nuostatų skirtos gerinti darbuotojų darbo ir jų apsaugos sąlygoms (pvz., kolektyvinėse sutartyse darbdaviai įsipareigoja įrengti poilsio kambarį darbuotojams, medicinos punktą, visos socialinės rūpybos/paramos nuostatos, dažnai saugos ir sveikatos užtikrinimo įsipareigojimai ir kt.);

3) *Organizacinės* sąlygos – tokios nuostatos, kurios reguliuoja visus techninius, organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties galiojimu, vykdymu ir taikymu, kontrole ir pan.;

4) *Informacinės* sąlygos – tai Darbo kodekso ir įstatymų nuostatas atkartojančios nuostatos, kurios nesukuria jokių naujų teisės normų, norminio turinio sąlygų.

Teisė laisvai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį yra vienas svarbiausių kolektyvinių darbo santykių reguliavimo elementų. Darbo kodeksas, kiti darbo įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai numato tam tikrus imperatyvius nuostatus, įtvirtina darbo santykių šalių teises ir pareigas, tačiau nedetalizuoja šių teisių ir pareigų įgyvendinimo mechanizmo, ypač atsižvelgiant į specifines ekonominės veiklos, profesijų ir pan. sąlygas. Tai paliekama kolektyvinių sutarčių prerogatyvai. Kaip minėta, kolektyvinės sutarties šalys turi teisę nustatyti derybose svarstytinus klausimus, taip pat ir kolektyvinės sutarties turinį, tačiau jį nustatant būtina atsižvelgti į galiojančių darbo įstatymų nuostatas, detalizuoti įstatyminių reguliavimą, aptarti klausimus, kurie nėra sureguliuoti įstatymais ar kitais poįstatyminiais teisės aktais.

Patariama. Kolektyvinėse sutartyse reikėtų vengti spręsti socialinius-politinius, taip pat nuo šalių kompetencijos tiesiogiai nepriklausančius ekonominius klausimus. Tam galima pasirašyti socialinius susitarimus, ketinimų protokolus ir pan. Atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinėse sutartyse, kurios sutinkamai su Darbo kodekso 3 str. nuostatomis laikomos vienu iš darbo teisės šaltinių reikėtų nustatyti darbo santykių dalyvių teises ir pareigas, darbuotojų garantijas ir pan. Kitaip tariant, kolektyvinėse sutartyse turėtų iš esmės vyrauti norminės sąlygos, savo ruožtu kiek įmanoma vengiant informacinių sąlygų, t. y. Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nuostatų perrašymų.

²⁹ Prievolė –tai teisinis santykis, kurio viena šalis (skolininkas) privalo atlikti kitos šalies (kreditoriaus) naudai tam tikrą veiksmą arba susilaikyti nuo tam tikro veiksmo, o kreditorius turi teisę reikalauti iš skolininko, kad šis įvykdytų savo pareigą (Civilinio kodekso 6.1. str.).

Pavyzdžiai, kaip pasiskirsto procentais kolektyvinių sutarčių nuostatos skirtingose kolektyvinėse sutartyse:			
Norminės – 10%	Norminės – 45%	Norminės – 70%	Norminės – 55%
Prievolinės – 5%	Prievolinės – 10%	Prievolinės – 15%	Prievolinės – 10%
Organizacinės – 5%	Organizacinės – 5%	Organizacinės – 5%	Organizacinės – 5%
Informacinės – 80%	Informacinės – 40%	Informacinės – 10%	Informacinės – 20%
<i>Išvada: niekinė kolektyvinė sutartis</i>	<i>Išvada: per daug informacinių sąlygų</i>	<i>Išvada: optimali kolektyvinė sutartis</i>	<i>Išvada: optimali kolektyvinė sutartis</i>

Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti *registruojamos ir viešai skelbiamos* Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga ar jų organizacija. Profesinei sąjungai ar jų organizacijai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija. Pastebėtina, kad ši *registracija yra privaloma*, tačiau Darbo kodeksas kolektyvinės sutarties įsigaliojimo nesieja su privaloma registracija. Šiuo atveju privaloma registracija yra administracinio pobūdžio pareiga.

Ar žinai, kad? Kolektyvinės sutartys registruojamos pareikštine tvarka, t. y. registro administratorius nevykdo kolektyvinių sutarčių turinio teisėtumo, tinkamumo ir kitokio pobūdžio patikros, o tik užregistruoja faktą – kolektyvinės sutarties sudarymą, pakeitimą, papildymą ar nutraukimą. Kolektyvinės sutartys yra registruojamos specialiaame registre ir informacija apie jas skelbiama internete „Kolektyvinių sutarčių registre“:
<https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka>

Papildoma kolektyvinių sutarčių *viešinimo pareiga nustatyta darbdaviui*, kuris privalo įprastais darbovietėje būdais skelbti darbovietėje taikomas galiojančias kolektyvines sutartis. Vadinasi, darbdavys turi pareigą paskelbti ne tik darbdavio, t. y. savo, kolektyvines sutartis, bet ir aukštesnio lygmens (šakos, teritorines ar nacionalines) kolektyvines sutartis, jeigu jos taikomos pas tą darbdavį dirbantiems darbuotojams.

Kolektyvinė sutartis paprastai *įsigalioja* jos pasirašymo dieną arba pačioje kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatoma vėlesnė sutarties įsigaliojimo data. Darbo kodeksas nustato bendrą taisyklę, kad kolektyvinės sutartys paprastai galioja 4 metus. Tačiau Darbo kodeksas nustato ir papildomą taisyklę, kad pačioje sutartyje gali būti nustatyta ir kitokia kolektyvinės sutarties galiojimo

trukmė. Tai reiškia, kad gali būti sudaromos tiek trumpiau, tiek ilgiau nei ketverius metus ar iš viso neterminuotai galiojančios kolektyvinės sutartys. Tai palikta kolektyvinių derybų šalių susitarimui.

Vieną metų galiojant kelioms skirtingų lygmenų kolektyvinėms sutartims vadovaujama *hierarchijos principu* – einant nuo žemiausio lygmens kolektyvinės sutarties link aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių reikalaujama, kad žemesnio lygio kolektyvinė sutartis neprieštarautų ir neblogintų darbuotojų padėties palyginus su galiojančiomis aukštesnio lygmens kolektyvinėmis sutartimis.

Bendra Darbo kodekse įtvirtinta taisyklė, kad kolektyvinės sutartys yra taikomos jas sudariusių profesinių sąjungų nariams (DK 197 str.). Tačiau Darbo kodeksas diferencijuotai reguliuoja kolektyvinių sutarčių taikymo aspektus atsižvelgiant į tai, kokios lygmens (rūšies) kolektyvinės sutarties taikymo klausimas yra sprendžiamas.

