

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Beatos Zakalskytės,
V kurso, Dieninės studijų
formos, Darbo ir socialinės
teisės studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Tarptautinio pobūdžio kolektyviniai darbo santykiai
Collective Labour Relations of an International Nature**

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe analizuojama tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių samprata, nagrinėjamos šių santykių pasireiškimo formos: informavimo ir konsultavimo procedūros, kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys bei kolektyviniai ginčai kartu su kolektyviniais veiksmais taikytinos teisės atžvilgiu. Darbe aptariama Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, kuria remiantis, yra atskleidžiama kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formų problematika tarptautinio pobūdžio kontekste.

Pagrindiniai žodžiai: kolektyviniai darbo santykiai, tarptautinis pobūdis, taikytina teisė, informavimas ir konsultavimas, kolektyvinės derybos, kolektyvinės sutartys, kolektyviniai ginčai.

This master 's thesis analyzes the concept of international collective labor relations, examines the manifestations of these relations: information and consultation procedures, collective bargaining and collective agreements, and collective disputes together with collective action on the applicable law. The paper discusses the case law of the Court of Justice of the European Union, based on which the problem of forms of collective labor relations in an international context is revealed.

Keywords: collective labor relations, international nature, applicable law, information and consultation, collective bargaining, collective agreements, collective disputes.

TURINYS

TURINYS	1
ĮVADAS	2
1. KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ TEORINIAI TEISINIAI ASPEKTAI	4
1.2. Kolektyvinio darbo santykio subjektai	6
1.3. Kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formos	10
2. TARPTAUTINIO POBŪDŽIO KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI	13
2.1. Tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių samprata	13
2.2. Informavimui ir konsultavimui taikytinos teisės esminiai elementai	17
2.3. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių aspektu	23
2.4. Kolektyviniai darbo ginčai taikytinos teisės atžvilgiu	29
3. TEISMŲ PRAKTIKA TARPTAUTINIO POBŪDŽIO KOLEKTYVINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE	34
IŠVADOS	46
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	48
SANTRAUKA	52
SUMMARY	53

IVADAS

Temos aktualumas. Vis labiau modernėjant laikams, vis labiau išsiplečia ir įvairios asmens teisės, įskaitant ir kolektyvinius darbo santykius. Didėja darbuotojų įsitraukimas į juridinio asmens valdymą, įmonės tampa kosmopolitiškesnės, atveria galimybes tarptautinei rinkai. Dėl šių priežasčių labai svarbu turėti gilesnį supratimą apie tarptautinio pobūdžio kolektyvinius darbo santykius, kokiomis formomis jie pasireiškia. Kadangi Lietuva taip pat priklauso tarptautinei darbo rinkai, darbe yra nagrinėjama, kokie taikytinos teisės ypatumai vyrauja tarptautinio pobūdžio kolektyviniuose darbo santykiuose, kaip kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formose atsispindi tarptautinis pobūdis bei ko galima išmokti iš tarptautinių teismų praktikos.

Darbo tikslas. Išnagrinėti kolektyvinius darbo santykių pasireiškimo formas tarptautinio pobūdžio aspektu.

Darbo uždaviniai:

1. Pateikti kolektyvinių darbo santykių teisinius teorinius aspektus: sampratą, subjektus bei pasireiškimo formas;

2. Išanalizuoti tarptautinio pobūdžio kolektyviniuose darbo santykių sampratą, išnagrinėti, kokie esminiai taikytinos teisės elementai vyrauja šių santykių pasireiškimo formose: informavimo ir konsultavimo procedūrose, kaip tarptautinis pobūdis pasireiškia kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių taikyme bei kolektyviniuose veiksmuose;

3. Išnagrinėti aktualią tarptautinių teismų praktiką, susijusią su tarptautinio pobūdžio kolektyviniais darbo santykiais.

Darbo objektas. Tiriamojo darbo objektas yra tarptautinio pobūdžio kolektyviniai darbo santykiai, atitinkamai yra nagrinėjami šių santykių teisiniai teoriniai aspektai, ypatumai, susiję su tarptautiniais kolektyviniais darbo santykiais, taip pat atsižvelgiama ir į šiems santykiams aktualias nuostatas aiškinančią Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) praktiką. Kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekse tarptautiniams kolektyviniams darbo santykiams skiriamas tik 13 straipsnis, Lietuvos teismų praktika šiais klausimais taip pat nėra gausi, o darbo tema susijusi su tarptautinio pobūdžio kolektyviniais darbo santykiais, šiame rašto darbe Lietuvos teismų praktika bei Lietuvos teisinis reguliavimas detaliam analizuojami nebus.

Tyrimo metodai. Tiriamajame darbe nagrinėjamos temos analizė bus atliekama ir išvados daromos, naudojant šiuos svarbiausius – mokslinės literatūros ir dokumentų analizės, sisteminį bei loginį – tyrimo metodus. Mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodas bus naudojamas tinkamai išanalizuoti tarptautinių kolektyvinių darbo santykių

teisinius elementus, aktualių teisės aktų nuostatas, teisės doktriną bei teismų praktiką, pagal kuriuos atitinkamai bus daromos išvados. Sisteminis metodas bus pasitelkiamas norint nuosekliai pateikti tarptautinio pobūdžio kolektyviniams darbo santykiams taikomas įvairių teisės aktų nuostatas, taip pat šis metodas bus naudojamas siekiant pateikti mokslinių tyrimų rezultatus. Loginiu metodu bus naudojamas norint iširti atskiras tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formas, jų ypatumus šiuose santykiuose, taip pat šis metodas bus pasitelkiamas siekiant kuo aiškiau pateikti teisės doktrinoje nagrinėjamus tarptautinių kolektyvinių darbo santykių aspektus nuo šių santykių sampratos, subjektų, dalyvaujančių santykiuose, iki teismo praktikos šia tema analizuojamų nuostatų.

Darbo originalumas. Lietuvoje mokslinių darbų, skirtų tarptautinio pobūdžio kolektyviniams darbo santykiams, išskyrus J.Usonio ir A. Martinėlytės parengtą straipsnį, kuriame su darbo tema susijęs klausimas nagrinėjamas tik aptariant individualioms darbo sutartims taikytiną teisę bei 2003 m. G. Dambrauskienės straipsnį, susijusį su kolektyvinių derybų principais tarptautinėje teisėje, nagrinėta nėra. Šios temos naujumas ir originalumas taip pat pasireiškia tuo, jog nagrinėjama teismų praktika yra 2007-2019 m., taip pat dauguma analizuotų šaltinių, pagal kuriuos bus daromos išvados, yra išleisti 2010-2021 m. Be kita ko, šios temos originalumą ir išskirtinumą lemia ir tai, jog darbe remiamasi daugiausia užsienio teisės mokslininkų darbais ir tyrimais, naudojama ir tarptautinių organizacijų išleista metodika.

Darbo šaltiniai. Šiame darbe daugiausiai remtasi užsienio autorių moksliniais darbais, straipsniais, taip pat naudota tarptautinių teisės aktų, tokių kaip direktyvos, reglamentai, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos medžiaga, buvo remtasi ir Teisingumo Teismo praktika. Baigiamajame darbe naudojami Lietuvos teisininkų moksliniai darbai bei straipsniai: remtasi teisininkų R. Krasausko, D.Petrylaitės, T. Davulio, J. Usonio, G. Dambrauskienės darbais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, nacionaliniai teisės aktai.

1. Kolektyvinių darbo santykių teoriniai teisiniai aspektai

Įvairiose įmonėse, bendrovėse, darbo šakų ir nacionaliniuose susivienijimuose tarp profesinių sąjungų ir darbdavių dažnai yra sudaromos kolektyvinės sutartys, vyksta derybos, ginčai ir kiti veiksmai, kurie yra laikomi kolektyviniais darbo santykiais. Šie santykiai vyksta ne tik šalies viduje, bet gali persikelti ir už jos ribų, t. y., įgyti tam tikrą tarptautinį elementą. Siekiant geriau suprasti, kaip vystosi tarptautinio pobūdžio kolektyviniai darbo santykiai, reikia išsiaiškinti, kokie yra šių santykių teoriniai teisiniai aspektai, o būtent, kaip yra suprantama tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių samprata, kokie subjektai dalyvauja šiuose santykiuose, aptarti šių subjektų priimtus svarbiausius šaltinius bei apžvelgti, kokios yra pagrindinės tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių taikytinos teisės problemos.

1.1. Kolektyvinių darbo santykių samprata

Kalbant apie kolektyvinius darbo santykius, dažniausiai yra minimos kelios sąvokos – kolektyvinė darbo teisė, jau minėti kolektyviniai darbo santykiai, socialinė partnerystė ir socialinis dialogas. Pažymėtina, jog ne visos šios sąvokos yra tapačios ir galimos vartoti kaip sinonimai, yra būtinas jų atskyrimas.

Taigi, pirmiausia, kolektyviniai darbo santykiai yra susiję su teise laisvai jungtis į asociacijas, kolektyvinių derybų ir susitarimų laisve, kolektyvinėmis derybomis dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, darbuotojų dalyvavimu valdant įmonę, konsultavimu ir informavimu darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, kolektyviniais darbo ginčiais ir pan. Pagal šalių dalyvavimą, kolektyviniai darbo santykiai gali būti dviejų rūšių: a) dvišaliai, t. y. santykiai, susiklostantys tarp darbuotojų (jų atstovų) ir darbdavių (jų atstovų); b) trišaliai, t. y. santykiai, susiklostantys tarp darbuotojų (jų atstovų), darbdavių (jų atstovų) ir valstybinės valdžios atstovų. Pastarieji kolektyviniuose darbo santykiuose gali dalyvauti įvairiomis formomis ir būdais (Krasauskas, 2013, p. 13). Jokie teisės aktai konkrečiai nepateikia kolektyvinių darbo santykių sąvokos, todėl ji yra tarsi išvestinė.

Tuo tarpu, kolektyvinė darbo teisė yra darbo teisės normų, reguliuojančių visuomeninius kolektyvinius darbo santykius, visuma. Kolektyvinė darbo teisė yra labai inertiška, jos pagrindas – savireguliacija ir kompromiso siekimas. Kolektyvinei darbo teisei didelę įtaką daro ir valstybės vaidmuo. Nuo valstybės vaidmens tiesiogiai priklauso kolektyvinės darbo teisės susiformavimas ir vystymasis atskiroje valstybėje, poveikis darbo ir su jais susijusiems kitiems visuomeniniams santykiams. Viena vertus, valstybė (jos

institucijos) privalo veikti aktyviai, t. y. įstatymais užtikrinti tinkamą darbuotojų minimalių teisių apsaugą, sudaryti teisingas prielaidas laisvai kurtis ir veikti darbuotojų ir darbdavių asocijuotoms struktūroms, nevaržyti labiau, nei to reikia, darbdavių ūkinės veiklos laisvės ir galiausiai užtikrinti, kad dėl įstatymais suteiktos apsaugos nenukentėtų valstybės ekonominiai interesai, ji neprarastų savo pozicijų ir konkurencingumo vis globalesniame pasaulyje. Kita vertus, sustiprėjus socialinių partnerių savireguliacijai valstybė (jos institucijos) laipsniškai privalo užleisti teisėkūros monopolį, daugeliu atvejų darbo santykių reguliavimo procese prisiimdama koordinatoriaus (mediatoriaus) vaidmenį tapti vienu iš socialinių partnerių (Krasauskas, 2013, p. 13-14). Tai reiškia, jog darbo teisė yra visa tai, kas įvirtina kolektyvinius darbo santykius, tai tam tikros normos, taisyklės, nuostatos, kurių pagrindu ir vyksta kolektyviniai darbo santykiai. Ir, nors kolektyvinei darbo teisei yra svarbūs tokie patys principai kaip ir kolektyviniams darbo santykiams, pavyzdžiui, darbuotojų ir darbdavių teisė steigti organizacijas ar kitas organizacijas ir stoti į jas turi tą patį pagrindą - asociacijų laisvę, kuri laikoma vienu pagrindinių kolektyvinės darbo teisės principų (Bagdonaitė *et al.*, 2016, p. 65), šios sąvokos – kolektyvinė darbo teisė ir kolektyviniai darbo santykiai – negali būti tapačios ir vartojamos kaip sinonimai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra konkrečiai įvardinta, kas gi yra socialinė partnerystė, bet Lietuvos Respublikos darbo kodekso III dalies „Kolektyviniai darbo santykiai“ 161 straipsnio 1 dalyje yra nurodoma, jog darbo sutarties šalys ir jų atstovai savo interesus derina ir įgyvendina naudodamiesi socialinės partnerystės formomis (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) O Lietuvos Respublikos darbo kodekso 164 straipsnyje yra išvardijamas šių formų įgyvendinimas, konkrečiau, tai nurodoma, jog socialinė partnerystė yra įgyvendinama sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų, inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis, informavimo, konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme.

Šiuolaikinė Europos kolektyvinių darbo santykių samprata remiasi socialiniu dialogu. Socialinis dialogas kolektyviniuose darbo santykiuose reiškia socialinių partnerių pasikeitimą esminėmis nuomonėmis juos dominančiais klausimais, kurie reglamentuojami Europos Sąjungos darbo įstatymuose ir Europos Sąjungos valstybių narių nacionalinėse darbo teisės sistemose. Europos teisės literatūroje socialinis dialogas siejamas su įvairių lygių socialinių partnerių vedamomis derybomis: viršvalstybiniu, nacionaliniu, regioniniu, tarpšakiniu/tarpprofesiniu, sektoriniu/profesionaliū ir darbo lygiu (Bagdonaitė *et al.*, 2016, p. 66).

Taigi, galima teigti, jog, nors kolektyvinių darbo santykių samprata nėra tiesiogiai pateikiama, ši sąvoka gali būti suprantama pasitelkiant pagrindinius kolektyvinio darbo santykio, *inter alia*, socialinės partnerystės instrumentus – informavimą ir konsultavimą, kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, dalyvavimą juridinio asmens valdyme. Kolektyvinio darbo santykio prasmę padeda atskleisti ir tik šiems santykiams būdingi dalyviai – kolektyvinio darbo santykio subjektai.

