



**VALSTYBINĖ
DARBO INSPEKCIJA**
PRIE LR SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS



Darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys

Valstybinės darbo inspekcijos
Darbo teisės skyrius

AKTUALŪS KLAUSIMAI

- Kas skatina sudaryti darbdavio lygmens kolektyvines sutartis?
- Kokie kompetentingi teisės subjektai gali sudaryti darbdavio lygmens kolektyvines sutartis? Kokia sudarymo procedūra? Kolektyvinės sutarties turinys, taikymas, galiojimas, nutraukimas.
- Ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo.
- Kolektyvinių sutarčių monitoringas (šaltinis: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka?lang=lt>)

Lietuvos darbo teisės šaltiniai

Darbo teisės normas nustato Lietuvos Respublikos Konstitucija, šis kodeksas, kiti darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai, **kolektyvinės sutartys**, darbdavio ir darbo tarybų susitarimai ir kiti vietiniai norminiai teisės aktai (DK 3 str.)

Kolektyvinių sutarčių rūšys

- 1) nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis;
- 2) teritorinė kolektyvinė sutartis;
- 3) šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis;
- 4) **darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis;**
- 5) darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais (DK 191 str.)



Kolektyvinės sutarties samprata

Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos (DK 190 str.)



Kolektyvinės sutarties sudarymas

Kolektyvinės sutartys sudaromos **vedant kolektyvines derybas** šio kodekso nustatyta tvarka (DK 195 str.)



Darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis

Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis yra visada **dvišalė** (DK 192 str.).



Kolektyvinė
sutartis

Darbdavio kolektyvinės sutarties šalys

Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra **profesinė sąjunga**, veikianti darbdavio lygmeniu, ir **darbdavys**. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti **profesinė sąjunga ir darbdavys** arba **jungtinė profesinių sąjungų atstovybė** ir darbdavys (DK 192 str. 5 d.).



Kolektyvinių derybų tvarka

Kolektyvinėse derybose darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos (DK 188 str. 1 d.).

Svarbu tai! Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties (DK 188 str. 3 d.).



Kolektyvinių derybų tvarka

Inicijuojanti kolektyvines derybas šalis privalo:

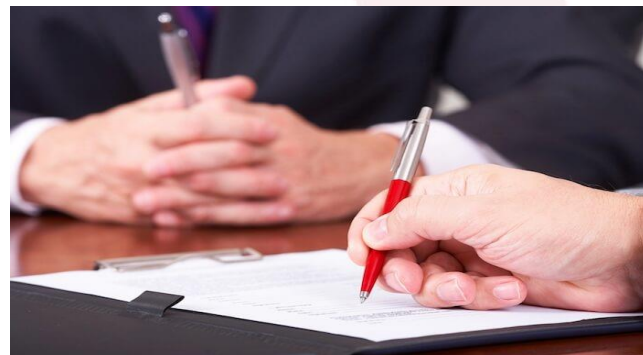
- raštu prisisistatyti kitai derybų šaliai;
- turi pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus, pasiūlymus;
- ir atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvines derybas (DK 188 str. 4 d.).



Kolektyvinių derybų tvarka

Pasiūlymą gavusi šalis privalo:

- ne vėliau kaip per 14 dienų įsitraukti į kolektyvines derybas;
- perduoti raštu atsakymą kolektyvines derybas inicijuojančiai šaliai, nurodydama savo atstovus, dalyvausiančius kolektyvinėse derybose (DK 188 str. 5 d.).



Kolektyvinių derybų tvarka

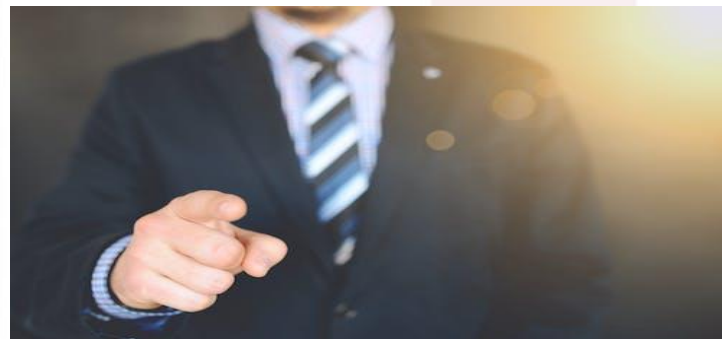
Kolektyvinių derybų pradžia:

- 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 7 dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos;
- **Svarbu tai!** nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose
- (DK 188 str. 6 d.).



