

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS NE TIK DARBUOTOJŲ TEISIŲ GARANTAS

TOMAS MELIAUSKAS, advokato padėjėjas

2004-09-03

Šiuo metu Lietuvoje darbdaviai gana vangiai ir nenoriai sudarinėja kolektyvines sutartis su darbuotojų kolektyvais. Visų pirma tai susiję su tuo, jog kolektyvinių sutarčių pagalba darbuotojai bei jų atstovai (profesinės sąjungos) turi galimybę užsitikrinti savo teises bei išsiderėti papildomų garantijų ir lengvatų. Reikėtų atkreipti darbdavių dėmesį į tai, jog šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato nemažai atvejų, kurie gali būti palankūs ir darbdaviui. Tačiau jų atsiradimui būtina, jog tokios sąlygos būtų aptartos įmonėje sudarytoje kolektyvinėje sutartyje. Todėl šiame straipsnyje bandysime apžvelgti būtent šiuos atvejus, kadangi, Valstybinės darbo inspekcijos nuomone, nesant kolektyvinės sutarties, šie klausimai dažnai negali būti įgyvendinami.

Įmonės kolektyvinėje sutartyje dažniausiai sprendžiami darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, darbo apmokėjimo organizavimo, darbo ir poilsio laiko, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo, kvalifikacijos kėlimo bei su tuo susijusių garantijų, šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo bei kiti šalims svarbūs darbo, profesiniai, ekonominiai ir socialiniai klausimai.

Taip pat patariama kolektyvinėse sutartyse aptarti darbo užmokesčio priedų, priemonių, kitų lengvatų ir kompensacijų, skatinimo sistemas ir formas, nustatyti darbo normas, darbo užmokesčio išmokėjimo bei atsiskaitymo tvarką.

Priėmimas į darbą

Pagal Darbo kodekso 95 str. darbo sutarties šalys privalo sulygti dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų. Nesutarus dėl šių sąlygų, laikoma, jog darbo sutartis nėra sudaryta. Tačiau leidžiama kolektyvinėje sutartyje nustatyti papildomas būtinausias sąlygas, dėl kurių šalims nesulygus bus laikoma, jog darbo sutartis nėra sudaryta (pvz. susitarimas dėl sutarties termino, dėl apmokėjimo už darbą sąlygų, išbandymo, materialinės atsakomybės ir kt.).

Darbdaviams patartina kolektyvinėje sutartyje nustatyti, į kokias vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas gali būti skiriama tik konkurso būdu. Kolektyvinėje sutartyje taip pat reikėtų apibrėžti pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų ar kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, medicinos ar kiti reikalavimai. Šiems asmenims priimti į darbą taip pat galima organizuoti

konkursą. Todėl patartina kolektyvinėje sutartyje nustatyti konkrečioms pareigybėms reikalingų gebėjimų, intelekto, fizinių, medicinos ar kitų reikalavimų sąrašą. Konkurso būdu priimti darbuotoją darbdaviui gali būti naudinga tuo atveju, jei jis pageidauja į šias pareigas priimti asmenį terminuotam laiko tarpui. Darbo kodeksas leidžia su tokiais darbuotojais sudaryti terminuotą sutartį ne ilgesniam nei 1 metų laikui.

Kolektyvinėse sutartyse taip pat gali būti nustatyta, kad rinkimų būdu gali būti skiriama ir į tokias pareigas, kurios nenustatytos įstatymuose ar įmonės įstatuose, bet kurios yra detalčiai išvardintos kolektyvinėje sutartyje. Tuomet kolektyvinėje sutartyje reikėtų nustatyti konkretų tokių pareigų sąrašą, rinkimų tvarką ir organus bei pareigūnus vykdančius rinkimus.

Šiuo metu galiojantys įstatymai draudžia sudaryti terminuotą darbo sutartį darbuotojui iš esmės esant nuolatinio pobūdžio. Tačiau leista įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatyti atvejus, kai net darbuotojui esant nuolatinio pobūdžio gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys. Todėl jei darbdavys pageidauja sudarinėti terminuotą darbo sutartį su savo darbuotojais, jis turėtų stengtis inicijuoti kolektyvinės sutarties sudarymą bei išsiderėti tokią nuostatą kolektyvinėje sutartyje. Priešingu atveju, jei darbdavys sudarinės terminuotą darbo sutartį, kai darbo pobūdis yra nuolatinis, tokia darbo sutartis turėtų būti laikoma neterminuota su visomis iš to sekančiomis pasekmėmis.