1.2. Kolektyvinio darbo santykio subjektai

Nei nacionalinio, nei tarptautinio pobūdžio kolektyviniai darbo santykiai negalėtų būti vystomi ar iš vis egzistuoti, jeigu nebūtų pagrindinio šių santykių elemento – kolektyviniame darbo santykyje dalyvaujančių subjektų.

Lietuvoje kolektyvinio darbo santykio subjektais yra pripažįstami: darbuotojai; darbuotojų atstovai (profesinės sąjungos, jų organizacijos (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), darbo tarybos (darbuotojų atstovas); darbdaviai (organizacinės struktūros ir fiziniai asmenys); darbdavių atstovai (darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.); valstybės institucijos (tam tikrais įstatymų nustatytais atvejais kolektyvinės darbo teisės subjektais pripažįstama vyriausybė, savivaldybių institucijos ir kt.); socialinės partnerystės institucijos (Lietuvos Respublikos trišalė taryba, kitos trišalės ir dvišalės tarybos komisijos, komitetai). Pažymėtina, kad darbuotojams atstovaujantys subjektai paprastai veikia darbuotojų vardu ir jų naudai, dažnai jie yra priklausomi nuo atstovaujamųjų, tačiau dalyvaudami kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojų atstovai turi iš dalies savarankiškų teisių. Savarankiškų teisių dalyvaudami kolektyviniuose darbo santykiuose turi ir darbdavių atstovai, valstybės institucijos, trišalės ar dvišalės partnerystės pagrindu veikiančios socialinės partnerystės institucijos (Krasauskas, 2013, p. 239).

Vienas iš pagrindinių kolektyvinio santykio subjektų – darbuotojai. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo byloje yra konstatavęs, kad darbuotojas negali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo dėl kolektyvinės sutarties aiškinimo: „<...> kolektyvinės sutarties šalimi yra ne pavienis įmonės darbuotojas, o darbuotojų visuma – įmonės kolektyvas. Pavienis įmonės darbuotojas civilinės teisės požiūriu šiuo atveju yra trečiasis asmuo, kuriam kolektyvinė sutartis suteikia tam tikrų teisių (CK 6.191 str.). Profesinė sąjunga, kaip kolektyvo atstovas, o ne pavieniai darbuotojai dalyvauja derantis dėl kolektyvinės sutarties ją sudaro ir kontroliuoja jos vykdymą. Todėl būtent profesinės sąjungos, kaip kolektyvinės šalies atstovo, pateiktas kolektyvinės sutarties aiškinimas

atskleidžia tikruosius jos šalių ketinimus“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gegužės mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje).

Darbuotojų atstovai – yra fiziniai, juridiniai asmenys ar asmenys, neturintys juridinio asmens statuso, kurie teisės aktų nustatyta tvarka gali ginti darbuotojų darbinės teises ir interesus (Krasauskas, 2013, p. 248). Per savo atstovus darbuotojai yra netiesiogiai įtraukiami į sprendimų priėmimo procesą. Darbuotojų atstovai, gindami darbuotojų darbinės teises ir interesus, sudaro kolektyvines sutartis, teikia pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje, dalyvauja kolektyviniuose darbo ginčuose, teikia pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms, kontroliuoja, kaip laikomasi kolektyvinės sutarties ir darbo įstatymų, atstovauja darbuotojams informavimo ir konsultavimo procese ir pan. savarankiški, nepriklausomi nuo darbdavio darbuotojų atstovai sudaro prielaidas darbuotojų ir darbdavio santykių procese veikti kolektyviai, taip sukuriant realią atsvarą darbdavio ekonominei ir socialinei galiai. Darbuotojų atstovavimas būtinas siekiant tinkamų vyrų ir moterims darbo sąlygų užtikrinimo, lygybės darbe, darbuotojų apsaugos ir orių darbo sąlygų. tokiu būdu darbuotojams sudaromos sąlygos išreikšti nuomonę darbo santykių su darbdaviu procese, vykti socialiniam dialogui, užtikrinti, kad tarp darbuotojų ir darbdavių būtų pasiektas socialinis kompromisas, laiduoti tarpusavio santykių stabilumą, siekiant išvengti socialinių konfliktų. Darbuotojų atstovai, gerai atlikdami savo funkcijas, prisideda prie pagrindinių darbuotojų teisių apsaugos, gynimo ir įgyvendinimo, o veikdami kartu su darbdaviu gali prisidėti ne tik prie įmonės klestėjimo, bet ir prie valstybės ekonominės gerovės (Krasauskas, 2013, p. 250)

Vienas iš svarbiausių kolektyvinių darbo santykių subjektų yra profesinė sąjunga. Tai savanoriška, savarankiška ir savaveiksmė organizacija, atstovaujanti ir ginanti darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus. Profesinės sąjungos yra juridiniai asmenys (Krasauskas, 2013, p. 255). Pagrindinis nacionalinis teisės aktas, įvirtinantis darbuotojams teisę ir laisvę dalyvauti kolektyviniuose santykiuose, yra Lietuvos Respublikos Konstitucija ir jos 39 bei 50 straipsniai. Šių straipsnių nuostatos įtvirtina esminio kolektyvinio darbo santykio subjekto – profesinių sąjungų – veikimą. 39 Konstitucijos straipsnis akcentuoja piliečių teisę laisvai vienytis į bendrijas, asociacijas, jeigu jų tikslai nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Tuo tarpu 50 straipsnis jau konkrečiai reglamentuoja profesinių sąjungų laisvą ir savarankišką kūrimąsi bei pabrėžia, kad visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Šis teisės aktas yra pamatas ir pagrindinė atspirtis kitiems nacionaliniams įstatymams, kurie reguliuoja profesinių sąjungų veiklą (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Tam, kad profesinė sąjunga turėtų tarptautinį elementą, ji turi atitikti tam tikrus kriterijus. Pirmiausia, labai svarbus dalykas -

„tarptautybinis“ reiškia susitarimo, kuriuo įsteigiama darbuotojų atstovaujamoji organizacija, poveikį mažiausiai dviejose skirtingose valstybėse narėse (arba geriau įmonėje ar įmonių grupėje, esančioje mažiausiai dviejose skirtingose valstybėse narėse, arba valstybėje Regione ar sektoriuje). Toks tarptautybinis poveikis visų pirma priklauso nuo šalių, kurios turi būti tipiškos pagal nacionaliniu lygiu nustatomus kriterijus įdarbintų darbuotojų ir darbdavių, veikiančių mažiausiai dviejose skirtingose valstybėse narėse, tarptautinio pobūdžio (European Commission, 2006, p. 17).

Reglamentuojant tarptautinio pobūdžio kolektyvinius darbo santykius, labai didelį vaidmenį atlieka ir TDO. Ji buvo įsteigta kaip trišalė organizacija 1919 m. ir teikia tiesioginę paramą vyriausybėms rengiant teisės aktus dėl darbo santykių, įskaitant darbo santykius ir kolektyvines derybas, taip pat socialiniams partneriams ar su darbu susijusioms pilietinės visuomenės asociacijoms (Dore, 2004). Būtent ši organizacija sprendžia kolektyvinių derybų klausimą darbo teisių požiūriu, siekdama užtikrinti balsą ir apsaugą (Pedersini, 2019, p.188). Vis dėlto, TDO savo tikslus įgyvendina priimdama ir išleisdama konvencijas. Pavyzdžiui, TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 1 straipsnyje yra įtvirtinami nediskriminacijos principai darbuotojams, kurie nenori jungtis į organizacijas, kitaip sakant, yra įtvirtinamos abi – pozityvioji ir negatyvioji – asociacijos laisvės, taip pat 2 straipsnyje yra ginamos pačios organizacijos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus iš jų pačių, jų agentų arba narių pusės (TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis..., 1949). O TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ 2 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, jog kolektyvinėse derybose gali dalyvauti ir patys darbuotojai, jeigu nėra darbuotojų organizacijos (TDO rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių, 1951).

Kolektyviniuose darbo santykiuose Europos Sąjungos lygiu pagrindiniai veikėjai taip pat yra darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos - Europos socialiniai partneriai. Svarbiausia darbuotojams atstovaujanti organizacija yra Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), kuriai priklauso dauguma valstybių narių nacionalinių profesinių sąjungų konfederacijų, taip pat Europos pramonės federacijos, kurios Europos Sąjungos lygiu vienija nacionalines darbuotojų sektorių organizacijas, statyboje ir metalo apdirbime. Organizacijos taip pat veikia tarptautybiniam profesinių sąjungų bendradarbiavimui regioniniu pagrindu ir apima profesinių sąjungų bendradarbiavimą ne Europos Sąjungos valstybėse narėse. Įmonių atstovavimas tarptautybinio lygmeniu yra numatytas direktyvose dėl Europos darbo tarybų, Europos bendrovės (Societas Europaea, SE) ir

Europos kooperatinės draugijos atstovaujamojų organų, leidžiančiose teikti tarpvalstybinę informaciją ir konsultacijas (European Industrial Relations Dictionary..., 2015).

Darbuotojus taip pat atstovauja ir Europos darbų tarybos (angl. European Works Councils). Europos darbo tarybos yra įstaigos, atstovaujančios Europos darbuotojams Europoje. Per juos vadovybė informuoja darbuotojus ir su jais konsultuojasi apie verslo pažangą ir svarbius sprendimus Europos lygmeniu, kurie gali turėti įtakos jų užimtumui ar darbo sąlygoms. Šios tarybos veikimo pagrindas yra jau net ketvirtoji direktyva, pakeičianti prieš tai buvusias tris, reglamentuojanti Europos darbų tarybų veikimą, 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (toliau – Direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo), kurią buvo nutarta priimti po 2008 m. pasiekto politinio susitarimo dėl direktyvos naujos redakcijos (Direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo, 2009). Šios direktyvos tikslai yra užtikrinti darbuotojų tarptautinės informacijos ir konsultavimosi teisių veiksmingumą, padidinti Europos darbo tarybų skaičių ir sudaryti sąlygas nuolat veikti esamoms Europos darbų taryboms. Tam, kad būtų galima steigti šias tarybas įmonės turi atitikti tam tikrus kriterijus, pavyzdžiui, valstybės narės turi numatyti teisę steigti Europos darbo tarybas įmonėse ar įmonių grupėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 1000 darbuotojų Europos Sąjungos ir kitose Europos ekonominės erdvės šalyse (Norvegijoje, Islandijoje ir Lichtenšteine), kai yra ne mažiau kaip 150 darbuotojų kiekvienoje iš dviejų valstybių narių. Taip pat, 100 darbuotojų iš dviejų šalių prašymas arba darbdavio iniciatyva inicijuoja naujos Europos darbo tarybos kūrimo procesą. Kiekvienos Europos darbo tarybos sudėtis ir veikla yra pritaikyta konkrečiai įmonės situacijai pasirašius vadovų ir įvairių dalyvaujančių šalių darbuotojų atstovų susitarimą. Papildomi reikalavimai taikomi tik nesant šios sutarties. Iš direktyvos kylantys įpareigojimai netaikomi įmonėms, kurios, įsigaliojus direktyvai 1996 m., jau turėjo sutartą tarpvalstybinės informacijos ir konsultavimosi su visa savo darbo jėga mechanizmą (Employee Involvement – European Works Councils, 2021).

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog jokie – nei tarptautinio pobūdžio, nei nacionaliniai – kolektyviniai darbo santykiai negalėtų vystytis be vieno iš svarbiausių šių santykių sudedamųjų dalių – subjektų, kurie dalyvauja kolektyviniame darbo santykyje. Vienoje pusėje tai darbuotojus atstovaujantys subjektai – darbuotojų atstovai, profesinės sąjungos, o pati didžiausia dalyvaujanti tarptautiniuose kolektyviniuose darbo santykiuose, tai Tarptautinė profesinių sąjungų konfederacija, ne ką mažiau svarbi yra ir Europos darbų

taryba, jungianti darbuotojus iš visos Europos, iš kitos pusės darbdavius reprezentuojantys susivienijimai – darbdavių organizacijos.

1.3. Kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formos

Teisės doktrinoje yra išskirtos keturios pagrindinės kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formos – dvišalių ir trišalių tarybų sudarymas, kolektyvinių derybų vykdymas ir kolektyvinių sutarčių sudarymas, darbuotojo teisė į informavimą ir darbdavio pareiga konsultuoti ir teisė imtis kolektyvinių veiksmų, tokių kaip streikai bei lokautai, ir dalyvavimas juridinio asmens valdyme.

Kolektyvinės derybos – tai veikla arba procesas rengiant kolektyvinę sutartį ir nagrinėjant socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų – ginčą (Dambrauskienė, G., 2003, p. 10). Teisė į kolektyvines derybas priskirtina socialinėms ekonominėms teisėms, kurios, kitaip nei politinės ir civilinės žmogaus teisės, labiau orientuotos į grupinių teisių užtikrinimą, nors jas realizuojant kartu užtikrinamos ir individualios žmogaus teisės. Ši teisė įtvirtinama tiek tarptautiniuose teisės aktuose (pavyzdžiui, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), TDO konvencijose Nr. 98 ir Nr. 154 ir kt.), tiek nacionaliniuose teisės aktuose. Darbuotojai teisę į kolektyvines derybas realizuoja ne patys, o per savo atstovus. Pažymėtina, kad darbuotojų atstovų įgaliojimai kolektyvinių derybų metu priimti sprendimus atstovaujamųjų vardu nėra absoliutūs, o svarbiausiems sprendimams būtinas darbuotojų pritarimas. Teisės į kolektyvines derybas realizavimas grindžiamas tokiais principais, kaip: laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, realaus įsipareigojimų vykdymo, objektyvios informacijos suteikimo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, geros valios, teisingos pusiausvyros, sąžiningumo, protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise ir kitais principais (Krasauskas, 2013, p. 353-355). Teisė į kolektyvines derybas pripažįstama lygia visiems darbuotojams (jų organizacijoms) ir darbuotojams (jų organizacijoms), nepriklausomai nuo ekonominės veiklos šakos. tam tikri šios teisės ypatumai (ribojimai, išimtys ir pan.) nacionaliniais teisės aktais gali būti nustatyti ginkluotosioms pajėgoms, policijai, valstybės tarnautojams. Pažymėtina, kad teisės į kolektyvines derybas ribojimai nurodytiems darbuotojams iš esmės priklauso nuo nacionalinių įstatymų, papročių ir susitarimų. Teisės aktuose pripažįstama, kad teisė į kolektyvines derybas turi būti įgyvendinama veiksmingai, o valstybė turi imtis priemonių

skatinti kolektyvines derybas. Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties – tai tęstinis įstatymuose arba socialinių partnerių susitarimuose formalizuotas procesas, kurio metu socialiniai partneriai, derindami savo interesus ir sprenddami ginčus, abipusių kompromisų (nuolaidų) būdu siekia surasti abiem priimtina sprendimą ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Kolektyvinės derybos yra racionalus, demokratinis ir taikus procesas. Kolektyvinėmis derybomis dėl kolektyvinės sutarties siekiama šių tikslų: a) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; b) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; c) reguliuoti santykius tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų (jų organizacijų) (Krasauskas, 2013, p. 356-365).