Taigi sutinkamai su Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalimi darbdavio (ir/ar darbovietės lygmens) kolektyvinė sutartis bendra taisykle *taikoma*:

(1) kolektyvinę sutartį sudariusios *profesinės sąjungos nariams*, tačiau toje pačioje DK normoje yra įtvirtintos ir dvi kolektyvinės sutarties išimtys –

(2) *visiems darbuotojams*:

(2a) jeigu apie susitariama pačioje kolektyvinėje sutartyje ir kolektyvinę sutartį patvirtina visuotinis darbuotojų susirinkimas arba konferencija

Šiuo atveju turi būti įvykdytos ir formalizuotos abi Darbo kodekse nustatytos sąlygos, t. y. (1) dėl išplėstinio taikymo turi susitarti/sutikti abi kolektyvinės sutarties šalys, kitaip tariant, toks išplėstinis kolektyvinės sutarties taikymo klausimas turi būti vykstančių kolektyvinių derybų objektas, (2) nors Darbo kodeksas tiesiogiai nurodo, kad kolektyvinė sutartis turi būti patvirtinta visuotiniame darbuotojų susirinkime (konferencijoje), bet nedetalizuoja tokio patvirtinimo momento, manytina, kad toks pritarimas turi būti viena iš baigiamųjų kolektyvinių derybų stadijų, t. y. darbuotojams turėtų būti pateiktas svarstymui ir patvirtinimui kolektyvinių derybų šalių suderintas kolektyvinės sutarties projektas, kurį patvirtinus darbuotojų susirinkime (konferencijoje) būtų pasirašoma ir įsigaliojanti kolektyvinė sutartis, pažymėtina ir tai, kad šiuo atveju visais atvejais būtina kolektyvinėje sutartyje (ar jos prieduose) nurodyti informaciją apie tokio darbuotojų sutikimo išreiškimą: susirinkimo (konferencijos) datą, vietą, balsavimo rezultatus ir pan.

(2b) tuo atveju, kai nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri Darbo kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties (Darbo kodekso 188 str. 3 d.), šiuo atveju taip pat būtina,

kad kolektyvinė sutartis turi būti patvirtinta visuotiniame darbuotojų susirinkime (konferencijoje), t. y. kolektyvinės sutarties projektui būtų pritarta iki šios sutarties pasirašymo.

Tuo tarpu aukštesnio lygmens (nacionalinės, šakos, teritorinės ir kt.) kolektyvinių sutarčių taikymo subjektų atžvilgiu taisyklė yra nustatyta Darbo kodekso 197 straipsnio 3 dalyje, sutinkamai su kuria šios kolektyvinės sutartys taikomos **TIK** atitinkamą kolektyvinę sutartį sudariusių profesinių sąjungų, profesinių sąjungų organizacijų atstovaujamiems darbuotojams, o tai reiškia – *profesinių sąjungų nariams*, nes sutinkamai su Darbo kodekso 165 straipsnio 3 dalimi „profesinės sąjungos kolektyviai atstovauja savo nariams“. Pažymėtina, kad skirtingai nuo darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių, aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių taikymo pačios kolektyvinės sutarties *šalys savo susitarimu išplėsti negali*. Tokių kolektyvinių sutarčių ar atskirų jų nuostatų išplėtimas galimas tik vadovaujantis DK 198 straipsnio nuostatomis ir TIK Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu.

Kalbant apie aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių taikymą, pažymėtina, kad šių sutarčių taikymui taip pat galioja ir darbdavių bei darbdavių organizacijų pareiga taikyti atitinkamos kolektyvinės sutarties nuostatas konkrečių darbuotojų atžvilgiu. Sutinkamai su Darbo kodekso 197 straipsnio 3 dalimi, nacionalinę, šakos, teritorinę ir pan. kolektyvinę sutartį *privalo taikyti darbdaviai*, kurie: (i) yra atitinkamą kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai, (ii) prisijungę prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo, (iii) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo, bet ne ilgiau kaip 3 mėnesius nuo narystės pabaigos, (iv) patenka į išplėstos kolektyvinės sutarties taikymo sritį.

Vadinasi *aukštesnio lygmens*, įskaitant šakos ir/ar sektoriaus kolektyvinę sutartį, *taikymas siejamas su dvejomis privalomomis sąlygomis*:

(1) konkretus darbuotojas turi būti atitinkamą kolektyvinę sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos ar profesinės sąjungos organizacijos narys;

(2) toks darbuotojas turi dirbti pas darbdavį (įmonėje), kuris yra atitinkamą kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos narys.

Kolektyvinės sutarties rūšis	Šalys	Taikymas	DK nuoroda
Nacionalinė kolektyvinė sutartis	(1) Nacionalinė profesinių sąjungų organizacija (galimas daugetas) (2) Nacionalinė darbdavių organizacija (galimas daugetas)	Tik profesinių sąjungų nariams (galimas išplėtimas SADM įsakymu)	191 str. 1 p. 192 str. 2 d. 197 str. 3 d.
Tarpšakinė kolektyvinė sutartis	(1) Nacionalinė profesinių sąjungų organizacija (galimas daugetas) (2) Nacionalinė darbdavių organizacija (galimas daugetas)	Tik profesinių sąjungų nariams (galimas išplėtimas SADM įsakymu)	191 str. 1 p. 192 str. 2 d. 197 str. 3 d.