Kolektyvinių derybų tvarka

Svarbu tai! Kolektyvinės derybos laikytinos šalies, į kurią kreipėsi kita kolektyvinių derybų šalis, pareiga. Pažeidus šią pareigą, toks pažeidimas suteikia galimybę **inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų**. Be to, gali būti inicijuojamas **kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės**, nes kita šalis pažeidė įstatyme numatytą pareigą (DK 213 str. 4 ir 5 d.).

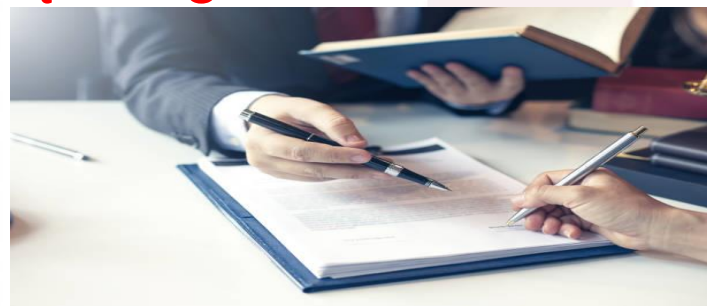


Kolektyvinių derybų tvarka

Pirmajame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos:

- kolektyvinių derybų pradžios ir numatomos trukmės;
- kolektyvinių derybų tvarkos, organizacinių klausimų;
- informacijos, būtinos kolektyvinės sutarties projektui parengti, suteikimo, įskaitant jos mastą ir suteikimo terminus;
- kitų aktualių klausimų

Kolektyvinės derybos turi vykti sąžiningai ir neturi būti vilkinamos



Kokias teises ir pareigas turi šalys?

Kolektyvinių derybų šalys turi **teisę**:

- reikalauti gauti kolektyvinei sutarčiai sudaryti reikalingą informaciją;
- pasitelkti ekspertų ir rengdamos kolektyvinės sutarties projektą, ir dalyvaudamos kolektyvinėse derybose. **Ekspertų paslaugų išlaidas apmoka juos pasikvietusi šalis, jeigu kitaip nesusitarta susitarime dėl kolektyvinių derybų eigos**

pareigą:

- visi kolektyvinėse derybose dalyvaujantys asmenys privalo saugoti konfidencialią informaciją, kuri jiems tapo žinoma dalyvaujant kolektyvinėse derybose ir rengiant kolektyvinės sutarties projektą, o pažeidę šią pareigą atsako įstatymo nustatyta tvarka (DK 189 str.).

Kolektyvinių derybų tvarka

Jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, kolektyvinės derybos **laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas** arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad **pasitraukia iš kolektyvinių derybų** (DK 188 str. 9 d.)



Kolektyvinės sutarties sudarymas

- Jeigu sudaroma kolektyvinė sutartis, ji **sudaroma raštu** bent 2 egzemplioriais, bent po vieną egzempliorių kiekvienai iš šalių. Visi kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai yra sudedamoji kolektyvinės sutarties dalis ir turi tokią pačią galią kaip kolektyvinė sutartis.
- Kolektyvinę sutartį **pasirašo įgalioti jos šalių atstovai**.
- Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti **registruojamos ir viešai skelbiamos** Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka (DK 195 str. 2,4,5 d.)
- <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka>
- **Svarbu tai!** Pasirašyta kolektyvinė sutartis pateikiama įregistruoti ne vėliau kaip per 20 kalendorinių dienų po kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos

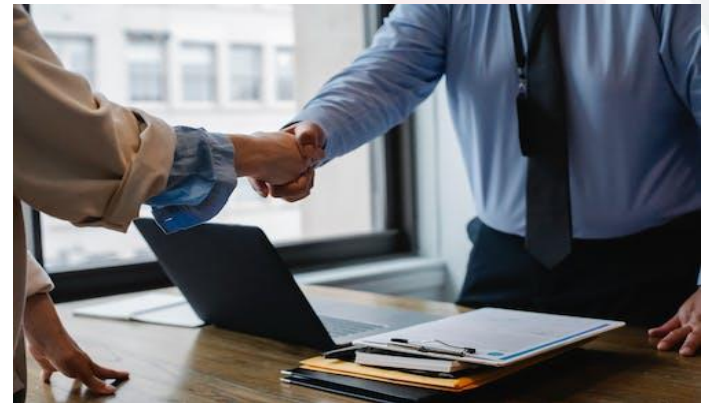
Kolektyvinės sutarties galiojimas

- Kolektyvinė sutartis **įsigalioja jos pasirašymo dieną**, jeigu joje nenustatoma vėlesnė įsigaliojimo data.
- Kolektyvinė sutartis **galioja ne ilgiau kaip ketverius metus**, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje nustatyta kitaip (DK 196 str.).



Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė

- Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja kolektyvinės sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai (DK 201 str. 1 d.).



Kolektyvinės sutarties nutraukimas

- Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka. Bet kuri šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį **draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo** (DK 200 str. 1 d.).



Kolektyvinės sutarties turinys

Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę (DK 193 str.).



Kolektyvinės sutarties turinys

Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis **teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais** (DK 193 str.).



Kolektyvinės sutarties turinys

Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

- 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;
- 2) darbo užmokesčio sąlygas;
- 3) darbo ir poilsio laiko sąlygas;
- 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės;
- 5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;
- 6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;
- 7) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;
- 8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;
- 9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

Kolektyvinės sutarties turinys

Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje **DK leidžia konkretizuoti**, pvz. :

- 1) darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką (DK 115 str. 2 d.);
- 2) įspėjimo terminus, kai darbuotojas ketina naudotis atostogomis vaikui prižiūrėti ar grįžti į darbą joms nepasibaigus (DK 134 str. 3 d.);
- 3) nemokamų atostogų suteikimo atvejus, jų trukmę bei suteikimo tvarką (DK 137 str. 1 d. 7 p.) ;
- 4) viršvalandžių trukmę (DK 119 str. 3 d.);
- 5) kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje (DK 128 str. 3 d.) ;
- 6) visiško žalos atlyginimo atvejai (DK 154 str. 6 p.) ir kt.;

Kolektyvinės sutarties nuostatos

Kolektyvinių sutarčių norminės nuostatos **nustato** į jų taikymo sritį patenkančių darbdavių ir darbuotojų tarpusavio **teises ir pareigas ir yra jiems privalomos** (DK 3 str. 6 d.).



Kolektyvinės sutarties nuostatos

Kolektyvinių sutarčių norminės nuostatos **negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK ir įstatymai, išskyrus šių teisės aktų nustatytas išimtis.** Jeigu vietinis norminis teisės aktas prieštarauja DK ar įstatymo normoms, taikomos DK ar įstatymo normos (DK 3 str. 6 d.).



Kolektyvinės sutarties nuostatos

Svarbu tai! tik kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo DK ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra (DK 193 str. 3 d.).



Kolektyvinė
sutartis

Kolektyvinės sutarties taikymas

Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo **visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija)**. Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis **taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija)** (DK 197 str. 1 d.).

Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo

- Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami **darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka** (DK 202 str.).