Kolektyvinės sutartys yra laikomos viena iš galimų priemonių Europos Sąjungos direktyvoms perkelti į nacionalinę teisę. Europos sąjungoje kolektyvinės sutartys kaip direktyvų perkėlimo priemonė dažniausiai taikomos valstybėse narėse, kurių nacionalinės darbo teisės sistemos dažniausiai yra paremtos kolektyviniu sutartiniu teisiniu reguliavimu, pavyzdžiui, Belgijoje, Danijoje, Italijoje ir Švedijoje (Swiatkowski, 2002, cituota Krasauskas, 2013, p. 410).

Tiek streikai, tiek lokautai yra *ultima ratio* metodai, nes kai kalbama apie kolektyvinio poveikio priemonių taikymą, tai ginčas gali virsti sunkiai valdomu ir neprognozuojamu konfliktu. Šiandien skirtingų valstybių ir tarptautinės teisės aktuose yra reglamentuojama įvairių kolektyvinio poveikio priemonių taikymo sistema ir sąlygos (Petrylaitė, 2005 cituota Krasauskas, 2013, p. 474).

Teisė streikuoti – tai tiek viena iš asociacijų laisvės teikiamų garantijų, tiek kolektyvinio poveikio priemonė, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, tiesiogiai ar netiesiogiai numatyta visų demokratiškas valstybių konstitucijose ar įstatymuose. Pagrindiniai tarptautiniai dokumentai, deklaruojantys teisę į streiką, yra Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (8 straipsnio d punktas) ir Europos socialinė chartija (taip pat Pataisytoji Europos socialinė chartija) (6 straipsnio 4 punktas). Šiuose dokumentuose tiesiogiai įtvirtinama darbuotojų teisė streikuoti. Teisei į streiką realizuoti labai svarbus vaidmuo tenka darbuotojų atstovams. Profesinė sąjunga yra ne tik darbuotojų atstovas, bet ir kolektyvinių darbo santykių dalyvis, atstovaujantis darbuotojų interesams ir turintis teisės aktų jam suteiktas teises, tarp jų – ir teisę skelbti streiką (Krasauskas, 2013, p. 474-477). Teisė streikuoti nėra absoliuti, nes streikas yra ne tik priemonė daryti spaudimą darbdaviui ir ginti socialinius bei ekonominius interesus, jis kartu reiškia tikrą gresiančią žalą darbdaviui ar net tretiesiems asmenims. taigi streikas laikytinas *ultima ratio* (Krasauskas, 2013, p. 478).

Lokautas yra darbdavio inicijuotas konfliktinis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, reaguojant į rengiamą arba pradėtą streiką (Krasauskas, 2013, p. 490) Manoma, jog lokautas turi aiškių paralelių su streiku: tiek streikas, tiek ir lokautas suponuoja atsisakymą vykdyti sutartinius įsipareigojimus ir taip panaikina tam tikrus kitos šalies pranašumus, kylančius iš darbo sutarties; streiko ir lokauto metu darbuotojai praranda atlyginimą, o darbdaviai patiria nuostolių dėl įmonės veiklos nutraukimo (Čiočys, 2002, p. 12).

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog kolektyviniai darbo santykiai pasireiškia per darbdavio pareigą informuoti ir konsultuoti darbuotojus, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis, imantis kolektyvinių veiksmų tiek iš darbuotojų pusės (streikai), tiek iš darbdavių (lokautai). Visos šios formos užtikrina, jog darbuotojai būtų tinkamai atstovaujami darbovietėje, jų balsas būtų išgirstas. Pažymėtina ir tai, kad tarptautinio pobūdžio kolektyviniuose darbo santykiuose vyrauja tos pačios formos kaip ir nacionaliniuose kolektyviniuose darbo santykiuose, tik tarptautinio pobūdžio kolektyviniuose darbo santykiuose esama tam tikrų ypatumų.

2. Tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių ypatumai

Kolektyviniai darbo santykiai pasireiškia tokiomis formomis kaip: darbuotojų informavimas ir konsultavimas, kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas bei kolektyviniai darbo ginčai. Kalbant apie tarptautinio pobūdžio kolektyvinius darbo santykius, svarbūs yra ne vien šie institutai – tarptautinio pobūdžio kolektyviniams darbo santykiams yra aktualus santykis su tarptautine privatine teise, kokie tarptautinio pobūdžio aspektai vyrauja vedant kolektyvines derybas, sudarinėjant kolektyvines sutartis ar imantis kitų kolektyvinių veiksmų, pavyzdžiui, streikų ar lokautų.

2.1. Tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių samprata

Privatinė teisė reglamentuoja labai įvairius santykius: šeimos, nuosavybės, prievolinius ir t.t. Šių santykių, jeigu jie susiklosto ir plėtojasi tik konkrečios valstybės viduje, teisinio reglamentavimo šaltinis yra vienintelis – valstybės vidaus (nacionalinė) teisė. Tačiau privatinės teisės reguliuojami santykiai gali peržengti valstybės sienas. Šiais atvejais sakoma, kad teisiniam santykiui būdingas užsienio, arba tarptautinis, elementas. Tarptautinio pobūdžio kolektyviniams darbo santykiams, kaip jau galima matyti ir iš sąvokos, būdingas tarptautinis elementas. Teisiniam santykiui būdingą užsienio, arba tarptautinį, elementą gali lemti įvairios priežastys: santykio subjektas (santykio subjektai gali būti skirtingų valstybių fiziniai ar juridiniai asmenys), santykio objektas (santykio objektas gali būti užsienio valstybėje), juridinio fakto, dėl kurio atsirado, pasikeitė ar baigėsi tas teisinis santykis, įvykimas užsienio valstybėje, būtinumas nustatyti asmens nacionalinę priklausomybę siekiant išsiaiškinti jo teisumą ir veiksnumą. Atsiradęs užsienio elementas nepakeičia teisinio santykio esmės – tas santykis ir toliau lieka atitinkamai civilinis, darbo, šeimos ar kitoks privatinės teisės reglamentuojamas santykis. Tačiau užsienio elementas teisiniam santykiui suteikia tam tikro savitumo, pasireiškiančio būtinumu atsakyti į papildomą klausimą, t.y. išsiaiškinti, ar šį santykį turi reguliuoti vienos ar daugiau valstybių vidaus teisė, o jeigu vienos, tai kurios būtent. Atsakymą turi pateikti valstybė savo vidaus teisėje. Aišku, valstybė gali pasirinkti izoliacionizmo poziciją ir ignoruoti kitų valstybių teisės sistemas, nustatydama, kad visiems santykiams, taigi ir turintiems užsienio elementą, taikoma tik jos vidaus teisė. Atsižvelgti į užsienio valstybės teisę ir atitinkamais atvejais ją taikyti verčia kelios objektyvios priežastys. Pirmiausiai, pripažinti esant kitų valstybių teisę ir atitinkamais atvejais ją taikyti skatina vis labiau besiplečiančio tarptautinio įvairių ūkio sričių bendradarbiavimo poreikiai, kitokie

tarptautiniai valstybių ir žmonių ryšiai. Atsižvelgti į užsienio teisę ir atitinkamais atvejais ją taikyti reikalauja teisingumo principas. Taip pat privatinėje teisėje teisininių santykių subjektai turi daug galimybių savarankiškai nustatyti savo teises ir pareigas. Dauguma privatinės teisės normų yra dispozityvios ir leidžia šalims savo tarpusavio teises ir pareigas nustatyti tarpusavio susitarimais. Taigi, privatinėje teisėje pripažįstamas sutarties laisvės principas, kurio sudedamoji dalis yra sutarties šalių autonomija, t.y. jų teisė pasirinkti sutartiniams santykiams taikytiną teisę. Būtinumą atsižvelgti į užsienio teisę ir atitinkamais atvejais ją taikyti lemia visuotinai pripažinti tarptautinės teisės principai, kuriais grindžiami šiuolaikiniai valstybių tarpusavio santykiai: valstybių suverenios lygybės, abipusiškumo, taikaus ginčų sprendimo, sąžiningo tarptautinių įsipareigojimų vykdymo, nesikišimo į valstybių vidaus reikalus, pagarbos žmogaus teisėms ir kiti (Jungtinių Tautų Organizacijos įstatai, 1981 cituota Mikelėnas, 2001, p. 14-17). Tarptautinės privatinės teisės normos, kuriomis remiantis nustatoma taikytina teisė, t.y. kolizinės normos, yra bene sudėtingiausia tarptautinės privatinės teisės sritis. Ir ne vien dėl to, kad, kaip minėta, jos sudaro didžiąją tarptautinės privatinės teisės dalį, bet ir dėl to, jog jos numato ir apima daug skirtingų taikytinos teisės nustatymo kriterijų (Mikelėnas, 2001, p. 25).

Kadangi tarptautinio pobūdžio kolektyviniai darbo santykiai yra tarptautinės privatinės teisės dalis, terminas „tarptautinė privatinė teisė“ yra fundamentalus, todėl ypatingai svarbu atskleisti šios sąvokos reikšmę. Šiuo atveju, žodis „tarptautinė“ reiškia ne šaltinį, o teisinio reguliavimo dalyką. Taigi nėra vienos, bendros visoms valstybėms tarptautinės privatinės teisės, skirtingai nuo tarptautinės viešosios teisės, kuri yra viena visoms civilizuotioms valstybėms. Kiekviena valstybė turi savo tarptautinę privatinę teisę, savaip reguliuojančią užsienio (tarptautinį) elementą turinčius santykius. Tai, kad dėl vienodinimo kai kurie tarptautinės privatinės teisės šaltiniai yra ne vidaus, o tarptautinės teisės aktai, nekeičia jos esmės – ji išlieka vidaus (nacionalinės), o ne tarptautinės viešosios teisės dalis. Taigi, tarptautinė privatinė teisė yra privatinės teisės dalis, kuri reguliuoja privatinius teisinius santykius, kai šie peržengia vienos valstybės teisės sistemos ribas. Tarptautinė privatinė teisė taikoma tada, kai privataus pobūdžio santykis įgyja užsienio (tarptautinį) elementą ir todėl kyla vidaus (nacionalinės) privatinės teisės sistemos ir užsienio teisės sistemos kolizija. Vadinasi, tarptautinė privatinė teisė yra tarsi vidaus (nacionalinės) teisės privatinės teisės tąsa tiems privatinės teisės reguliuojamiems santykiams, kurie turi užsienio (tarptautinį) elementą (Mikelėnas, 2001, p. 26). Kaip minėta, tarptautinė privatinė teisė yra vidaus (nacionalinės) teisės dalis. Ji yra tarptautinė tik tuo atžvilgiu, kad reguliuoja (nors ir netiesiogiai) santykius, turinčius užsienio (tarptautinį) elementą. Kadangi kiekviena valstybė nustato savo kolizines normas, todėl

pasaulyje nėra vienos tarptautinės privatinės teisės ir kiekviena valstybė turi savo tarptautinę privatinę teisę (Mikelėnas, 2001, p. 37).

Kadangi darbo teisė yra privatinės teisės dalis, šios teisės šakos tarptautiniai privatinės teisės klausimai taip pat turi didelę reikšmę. Darbo santykių sritis tarptautiniai privatinės teisės klausimai svarbūs dėl daugelio priežasčių. Gyventojų migracija, vizų režimo panaikinimas, laisvo darbo jėgos judėjimo principas lemia, kad vis daugiau Lietuvos piliečių išvyksta dirbti į užsienį, o Lietuvoje daugėja dirbančių užsieniečių. Kilus ginčui iš darbo sutarties, kurios viena iš šalių yra užsienio fizinis ar juridinis asmuo, arba esant kitokiam užsienio (tarptautiniam) elementui darbo byloje (pavyzdžiui, darbas buvo atliekamas užsienyje), reikia nustatyti, kurios valstybės darbo teisę reikia taikyti darbo sutarties šalių sutartiniams santykiams (Mikelėnas, 2001, p. 294).