Šakos kolektyvinė sutartis	(1) Šakos profesinių sąjungų organizacija (galimas daugetas) (2) Šakos darbdavių organizacija (galimas daugetas)	Tik profesinių sąjungų nariams (galimas išplėtimas SADM įsakymu)	191 str. 1 p. 192 str. 4 d. 197 str. 3 d.
Sektorinė kolektyvinė sutartis	(1) Šakos profesinių sąjungų organizacija (galimas daugetas) (2) Šakos darbdavių organizacija (galimas daugetas)	Tik profesinių sąjungų nariams (galimas išplėtimas SADM įsakymu)	nėra / analogija su šakos KS
Teritorinė kolektyvinė sutartis	(1) Teritorinė profesinių sąjungų organizacija (galimas daugetas) (2) Teritorinė darbdavių organizacija (galimas daugetas)	Tik profesinių sąjungų nariams (galimas išplėtimas SADM įsakymu)	191 str. 2 p. 192 str. 3 d. 197 str. 3 d.
Šakos-teritorinė kolektyvinė sutartis	(1) Šakos/teritorinė profesinių sąjungų organizacija (galimas daugetas) (2) Šakos/teritorinė darbdavių organizacija (galimas daugetas)	Tik profesinių sąjungų nariams (galimas išplėtimas SADM įsakymu)	192 str. 4 d. 197 str. 3 d.
Darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis	(1a) Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga (1b) Jungtinė darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų atstovybė (1c) Šakos profesinė sąjunga, įgaliota visuotinio darbuotojų susirinkimo (2) Darbdavys	(1a-1b) Profesinės sąjungos nariams / visiems darbuotojams, pritarus KS po balsavimo (1c) Visiems darbuotojams, pritarus KS po balsavimo	191 str. 4 p. 192 str. 5 d. 188 str. 3 d. 197 str. 1 d.
Įmonių grupės kolektyvinės sutartys	(1) Darbdavių lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos (daugetas) / gali būti sudaroma Jungtinė atstovybė (2) Darbdaviai – įmonės, sudarančios įmonių grupę	Profesinės sąjungos nariams / visiems darbuotojams, pritarus KS po balsavimo	nėra / analogija su darbdavio lygmens KS
Darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis	(1a) Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga (1b) Jungtinė darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų atstovybė (2) Darbdavys	Profesinės sąjungos nariams / visiems darbuotojams, pritarus KS po balsavimo	191 str. 5 p. 192 str. 5 d. 197 str. 1 d.

Kolektyvinė sutartis *gali būti nutraukta* joje nustatytais atvejais ir tvarka. Tačiau Darbo kodeksas imperatyviai nustato, kad kolektyvinę sutartį siekianti nutraukti šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius.

Darbo kodeksas draudžia kolektyvinę sutartį nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo.

Darbo kodeksas taip pat nustato ir vieną atvejį, kuomet kolektyvinės sutarties galiojimas nutraukiamas nesant jos sutarties šalių valios (t. y. netaikomas 6 mėnesių kolektyvinės sutarties minimalus galiojimo laikotarpis ir 3 mėnesių įspėjimo laikotarpis) – darbdavio bankroto atveju, darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis pasibaigia nutraukus darbo sutartis su visais

darbuotojais. Nuo teismo nutarties iškelti darbdaviui bankroto bylą įsiteisėjimo ar kreditorių susirinkimo sprendimo vykdyti bankroto procesą ne teismo tvarka priėmimo netaikomos darbo sąlygas gerinančios kolektyvinės sutarties nuostatos, jeigu jos didina dėl bankroto patiriamus kreditorių nuostolius.

Ar žinai, kad? Visiškas uždraudimas nutraukti galiojančią kolektyvinę sutartį tiesiogiai pažeistų kolektyvinių derybų laisvės principą.

5. Konfliktų tarp socialinių partnerių sprendimas

5.1. Darbo ginčai ir konfliktai

Darbo konfliktus dažniausiai lemia (sukelia) darbo teisės pažeidimai, t. y. tokie atvejai, kai viena darbo santykių šalis netinkamai atlieka savo pareigas kitai darbo sutarties šaliai arba tų pareigų iš viso neatlieka. Pabrėžtina, kad pats savaime darbo teisės pažeidimas dar nereiškia, kad kilo darbo ginčas. Tai kol kas tik nesutarimas, darbo santykių šalių nuomonių ir pozicijų išsiskyrimas, kuris darbo ginču virsta tik tada, kai perduodamas spręsti įgaliotiems organams – darbo ginčų komisijai, teismui, tarpininkui ir pan.

Darbo ginčai gali susiformuoti ir nesant darbo teisės pažeidimo – tiesiog vienai darbo santykių šaliai neveikiant arba veikiant taip, dėl ko kita šalis yra nepatenkinta tokiu elgesiu ir laiko jį neteisėtu, nori tas taisykles pakeisti ar panaikinti. Tokia situacija gali būti vadinama tiesiog darbo konfliktu ar konfliktu darbe, kuriam išspręsti dažnai netgi neprireikia jokių teisės normų ir teisinių priemonių.

Darbo ginčas visada yra dvišalis, t. y. jis kyla tarp darbo santykių dalyvių: darbuotojo ar grupės darbuotojų iš vienos pusės ir darbdavio iš kitos pusės arba tarp darbdavio, darbdavių organizacijos ir darbuotojų atstovų – profesinės sąjungos, darbo tarybos.

Darbo ginčai yra skirstomi pagal:

(i) *darbo ginčų subjekto* – darbo ginče dalyvaujantį asmenį – darbo ginčai skirstomi į skirstomi į kolektyvinius ir individualius. *Individualiais* darbo ginčais laikomi ginčai, kylantys tarp atskiro darbuotojo ir darbdavio, t. y. visų pirma atsižvelgiama į ginčo šalių sudėtį, o ne į jo objektą ir instituciją, kurioje ginčas turi būti sprendžiamas. *Kolektyviniais* darbo ginčais laikomi tokie ginčai, kurie kyla tarp darbuotojų atstovų – profesinės sąjungos ar darbo tarybos, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijos, iš kitos pusės;

(ii) *darbo ginčo objekto* – turinio arba dalyko, teisės pažeidimo, dėl kurio ir kilo darbo ginčas – darbo ginčai skirstomi į interesų ir teisės ginčus. *Interesų darbo ginčai* kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas bei garantijas. *Teisiniai darbo ginčai* kyla dėl nevienodo teisės aiškinimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų neatlikimo.

Ar žinai, kad? Paprastai laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes dažniausiai kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo, o kolektyviniai darbo ginčai savo ruožtu gali būti ir teisiniai, ir interesų, nes darbo santykių šalių interesai gali susikirsti dar nesant atitinkamų teisės normų, t. y. nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas kolektyvinėse derybose.

Pavyzdžiui, vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo, kilti gali tik – *kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų*, kurį gali inicijuoti kolektyvinėse derybose dalyvavusi profesinė sąjunga, nes darbdavys vienašališkai pasitraukė iš derybų arba tuo atveju, kai buvo pasirašytas nesutarimų protokolai.

Tuo tarpu jau galiojant kolektyvinei sutarčiai, gali kilti kelių rūšių darbo ginčai, kaip antai: (i) *kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės*, kurį inicijuoti gali kolektyvinę sutartį pasirašiusi profesinė sąjunga, nes, tarkime, darbdavys atsisako suteikti visiems darbuotojams, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, šioje sutartyje numatytą papildomą apmokamą laisvą nuo darbo dieną Trijų Karalių šventės proga; (ii) *individualus darbo ginčas dėl teisės*, kurį gali inicijuoti vienas ar kitas darbuotojas, jeigu, tarkime, jam darbdavys nemoka kolektyvinėje sutartyje numatyto priedo už itin gerą darbą.