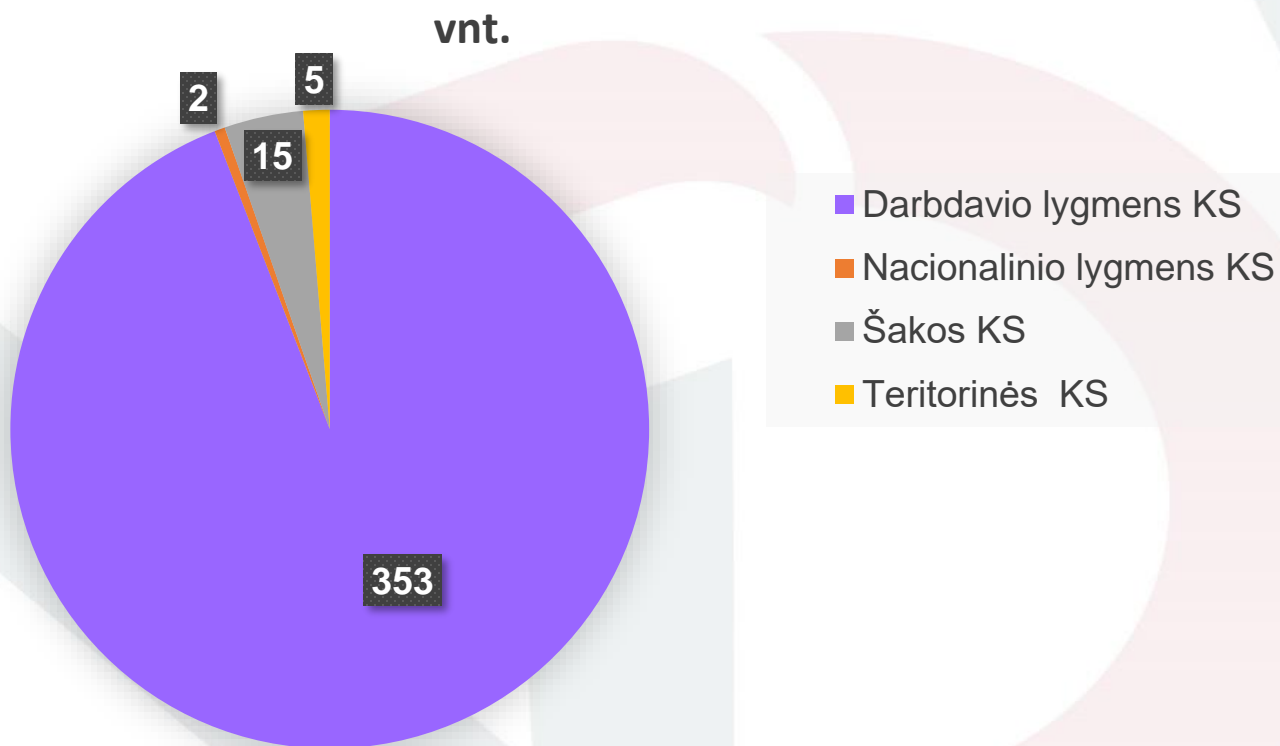


Užregistruotų galiojančių kolektyvinių sutarčių rūšys

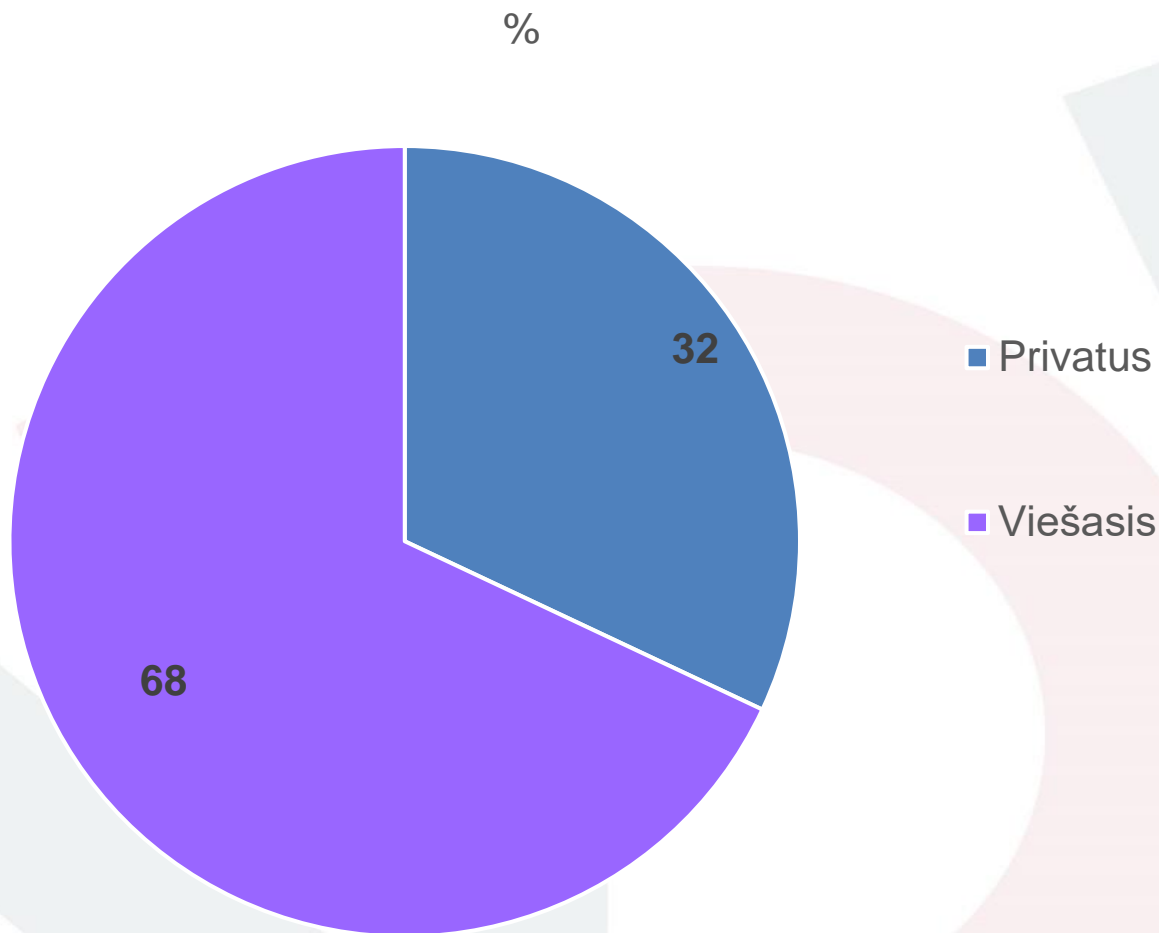
Toliau pateikiama statistika naudojantis SADM viešai skelbiama informacija.