Darbo teisės srityje tarptautinės privatinės darbo teisės dalykas yra standartai, leidžiantys pasirinkti ir taikyti konkrečių valstybių narių darbo teisės standartus, siekiant įvertinti šalių teisinę padėtį darbo teisės reglamentuojamuose teisiniuose santykiuose (darbuotojai, darbdaviai) ir socialinės apsaugos įstatymai (apdraustieji, draudėjai ir draudikai). Užmegzti darbo santykius tarp šalių, kurių bent vienai iš šalių taikomi kitos valstybės narės teisės aktai dėl pilietybės (*lex patriae*) arba gyvenamosios vietos - nuolatinės gyvenamosios vietos (darbuotojo, apdraustojo) (*lex domicilii*) arba dėl būstinės vietos - situs (darbdavys, draudikas, draudikas - draudimas) (*lex rei sitae*), reikia reguliuoti teisinių santykių, kuriuos reglamentuoja skirtingos nacionalinės darbo ir socialinės apsaugos teisės sistemos, turinį. Teoriškai kalbant, darbo ir socialinės apsaugos santykius gali reguliuoti taisyklės, kurios yra darbo teisės arba socialinės apsaugos teisės sistemos, įtvirtintos šalyje, iš kurios priklauso viena iš susitariančiųjų šalių, dalis. Tais atvejais, kai darbas atliekamas šalyje, su kuria darbo ar socialinės apsaugos santykiai nesieja, atitinkami teisių reglamentai gali atsirasti iš įstatymų, kurie vykdomi darbo vietoje (*lex loci laboris*). Tarptautinius privatinius darbo santykius sudaro įstatymai, reglamentuojantys teisės kolizijos taisyklės, taip pat institucijos, kurios vykdo jurisdikciją ginčijamuose darbo ir socialinės apsaugos klausimuose. Tarptautinės privatinės darbo teisės standartai, esantys nacionaliniuose ar tarptautiniuose teisės aktuose, parodo materialinę teisę ir procesines nacionalinės darbo teisės ir socialinės apsaugos taisykles, tinkamas (turinčias užsienio santykių elementų) atsižvelgiant į šalių teisinę padėtį ir darbo procesą bei socialinės apsaugos santykius (Świątkowski, 2010, p. 13-22).

Kai darbo sutarties šalys nėra pasirinkusios taikytinos teisės, yra išskiriami keli principai, pagal kuriuos parenkama darbo sutarčiai taikytina teisė. Pirmiausia, esant Lietuvos dvišalei tarptautinei teisinei pagalbos sutarčiai, taikytina teisė nustatoma pagal

tarptautinės sutarties taisyklės. Bene pagrindinis principas yra *lex loci laboris*, kuris reiškia, kad, kai darbdavio buvimo vieta ir darbo vieta sutampa, taikoma darbo vietos valstybės teisė. Kai darbo vieta ir darbdavio buvimo vieta nesutampa, t.y. jos yra skirtingose susitarančiose valstybėse, turi būti taikoma darbdavio buvimo vietos valstybės teisė. Nesant dvišalės tarptautinės sutarties dėl teisinės pagalbos, darbo sutarčiai taikytina teisė turėtų būti nustatoma pagal bendrą kolizinės teisės principą – santykiui turi būti taikoma teisė tos valstybės, su kuria jis labiausiai susijęs (CK 1.37 str. 4-5 d.). Yra tam tikri kriterijai, padedantys nustatyti, su kuria valstybe santykiai yra labiausiai susiję. Siejamuoju veiksniu šiuo atveju laikytina darbo atlikimo vieta, t.y. pripažintina, kad darbo sutarties atveju su darbo santykiais labiausiai susijusi yra darbo atlikimo vietos valstybė, t.y. ta valstybė, kurios teritorijoje nuolat ar daugiausiai yra atliekamas darbas, nors darbdavio buveinė ir būtų kitoje valstybėje. Jeigu nėra ar negalima nustatyti valstybės, kurioje darbuotojas nuolat ar daugiausiai atlieka darbą, reikėtų taikyti darbdavio buvimo vietos, t.y. buveinės, valstybės teisę. Ją taip pat reikėtų taikyti, kai darbuotojas yra komandiruojamas laikinai atlikti darbą užsienio valstybėje, o darbo sutarčiai reikėtų taikyti valstybės, kurioje yra darbdavio buveinė teisę (Mikelėnas, 2001, p. 296-297). Nors V. Mikelėnas šiuos principus išskiria kalbėdamas apie individualius darbo santykius, tam tikros taisyklės gali būti taikomos ir tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formoms. Antroje šio tiriamojo rašto darbo dalyje bus plačiau apžvelgiama, kaip šie taikytinos teisės principai yra pritaikomi informavimo ir konsultavimo procedūroms, kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinėms sutartims bei kolektyviniams darbo ginčams tarptautinio pobūdžio aspektu.

Didelę tarptautinės privatinės darbo teisės dalį sudaro tarptautinio pobūdžio kolektyviniai darbo santykiai. Vokiečių teisininkas F. Gamillscheg savo knygoje išskyrė tris lygmenis, kur kolizinės taisyklės gali būti taikomos materialinei darbo teisei, susijusiai su darbo santykiais. Tai apima kolektyvines derybų sutartis, darbuotojų atstovavimą ir kolektyvinius ginčus. Autorius mano, kad šios kategorijos yra tinkamos naudoti kolektyviniuose darbo santykiuose su užsienio elementu kolektyviniame darbe tam tikro ūkio subjekto, kurį reglamentuoja toks įstatymas, metu ir vietoje. Remiantis F. Gamillscheg nuomone, kolektyvinėms sutartims, nepriklausomai nuo jų naudojimo, taikomos reguliavimo nuostatos, galiojančios šalyje, kurioje buvo deramasi dėl šių sutarčių ir kurios buvo sudarytos. Panašios taisyklės galioja ir darbuotojų atstovų veiklai, nors šiuo konkrečiu atveju Gamillschegas nurodo vyraujančias pažiūras privačios tarptautinės teisės doktrinoje, pagal kurią tik Vokietijos teritorijoje esančioms įstaigoms taikomi Vokietijos darbo įstatymai, reglamentuojantys operacijas vykdymą (F. Gamillscheg, 1973 cituota

Świątkowski, 2010, p. 173). Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 13 straipsnis išskiria beveik tokias pat pagrindines tarptautinio pobūdžio kolektyvinio darbo santykio pasireiškimo formas: informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus procedūras, kolektyvinių sutarčių ar darbdavio ir darbuotojų susitarimų sudarymą bei kolektyvinių veiksmų kolektyviniuose darbo ginčiuose atlikimą ir jų teisėtumą. Skirtingai nei F. Gamillscheg, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 13 straipsnyje, kaip atskira tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo forma, yra išskirta informavimo ir konsultavimo procedūra, todėl toliau šiame rašto darbe bus aptariamos bendrai – tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekso, tiek F. Gamillscheg – išskirtos tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formos: informavimas ir konsultavimas, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymas bei kolektyviniai darbo ginčai.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog tarptautinė privatinė teisė yra nacionalinės teisės dalis, turinti užsienio (tarptautinį) elementą: subjektą, objektą ar įvykusį juridinį faktą. Darbo teisė, turinti užsienio (tarptautinį) elementą, kartu su kolektyviniais darbo santykiais taip pat yra priskiriama tarptautinei privatinei teisei, o šių kolektyvinių darbo santykių tarptautinis pobūdis pasireiškia, kai, peržengiant vienos valstybės ribas, atsiranda poreikis nustatyti, kurios iš valstybių teisė taikytina vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras, kolektyvines sutartis, vedant kolektyvines derybas bei imantis kolektyvinių veiksmų.

2.2. Informavimui ir konsultavimui taikytinos teisės esminiai elementai

Europos ir kitų tarptautinių institucijų priimti teisės aktai daro didelę įtaką nacionalinių teisės normų įtvirtinimui bei įgyvendimui kolektyvinių darbo santykių srityje, be kita ko, informavimo ir konsultavimo procedūroms, todėl pirmiausia bus apžvelgiamos šių teisės aktų svarbiausios nuostatos, susijusios su informavimu ir konsultavimu.

Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos 27 straipsnyje yra įtvirtintos ir darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisės. Darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis yra įtvirtintas kaip pagrindinis Europos darbo santykių principas 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvoje 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (toliau – Direktyva 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo), ypač Europos Sąjungai reglamentuojant tokias sritis kaip: sveikata ir sauga, kolektyvinis atleidimas iš darbo ir įmonių restruktūrizavimas (Direktyva 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo,

2002). Europos Sąjungos kolektyvinių darbo santykių vizijos koncepcija yra išreikšta bendradarbiavimo pareiga, kuri yra numatyta Direktyvos 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo 1 straipsnio 3 dalyje. Šios vizijos sėkmė priklauso nuo daugelio veiksnių, pavyzdžiui, ar informacijos ir konsultacijų laikas leis darbuotojų atstovams daryti įtaką vadovybės sprendimų priėmimui ir ar vadovybės informavimo ir konsultavimo nesėkmės bus veiksmingai pašalintos (European Industrial Relations Dictionary..., 2015). TDO rekomendacijos Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ 7 straipsnyje nurodoma, kad darbdaviai tiek privačiajame, tiek valstybiniame sektoriuje darbuotojų organizacijų reikalavimu turi suteikti reikalingą deryboms ekonominę ir socialinę informaciją apie derybose dalyvaujantį padalinį arba įmonę (TDO rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų, 1981). Jei tam tikros informacijos atskleidimas galėtų pakenkti įmonei, jos perdavimas gali būti sąlyginis: informacija atskleidžiama įsipareigojus, kad bus išsaugotas reikalingas konfidencialumas. Valdžios institucijos turi padaryti prieinamą informaciją apie bendrą ekonominę ir socialinę šalies būklę ir derybose svarstomos ūkio šakos būklę tokio masto, kad šis informacijos atskleidimas nepakenktų nacionaliniams interesams. Pareiga skatinti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas numatyta ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) 21 straipsnyje (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996). Šiose normose pabrėžiamas šalių – socialinių partnerių įsipareigojimas imtis tam tikrų priemonių, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę ir finansinę būklę, kad būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, galinčius turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje. Bendrijos darbuotojų Europos Sąjungos Pagrindinių socialinių teisių chartijos 17 punkte darbuotojų socialinė teisė į informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą pripažinta kaip viena svarbiausių. Darbuotojų informavimas išsamiau reglamentuotas minėtoje Europos Direktyvoje 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo. Šia direktyva siekiama visose Europos Sąjungos valstybėse narėse sukurti bendrą darbuotojų informavimo ir konsultavimo modelį tam, kad jie galėtų tinkamai dalyvauti įmonėse priimant sprendimus. Direktyvos 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo preambulėje skelbiama, kad laiku gauta informacija ir konsultacijos yra įmonių restruktūrizavimo ir prisitaikymo prie naujų sąlygų, kurias lėmė ekonomikos globalizacija, sėkmės garantas. Aptariamos direktyvos preambulėje pabrėžiama, kad nacionaliniu ir Bendrijos lygiu veikiančios teisės sistemos, skirtos užtikrinti darbuotojų dalyvavimui sprendžiant juos įdarbinusios įmonės reikalus ir priimant jiems įtakos turinčius sprendimus, ne visada apsaugodavo nuo to, kad su darbuotojais susiję svarbūs sprendimai nebūtų priimti be išankstinės darbuotojų

informavimo ir konsultavimosi procedūros (6 punktas). Kartu akcentuojama abipusio dialogo ir pasitikėjimo skatinimo būtinybė siekiant lankstesnio darbo organizavimo. Šis dialogas įmanomas tik sudarius sąlygas darbuotojams dalyvauti įmonės veikloje, kuriant jos ateitį ir didinant įmonės konkurencingumą. Direktyvos 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo preambulės analizė leidžia teigti tai, kad darbuotojų informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas būtinas siekiant sudaryti sąlygas darbuotojui mokytis įmonėje, didinant jo paties užimtumo galimybes šiuo metu ir ateityje. Tokiu būdu ypač būtina skatinti darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi apie įmonės padėtį, užimtumo situaciją įmonėje ir iš anksto suplanuoti galimas priemones, siekiant užtikrinti darbuotojų profesinį mokymą ir įgūdžių lavinimą, atitolinti neigiamus reiškinius arba jų pasekmes ir padidinti darbuotojų, kuriems tie reiškiniai gali turėti įtakos, gebėjimą įsidarbinti ir prisitaikyti. Direktyvos 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo nuostatos turi būti taikomos mažoms, vidutinėms, stambioms įmonėms ir jų padaliniams, tačiau neturėtų būti taikomos labai mažoms įmonėms, taip pat įmonėms ir jų padaliniams, kuriose yra mažiau nei 20 darbuotojų. Direktyvoje 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo yra aiškiai atskleistos informavimo ir konsultavimo definicijos. Pagal Direktyvą 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo, informavimas – darbdavių vykdomas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su reikalo esme ir jį išnagrinėti. Labai svarbu, kad darbuotojams būtų pateikiama tokia informacija, kad šie turėtų realią galimybę išnagrinėti jos turinį, be to, tinkamu laiku – iš anksto. Siekiant apsaugoti darbdavio interesus Direktyva 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo įtvirtina ne tik reikalavimus, keliamus informacijos pateikimui, bet ir vadinamą konfidencialios informacijos išlygą. Tačiau su konfidencialia informacija susijusias taisykles gali nustatyti ne pats darbdavys, o valstybės narės, laikydamosi tam tikrų reikalavimų, tokių kaip: konfidenciali informacija informavimo ir konsultavimo atveju turi atitikti nacionalinę teisę; konfidencialios informacijos kriterijai turi būti nustatyti siekiant užtikrinti teisėtus įmonių interesus; informacija laikoma konfidencialia tik tuo atveju, jeigu jos perdavimo darbuotojams, ekspertams ar tretiesiems asmenims metu yra aiškiai nurodoma, kad ji yra konfidenciali. Konsultavimasis – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Ši sąvoka nėra itin išsami, tačiau akivaizdus konsultavimosi tikslas – pateiktos informacijos išaiškinimas. Direktyva 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimo net įvardija, kad abi šalys (tiek darbuotojas, tiek darbdavys) šiame procese gali dalyvauti padedamos ekspertų, tačiau nenurodo, kad ekspertų išlaidas tokiais atvejais privalo dengti darbdavys. Be to, svarbu, kad konsultacijos vyktų ne dėl iš anksto darbdavio parengtų sprendimų, bet per konsultacijas turi būti siekiama priimti

bendrą sprendimą. Svarbu, kad šis procesas netruktų per ilgai, nes tuomet jis tampa neveiksmingas (Krasauskas, 2013, p. 202-205).