Nuo darbo ginčų rūšies priklauso darbo ginčų sprendimo būdai ir metodai.

5.2. Darbo ginčų dėl teisės sprendimas

Šiais ginčais yra laikomi nesutarimai, tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdamas ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio (individualus darbo ginčas dėl teisės). Šiais ginčais taip pat laikomi ginčai, kurie kyla dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams (kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės).

Ar žinai, kad? Kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės gali inicijuoti tiek profesinė sąjunga, tiek darbdavys ar darbdavių organizacija. Tačiau praktiškai dažniausiai šiuos ginčus inicijuoja profesinės sąjungos.

Darbo ginčus dėl teisės nagrinėja *darbo ginčų komisija* ir *teismas*. Šių ginčų nagrinėjimo sistema pasižymi vienu ypatingu aspektu – praktiškai visi darbo ginčai dėl teisės privalo būti nagrinėjami taip vadinamoje ikiteisminėje stadijoje – darbo ginčų komisijoje.

Tiesiogiai teisme, t. y. nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, nagrinėjami šie *individualūs darbo ginčai dėl teisės*: ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį su juridinio asmens vadovu, ginčai dėl juridinio asmens vadovo darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo; *kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės*: ginčai dėl streiko ar lokauto teisėtumo.

5.3. Kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimas

Kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso gali kilti nepavykus kolektyvinėms deryboms dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ar pakeitimo, t. y. kai:

- (i) surašomas nesutarimų protokolas;
- (ii) viena iš kolektyvinių derybų šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų.

Ar žinai, kad? Kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso taip pat gali būti inicijuojamas tuo atveju, kai kolektyvinės derybos baigėsi ir buvo suderėtas kolektyvinės sutarties projektas, tačiau darbdavys ar darbdavių organizacija vengia ar atsisako pasirašyti kolektyvinę sutartį ir tokiu būdu jos sudarymo procedūra nėra baigta ir kolektyvinė sutartis negali įsigaliooti.

Kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų gali inicijuoti TIK profesinė sąjunga (kelios profesinės sąjungos, profesinių sąjungų organizacija), bet ne darbdavys ar darbdavių organizacija. Profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacija, kuri dalyvavo nesėkmingai pasibaigusiose kolektyvinėse derybose, norėdama inicijuoti darbo ginčą dėl intereso turi raštu kreiptis į darbdavį ar darbdavių organizaciją ir išdėstyti savo reikalavimus, kitaip tariant – *iškelti kolektyvinius reikalavimus*.

Patariama. Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti ir privalo būti tiesiogiai keliami iš nepavykusių kolektyvinių derybų tikslų.

Reikalavimus gavęs darbdavys ar darbdavių organizacija turi sušaukti šalių posėdį per 10 darbo dienų nuo profesinės sąjungos reikalavimų gavimo dienos, posėdžio metu šalys bando dar kartą išspręsti kilusius tarpusavio nesutarimus dėl kolektyvinių derybų. Šalims posėdyje nesusitarus, profesinė sąjunga ar jų organizacija gali inicijuoti *kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų*.

Ar žinai, kad? Kolektyvinių reikalavimų iškėlimas darbdaviui dar nereiškia, kad prasidėjo kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų. Kitaip tariant, tai dar viena kolektyvinių derybų stadija, kurios metu šalys turi siekti atnaujinti nutrūkusias pagrindines kolektyvines derybas. Tik dėl to nesusitarus arba jeigu darbdavys ignoruoja profesinės sąjungos iškeltus reikalavimus ir nesušaukia pasitarimo, profesinė sąjunga gali oficialiai kelti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų.

Kiekvieną kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų privaloma nagrinėti tokio ginčo šalių sudarytoje kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisijoje. Ginčo komisijos sudarymą inicijuoja darbuotojų atstovai, raštu skirdami į ją ne daugiau kaip penkis narius. Ginčo komisija kolektyvinį darbo ginčą dėl

interesų privalo išnagrinėti per dešimt kalendorinių dienų, jeigu ginčo komisija savo bendru sutarimu nenustatė kitokio termino.

Ginčo komisija yra *vienintelė privaloma* kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų nagrinėjimo stadija.

Ginčo komisija gali priimti vieną iš šių sprendimų: (i) konstatuoti *išspręstą* kolektyvinių darbo ginčą dėl interesų, jeigu sudaroma kolektyvinė sutartis ar kitas susitarimas dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų dalyko; (ii) konstatuoti *neišspręstą* kolektyvinių darbo ginčą dėl interesų; (iii) kolektyviniams darbo ginčui dėl interesų spręsti *pasitelkti tarpininką*; (iv) kolektyvinių darbo ginčą dėl interesų *perduoti nagrinėti darbo arbitražui*.

Vienai iš šalių pasitraukus iš Ginčo komisijos ar darbdaviui nedelegavus atstovų į Ginčo komisiją arba Ginčo komisijai nepriėmus sprendimo per nustatytą terminą, taip pat laikoma, kad kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų neišspręstas.

Nepavykus išspręsti kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso Ginčų komisijoje, kaip minėta, ji gali nuspręsti perduoti ginčo nagrinėjimą tarpininkui arba darbo arbitražui.

Tarpininkas – nešališkas nepriklausomas ekspertas, kuris padeda kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims suderinti jų interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį kompromisinį susitarimą. Tarpininkų sąrašą sudaro, tvirtina ir atnaujina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. Į tarpininkų sąrašus ketverių metų kadencijai gali būti įtraukti nepriekaištingos reputacijos, nešališki ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų spręsti, fiziniai asmenys.

Ar žinai, kad? Tarpininkų sąrašas yra skelbiamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje.

Tarpininką iš Tarpininkų sąrašo bendru sutarimu turi parinkti kolektyvinio darbo ginčo šalys bendru sutarimu. Jeigu per 10 darbo dienų nuo Ginčo komisijos sprendimo perduoti kolektyvinių darbo ginčą nagrinėti tarpininkui, ginčo šalys nesutaria dėl tarpininko kandidatūros, tuomet laikoma, kad tarpininkavimo stadija baigta, t. y. kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso lieka neišspręstu.

