

Kolektyvinės sutartys:

ar verta derėtis ir kokia man iš to nauda?

Kolektyvinės sutartys leidžia abejoms pusėms – tiek darbuotojui, tiek darbdaviui – savarankiškai aptarti joms aktualius klausimus ir įtvirtinti atitinkamas sąlygas bei taisykles. Darbo kodekse pateikiamas tik pavyzdinis sąrašas sąlygų ir garantijų, kurias atitinkamai galima aptarti nacionalinėse, teritorinėse, šakos ir darbdavio bei darbovietės lygmens kolektyvinėse sutartyse. Darbo kodekso straipsniai nėra įpareigojantis ar baigtinis sąlygų ir garantijų sąrašas, o daugiau tam tikros orientacinės, pavyzdinės gairės.



Lietuvos
pramonininkų
konfederacija



Lietuvos pramonės profesinių
sąjungų federacija

BUSINESSEUROPE



Apie kolektyvines derybas

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.

Inicijuoti kolektyvines derybas ir jose dalyvauti gali:

- darbdaviai,
- darbdavių organizacijos,
- profesinės sąjungos,
- profesinių sąjungų organizacijos.

Siekianti pradėti kolektyvines derybas šalis privalo:

- raštu prisistatyti kitai derybų šaliai;
- pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus bei pasiūlymus kolektyvinei sutarčiai;
- 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, dalyvausiančius kolektyvinėse derybose.

Diena po to, kai kolektyvines derybas inicijuojanti šalis gavo rašytinį atsakymą, laikoma kolektyvinių derybų pradžia.

Jeigu šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per 7 dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos – tokiu atveju derybas inicijuojanti šalis sušaukia derybų posėdį, kuriame privalo dalyvauti ir antroji derybų šalis.

Kolektyvinės sutarties pasirašymas yra derybų šalių laisvo apsisprendimo klausimas.



SVARBU.

Dalyvavimas kolektyvinėse derybose yra pareiga, todėl atsisakyti dalyvauti jose ar ignoruoti šią iniciatyvą – negalima.

TAČIAU.

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. Iš derybų pasitraukianti šalis turi perduoti kitai šaliai rašytinį pranešimą.

Apie kolektyvines sutartis

Nuo to, kokie subjektai dalyvauja kolektyvinėse derybose, visada priklauso, kokio lygmens kolektyvinės sutartys gali būti pasirašomos:

- darbdavio lygmeniu kolektyviai derėtis gali darbdavys ir darbdavio lygmens profesinė sąjunga;
- 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.

Kolektyvinėse derybose yra galimybė nukrypti nuo Darbo kodekso nuostatų – svarbu sutarties balansas ir nauda abejoms šalims.

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:

- tik aukštesnio lygmens kolektyvinėse sutartyse (šakos, sektoriaus, teritorinėse ir pan.);
- atitinkama kolektyvine sutartimi turi būti *pasiekiama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra*, kitaip tariant, pabloginus vienas darbuotojų darbo sąlygas ar garantijas, kitų atžvilgiu turi būti numatytas pagerinimas;
- **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 **nerieikėtų sumažinti ir darbuotojams numatytų pareigų reikšmės. Kolektyvinę sutartį sudaro šalių įsipareigojimai.** Šie įsipareigojimai turi būti konkretūs ir realiai įvykdomi.

Kolektyvinės sutarties turinį gali sudaryti šios sąlygų grupės:

Norminės sąlygos

Šios sąlygos kolektyvinei sutarčiai yra esminės. Norminę sutarties dalį sudaro loka-
linės teisės normos, nustatančios privalomas į kolektyvinės sutarties taikymo sritį
patenkantiems subjektams elgesio taisyklės. Norminės sąlygos galioja objektyviai
visą laiką, kol galioja kolektyvinė sutartis (pvz., darbo apmokėjimo 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 ir pan.

Prievolinės sąlygos

Šioje kolektyvinės sutarties dalyje nurodomi konkretūs darbdavio ir darbuotojų
įsipareigojimai – prievolės, 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, visas
socialinės rūpybos / paramos nuostatas, dažnai saugos ir sveikatos užtikrinimo
įsipareigojimai ir kt.).