Vienas svarbiausių subjektų, dalyvaujančių informavime ir konsultavime tarptautinio pobūdžio lygiu, yra Europos darbo tarybos. Europos darbo tarybos yra subjektai, atstovaujantys Europos darbuotojams Europoje. Europos darbo tarybos atstovai informuoja ir konsultuoja darbuotojus tarpvalstybiniu lygmeniu apie verslo pažangą ir visus svarbius sprendimus, kurie jiems gali turėti įtakos (European Parliament, 2011, p. 49). Europos darbo tarybos tikslas - suburti darbuotojų atstovus iš įvairių Europos šalių, kuriose veikia daugiašalė įmonė. Europos darbo tarybos susitikimų metu centrinė vadovybė informuoja ir konsultuoja šiuos atstovus apie įmonės darbuotojams rūpimus klausimus, peržengiančius vienos valstybės ribas (European Works Councils, 2016). Papildomas pagal užsienio valstybės teisę veikiančių darbuotojų atstovų veiklos formas ir teises gali numatyti kiti įstatymai, kaip antai Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas, 2004). Pagal šiuos įstatymus, tam tikri informavimo ir konsultavimo procedūrų organai yra sudaromi pagal vienos šalies teisę, bet Lietuvos (ar kitos valstybės) teisė jiems (ar kitiems darbuotojų atstovavimo dariniams) gali pripažinti ar suteikti papildomų teisių, pavyzdžiui, teisę dalyvauti darbdavio sprendimų priėmimo procedūrose, kai mažinamas darbuotojų skaičius, į kitą valstybę perkeliama gamyba ir pan. (Davulis, 2018, p. 58).

Kadangi Europos darbo taryba gali būti įsteigta tik tada, kai įmonėse ar įmonių grupėse dirba ne mažiau kaip 1000 darbuotojų Europos Sąjungos ir kitose Europos ekonominės erdvės šalyse (Norvegijoje, Islandijoje ir Lichtenšteine) ir darbuotojų yra ne mažiau kaip 150 kiekvienoje iš dviejų valstybių narių, aktualios tampa informavimo ir konsultavimo procedūroms taikytinos teisės taisyklės (Employee Involvement – European Works Councils, 2021). Tiksliai informavimo ir konsultavimo pareigos vykdymo vieta priklauso nuo to, kas turi reikalingą informaciją (motininė ar dukterinė įmonė) ir su koku darbuotojų atstovu (Europos, nacionaliniu, o jei pastarasis: kurioje šalyje?) reikia konsultotis esant tam tikroms aplinkybėms. Bet vėlgi, galimybės daugeliu atvejų yra susijusios arba su motininės įmonės, arba su atitinkamo verslo padalinio įsteigimo vieta. Galiausiai, jei motininė įmonė turi informuoti kelias atstovybes, esančias skirtingose valstybėse narėse, kyla klausimas, ar ši pareiga yra viena prievolė, turinti daugiau nei vieną vykdymo vietą, ar veikia atskiros pareigos keliems atstovaujantiems organams, būti atliekami atskiroje vietoje. A. Hoek, F. Hendrickx ir kiti autoriai linkę manyti pastarąjį, nes kiekvieną iš įsipareigojimų galima pažeisti atskirai (Hoek, Hendrickx ir kt., 2009, p. 65) O nacionalinių taisyklių dėl informacijos ir konsultacijų taikymas paprastai priklauso nuo

įmonės verslo vietas. Juridinio asmens, veikiančio kaip darbdavys, „buveinė“ savaime nėra reikšminga. Darbo tarybos paprastai renkasi faktinės ekonominės veiklos vietoje, o ne juridinio asmens „buveinės“ vietoje. Nes čia jie (ir darbuotojai, kuriems atstovauja) paprastai dirba. Todėl patogiausia vieta atrodo juridinio asmens veiklos vykdymo vieta, o ne juridinio asmens „buveinės“ vieta (Hoek, Hendrickx ir kt., 2009, p. 53).

Informavimo ir konsultavimo procedūroms labai svarbi minėta Direktyva 2009/38/EB dėl informavimo ir konsultavimo. Ji buvo išleista siekiant garantuoti darbuotojams ar jų atstovams teisę tinkamu lygiu garantuoti teises gauti informaciją ir pateikti nuomones Europos darbo teisės nuostatose nurodytais atvejais. Nagrinėjamos direktyvos tikslas yra pagerinti darbuotojų teises į informaciją Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse ar įmonių grupėse. Direktyva 2009/38/EB dėl informavimo ir konsultavimo atnaujinami Bendrijos teisės aktai, ypač Direktyva 94/45/EB, atsižvelgiant į tarpvalstybinį darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi, siekiant užtikrinti teisės į informaciją ir konsultacijas veiksmingumą tarpvalstybiniu lygiu Europos Sąjungos srityje, didinant Europos darbo tarybų vaidmenį, sprendžiant problemas, iškilusias praktiškai taikant Direktyvą 94/45 / EB. Kolizinių teisės normų, kurias reglamentuoja tarptautinės privatinės darbo teisės nuostatos, požiūriu, svarbiausia yra Direktyvos 2009/38/EB dėl informavimo ir konsultavimo 14 straipsnio 1 dalies paskutinė pastraipa, pagal kurią, kai tokie susitarimai dėl informacija ir konsultacijos yra pasirašytos ar pakeistos, taikomi nacionaliniai įstatymai ir toliau taikomi Bendrijos masto įmonėms arba Bendrijos masto įmonių grupėms. Žvelgiant iš Europos Sąjungos tarptautinės privatinės teisės perspektyvos, ypač svarbu tai, kad darbdaviai, valdantys Bendrijos mastu veikiančias įmones arba Bendrijos masto įmonių grupes, informuoja darbuotojus, kurie dirba kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje, o ne darbuotojus valstybėje, kurioje yra sprendimus priimančias subjektas. Europos Sąjungos tarptautinės privatinės teisės požiūriu svarbu, kad darbuotojai, dirbantys įstaigose, esančiose Europos Sąjungos valstybių narių teritorijoje, taip pat būtų informuojami ir konsultuojami dėl darbdavių, esančių trečiojoje šalyje, kurios nėra Europos Sąjungos valstybės narės, priimtų sprendimų. Norint užtikrinti tinkamą informavimą ir konsultavimąsi su darbuotojais, dirbančiais Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse ar Bendrijos mastu veikiančiose įmonių grupėse, veikiančiose mažiausiai dviejose Europos Sąjungos valstybėse narėse, būtina paskirti Europos darbo tarybas arba nustatyti kitą tarpvalstybinę informavimo ir informavimo tvarką, konsultuotis su darbuotojais. Tarpvalstybinė darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūra, reglamentuojama Direktyvos 2009/38/EB dėl informavimo ir konsultavimo nuostatomis, turi būti veiksminga, todėl ji turi garantuoti, kad darbdaviai informaciją laiku perduoda

darbuotojų atstovams ir jų nuomonę darbuotojams. Darbuotojų ir jų atstovų informavimas ir konsultavimasis Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse ar Bendrijos mastu veikiančiose įmonių grupėse turėtų būti užtikrintas atitinkamu tarpvalstybiniu lygiu valdant daugiašalę įmonę ir įstaigas, atstovaujančias Europos Sąjungos valstybėse narėse dirbančių darbuotojų interesams. Kad būtų pasiektas tinkamas informavimo ir konsultavimosi lygis, Direktyvoje 2009/38/EB dėl informavimo ir konsultavimo reikalaujama, kad Europos darbo tarybų kompetencija ir veiklos sritys būtų reglamentuojamos atskirai nuo nacionalinių organų, atstovaujančių darbuotojų interesus, kompetencijos ir veiklos sričių Europos Sąjungos valstybėse narėse. Klausimai, susiję su visomis Bendrijos masto įmonėmis arba Bendrijos masto įmonių grupėmis, veikiančiomis mažiausiai dviejose skirtingose Europos Sąjungos valstybėse narėse, yra tarpvalstybinio pobūdžio klausimai. Tarpvalstybinį pobūdį taip pat galima priskirti klausimams, reikšmingiems Europoje dirbantiems darbuotojams, atsižvelgiant į galimą šių klausimų poveikį jiems, neatsižvelgiant į Europos Sąjungos valstybių narių skaičių, įsitraukusį dėl Bendrijos masto įsipareigojimų ar Bendrijos lygmens įsipareigojimų. Galiausiai tarptautinis pobūdis būdingas klausimams, susijusiems su visais klausimais, susijusiais su verslininkų verslo perdavimu Europos Sąjungos valstybėse narėse. Darbuotojų, dirbančių Bendrijos mastu įmonėse ar Bendrijos mastu veikiančiose įmonių grupėse, reglamentuojamuose Direktyva 2009/38/EB dėl informavimo ir konsultavimo, informavimo ir konsultavimosi su jais mechanizmai turi apimti visas Europos Sąjungos valstybėse narėse esančias įmones ar grupės įmones, neatsižvelgiant į tai, ar įmonės ar grupės kontroliuojančios įmonės centrinis valdymas yra valstybės narės teritorijoje arba už Europos Sąjungos ribų (Świątkowski, 2010, p. 175-178).

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 13 straipsnis aiškiai perteikia informavimui ir konsultavimui taikytinos teisės kriterijus. Šios teisės normos 1 dalis nustato, kad informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus procedūroms taikomos valstybės, kurios teritorijoje yra darbdavys ar darbdavio darbovietė, kurioje vykdomos šios procedūros, teisė. Šia nuostata nurodoma, kad tokioms procedūroms taikomos valstybės, kurios teritorijoje yra darbdavys ar darbdavio darbovietė, kurioje vykdomos tos procedūros, teisė. Taigi, jeigu užsienio įmonės ar įmonių grupės įmonės ar įstaigos, organizacijos, padalinys yra Lietuvoje, šiam padaliniui, nepriklausomai nuo to, ar jis turi darbdavio, ar juridinio asmens teises, ar priklauso kitai jurisdikcijai, taikytina Lietuvos Respublikos teisė, reglamentuojanti informavimą ir konsultavimą, taip pat ir darbuotojų atstovų teisinio statuso klausimus (Davulis, 2018, p. 58).

Apibendrintai galima teigti, jog informavimas ir konsultavimas yra neatsiejama tinkamų kolektyvinių darbo santykių dalis. Informuodamas ir konsultuodamas darbuotojus

darbdavys užtikrina, kad jie yra supažindinami su įmonės ekonomine būkle, priimamais svarbiais įmonei sprendimais, procesais, vykstančiais darbovietėje, apie visus galimus įmonės pokyčius – tiek finansinius, tiek socialinius. Tarpvalstybiniu lygiu Europos darbuotojus informuoja ir konsultuoja Europos darbo tarybos atstovai. Taikytinos teisės atžvilgiu, informavimo ir konsultavimo procedūroms taikomos tos valstybės, kurioje yra darbdavys ar darbdavio darbovietė, teisė. Pažymėtina, jog nacionalinių taisyklių taikymas priklauso nuo įmonės verslo vietos, todėl žiūrint iš praktinės pusės, darbo taryboms, vykdančioms informavimą ir konsultavimą, yra svarbi ne jurinio asmens buveinė, bet faktiškai vykdomos ekonominės veiklos vieta, nes būtent ten savo funkcijas vykdo visi darbuotojai.

2.3. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių aspektu

Kolektyvinės derybos, kurios vis dažniau vykdomos rinkos internacionalizacijos kontekste, pakeitė kolektyvinių derybų, kaip darbo užmokesčio ir darbo sąlygų nustatymo mechanizmo, vaidmenį vienos šalies mastu. Pagrindinė kolektyvinių derybų funkcija anksčiau buvo pašalinti įmonių tarpusavio konkurenciją nustatant darbo užmokestį, ir vietoj to, kad derėtusi su keliais darbdaviais, derėtusi tarp profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų nacionaliniu ir (arba) sektorių lygiu (Glassner, 2012, p. 77). Nėra vieningo „kolektyvinių derybų“ apibrėžimo, taikomo tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmenimis. Apskritai sąvoka „kolektyvinės derybos“ reiškia didelį kintamumą ir nevienalytiškumą dalyvių, turinčių teisę derėtis derybų lygiu, nagrinėjami klausimai, tokie kaip: ar yra pareiga derėtis, ar kolektyvinės sutartys yra teisiškai privalomos bei ar jas galima suderinti pratęstas. Be to, nacionaliniai mikrolygio socialinių partnerių funkcijų ir kompetencijų skirtumai dar labiau prisideda prie kolektyvinių derybų koncepcijos neaiškumo. Pavyzdžiui, tokiose šalyse kaip Vokietija, Austrija, Italija ir Nyderlandai darbo tarybos turi teisę derėtis dėl darbo sutarčių įmonės lygiu. Šis vadinamasis apsisprendimo vaidmuo padaro darbo tarybas svarbiu derybų agentu įmonių lygiu tokiose šalyse. Tuo pat metu tapo svarbesnės tarpvalstybinės derybos tarp viršvalstybinių veikėjų, tokių kaip Europos darbo tarybos, Europos ir pasaulinės profesinių sąjungų federacijos ir daugiašalių organizacijų valdymas. Tačiau svarbu pažymėti, kad tokiuose tarpvalstybiniuose pagrindų susitarimuose nėra nagrinėjami darbo užmokesčio ar darbo laiko klausimai, kurie yra pagrindiniai nacionalinių socialinių partnerių organizacijų klausimai, todėl jie neturėtų būti

laikomi lygiaverčiais nacionalinio lygio susitarimams, sudarytiems per kolektyvines derybas (Glassner, 2012, p. 81-82).

Tiek Europos Sąjungos, tiek kitų tarptautinių institucijų ir organizacijų tarptautiniai teisės aktai turi didelę reikšmę kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių reguliavimui nacionalinėje teisėje bei tarptautiniu pobūdžiu, tad toliau bus aptariami pagrindiniai tarptautiniai teisės aktai, susiję su kolektyvinėmis derybomis ir kolektyvinėmis sutartimis. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje įtvirtinta kolektyvinių derybų teisė.