Ginčo šalims pasirinkus tarpininką, ginčo šalys taip pat turi paskirti kompetentingus ir sprendimus priimti įgaliotus savo atstovus. Tarpininkavimas vyksta posėdžiuose susitinkant su tarpininku tiek abiem ginčo šalims kartu, tiek atskirai. Pažymėtina, kad tarpininkas neturi įgaliojimų ir negali priimti vienasmeniško sprendimo dėl sprendžiamo darbo ginčo baigties. Tarpininko, kaip

trečiojo neutralaus asmens tikslas yra sutaisyti šalis, padėti joms rasti abi puses tenkinantį kompromisinį sprendimą. Todėl Darbo kodeksas numato ir tam tikrą laiko limitą – dešimt kalendorinių dienų, per kurias turi būti baigtos tarpininkavimo procedūros. Žinoma, jeigu tarpininkavimo procesas vyksta rezultatyviai, bet ginčo šalims ir tarpininkui reikia papildomo laiko, minėtas dešimties dienų terminas bendru sutarimu gali būti pratęstas.

Pasibaigus tarpininkavimui, tarpininkas gali priimti vieną iš šių sprendimų: (i) konstatuoti išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys sudaro kolektyvinę sutartį ar kitą susitarimą dėl šio ginčo objekto; (ii) konstatuoti iš dalies išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu dėl dalies reikalavimų šalys sudaro kolektyvinę sutartį ar kitą susitarimą dėl šio ginčo objekto; (iii) konstatuoti neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ir ginčo šalims sutariant perduoti jį spręsti darbo arbitražui; (iv) konstatuoti neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų.

Darbo arbitražui kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso gali būti perduodamas nagrinėti tais atvejais, kai: (i) atitinkamą sprendimą priima Ginčo komisija arba (ii) tokį sprendimą priima tarpininkas sutarus abiem ginčo šalims.

Darbo arbitražas nėra nuolatinai veikianti institucija, ji kiekvieną kartą sudaroma *konkrečiam* kolektyviniam darbo ginčui dėl interesų. Darbo arbitražas sudaromas prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra ginčo šalies – darbdavio ar darbdavių organizacijos buveinė.

Darbo arbitražą visada sudaro trys arbitrai. Arbitrų sąrašą sudaro, tvirtina ir atnaujina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. Į arbitrų sąrašus ketverių metų kadencijai su teise pratęsti kadenciją dar ketveriems metams gali būti įtraukti nepriekaištingos reputacijos, nešališki ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų spręsti, fiziniai asmenys.

Ar žinai, kad? Darbo arbitrų sąrašas yra skelbiamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje.

Darbo arbitražo procesą inicijuoja abi ginčo šalys bendru susitarimu, Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui pateikdamos Ginčo komisijos ar tarpininko sprendimą dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo darbo arbitraže. Atsakingas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus valstybės tarnautojas ar darbuotojas raštu suteikia šalims penkių darbo dienų terminą susitarti dėl trijų arbitrų, o per šį terminą joms nesusitarus, paskiria į darbo arbitražą iš kiekvienos šalies po

vieną pasiūlytą arbitrą. Tokiu atveju trečią arbitrą paskirtieji arbitrai pasirenka šalių susitarimu. Darbo arbitražo pirmininką išsirenka patys arbitrai.

Kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų turi būti išnagrinėtas per 15 darbo dienų nuo darbo arbitražo sudarymo dienos. Darbo arbitražo sprendimas priimamas vienbalsiai. Darbo arbitražas gali priimti vieną iš šių sprendimų: (i) iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus pripažinti nepagrįstais ir juos atmesti; (ii) iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus pripažinti pagrįstais ar iš dalies pagrįstais ir įpareigoti sudaryti kolektyvinę sutartį sprendime nurodytomis sąlygomis.

Jeigu darbo arbitražas pripažįsta iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus nepagrįstais ir juos atmeta, tokius reikalavimus galima kelti ne anksčiau kaip praėjus vieniems metams nuo darbo arbitražo sprendimo priėmimo.

Darbo arbitražo sprendimas yra privalomas kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims. Sprendime gali būti nustatyti šio sprendimo nevykdymo padariniai kitos ginčo šalies naudai ir nustatyta, kad suėjus darbo arbitražo sprendime numatytam įvykdymo terminui, tačiau šio sprendimo neįvykdžius, terminą pažeidusiai šaliai atsiranda pareiga kitos ginčo šalies naudai mokėti baudą, kurios maksimalus dydis – 500 eurų už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendime numatyto termino pabaigos iki dienos, kai šis sprendimas buvo įvykdytas, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius.

5.4. Kolektyviniai veiksmai

Streikas

Profesinės sąjungos ar jų organizacijos Darbo kodekso nustatyta tvarka turi teisę *organizuoti streiką* šiais atvejais:

- 1) kai Ginčo komisija konstatuoja neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ar viena iš šalių pasitraukia iš derybų, ar darbdavys (darbdavių organizacija) nepaskiria narių į ginčo komisiją per išankstinį kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimą;
- 2) kai tarpininkas priima sprendimą konstatuoti neišspręstą ar iš dalies išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų (streiką galima organizuoti dėl neišspręsto ginčo klausimų);
- 3) kai darbdavys ar jų organizacija nevykdo darbo arbitražo sprendimo.

Ar žinai, kad? Streikas yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiektą sprendimo įvykdymą.

Pagal trukmę streikai yra skirstomi į: (i) įspėjamuosius, kurie gali trukti ne ilgiau kaip dvi valandas; (ii) tikruosius – šių streikų trukmė yra neapibrėžta, t. y. jie gali trukti neribotą laiką.

Priimti sprendimą skelbti streiką gali tik profesinė sąjunga, t. y. jos valdymo organas pagal įstatus (komitetas, taryba ar pan.). Tačiau priklausomai nuo streiko rūšies ir ekonominės veiklos lygmens, kuriame organizuojamas streikas, turi būti laikomasi ir papildomų sprendimo skelbti streiką procedūrinių reikalavimų:

1) skelbiant tikrąjį streiką darbdavio lygmeniu skelbimo, turi būti gautas ne mažiau kaip ketvirtadalio toje įmonėje veikiančios profesinės sąjungos narių sutikimas;

2) skelbiant įspėjamąjį streiką darbdavio lygmeniu profesinės sąjungos narių sutikimo nereikia gauti;

3) skelbiant aukštesnio lygmens streiką (sektorius, šakos, teritorijos ar nacionaliniu lygmenimis) – tiek įspėjamąjį, tiek tikrąjį – profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų narių sutikimo nereikia.

Streiko organizatoriai turi raštu įspėti darbdavius, kurių įmonėse organizuojamas streikas, apie būsimo streiko pradžią:

(i) ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas iki įspėjamojo streiko pradžios;

(ii) ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki tikrojo streiko pradžios;

(iii) ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų tiek iki įspėjamojo, tiek tikrojo streiko pradžios įmonėse ar šakose, kurios teikia neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas visuomenei.