Kolektyvinėje sutartyje taip pat galima nustatyti ir darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumus, neprieštaraujančius galiojantiems įstatymams. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti atvejus, kai darbuotojas, atsižvelgiant į teisingumo, protinumo ir sąžiningumo kriterijus, negalės dirbti kartu darbdavio įmonėje ir kitose darbovietėse (uždraudžiant tuo pačiu metu dirbti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, taip apsaugant darbdavį nuo galimo klientų perviliojimo, komercinių paslapčių atskleidimo ir pan.).

Apmokėjimas už darbą

Darbo kodeksas nustato bendrą taisyklę, jog keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Tačiau numatyta vi-

ena galimybė darbdaviui keisti darbo apmokėjimo sąlygas (darbo užmokesčio sistemą, jo mokėjimo būdą ir kt.) prieš tai negavus darbuotojo raštiško sutikimo. Tai atvejis, kai pagal įmonėje galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatas yra keičiamas įmonės ar tam tikros darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Pažymėtina, jog apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį iki jų įsigaliojimo.

Kolektyvinėse sutartyse taip pat patartina aptarti bendrąsias darbo apmokėjimo sąlygas, profesijų ir pareigų tarifinius ir kvalifikacinius reikalavimus, darbo normas, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarką.

Darbo laikas

Darbdavys turi teisę nustatyti kasdieninio darbo laiko trukmę viršijančią 8 darbo valandas tik įstatymų, Vyriausybės nutarimų ir kolektyvinių sutarčių nustatytais atvejais. Taigi, sudarydami kolektyvinę sutartį, darbdaviai turi galimybę nustatyti (aišku, jei tam pritarus darbuotojų susirinkimas, tvirtindamas kolektyvinę sutartį) išimtis iš šios taisyklės. Tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, jog bet koku atveju maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per 7 dienas neturi viršyti 48 valandų.

Įstatymai įpareigoja administraciją prieš tvirtinant darbo (pamainų) grafikus suderinti juos su įmonės darbuotojų atstovais (profsąjungomis arba darbo tarybomis). Tačiau paliekama galimybė kolektyvinėje sutartyje nustatyti kitokią darbo grafikų tvirtinimo tvarką, pvz. net nustatyti, kad administracija apskritai neprivalo derinti šių grafikų su darbuotojų atstovais.

Darbo kodeksas nustato, jog viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tačiau taip pat yra numatytas reikalavimas, kad tokių pareigū sąrašas turi būti išdėstytas kolektyvinėse sutartyse ir darbo tvarkos taisyklėse. Todėl patartina kolektyvinėje sutartyje nurodyti kuo platesnį pareigū, kuriose dirbantis darbuotojas laikomas administracijos pareigūnu, sąrašą. Tiesa, reikia atsižvelgti į tai, jog visų pareigybių tikrai negalima priskirti administracijos pareigūnams, kadangi administracijos pareigūnais turėtų būti laikomi tik tokie darbuotojai, kurie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams ir kurie gali santykinai savarankiškai organizuoti savo darbą.

Darbo sutarčių nutraukimas

Bendra taisyklė yra ta, jog darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau

kaip prieš 14 dienų. Tačiau įstatymai leidžia kolektyvinėje sutartyje nustatyti ir darbdaviui parankesnę terminą. Tiesa, jis bet koku atveju negali viršyti 1 mėnesio. Taigi, jei pasamdėte specialistą ir norite užsitikrinti, kad jis nepaliktų bendrovės kuo ilgesnį laiką ar tinkamai užbaigtų pradėtus darbus, darbdaviui patartina derėtis dėl tokios sąlygos įrašymo į kolektyvinę sutartį.

Tam tikrais atvejais darbdavys gali būti suinteresuotas, kad darbuotojas neatvyktų į darbą prastovos metu. Tokius atvejus darbdavys gali nustatyti tik kolektyvinėje ar darbo sutartyje.

Darbo drausmės pažeidimai, darbuotojų materialinė atsakomybė

Darbdaviui patartina nustatyti kuo platesnį šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų ratą kolektyvinėje sutartyje, nes Darbo kodekso 235 str. 2 dalyje pateiktas nebaigtinis sąrašas atvejų, kurie gali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tai naudinga darbdaviui, kadangi pagal Darbo kodekso 136 str. 3 dalies 2 punktą, darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo.