SADM kolektyvinių sutarčių stebėseną: laikotarpis nuo 2017 m. liepos 1 d. iki 2022 m. gruodžio 29 d.

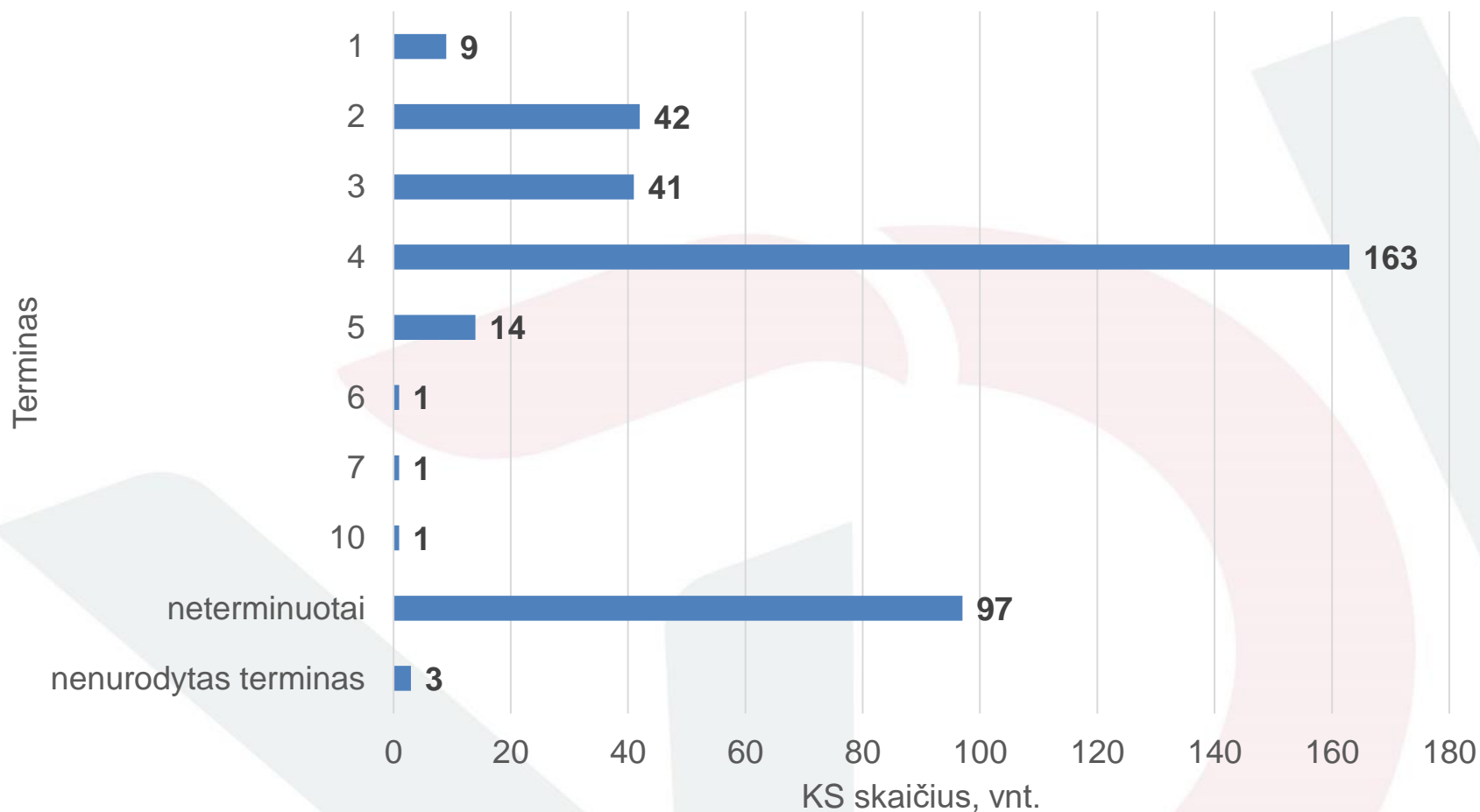
Pirmoji KS įregistruota 2017 m. spalio 16 d.