Darbo kodekse nustatyta, kad neatidėliotinomis (gyvybinėmis) paslaugomis visuomenei laikomos:

- 1) sveikatos priežiūros paslaugos;
- 2) elektros energijos tiekimo paslaugos;
- 3) vandens tiekimo paslaugos;
- 4) šilumos ir dujų tiekimo paslaugos;
- 5) kanalizacijos ir atliekų išvežimo paslaugos;
- 6) civilinės aviacijos, įskaitant skrydžių valdymą, paslaugos;
- 7) telekomunikacijų paslaugos;
- 8) geležinkelio ir miesto visuomeninio transporto paslaugos.

Streikui vykstant įmonėse ar šakose, kurios teikia neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas visuomenei, turi būti užtikrintas minimalus šių paslaugų teikimas visuomenei. Konkretų teiktinų minimalių paslaugų kiekį abipusiu susitarimu nustato kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys. Šalims nesusitarus dėl minimalių paslaugų teikimo, sprendimą priima teismas.

Patariama. Minimalių paslaugų teikimą streiko metu užtikrina streiko komitetas, darbdavys ir jų paskirti darbuotojai. Jeigu kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys mano, kad yra reikalinga, iki streiko pradžios jos sudaro darbuotojų, kurie streiko metu privalės dirbti, sąrašą ir taip užtikrina minimalių paslaugų teikimą.

Vykstant streikui jame dalyvaujantiems – nutraukusiems darbą – darbuotojams sustabdomas darbo sutarties vykdymas, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas, t. y. jiems negalima taikyti jokių sankcijų ar kitų nubaudo priemonių už atsisakymą dirbti. Šiems darbuotojams nemokamas darbo užmokestis, bet išsaugomas darbo stažas ir teisė į socialinį draudimą. Ginčo šalys derėdamosi dėl streiko nutraukimo sąlygų gali susitarti, kad darbdavys išmokės streike dalyvaujantiems darbuotojams visą darbo užmokestį ar jo dalį.

Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike.

Darbo kodeksas ir kiti įstatymai nustato, kad Lietuvoje draudžiama skelbti streiką ir streikuoti:

- 1) greitosios medicinos pagalbos tarnybų darbuotojams;
- 2) darbuotojams, dirbantiems branduolinės energetikos objektuose;
- 3) valstybės tarnautojams, einantiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnės pareigas, vidaus tarnybos pareigūnams (policininkams, ugniagesiams-gelbėtojams, pasieniečiams, muitininkams ir t.t.), Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams, diplomatams, profesinės karo tarnybos kariams, valstybės pareigūnams – vadovybės apsaugos tarnybos pareigūnams, žvalgybos pareigūnams, žvalgybos kontrolieriui, prokurorams, teisėjams;
- 4) streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose, regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis.

Galiojant kolektyvinei sutarčiai, draudžiama skelbti streiką dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje sutartyje, jeigu jų laikomasi. Tačiau šis draudimas netaikomas tuo atveju, jeigu galiojant kolektyvinei sutarčiai vyksta kolektyvinės derybos dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo ir joms nepavykus buvo inicijuotas kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso, kurio nepavyko išspręsti derybų ir taikinimo priemonėmis.

Darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę pranešimą apie organizuojamą streiką turi teisę kreiptis į teismą ir inicijuoti darbo ginčą dėl streiko teisėtumo. Streiką pripažinti neteisėtu gali tik teismas šiais atvejais: (i) streiko tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Darbo kodeksui, kitiems įstatymams; (ii) streikas paskelbtas nesilaikant Darbo kodekse nustatytos tvarkos ir

reikalavimų; (iii) streikas skelbiamas draudžiamais atvejais; (iv) streikas skelbiamas ne dėl ekonominių ir socialinių kolektyvinių derybų reikalavimų, bet dėl politinių ar kitokių su darbuotojų interesais nesusijusių reikalavimų. Teismas taip pat gali pritaikyti laikinąsias apsaugos priemones iki išspręs streiko teisėtumo bylą, t. y. atidėti dar neprasidėjusį arba sustabdyti jau vykstantį streiką.

Lokautas

Lokautą vis dar galime laikyti naujove Lietuvos darbo santykiuose. Pirmiausia dėl to, jog pats lokautas buvo teisiškai sureguliuotas – „įteisintas“ tik 2017 metais, įsigaliojus Darbo kodeksui. Antra, lokauto skelbimo praktikos Lietuvoje vis dar nėra, atitinkamai nėra suformuotos teisinės praktikos, o teisininkų profesionalų nuomonės dėl lokauto aiškinimo yra nevienareikšmės.

Lokautas suprantamas kaip darbdavio taikoma atsakomoji kolektyvinio poveikė priemonė, kurią darbdavys ar darbdavių organizacija gali skelbti streikuojantiems darbuotojams. Taigi, lokautas gali būti suprantamas kaip analogija darbuotojų kolektyvinio poveikio priemonei – streikui. Tiesa, darbuotojų teisės streikuoti ir darbdavio teisės skelbti lokautą negalima laikyti lygiavertėmis priemonėmis.

Ar žinai, kad? Darbuotojų teisė streikuoti yra daug plačiau pripažįstama tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygiu. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje randame įtvirtintą darbuotojų konstitucinę teisę streikuoti (51 straipsnis), bet ne darbdavių teisę naudotis lokautu. Svarbus tarptautinės teisės dokumentas – Europos socialinė chartija (pataisyta) (ratifikuota Lietuvoje) numato abiejų šalių – tiek darbdavių, tiek darbuotojų teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams (6 straipsnis), o tai reiškia tiek teisę į streiką, tiek teisę į lokautą. Tačiau pastaroji nėra saugoma ar garantuojama tokiu pačiu mastu kaip darbuotojų teisė streikuoti (Europos Socialinių teisių komiteto išvada, 1980).

Lokauto sąvoka, skelbimo tvarka, eiga ir pabaiga, kitos sąlygos yra įtvirtintos Darbo kodekso 243 ir 255 – 260 straipsniuose. Sistemiskai analizuojant Darbo kodekso nuostatas, akivaizdu, kad Lietuvoje buvo pasirinktas vienas iš griežtesnių lokautų reguliavimo principų. Šiuo atveju esminės normos, įtvirtinančios lokauto teisinę galimybę apskritai, yra įtvirtintos ne lokauto sampratą ir procedūras nustatančiuose Darbo kodekso 255 – 260 straipsniuose, o Darbo kodekso 243 straipsnio 3 dalyje, kurioje nustatomos sąlygos, kokiais atvejais darbdaviai gali taikyti lokautą.