Pirmasis aktualus klausimas, susijęs su tarpvalstybinės kolektyvinių derybų sistemos plėtra, susijęs su jos derybų atstovų apibrėžimu. Tam, kad būtų galima toliau kalbėti apie atstovus, būtina aptarti dviejų svarbių direktyvų turinį. Tiek Europos direktyvoje dėl Europos darbo tarybos, tiek ir „Societas Europaea“ direktyvoje tarpvalstybinė dimensija atrodo „veikianti“, nes abi jos susijusios su tarpvalstybiniais santykiais. Bendrovės turi tarptautinį aspektą, kurį tiesiogiai ar netiesiogiai apibrėžia abi direktyvos. Europos darbo tarybos ir Societas Europea direktyvose pripažįstamos Specialios derybų institucijos tarptautinės derybų galios, siekiant apibrėžti, be daugelio kitų klausimų, nacionalinę Europos darbo tarybos arba atstovaujančios organizacijos Societas Europea sudėtį. Todėl nuo valstybių narių įstatymų ar praktikos priklauso, ar profesinės sąjungos vaidina veiksmingą vaidmenį derybose dėl Europos darbo tarybos įsteigimo. Tačiau pabrėžtina, kad egzistuoja esminis skirtumas tarp dviejų nuostatų rinkinių, ar Specialios derybų institucijos nariai taip pat turi būti įmonės darbuotojai. Europos darbų tarybos direktyvoje nieko nėra pasakyta apie tai, o Societas Europea direktyva leidžia valstybėms narėms suteikti galimybę priimti Specialios derybų institucijos profesinės sąjungos pareigūnus, atvykstančius ne iš įmonės. Bet apibendrinant, profesinių sąjungų vaidmuo šioje derybų procedūroje ir šiam tikslui įsteigtose atstovaujamosiose organizacijose gerokai skiriasi, nes valstybės narės turi nustatyti, kaip minėtų organų nariai yra pasirenkami (European Commission, 2006, p. 10-19).

Europos darbo tarybos vaidina aktyvų ir vis svarbesnį vaidmenį derybose daugiašalėse įmonėse, iki 2011 m. Kovo mėn. Įregistravus 71 susitarimą, pasirašytą Europos darbo tarybose (ETUI 2011a). Tačiau tik mažuma 914 įmonėse įsteigtų Europos įmonių tarybų (2011 m. kovo mėn.) iš tikrųjų dalyvauja vietinėse derybose daugiašalėse Europos vietose. Nors Europos darbo tarybos sudaro kolektyvinių derybų tarp skirtingų Europos Sąjungos šalių koordinavimo struktūrą, vietos profesinės sąjungos jų šiuo tikslu „neaktyvino“. Nepaisant riboto Europos darbo tarybų vaidmens remiant derybas dėl darbo užmokesčio ir darbo sąlygų daugiašalėse įmonėse, jų, kaip šalių, svarba derantis dėl bendrų

tekstų ir bendrųjų susitarimų (apibendrintai vadinamų „tarptautinių įmonių susitarimais“) išaugo daugiašalėse įmonėse (pvz., Marginson ir Sisson 1996). Skirtingai nuo kolektyvinių sutarčių, kuriose sprendžiami tokie pagrindiniai klausimai kaip darbo užmokestis ir darbo laikas, tarptautinėse bendrovių sutartyse daugiausia dėmesio skiriama „švelniems“ klausimams. Tarpvalstybiniai susitarimai, sudaryti tarp vadovybės ir Pasaulinės sąjungos federacijų - dažnai vadinami „Tarptautiniais pagrindų susitarimais“- sprendžia pasaulinio masto klausimus, tokius kaip pagrindinių TDO darbo standartų įgyvendinimas (pvz., Schömann et al. 2008). Susitarimai, sudaryti tarp MNC vadovybės ir Europos darbo tarybų ir (arba) Europos profesinių sąjungų federacijos (taip pat pažymėti „Europos pagrindų susitarimais“) daugiausia apima Europos masto klausimus, tokius kaip aplinkosaugos klausimai, kaip įmonės socialinės atsakomybės dalis (Glassner, 2012, p. 82-83). Nors institucinės sąlygos didelėse tarptautinėse įmonėse yra palankesnės darbuotojams, kalbant apie oficialų atstovavimą ir kolektyvinių derybų aprėptį, palyginti su mažomis įmonėmis, aukštas tarptautinio daugiašalių įmonių mobilumo laipsnis, jų neįtvirtinimas nacionalinėse darbo santykių sistemose, jų, kaip darbdavių, politinė įtaka didelių darbo jėgų ir dėl to jų labai patikimas potencialas kelti grėsmę valstybėms dėl persikėlimo, darbo ir verslo jėgos pusiausvyrą labiau linksta į pastarąją. Be to, profesinės sąjungos turi derėtis su atskiromis tarptautinėmis įmonėmis, o ne su darbdavių organizacijomis. Pavyzdžiui, tarptautinės bankininkystės organizacijos siekia specifinių interesų, ieškodamos susitarimų, pritaikytų jų poreikiams, užuot atsižvelgę į kolektyvinius, sektorinius (ar nacionalinius) interesus, kaip yra darbdavių asociacijose. Daugiašalių tarptautinių įmonių ir nacionalinių kolektyvinių derybų struktūrų ir praktikos neatitikimas yra ypač ryškus daugelio darbdavių derybų susitarimuose (Marginson ir Meardi 2010), galiojančiuose daugumoje Europos Sąjungos šalių. Be organizuoto darbo, viršvalstybinės profesinės sąjungos ir darbuotojų atstovavimo įstaigos turi sujungti skirtingus, o kartais ir priešingus, skirtingų šalių narių ir darbuotojų interesus (Glassner, 2012, p.101).

Galima išskirti dvi pagrindines problemas, kurios gali apsunkinti tarptautines įmonių derybas dėl tarptautinių susitarimų materialinių (t. y. temų, kurios nagrinėjamos derybose) ir procedūrinių aspektų. Pirma, be daugybės teisinių ir institucinių kolektyvinių derybų ir darbuotojų atstovavimo sistemų, esančių Europos Sąjungos valstybėse narėse, skirtingos kolektyvinių derybų koncepcijos ir tradicijos bei darbuotojų atstovavimo organų funkcijos daro įtaką tarpvalstybinėms įmonių deryboms ir trukdo veiksmingai įgyvendinti tarptautinės apimties susitarimus. Antra, tarptautinėms bendrovėms įgyjant svarbą kolektyvinėse derybose, galios pusiausvyrą tarp derybų šalių keičiasi. Visa tai turi bendrą poveikį tarptautinėms kompanijų deryboms (Glassner, 2012, p.104.).

Taip pat svarbus kolektyvinių derybų aspektas – derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Tai tęstinis įstatymuose arba socialinių partnerių susitarimuose formalizuotas procesas, kurio metu socialiniai partneriai, derindami savo interesus ir sprenddami ginčus, abipusių kompromisų (nuolaidų) būdu siekia surasti abiem priimtina sprendimą ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Kolektyvinės derybos yra racionalus, demokratinis ir taikus procesas (Krasauskas, 2013, p. 365).

Pažymėtina, kad kolektyvinė sutartis, atlikdama svarbias teises, ekonomines ir dorovines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Ją pasitelkus Lietuvoje ir kitose pasaulio šalyse ne tik išsprendžiami svarbūs darbo įstatymų nustatytų sąlygų taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos (Krasauskas, 2013, p. 388.). Kolektyvinės sutartys, kaip savarankiškos (nustatytos kolektyvinių darbo santykių šalių) ir specifinės (būdingos tik darbo teisei) teisės šaltiniai, grindžiamos darbuotojo ir darbdavių kolektyvų partnerystės ir bendradarbiavimo samprata. Jų teisinį poveikį lemia socialinių partnerių organizacijų sutarimas ir pareiga laikytis įsipareigojimų, kuriuos bendrai reglamentuoja darbuotojų atstovai (profesinės sąjungos) ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos sudarytoje kolektyvinėje sutartyje (Bagdonaitė et. al., 2016, p. 72).

Kalbant apie kolektyvinėms sutartims ir kolektyvinėms deryboms taikytiną teisę, tai sąlygos, kuriomis vyksta kolektyvinės derybos, priklauso nuo teisinės sistemos, kuri paprastai riboja kolektyvinės sutarties egzistavimą, galiojimą ir taikymo sritį socialiniams partneriams, kurie dėl jos derasi. Pažymėtina, jog sprendžiant, kurios valstybės teisė taikoma kolektyvinėms sutartims ar kolektyvinėms deryboms, dažnai yra taikomas teritoriškumo principas. Pavyzdžiui, Prancūzijoje ir Vokietijoje tarptautinis kolektyvinių sutarčių pobūdis vertinamas iš vienašališko požiūrio, kur, nesant konkrečių kolizinių taisyklių, nacionaliniai teismai dėl taikymo srities sprendžia remdamiesi būtent minėtu teritoriškumo principu, kadangi kolektyvinės sutartys paprastai prasideda sąlyga, kurioje išdėstyta, kad ji taikoma visoms įstaigoms toje šalyje, kurioje buvo patvirtinta kolektyvinė sutartis, neatsižvelgiant į jų priklausomybę nacionalinėms ar tarptautinėms įmonėms ir darbuotojų, teikiančių paslaugas šiose įstaigose, darbo sutartis reglamentuojančius įstatymus. Šis vienašališkas požiūris veikia sklandžiai, kai darbo sutartys nurodo vieną šalį. Tačiau dėl tarpvalstybinių kontaktų kyla svarstymų dėl galimo ekstrateritorinio kolektyvinių sutarčių taikymo, ypač atsižvelgiant į kitas šalis komandiruočių darbuotojų padėtį. Šiuo atžvilgiu, aiškindami asmeninę kolektyvinių sutarčių taikymo sritį, Vokietijos teismai, siekdami pateisinti eksteritorialumą, pasitelkė *Ausstrahlung* sąvoką - jau naudojamą socialinės apsaugos įstatymų atžvilgiu. Tas pats aiškinimas buvo naudojamas

ir Prancūzijoje: jei darbuotojai dirba užsienyje, atitinkamos kolektyvinės sutarties taikymas priklauso nuo to, ar palaikomi pakankami ryšiai su kilmės šalimi ir su joje esančia įmone. Paprastai kontaktai nėra pakankami, kai darbuotojai visą laiką praleidžia užsienyje, tačiau išimtis buvo padarytos tais atvejais, kai darbo sutartyje buvo nustatyta teisė grįžti. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB) taip pat apima *lex laboris* principą, kuris reiškia darbuotojų kilmės šalies teisės, įskaitant ir jos kolektyvinės sutarties, taikymą, išskyrus atvejus, kai valstybės narės, į kurią komandiruojamas darbuotojas, įstatymai pagerina konkrečias darbuotojų teises, įskaitant atvejus, kai šios teisės buvo reglamentuotos kolektyvinėse sutartyse. Trumpai tariant, kolektyvinių sutarčių taikymas konkrečioms darbo sutartims priklauso nuo pastarąsias reglamentuojančios teisės ir nuo to, ar ši teisė pripažįsta tokią sutartį. Bet kokių atveju svarbu nepamiršti, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos, kaip teisių ir pareigų šaltinis, gali būti taikomos kaip imperatyvios privalomos taisyklės. Teisės kolizijų srityje aktuali priemonė yra 2008 m. birželio mėn. 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, „Roma I“. Kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyta teisės pasirinkimo sąlyga, tačiau tai greičiausiai atsiras netiesiogiai, nes kolektyvinėse sutartyse paprastai parašoma nuoroda į atitinkamus nacionalinius teisės aktus (Collective Labour Relations and..., 2015).

Roma I reglamentas įtvirtina dvigubą darbo sutartims taikytinos teisės nustatymo režimą. Pirma, kaip ir Romos konvencijoje, Roma I reglamente pirmenybė teikiama šalių autonomijai rinktis taikytiną teisę. Antra, reglamento nuostatose silpnesnė darbuotojo padėtis atsispindi kaip tiesioginis nurodymas, kad susitariančios šalys negali išvengti atitinkamų nacionalinių imperatyvių normų taikymo. Roma I reglamente, kaip ir Romos konvencijoje, įtvirtinta, kad kilus teisės kolizijai darbo teisiniuose santykiuose, visų pirma, reikėtų remtis pagrindiniu susiejimo kriterijumi – šalių autonomijos principu. Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalis numato, jog darbo sutarčiai taikoma pagal 3 straipsnį šalių pasirinkta teisė. Roma I reglamento, kaip ir Romos konvencijos, 3 straipsnyje įtvirtinta, kad sutarčiai taikoma šalių pasirinkta teisė ir kad pasirinkimas turi būti tiksliai išreikštas arba aiškiai parodytas sutarties sąlygomis ar bylos aplinkybėmis. Šalys gali pasirinkti visai sutarčiai ar tik jos daliai taikytiną teisę. Kaip matyti, šiose nuostatose nedetalizuojama bei neišskiriama, kokiais atvejais ir kurios valstybės teisę šalys gali pasirinkti (Usonis, Martinėlytė, 2014, p. 648-649). Reglamentas visišką pasirinkimo laisvę apriboja nustatant konkrečius bendrus ir specialius ribojimus, pavyzdžiui, darbo sutartims galioja specialus dvigubas režimas – šalims suteikiama pasirinkimo laisvė, tačiau ji ribojama pareiga taikyti

imperatyvias nuostatas teisės, kuri objektyviai būtų taikoma nesant šalių pasirinkimo (Usonis, Martinėlytė, 2014, p. 652)

Šalys, sudarydamos darbo sutartį, gali numatyti, kad santykiams bus taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos. Kaip žinoma, tokia nuoroda darbo sutartyse ne tik galima, tačiau ir plačiai paplitusi įvairiose valstybėse. Problema ta, kad Roma I reglamento 8 straipsnis skirtas reguliuoti tik individualias darbo, bet ne kolektyvines sutartis. Todėl galimi atvejai, kai darbo sutarčiai ir kolektyvinei sutarčiai bus taikomi skirtingų valstybių įstatymai. Jeigu darbo sutarties tam tikros sąlygos yra išdėstytos kolektyvinėje sutartyje, į kurią darbo sutartis daro nuorodą, darosi neaišku, kurios valstybės teisė turėtų būti taikoma tokiomis sąlygomis – individualiai darbo sutarčiai ar kolektyvinei sutarčiai taikoma teisė. Teisės doktrinoje nurodoma, kad tokiu atveju turėtų būti atsižvelgiama į tai, ar individuali darbo sutartis iš esmės tėra tik „nuoroda“ į kolektyvinę sutartį, kurioje išdėstyta dauguma darbo sutarties sąlygų, ar pačioje individualioje sutartyje išdėstoma dauguma jos sąlygų ir yra tik keletas nuorodų į kolektyvinėje sutartyje išdėstytas sąlygas. Pirmuoju atveju galima teigti, kad šalys, susitardamos reguliuoti savo santykius kolektyvinėje sutartyje išdėstytomis sąlygomis, susitarė ir dėl taikytinos teisės – kolektyvinei sutarčiai taikytinos teisės. Antruoju atveju nuorodas į kolektyvinę sutartį reikėtų laikyti atskirų kolektyvinės sutarties nuostatų inkorporavimu į darbo sutartį, neperimant kolektyvinei sutarčiai taikytinos teisės. Tačiau bet kokių atveju turi būti atsižvelgiama į Roma I reglamento nuostatas, nustatančias, kad iš darbuotojo nėra atimama imperatyvių teisės normų nustatyta jo apsauga pagal teisę, kuri būtų taikoma darbo sutarčiai, jeigu šalys nebūtų pasirinkę taikytinos teisės (Undžėnas, 1991 cituota Usonis, Martinėlytė, 2014, p. 654). Romos I reglamentas, įskaitant jo kolizinę taisyklę dėl šalių autonomijos, turėtų būti taikomas ir kolektyvinių sutarčių norminei daliai. Kolektyvinių derybų ypatybės, susijusios su darbo rinka, kuri paprastai yra teritoriškai ribojama, dažniausiai nepalieka teisės, taikomos kolektyvinei sutarčiai, pasirinkimo (Collective Labour Relations and..., 2015).