Kolektyvinėje sutartyje taip pat patartina nustatyti kuo didesnę sąrašą veiklų (Darbo kodekso 235 str. 2 dalies 3 punktas), darbuotojo dalyvavimas kuriose būtų nesuderinamas su jo vykdomomis darbdavio įmonėje darbo funkcijomis (pvz. antraeilis darbas konkurento įmonėje tose pačiose pareigose ar atliekant panašias darbo funkcijas, vadovaujančių pareigų užėmimas kitose panašia ūkine veikla besiverčiančiose įmonėse ir kt.). Darbuotojo dalyvavimas tokiose veiklose taip pat reikštų šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

Darbdaviui turėtų būti naudinga kolektyvinėje sutartyje numatyti papildomus (papildant Darbo kodekso 255 str. nurodytus) atvejus, kai darbuotojas turės atlyginti visą darbdavio patirtą žalą, dėl darbuotojo darbo pareigų neatlikimo ar netinkamo jų atlikimo, kai nustatoma darbuotojo kaltė.

Darbdavys negali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutarties su tais savo darbuotojais, kurių atliekamas darbas ar užimamos pareigos nepatenka į konkrečių darbų ir pareigų, kurioms gali būti nustatyta visiška materialinė atsakomybė sąrašą. Tokį sąrašą galima nustatyti tik įmonės kolektyvinėje sutartyje. Jei įmonėje nėra kolektyvinės sutarties, ar joje nėra išdėstytas tokių darbų ir pareigų sąrašas, individualus susitarimas su darbuotoju dėl jo visiškos materialinės atsakomybės gali būti nuginčijamas. Pažymėtina, jog negalima įtraukti į šį sąrašą

tokių darbuotojų, kurių darbas nėra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu.

Kolektyvinės sutarties sudarymas ir vykdymas

Kolektyvinės sutarties projektą turi parengti darbdavio ir profesinės sąjungos (darbo tarybos) paritetiniais pagrindais sudaryta komisija. Šios komisijos suderintą kolektyvinės sutarties projektą dar turi patvirtinti ir darbuotojų susirinkimas, kuriame turi dalyvauti ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų (pakartotinio susirinkimo atveju – ne mažiau kaip ketvirtadalis darbuotojų), o jei šaukiama darbuotojų delegatų konferencija – ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų (pakartotinės konferencijos atveju – ne mažiau kaip pusė delegatų).

Apskritai abiem kolektyvinės sutarties šalims priimtino sutarties varianto parinkimas yra gana sudėtingas ir reikalaujantis nemažai pastangų. Todėl patartina kreiptis pagalbos rengiant bei derinant sutarties nuostatas į darbo teisės specialistus, kadangi tinkamo varianto parinkimas gali tiek palengvinti įmonės darbą, tiek pagerinti darbuotojų kolektyvo motyvaciją, tiek užtikrinti tinkamą šalių teisių ir pareigų pusiausvyrą.

SVARBU: Darbo kodeksas nustato, jog negalioja tokios kolektyvinių sutarčių sąlygos dėl darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. O tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, darbdavys ir darbuotojai (jų atstovai) turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo

principais. Į tai turėtumėte atsižvelgti rengdami kolektyvines sutartis.

Taip pat pažymėtina, jog įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems įmonės darbuotojams. Todėl, tai ką suderės darbdavys su darbuotojų atstovais bus taikoma ne tik derybose dalyvavusių profesinių sąjungų narių ar kitų darbuotojų atstovų, bet ir visų kitų įmonės darbuotojų atžvilgiu.

Vien tik sudaryti kolektyvinę sutartį neužtenka, ją būtina ir vykdyti. Pažymėtina, jog kolektyvine sutartimi priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolę atlieka ne tik pats darbdavys bei įmonėje veikiančios profesinės sąjungos ar kiti įmonės darbuotojų atstovai, bet ir valstybinė darbo inspekcija. Kontrolės funkcijoms vykdyti profesinės sąjungos gali net įkurti specialias inspekcijas.

Atkreiptinas darbdavių dėmesys ir į tai, kad kolektyvine sutartimi priimtų įsipareigojimų nevykdymas yra pakankamas pagrindas darbuotojui nutraukti darbo sutartį su darbdaviu apie tai išpėjus darbdavį per lengvatinį terminą (ne vėliau kaip prieš 3 dienas). Beje, šiuo atveju darbuotojui priklausytų jo 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, nebent kas kita būtų nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Taip pat naudinga žinoti, jog jei įmonėje yra sudaryta kolektyvinė sutartis ir darbdavys nepažeidžia kolektyvinės sutarties, darbuotojams ir jų atstovams draudžiama skelbti tokioje įmonėje streiką. Darbuotojams taip pat draudžiama streikuoti, jei darbdavys, būdamas darbdavių organizacijos, kuri yra pasirašiusi šakos, teritorinę ar nacionalinę kolektyvinę sutartį, nariu, laikosi šioje kolektyvinėje sutartyje nustatytų įsipareigojimų.