Tokios sąlygos yra tik dvi:

(i) profesinės sąjungos ar jų organizacijos nevykdo tarpininkavimo metu priimto susitarimo arba darbo arbitražo sprendimo kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų byloje;

(ii) profesinės sąjungos ar jų organizacijos skelbia streiką, kurio skelbimas teismo buvo atidėtas arba pripažintas neteisėtu.

Jokių kitų atvejų, kada galima skelbti lokautą, įskaitant situacijas teisėto streiko atveju, Darbo kodeksas nenumato.

Ar žinai, kad? Tai, kad Darbo kodekso normose, detalizuojančiuose lokauto sąvoką, skelbimo procedūras ir kt., nėra daroma tiesioginė nuoroda į Darbo kodekso 243 straipsnio 3 dalį, savaime nereiškia, kad gali būti ir kitų lokauto skelbimo aplinkybių, ar jos galėtų būti aiškinamos plečiamai, tokiu būdu apskritai eliminuojant Darbo kodekso 243 straipsnio 3 dalies reikšmę lokauto institutui.

Šiuo atveju reikėtų įvertinti ir Darbo kodekso 243 straipsnio 2 dalies nuostatas, kurios įtvirtina atvejus, kada profesinė sąjunga turi teisę organizuoti streiką. Tokių atvejų sąrašas yra platesnis, tačiau taip pat baigtinis. Akivaizdu, kad dviejų to paties Darbo kodekso 243 straipsnyje įtvirtintų taisyklių (atitinkamai šio straipsnio 2 ir 3 dalyse) negali aiškinti skirtingai ir teigti, kad profesinės sąjungos turi teisę skelbti organizuoti tik konkrečiais Darbo kodekso 243 straipsnio 2 dalyje nurodytais atvejais, o tuo tarpu darbdavys gali skelbti lokautą dar kitais, ne tik šio straipsnio 3 dalyje nurodytais, pagrindais. Aiškinant šį teisinį reguliavimą kitaip, tektų pripažinti, kad Lietuvos darbo teisė, skirtingai nei jos ratifikuoti tarptautiniai darbo teisės standartai, darbuotojų teisę streikuoti reguliuoja daug griežčiau nei darbdavių teisę skelbti lokautą. Manytina, kad toks teisinis aiškinimas iš tiesų būtų ydingas, paneigiantis vieną iš plačiausiai nacionalinėje ir tarptautinėje teisėje pripažįstamų darbuotojų teisių imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant teisę į streiką.

Priedas

Darbo kodekso nuostatos, nukreipiančios į kolektyvines sutartis

Informavimas ir konsultavimas	
23 straipsnis. Informacijos apie darbo santykių būklę teikimas	1. Šio kodekso, kitų įstatymų ir kitų darbo teisės normų nustatyta tvarka darbdavys privalo teikti informaciją apie darbuotojus ir jų darbo sąlygas ar kitus darbo santykių aspektus juose nurodytoms kompetentingoms institucijoms. 2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją: 2) kurią skelbti įpareigoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai.
203 straipsnis. Darbuotojų ir jų atstovų teisė į informavimą ir konsultavimą	1. Šio kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais.
206 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus	1. <...> 3) dėl darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties; 4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.
207 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis grupės darbuotojų atleidimo atveju	3. Kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.
212 straipsnis. Darbuotojų atstovų dalyvavimas darbdaviui priimant kitus sprendimus	1. Kolektyvinių sutarčių ar darbdavio ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka gali būti sudaryta galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patariamojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.
Darbo sutartis	

37 straipsnis. Susitarimas dėl mokymo išlaidų atlyginimo	3. Atlygintos gali būti tik darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo, nebent kolektyvinėje sutartyje nustatytas kitoks terminas, kuris negali viršyti trejų metų.
44 straipsnis. Pranešimas apie darbo sąlygas	1. Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją: <...> 11) informacija apie įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, nurodant susipažinimo su šiomis sutartimis tvarką.
50 straipsnis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva	1. Darbuotojas turi teisę laikinai, iki trijų mėnesių, sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys du ir daugiau mėnesių iš eilės nemoka viso darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo kitų savo įsipareigojimų, kurie nustatyti darbo sutartyje ir kolektyvinėje sutartyje arba kuriuos nustato darbo ir poilsio laiką, apmokėjimą už darbą, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančios darbo teisės normos. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkciją.
51 straipsnis. Darbo santykių tęstinumas darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju	1. Darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimai, darbdavio sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. 2. Jeigu sandorio, teisės akto ar kelių sandorių arba teisės aktų pagrindu verslas ar jo dalis iš vieno darbdavio (toliau – verslo perdavėjas) pereina kitam subjektui (toliau – verslo perėmėjas), jam savaime pereina to verslo ar jo dalies darbuotojų darbo santykiai. Verslo perėmėjas įgyja verslo perdavėjo, kaip darbdavio, teises ir pareigas, egzistuojančias perdavimo momentu. Jeigu šios teises ir pareigos nustatytos kolektyvinėse sutartyse, šios teises ir pareigos turi būti taikomos dvejus metus po verslo ar jo dalies perdavimo, išskyrus atvejus, kai šios kolektyvinės sutartys pasibaigia ar šias sąlygas darbuotojams nustato iš naujo sudaryta kolektyvinė sutartis, taikoma verslo perėmėjui.
57 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės	3. Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. <...> Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje: <...> 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
80 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties pasibaigimas	2. Laikotarpiu tarp siuntimų dirbti laikinasis darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo rašytiniu pareiškimu, įspėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje tarp laikinojo įdarbinimo įmonės