Organizacinės sąlygos

Tokios nuostatos, kurios reguliuoja visus techninius, organizacinius klausimus,
susijusius su kolektyvinės sutarties galiojimu, vykdymu ir taikymu, kontrole ir pan.

Informacinės sąlygos

Tai Darbo kodekso ir įstatymų nuostatas atkartojančios nuostatos, kurios nesukuria
jokių naujų teisės normų, norminio turinio sąlygų.

Kolektyvinių sutarčių vertės skalė

Pavyzdžiai, kaip procentiškai pasiskirsto kolektyvinių sutarčių nuostatos skirtingose kolektyvinėse sutartyse:

<p>Norminės – 10 % Prievolinės – 5 % Organizacinės – 5 % Informacinės – 80 %</p> <p>Išvada: niekinė kolektyvinė sutartis</p>	<p>Norminės – 45 % Prievolinės – 10 % Organizacinės – 5 % Informacinės – 40 %</p> <p>Išvada: per daug informacinių sąlygų</p>	<p>Norminės – 70 % Prievolinės – 15 % Organizacinės – 5 % Informacinės – 10 %</p> <p>Išvada: optimali kolektyvinė sutartis</p>	<p>Norminės – 55 % Prievolinės – 10 % Organizacinės – 5 % Informacinės – 20 %</p> <p>Išvada: optimali kolektyvinė sutartis</p>
---	--	---	---



DĖL KO AŠ GALIU DERĖTIS ARBA KOKIĄ NAUDĄ GALIU GAUTI?



VERTA ATKREIPTI DĖMESĮ DARBDAVIAMS



VERTA ATKREIPTI DĖMESĮ DARBUOTOJAMS

Darbo kodekso nuostatos, nukreipiančios į kolektyvines sutartis (arba pasiūlymai, dėl ko galėtų derėtis darbdaviai ir darbuotojai):

INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

DK 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.

DK 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.

DK 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.

DARBDAVIAMS
!

DARBUOTOJAMS
!

DK 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.

DK 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.

DARBUOTOJAMS
!

DK 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.

DARBDAVIAMS
!

DK 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.

DK 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.

DK 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 pasikeitimas, 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 teisės ir pareigos nustatytos kolektyvinėse sutartyse, šios teisės 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.

DK 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;

DK 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.

DARBDAVIAMS
!

DK 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 komandiruotų darbuotojų garantijų pažeidimų. Valstybinė darbo inspekcija užtikrina, kad informacija apie

Lietuvos Respublikos teisės norminių aktų, įskaitant praplėstas kolektyvines šakas 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

DK 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.

DK 119 straipsnis

Viršvalandžiai



2. Darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus tokius išimtinius 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.

DK 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.

DK 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.

DK 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.

DK 126 straipsnis

Kasmetinių atostogų sąvoka ir trukmė



4. Darbo ir kolektyvinės sutartys, darbo teisės normos gali nustatyti ilgesnės trukmės atostogas.

DK 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.

DK 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.



DK 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.

DK 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

DK 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.

DK 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.

DK 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

DARBUOTOJAMS
!

7. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidintas 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

DK 153 straipsnis

Darbuotojo atlyginamos turtinės žalos ribos

DARBDAVIAMS
!

2. Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, kurie negali viršyti dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.

DK 154 straipsnis

Atvejai, kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą

DARBDAVIAMS
!

Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą šiais atvejais:

<...>

6) kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.

PS IR DT NARIŲ GARANTIJOS

DK 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.

sutartys

Kolektyv

sutartys

Kolektyvinės

sutartys

Kolektyv

sutartys

Kolektyvinės

sutartys

Kolektyv

Studija „Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų tvarumas: teisiniai aspektai 2023“ parengta Lietuvos pramonininkų konfederacijos (LPK), kartu su Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija (PRAMPROF) ir Europos verslo konfederacija „BusinessEurope“ vykdomo Europos Komisijos finansuojamo projekto „**POWERDIALOGUE – Empowering Social Dialogue for the Post-COVID Economy**“ pagal Europos Komisijos programos „Social Prerogative and Specific Competencies Lines (SOCPL)“ kvietimą „Support for social dialogue (SOCPL-2021-SOC-DIALOG)“.

Studiją 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.

2023