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 13 straipsnio 3 dalyje yra aptariama sudaromoms kolektyvinėms sutartims taikytina teisė. Kolektyvinei sutarčiai ar darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimui sudaryti, taikyti ir galioti taikoma jos šalies – darbdavio, darbdavių organizacijos – buveinės registracijos valstybės teisė, nebent sutarties šalys susitartų kitaip. Šalys gali susitarti dėl taikytinos teisės, o jos nepasirinkus, taikoma darbdavio ar darbdavių organizacijos buveinės registracijos valstybės teisinės nuostatos. Nuo šios valstybės teisinės sistemos priklausys, kokie subjektai gali atstovauti darbuotojams, ar susitarimui suteikiama norminio teisės akto teisinė galia, ar jis turi būti privalomai įgyvendinamas, kokia jo taikymo asmenims sritis, ir pan. (Davulis, 2018, p. 58).

Darytina išvada, jog kolektyvinėse derybose būna analizuojami ne tik darbo užmokesčio ar darbo laiko klausimai, bet aptariamos ir aplinkosauginės bei saugos ir sveikatos temos. Tiek kolektyvinėms deryboms, tiek kolektyvinėms sutartims taikytinai teisei tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių kontekste yra naudojamas teritoriškumo principas. Tai reiškia, kad derantis ir vykdamas kolektyvinę sutartį yra taikoma tos šalies, kurioje vyksta derybos ir yra sudaryta kolektyvinė sutartis, teisė. *Lex loci laboris* principas, įtvirtintas Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB, nustato darbuotojų kilmės šalies teisės, taip pat ir tos šalies kolektyvinės sutarties, taikymą, išskyrus atvejus, kai valstybės narės, į kurią komandiruojamas darbuotojas, įstatymais pagerina konkrečias darbuotojų teises, įskaitant atvejus, kai šios teisės buvo reglamentuotos kolektyvinėse sutartyse.

2.4. Kolektyviniai darbo ginčai taikytinos teisės atžvilgiu

Kolektyvinius darbo ginčus, *inter alia*, kolektyvinius veiksmus reglamentuoja tiek nacionalinės teisės aktai, tiek ir tarptautinių bei Europos institucijų išleisti teisės aktai. Dažniausiai būtent pastarieji lemia, kokios taisyklės bus numatytos nacionalinėje teisėje, todėl būtina apžvelgti svarbiausius iš jų. Teisė į kolektyvinius darbo ginčus ir jų sprendimą netiesiogiai įtvirtinta TDO konvencijose: konvencijoje Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, konvencijoje Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje, konvencijoje Nr. 151 dėl valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas gynimo ir darbo sąlygų valstybės tarnyboje nustatymo procedūrų. Pirmasis TDO priimtas teisinis dokumentas, tiesiogiai skirtas darbo ginčams reguliuoti, yra TDO rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo, kur įtvirtinami pagrindiniai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo principai. Teisė į kolektyvinius darbo ginčus taip pat garantuojama Europos Tarybos 1996 m. priimtoje Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), pagal kurią valstybės narės įsipareigoja skatinti, sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti. Taip pat nurodoma, kad valstybės narės pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis. Kalbant apie tarptautinius darbo ginčų reguliavimo standartus reikia pasakyti, kad TDO nenustato specialių procedūrų, kaip turėtų būti sprendžiami darbo ginčai. Ji tik apsiriboja bendrųjų principų įtvirtinimu ir gairių valstybėms narėms nustatymu. Kita vertus, minėtos gairės ir principai yra labai svarbūs priimant nacionalinius teisės aktus, įtvirtinant darbo ginčų

prevencijos ar sprendimo taisyklės ir taikant jas praktikoje. Įtvirtindama darbo ginčų prevencijos ir sprendimo bendruosius principus TDO siekia šių tikslų: skatinti darbuotojų dalyvavimą vykdant teisingumą; ginti pagrindines darbuotojų teises, ypač asociacijų laisvę; suteikti darbo santykių šalims (darbuotojams ir darbdaviui) teisę spręsti dvišalius darbo ginčus, kuo labiau apriboti trečiosios šalies – valstybės dalyvavimą darbo ginčų sprendimo procese; skatinti konstruktyvius darbo santykius (Krasauskas, 2013, p. 437-438).

Svarbu paminėti, kad ši rekomendacija netiesiogiai pripažįsta ir teisę streikuoti. Rekomendacijos 7 punkte nustatyta, kad jos nuostatos dėl taikinimo ir arbitražo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus negali būti traktuojamos kaip teisės streikuoti ribojimas. Tai bene vienintelis TDO dokumentas, kuriame tiesiogiai paminima teisė streikuoti. Ši teisė yra pripažinta ir išgryninta TDO precedentų teisėje, visų pirma – Asociacijų laisvės komiteto bei Ekspertų komiteto praktikoje ir jų suformuluotose išvadose (angl. *digest*). Taigi, TDO Asociacijų laisvės komitetas yra nurodęs, kad pripažįsta darbuotojų ir jų organizacijų teisę streikuoti, kaip teisinę priemonę ginant pažeistus savo ekonominius ir socialinius interesus (Digest of decisions of the Committee on Freedom of Association, 1996 cituota iš Petrylaitė D., Petrylaitė V., Blažienė, 2013, p. 103). Savo ruožtu Ekspertų komitetas teigia, jog streikai yra esminė priemonė darbuotojams ir jų organizacijoms, norinčioms apginti savo pažeistus interesus. Nepaisant to, kad streikas yra pagrindinė darbuotojų ar jų organizacijų teisė, tai yra *ultima ratio*, o ne savitikslių priemonė darbuotojams ar jų organizacijoms, nes sukelia rimtų padarinių ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams, jų šeimos nariams bei tam tikrais atvejais – tretiesiems asmenims (Report of the Committee of Experts..., 2012 cituota Petrylaitė D., Petrylaitė V., Blažienė, 2013, p. 104).

Vienas iš atsakų į ekonominės galios balanso pokyčius, atsirandančius dėl tarptautinės ekonomikos augimo, išlieka tradicine profesinių sąjungų kolektyvinių veiksmų gynyba. Svarbus elementas siekiant išlaikyti ekonominės galios pusiausvyrą valstybėse narėse yra teisėta teisė imtis kolektyvinių veiksmų. Nacionaliniai darbo įstatymai apima teisę į kolektyvinius veiksmus: nors teisinės sistemos skiriasi, nė viena valstybė narė jos nedraudžia. Tačiau nacionaliniai įstatymai dar nebuvo pritaikyti prie profesinių sąjungų atsako kaip tarpvalstybiniai kolektyviniai veiksmai, darantys įtaką tarptautinei ekonomikai; skirtingai nei nacionaliniai streikai, tarptautiniai solidarumo streikai nėra teisėti visose valstybėse narėse. Gamybės grandinių globalizacija reiškia, kad kolektyviniai veiksmai dažnai daro poveikį už valstybių sienų. Nacionalinės kolektyvinių veiksmų taisyklės yra nepakankamos, kad būtų galima reguliuoti tarptautinius kolektyvinius veiksmus, turinčius įtakos laisvam įmonių judėjimui Europos Sąjungoje. Ypatinga teisinė problema kyla, kai

nacionaliniai kolektyvinių veiksmų įstatymai susiduria su Europos Sąjungos teise (ir pritaikyta nacionaline teise) dėl laisvo prekių, paslaugų, kapitalo ar darbuotojų judėjimo. Kolektyviniai veiksmai, skatinantys tarptautines kolektyvines derybas, taip pat yra mechanizmas, užtikrinantis veiksmingą tarpvalstybinių susitarimų įgyvendinimą ir stebėseną. Viena iš darbo teisės aksiomų yra ta, kad darbo teisės normų veiksmingumas yra atvirkštinis proporcingas atstumui tarp tų, kurie jas kuria, ir tų, kuriems jos taikomos. Daroma prielaida, kad taisyklės, kilusios iš socialinių partnerių, dalyvaujančių kolektyvinėse derybose, yra arčiausiai tų, kuriems taikomos šios taisyklės (darbdaviai ir darbuotojai), pasiekia aukštesnį veiksmingumo lygį. Ir atvirkščiai, tie, kurie kyla iš įstatymų leidybos ar administracinių procesų, nutolę nuo darbdavių ir darbuotojų, bus santykinai mažiau veiksmingi. Ar ir kaip Europos Sąjungos teisė leidžia socialiniams partneriams imtis kolektyvinių veiksmų, buvo ginčijamasi dviem atvejais, kurie 2005 m. pabaigoje buvo perduoti Teisingumo Teismui, būtent „Viking“ byla, kurią perdavė Anglijos apeliacinis teismas (ETT, 2005a). Ir 2007 m. „Laval“ byla, kurią perdavė Švedijos darbo teismas (ETT, 2005b; 2007b) (Bercusson, 2008, p. 139-141).

Kai kolektyviniai ginčai ar iš kolektyvinių ginčų kilę kolektyviniai veiksmai peržengia vienos valstybės ribas, šie veiksmai įgyja tarptautinį pobūdį. 2007 m. liepos 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 864/2007 dėl teisės, taikytinos nesutartinėms prievolėms („Roma II“), atsirandančioms dėl kolektyvinių veiksmų pateikia tam tikrus tarptautinio pobūdžio kolektyviniams darbo ginčams ir kolektyviniams veiksams taikytinos teisės aspektus (2007 m. liepos 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 864/2007 dėl teisės, taikytinos nesutartinėms prievolėms („Roma II“), 2007). Reglamento Nr. 864/2007 9 straipsnyje įtvirtinta kolizijos taisyklė reglamentuoja nacionalinių kolektyvinių darbo įstatymų kolizijas tik klausimais, susijusiais su asmenų (darbuotojų, darbdavių), dalyvaujančių kolektyviniuose veiksmuose, atsakomybe, kuri susijusi su inicijuotais ar planuojamais kolektyviniais veiksmais. Šioje nuostatoje yra pažymimos atitinkamos kolektyvinio darbo įstatymo nuostatos, kurios nustato kolektyvinio ginčo šalių profesiniams interesams atstovaujančios organizacijos atsakomybę už žalą, kurią padarė planuojamas ar vykdomas kolektyvinis darbo ginčas. Įvertinti tyčinių ir (arba) atliktų kolektyvinių veiksmų padarinių teisinės pasekmės taikytina valstybės narės, kurioje buvo pradėtas ar paskelbtas kolektyvinis veiksmas, kolektyvinė darbo teisė. Pažymėtina, kad šio reglamento 9 straipsnyje taikoma šio reglamento 4 straipsnio 2 dalyje naudojama formulė, apibrėžianti santykį tarp bendro atsakomybės už įsipareigojimus, kylančius iš nesutartinių susitarimų, principo ir išimčių taisyklė, pagal kurią taikytina teisė principu – *lex loci damni* (4 straipsnio 1 dalis). Kilus bet kokiai