	ir jos darbuotojų, gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali būti ilgesnis kaip keturiolika kalendorinių dienų.
109 straipsnis. Užsienio darbdavio darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimas	3. Valstybinė darbo inspekcija nemokamai ir nedelsdama teikia informaciją ar kitaip bendradarbiauja su kitų Europos Sąjungos valstybių narių kompetentingomis institucijomis dėl šiame kodekse nurodytų sąlygų taikymo komandiruotiems darbuotojams, taip pat dėl komandiruočių darbuotojų garantijų pažeidimų. Valstybinė darbo inspekcija užtikrina, kad informacija apie Lietuvos Respublikos teisės norminių aktų, įskaitant praplėstas kolektyvines šakos ir teritorines sutartis, nuostatas dėl komandiruotam darbuotojui taikomų sąlygų būtų prieinama Europos Sąjungos valstybių narių darbdaviams nemokamai, aiškiai, skaidriai, išsamiai, nuotoliniu būdu ir elektroninėmis priemonėmis prieigos prie interneto formatu ir standartais užtikrinant neįgaliųjų asmenų prieigą.
Darbo ir poilsio laikas	
115 straipsnis. Darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą	2. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik išimtiniais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su įmonėje veikiančia darbo taryba (darbuotojų atstovais) arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.
119 straipsnis. Viršvalandžiai	2. Darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus tokius išimtinis atvejus, kai: 3) tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. 3. <...> Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas šimtas aštuoniasdešimt valandų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės.
121 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai ekonominės veiklos srityse	Transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo ir socialinės globos įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse maksimaliojo darbo laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės gali skirtis nuo šio kodekso nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar kolektyvinės sutartys.
123 straipsnis. Švenčių dienos	2. Švenčių dieną dirbama tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.
124 straipsnis. Poilsio dienos	2. Skirti dirbti poilsio dieną galima tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.
126 straipsnis. Kasmetinių atostogų sąvoka ir trukmė	4. Darbo ir kolektyvinės sutartys, darbo teisės normos gali nustatyti ilgesnės trukmės atostogas.
128 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimas	3. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku, pagal kasmetinių atostogų

	suteikimo eilę darbovietėje. Tokia eilė sudaroma kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbo tarybos susitarime, ar kitose darbo teisės normose numatyta tvarka nuo birželio 1 dienos iki kitų metų gegužės 31 dienos, jeigu juose nenustatoma kitaip.
134 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti	3. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 1 dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 2 dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas.
137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas	1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia: <...> 7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.
138 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos	2. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato kolektyvinės sutartys.
Darbo apmokėjimas	
140 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas	2. Darbo užmokesčio dydis negali būti mažesnis, negu nustato darbo santykiams taikomi įstatymai, kolektyvinės sutartys, kitos darbo teisės normos ar darbovietėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema. 3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys ir tai padaryti prieinamą susipažinti visiems darbuotojams.
141 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis	4. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu šio straipsnio 3 dalyje nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.
144 straipsnis. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu	7. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso 139 straipsnio 4 dalyje. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.
Žalos atlyginimas	
153 straipsnis. Darbuotojo atlyginamos turtinės žalos ribos	2. Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, kurie negali viršyti dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.
154 straipsnis.	Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą šiais atvejais:

Atvejai, kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą	<...> 6) kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.
PS ir DT narių garantijos	
175 straipsnis. Darbdavio ir darbo tarybos susitarimas	2. Darbdavio ir darbo tarybos susitarime negalima tartis dėl darbuotojų darbo sąlygų, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko ir kitų klausimų, kurie reglamentuoti darbdavio darbuotojams taikomoje kolektyvinėje sutartyje.

Summary

The Lithuanian Confederation of Industrialists together with the Federation of Lithuanian Industrial Trade Unions and the European Business Confederation “BusinessEurope” carried out the European Commission-funded project POWERDIALOGUE under the European Commission’s “Social Prerogative and Specific Competencies Lines (SOCPL)” call for support for social dialogue (SOCPL-2021-SOC-DIALOG)” project. During the execution of the project various measures for representatives of social partners and the Government representatives were organized.

The implemented project aimed to strengthen the general and specific abilities of social partners, thus enabling them to promote and qualitatively improve social dialogue in Lithuania.

One of the tools of the project is this *vademecum*, which analyses and discusses the legal processes of institutional social dialogue and collective bargaining issues in Lithuania. *Vademecum* also presents the fundamental provisions of the European social dialogue and the International Labour Organization in the field of social partnership and collective labour relations.

This guide consists of five parts. Also in the appendix, which presents the List of provisions of the Labour Code referring to collective agreements.

The first part “The concept of social partnership and the peculiarities of legal regulation” analyses such questions as concept and peculiarities of social partnership, legal status of the social partners, types of social partnership, principles of social partnership, levels and forms of social partnership.

The second part “Peculiarities of the national social dialogue” details the features of institutional social dialogue, which are characteristic of the national tradition of Lithuanian social partnership. The system of tripartite and bilateral councils is revealed, social agreements concluded by social partners are analysed as well.

The third part is devoted to a concise presentation of European social dialogue. This part also presents the main international legal aspects of the principle of freedom of association.

The fourth and fifth parts of the *vademecum* are dedicated to the national presentation of collective bargaining and collective labour disputes, including the right to collective actions (strikes and lockouts) in Lithuania.

The authors of the *vademecum* focus on the analysis of legal provisions of the national and international, as well European social dialogue and industrial relations. Specific practical examples and advice, which can be useful for social partners in conducting mutual collective bargaining, are also presented.

The study was prepared by national experts:

1) *Dr. Vida Petrylaitė* – Associated Professor of the Law Faculty of Vilnius University. Vida Petrylaite works as associate professor (docent) at the Law Faculty of the Vilnius University. She is also a member of the Science centre for Collective Labour Law and Social Partnership, special academic organizational divisions at the Faculty of Law. Her main research interests are related to the sphere of social law, including employment law, industrial relations, and social security law. The topics of her academical and scientific activities includes both national and international aspects of social law. Besides, Vida Petrylaite is interested in interdisciplinary topics such as equal opportunities, work and life balance, family law, social security of EU migrant workers, social policy and social services. Vida Petrylaite participated in several national and international scientific projects and activities, such as national project concerning the reform of Lithuanian legislation in the area of labour law, employment and social insurance, EU project concerning the free movement of workers and social security coordination. Vida Petrylaite is the author and co-author of more than 20 scientific publications in Lithuanian, English, Ukrainian. Vida Petrylaite also is engaged in practical legal activities such as seminars and teaching of labour law, social security law. Her previous practises in civil service (Ministry of Social Security and Labour) and practical legal work as attorney allows to combine theoretical knowledge with practical issues in the spheres related to social law.

2) *Dr. Daiva Petrylaitė* – Professor and the Head of the Science Center of Collective Labour Law and Social Partnership of the Law Faculty of Vilnius University. She participates in internships, delivered various lectures at the universities of Italy, Spain, Poland, Germany, and other countries. Daiva is the author (co-author) of scientific monographs, textbooks, and numerous scientific articles on issues relating to labour law, social partnership, and public service. Daiva Petrylaite participated in several national and international scientific projects and activities, such as national project concerning the reform of Lithuanian legislation in the area of labour law (participated as expert in working group for drafting Lithuanian Labour Code), EU project concerning the posting of workers, industrial relations and etc.