Galiojančios kolektyvinės sutartys viešajame ir privačiame sektoriuose



Kolektyvinių sutarčių galiojimo terminai



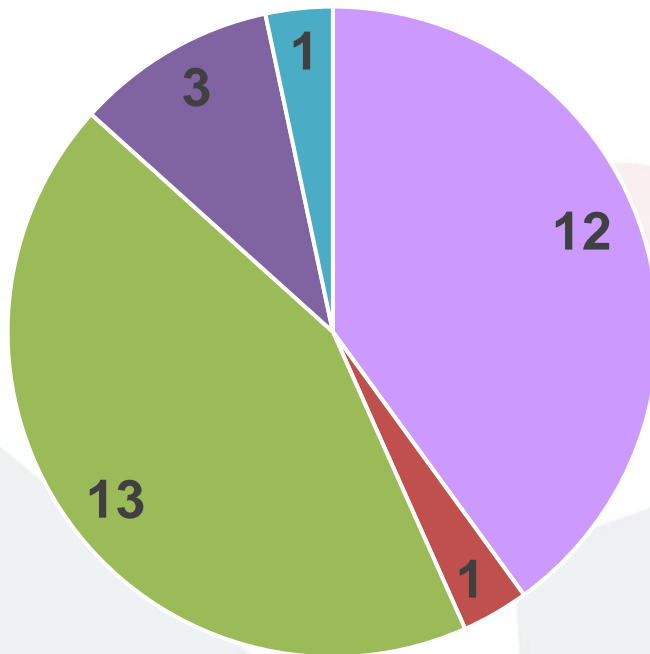
Darbo apmokėjimo sistemos kolektyvinėse sutartyse, įregistruotose per vienerius metus

