

Straipsnis publikuotas žurnale „Vadovo pasaulis“ 2006/10

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

TOMAS MIELIAUSKAS, advokato padėjėjas

Paprastai darbdaviai gana vangiai ir nenoriai sudarinėja kolektyvines sutartis su darbuotojų kolektyvais. Visų pirma, tai susiję su tuo, jog yra paplitusi nuomonė, kad kolektyvinių sutarčių pagalba darbuotojai bei jų atstovai (profesinės sąjungos ar darbo tarybos) turi galimybę išsiderėti papildomų garantijų ir lengvatų. Reikėtų atkreipti darbdavių dėmesį į tai, jog šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina nemažai nuostatų, kurias perkėlus į įmonės kolektyvinę sutartį, papildomų garantijų darbo santykiuose įgytų ir darbdavys. Todėl šiame straipsnyje apžvelgsime būtent šiuos atvejus.

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.

Patartina kolektyvinėse sutartyse aptarti darbo užmokesčio priedų, priemonių, kitų lengvatų ir kompensacijų mokėjimo bei darbuotojų 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 susygti dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų. Nesutarus dėl šių sąlygų, laikoma, jog darbo sutartis nėra sudaryta. Tačiau kolektyvinėje sutartyje leidžiama nustatyti *papildomas būtinąsias 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 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 galima nustatyti, kad *rinkimų* būdu gali būti skiriama ir į tokias pareigas, kurios nenustatytos įstatymuose ar įmonės įstatuose, bet kurios yra detalios išvardintos kolektyvinėje sutartyje. Kolektyvinėje sutartyje reikėtų nustatyti konkretų tokių pareigų sąrašą, rinkimų tvarką ir organus bei pareigūnus vykdančius rinkimus.

Šiuo metu galiojantys darbo įstatymai draudžia sudaryti *terminuotas darbo sutartis* 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 terminuotas darbo sutartis su savo darbuotojais, jis turėtų stengtis inicijuoti kolektyvinės sutarties sudarymą bei išsiderėti tokią nuostatą kolektyvinėje sutartyje. Priešingu atveju, jei darbdavys sudarinės terminuotas darbo sutartis, kai darbo pobūdis yra nuolatinis, tokia darbo sutartis gali būti pripažinta esanti neterminuota su visomis iš to sekančiomis pasekmėmis.

Apmokėjimas už darbą

Darbo kodeksas nustato bendrą taisyklę, jog keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokesį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Tačiau numatyta viena 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 kokių 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 (profesinėmis sąjungomis arba darbo tarybomis). Tačiau paliekama galimybė kolektyvinėje sutartyje nustatyti kitokią darbo grafikų tvirtinimo tvarką.

Darbo kodeksas nustato, jog *viršvalandiniu darbu* nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tačiau taip pat yra numatytas reikalavimas, kad tokių pareigų sąrašas turi būti išdėstytas kolektyvinėse sutartyse ir darbo tvarkos taisyklėse. Todėl patartina kolektyvinėje sutartyje nurodyti kuo platesnį pareigų, kuriose dirbantis darbuotojas laikomas administracijos pareigūnu, sąrašą. Tiesa, reikia atsižvelgti į tai, jog visų pareigybių 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 kodeksas nustato baigtinį sąrašą išimtinių atvejų, kuriems esant galimi viršvalandiniai darbai. Tačiau įstatymų leidėjas taip pat suteikė teisę darbdaviams ir darbuotojų kolektyvui kolektyvinėje sutartyje numatyti daugiau tokių išimtinių atvejų, kada viršvalandiniai darbai leidžiami.

Kai kuriais atvejais darbdaviams gali būti nepriimtina 2004-11-29 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ patvirtinta ne viso darbo laiko nustatymo tvarka. Šiame Vyriausybės nutarime yra numatyta, jog sąlygos, nustatytos šiame Vyriausybės patvirtintame apraše, gali būti netaikomos, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje.

Kolektyvinėje sutartyje reikėtų nustatyti sąrašą darbuotojų, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra ir kuriems darbo laiko apskaitos taisyklės nustato darbdavys.

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 sutarčių nutraukimas

Šiuo metu darbuotojas dėl bet kokios priežasties turi teisę *nutraukti* neterminuotą, taip pat ir terminuotą *darbo sutartį* iki jos termino pabaigos, apie tai raštu išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Tačiau įstatymai leidžia kolektyvinėje sutartyje nustatyti ir darbdaviui parankesnę terminą. Tiesa, jis bet kokių atveju negali viršyti 1 mėnesio.

Tie darbdaviai, kurie rūpinasi darbuotojų mokymu bei jų kvalifikacijos kėlimu dažnai patiria didelius nuostolius kai jau apmokytas darbuotojas be svarbios priežasties savo iniciatyva nutraukia darbo santykius su darbdaviu arba tenka tokį darbuotoją atleisti dėl jo kaltės. Šiuo metu galiojanti darbo kodekso 95 str. 5 dalis nustato, jog darbo sutartyje galima susitarti, jog jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai.

Darbo drausmės pažeidimai, darbuotojų materialinė atsakomybė

Darbdaviui patartina nustatyti kuo platesnį *šturkštaus darbo pareigų pažeidimo* atvejų sąrašą kolektyvinėje sutartyje, nes darbo kodekso 235 str. 2 dalyje pateiktas nebaigtinis sąrašas atvejų, kurie gali būti laikomi šturkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tai naudinga darbdaviui, kadangi pagal darbo kodekso 136 str. 3 dalies 2 punktą, darbuotojui vieną kartą šturkščiai 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, 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 šturkštų 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 visišką materialinės atsakomybės gali būti nuginčytas. 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 darbuotojų atstovų (profesinės sąjungos arba 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.

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 prisiimtų 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 prisiimtų įsipareigojimų nevykdymas yra pakankamas pagrindas darbuotojui nutraukti darbo sutartį su darbdaviu apie tai įspėjus 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.

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