59 kolektyvinės sutartys, kuriose yra arba yra paminėta darbo apmokėjimo sistema

13 kolektyvinių sutarčių, kuriose nėra darbo apmokėjimo sistemos

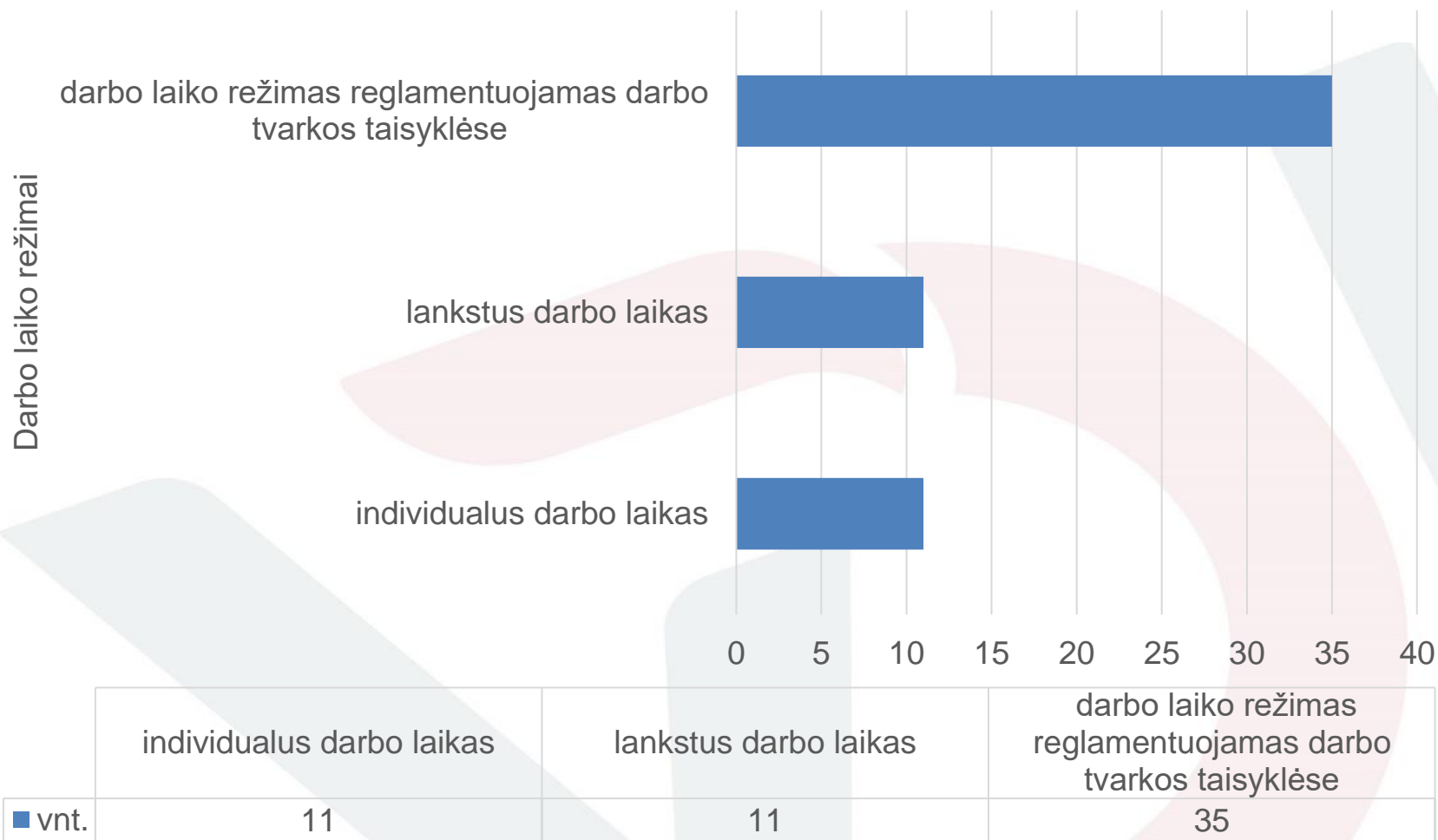
Darbo ir poilsio laiko sąlygos kolektyvinėse sutartyse, įregistruotose Registre per vienerius metus (II)

Viršvalandžių trukmė



- neturi viršyti 180 val. per metus
- neturi viršyti 200 val. per metus
- nuo 220 iki 250 val. per metus
- nuo 300 iki 360 val. per metus
- 800 val. per metus

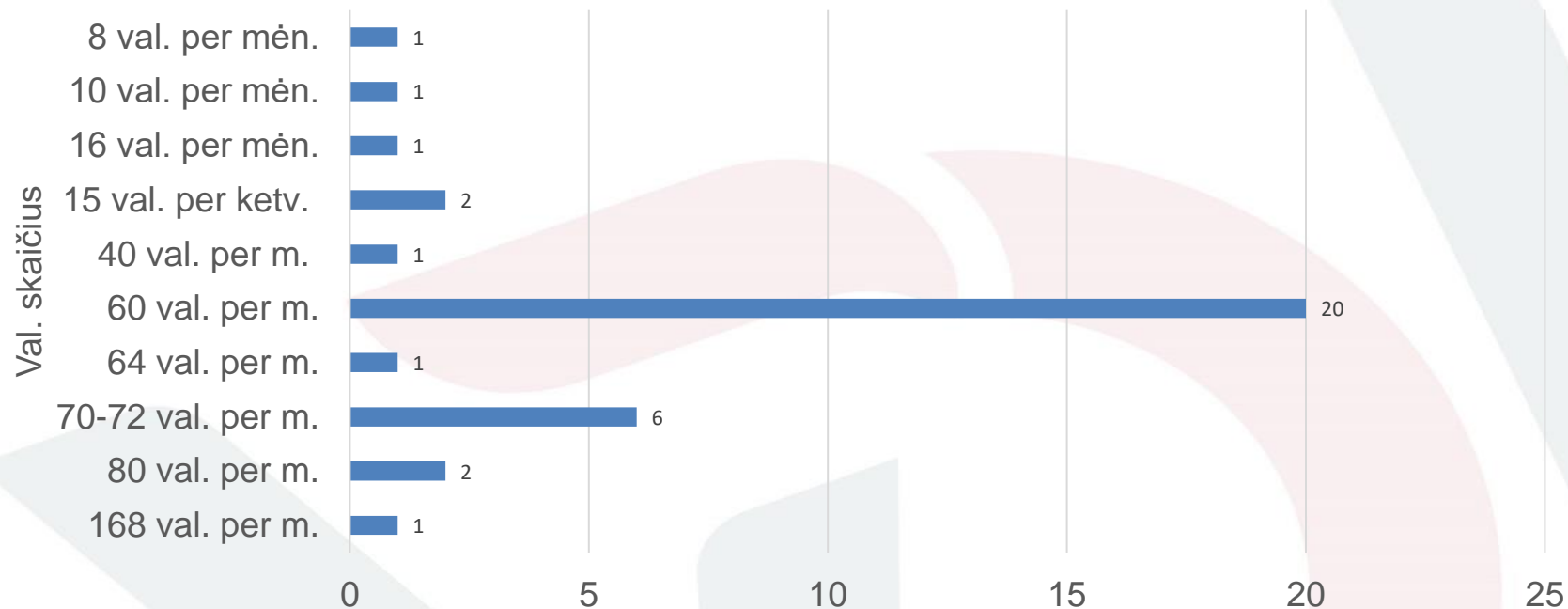
Darbo laiko režimas kolektyvinėse sutartyse, įregistruotose per 1 metus



vnt.

Socialinės partnerystės rėmimas kolektyvinėse sutartyse, įregistruotose per 1 metus (II)

Darbo val. skaičius per metus profesinių sąjungų valdymo organų nariams jų pareigoms atlikti



	168 val. per m.	80 val. per m.	70-72 val. per m.	64 val. per m.	60 val. per m.	40 val. per m.	15 val. per ketv.	16 val. per mėn.	10 val. per mėn.	8 val. per mėn.
■ vnt.	1	2	6	1	20	1	2	1	1	1

Vnt.

Socialinės garantijos, susijusios su naryste profesinėje sąjungoje, kolektyvinėse sutartyse, įregistruotose Registre per vienerius metus

- Darbdavio skiriamos lėšos profesinių sąjungų veiklai (2 KS)
- Profesinių sąjungų nariams suteikiamas laisvas apmokamas laikas dalyvauti profesinių sąjungų renginiuose (11 KS)
- Leidžiama naudotis darbdavio transportu vykti į profesinių sąjungų renginius (2 KS)
- Papildomos atostogų dienos profesinių sąjungų nariams (8 KS)
- Papildomos garantijos profesinės sąjungos pirmininkui (daugiau kasmetinių atostogų; priemoka nuo pareiginio darbo užmokesčio) (1 KS)
- Bendrovės darbuotojams yra taikoma darbdavio nustatytos apimties socialinė programa (2 KS)

Svarbi informacija

Darbo kodekso ir kitais su darbo teise bei darbuotojų sauga ir sveikata susijusiais klausimais

Jūsų įstaiga/organizacija gali pasikviesti VDI specialistą (-us) konsultacijai išskirtinai Darbo kodekso ar Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo klausimais į įstaigos/organizacijos rengiamą seminarą, paskaitą ar panašaus tipo renginį.

Kviečiame susisiekti bendruoju konsultacijų **tel. (8 5) 213 9772** ir/ar bendruoju paštu: info@vdi.lt

[VDI konsultacijos taip pat teikiamos DUK](#)

[Elektroniniu paklausimu](#)

[Facebook'e](#)

[Elektroninis konsultavimas \(Ugnė\);](#)

[Pranešk](#) apie nelegalų darbą tel.: **(8 5) 213 9772**.



Mobiliųjų įrenginių programėlė „Žinok teises“ ([Google Play](#), [Apple Store](#))

Laikas Jūsu klausimams, pastebējumams...

??????