kolektyvinio ginčo dalyvių atsakomybei, Reglamento Nr. 864/2007 9 straipsnyje nustatyta, kad bus taikomas valstybės narės, kurioje ketinama ar buvo imtasi veiksmų, kolektyvinis darbo įstatymas. Jei fiziniai asmenys ar organizacijos, atstovaujančios kolektyvinio ginčo šalių profesiniams interesams, žalos padarymo metu turi nuolatinę gyvenamąją vietą toje pačioje šalyje, nesutartinei prievolei atlyginti žalą, padarytą dėl kolektyvinių veiksmų, taikoma tos šalies kolektyvinė darbo teisė. Organizuoto neteisėto profesinių sąjungų streiko atveju atsakomybę už streiku darbdaviui padarytą žalą reglamentuos tos šalies, kurioje yra profesinių sąjungų ir darbdavių būstinė, įstatymai (9 straipsnis kartu su 4 straipsnio 2 dalimi) 864/2007). Jei streikas yra neteisėtas pagal kolektyvinį darbo įstatymą toje šalyje, kurioje streiką organizavo trys profesinės sąjungos (A, B ir C), iš kurių tik viena (A) yra toje pačioje šalyje kaip ir darbdavys, įstatymai, taikomi vertinant atsakomybę už streiką kaip deliktą, šalies, kurioje yra abiejų kolektyvinio ginčo šalių būstinė, teisė. Likusios profesinės sąjungos (B ir C) bus atsakingos pagal galiojančias nuostatas šalyje, kurioje buvo imtasi kolektyvinių veiksmų. Ta pati situacija bus ir tuo atveju, jei darbuotojai dalyvauja neteisėtame streike. Darbuotojams, kurių nuolatinė gyvenamoji vieta nėra toje šalyje, kurioje yra darbdavio buveinė, bus taikomi nacionaliniai kolektyviniai darbo įstatymai kaip nurodyta, naudojant Reglamento Nr. 864/2007 9 straipsnyje nurodytą veiksnį. Tačiau kitiems darbuotojams, kurie gyvena toje šalyje, kur yra darbdavys arba kurioje yra darbo vieta, bus taikoma atsakomybė pagal reglamento 4 straipsnio 2 dalyje nurodyto veiksnio nuostatas. Taikytinos teisės klausimas iškeliamas ir dėl skirtingo valstybių reguliavimo kas būtent sudaro kolektyvinius darbo ginčus. Skirtingose Europos Sąjungos valstybėse narėse nacionalinių įstatymų leidėjų naudojami metodai ir metodai kolektyvinėms deryboms reguliuoti yra skirtingi. Dėl šios priežasties Reglamente Nr. 864/2007 nėra savarankiško kolektyvinių veiksmų apibrėžimo. Kiekvienos Europos Sąjungos valstybės narės kolektyvinio darbo įstatymo vidaus taisyklės ginčą dėl kolektyvinių veiksmų vertina kaip kolektyvinius veiksmus. Siekiant apsaugoti kolektyvines ginčo šalių – darbuotojų ir darbdavių – teises, Reglamentas Nr. 864/2007 buvo priimtas kaip bendra taisyklė, kad nustatant, ar ginčas gali būti traktuojamas kaip kolektyvinis ginčas, kaip ta sąvoka ir reguliavimas yra apibrėžtas šalyje, kurioje vyko ginčas, yra taikoma tos šalies teisė (Świątkowski, 2010, p. 190-196).

1998 m. gruodžio mėn. 7 d. priimtas Tarybos reglamentas Nr. 2679/98 dėl vidaus rinkos funkcionavimo, susijusio su laisvu prekių judėjimu tarp valstybių narių, dar vadinamas Monti reglamentu, savo 2 straipsnyje taip pat įtvirtina, jog šis reglamentas nedaro įtakos pagrindinėms teisėms, kurias pripažino valstybės narės, įskaitant teisę ir laisvę streikuoti. Šios teisės gali apimti ir teisę arba laisvę imtis kitų veiksmų, numatytų

specifinėse valstybių narių darbo santykių sistemose. Tai reiškia, jog šis reglamentas netrukdo taikyti kolektyvinių veiksmų prieš darbdavį ir pažymi, kad kiekviena valstybė narė gali taikyti savo nacionalinėje teisėje šiuos kolektyvinius veiksmus sureguliuojančias teisės nuostatas (1998 m. gruodžio mėn. 7 d. priimtas Tarybos reglamentas Nr. 2679/98 dėl vidaus..., 1998).

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat reglamentuoja kolektyviams darbo ginčams taikytinos teisės taisykles. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 13 straipsnio 4 dalyje yra aptariama, kad kolektyvinių veiksmų kolektyviniuose darbo ginčiuose teisėtumas nustatomas pagal šių veiksmų (veikimo ar neveikimo) vietos valstybės teisę. Jeigu užsienio šalies ar tarptautinė profesinė sąjunga paskelbia streiką ar kitą kolektyvinio poveikio priemonę Lietuvos teisės subjektui, Lietuvoje tokios priemonės vykdymą gali tikrinti Lietuvos teismai pagal Lietuvoje galiojančias kolektyvinio poveikio priemonių taikymo (streikų skelbimo) taisykles. Taikytinos teisės nustatymo klausimas nesusijęs su tuo, kokios jurisdikcijos teismas ar kita darbo ginčą nagrinėjanti institucija nagrinėja bylą (Davulis, 2018, p. 59).

Taigi, galima daryti išvadą, jog esant tarptautinio pobūdžio kolektyviniams darbo santykiams, kolektyvinių veiksmų kolektyviniuose darbo ginčiuose teisėtumas nustatomas pagal šių veiksmų (veikimo ar neveikimo) vietos valstybės teisę. Taikytiną teisę atsakomybei, kilusiai dėl neteisėtai vykdomų kolektyvinių veiksmų (streiko ar lokauto) reglamentuoja „Roma II“ reglamentas, kuriame yra nustatyta, kad taikomas valstybės narės, kurioje ketinama ar buvo imtasi veiksmų, kolektyvinis darbo įstatymas. Fizinių asmenų bei organizacijų, kurios atstovauja kolektyvinio ginčo šalių profesiniams interesams, nuolatinė gyvenamoji vieta žalos padarymo metu taip pat yra lemiamas veiksnys tarptautinio pobūdžio aspektu, kadangi atlyginti žalai, padarytai dėl kolektyvinių veiksmų, bus taikoma tos šalies kolektyvinė darbo teisė. Kai profesinių sąjungų neteisėtas streikas yra organizuotas, t.y. suplanuotas iš anksto, atsakomybę už streiku darbdaviui padarytą žalą reglamentuos tos šalies, kurioje yra profesinių sąjungų ir darbdavių būstinė, įstatymai.

3. Teismų praktika tarptautinio pobūdžio kolektyviniuose darbo santykiuose

Teismai, priimdami sprendimus, atlieka ypatingai svarbų vaidmenį kuriant teisę, aiškinant įtvirtintas teisės normas ir kt. Ne viena tarptautinio teismo nagrinėta byla yra tapusi teisiniu precedentu ir taip pakeitusi tam tikras nusistovėjusias nuostatas. Teisingumo Teismas yra išsprendęs ir pasisakęs tokiose bylose kaip *Viking*, *Laval*, *Ruffert* bei *EPSU*, kurios ypatingai aktualios tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių aspektu, todėl toliau bus aptariami šių bylų sprendimai.

Viena žymiausių Teisingumo Teismo bylų, susijusių su tarptautinio pobūdžio kolektyviniais darbo santykiais, yra *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union* prieš *Viking Line ABP, OU Viking Line Eesti* byla Nr. C-438/05. Šioje byloje pagal Suomijos teisę įsteigta bendrovė *Viking* buvo svarbus pervežimo keltais ūkio subjektas. Ji eksploatavo septynis laivus, tarp kurių buvo ir *Rosella*, kuris su Suomijos vėliava plaukiojo maršrutu Talinas (Estija) – Helsinkis (Suomija). FSU buvo Suomijos jūrininkų profesinė sąjunga, vienijanti apie 10000 narių. *Rosella* įgulos nariai priklausė šiai profesinei sąjungai, o šioji priklausė tarptautinei transporto sektoriaus darbuotojų profesinių sąjungų federacijai su buveine Londone (Jungtinė Karalystė). Kad būtų aiškiau suprantamas tarptautinės transporto sektoriaus darbuotojų profesinių sąjungų federacijos vaidmuo šioje byloje, svarbu paminėti, jog šios organizacijos vienas iš pagrindinių įgyvendinamų politinių tikslų yra kampanija, skirta kovai su patogios šalies vėliavų praktika. Teisę sudaryti kolektyvines sutartis, susijusias su šiuo laivu, pagal minėtos federacijos politiką turi tik profesinės sąjungos, įsteigtos valstybėje, kurioje yra faktinis laivo savininkas. Ši kampanija, skirta kovai su patogios šalies vėliavų praktika, įgyvendinama boikotais ir kitomis darbuotojų solidarumo akcijomis. Kol *Rosella* plaukiojo su Suomijos vėliava, *Viking* pagal Suomijos teisę ir taikytiną kolektyvinę darbo sutartį savo įgulai privalėjo mokėti tokio dydžio darbo užmokestį, kuris mokamas Suomijoje. Pažymėtina, kad Estijos įguloms mokami darbo užmokesčiai buvo mažesni nei mokami Suomijos įguloms. *Rosella* eksploatacija buvo nuostolinga dėl tiesioginės konkurencijos su Estijos laivais, kurie plaukiojo tuo pačiu maršrutu patirdami mažesnių išlaidų darbo užmokesčiui mokėti. Užuoat atsisakiusi šio laivo, *Viking* suplanavo pakeisti jo vėliavą, perregistruodama jį Estijoje arba Norvegijoje, kad galėtų sudaryti naują kolektyvinę darbo sutartį su vienos iš šių šalių profesine sąjungą. Pagal Suomijos teisę apie savo ketinimus *Viking* informavo Suomijos jūrininkų profesinę sąjungą ir *Rosella* įgulą. Šalių susirinkimuose ši profesinė sąjunga aiškiai paprieštaravo tokiam projektui.

Rosella taikyta sutartis dėl darbuotojų baigė galioti 2003 m. lapkričio 17 d., ir nuo

tos dienos Suomijos jūrininkų profesinei sąjungai nebebuvo taikoma Suomijos teisės nustatyta pareiga dėl socialinės taikos. Todėl ji paskelbė streiką, reikalaujama, kad *Viking*, pirma, padidintų *Rosella* įgulos narių skaičių aštuoniais asmenimis ir, antra, atsisakytų ketinimų pakeisti šio laivo vėliavą. *Viking* sutiko padidinti įgulos narių skaičių aštuoniais papildomais asmenimis, tačiau atmetė reikalavimą atsisakyti minėtų ketinimų. Tačiau Suomijos jūrininkų profesinė sąjunga, nelinkusi leisti atnaujinti sutarties dėl darbuotojų, nurodė sutinkanti su tokiu atnaujinimu tik su dviguba sąlyga, kad, pirma, *Viking* įsipareigos, neatsižvelgiant į galimą *Rosella* vėliavos keitimą, toliau laikytis Suomijos teisės, taikytinos kolektyvinės darbo sutarties, bendrojo susitarimo bei sutarties dėl šio laivo įgulos narių, ir, antra, kad dėl galimo vėliavos keitimo darbuotojai, dirbantys kuriame nors iš laivų, plaukiojančių su Suomijos vėliava ir priklausančių šiai bendrovei, be pačių darbuotojų sutikimo nebus atleisti bei nebus pakeistos darbo sąlygos.

Viking kreipėsi į Suomijos darbo ginčus nagrinėjančią teisumą, kad šis pripažintų, jog, priešingai Suomijos jūrininkų profesinės sąjungos ginamai pozicijai, sutartis dėl darbuotojų tebebuvo įpareigojanti šalių atžvilgiu. Profesinė sąjunga, remdamasi savo teiginiu, pagal kurį minėta sutartis baigė galioti, paskelbė apie savo ketinimą pradėti streiką dėl *Rosella*, taikydama Suomijos įstatymą dėl socialinių ginčų sprendimo. Kitą dieną ji pareiškė ieškinį Helsinkio pirmosios instancijos teisme (Suomija), siekdama, kad būtų uždraustas Suomijos jūrininkų profesinės sąjungos paskelbtas streikas.

2004 m. gegužės 1 d. Estija tapo Europos Sąjungos nare. 2004 m. rugpjūčio 18 d. *Viking* pareiškė ieškinį *High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Commercial Court)* (Jungtinė Karalystė) siekdama, kad būtų pripažinta, jog tarptautinės profesinių sąjungų federacijos ir Suomijos jūrininkų profesinės sąjungos priemonė prieštarauja EB 43 straipsniui. Sprendimu minėtas teismas patenkino *Viking* prašymą motyvuodamas tuo, kad kolektyvinė priemonė bei tarptautinės profesinių sąjungų federacijos ir Suomijos jūrininkų profesinės sąjungos grasinimai imtis kolektyvinės priemonės buvo EB 43 straipsniui prieštaraujantis įsisteigimo laisvės apribojamas ir papildomai – neteisėtas darbuotojų judėjimo laisvės bei laisvės teikti paslaugas apribojimas EB 39 ir 49 straipsnių prasme. Tiek minėta federacija, tiek profesinė sąjunga dėl šio sprendimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui padavė apeliacinį skundą. Jam pagrįsti jos, be kita ko, nurodė, kad profesinių sąjungų teisė imtis kolektyvinės priemonės darbo vietoms apsaugoti yra pagrindinė teisė, kurią pripažįsta EB sutarties XI antraštinė dalis, visų pirma – EB 136 straipsnis. Iš tikrųjų nuoroda šioje nuostatoje į Europos socialinę chartiją ir Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją reiškia nuorodą į teisę streikuoti, kurią pripažįsta šie teisiniai dokumentai. Todėl profesinės

sąjungos turi teisę imtis kolektyvinės priemonės prieš valstybėje narėje įsteigtą darbdavį, siekdamas atgrasyti jį perkelti dalį ar visą savo įmonę į kitą valstybę narę (Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas byloje Nr. C-438/05). Teisingumo Teismas byloje pasakė, jog reikia pripažinti, kad darbuotojų profesinių sąjungų rengiamos kolektyvinės priemonės turi būti laikomos teisinės autonomijos, kurią šios organizacijos, ne viešosios teisės subjektai, turi pagal, be kita ko, nacionalinės teisės joms pripažįstamą asociacijų laisvę, dalis. EB 43 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos kolektyvinės priemonės, kuriomis siekiama, jog įmonė, kurios buveinė yra konkrečioje valstybėje narėje, sudarytų kolektyvinę darbo sutartį su šioje valstybėje įsteigta profesine sąjunga ir taikytų šioje sutartyje numatytas sąlygas šios įmonės dukterinės įmonės, įsteigtos kitoje valstybėje narėje, samdomiems darbuotojams, yra apribojimai šio straipsnio prasme. Šie apribojimai iš principo gali būti pateisinti vieno iš privalomų bendrojo intereso pagrindų apsauga, kaip antai darbuotojų apsauga, su sąlyga, kad įrodyta, jog jie gali užtikrinti teisėto tikslo įgyvendinimą ir neviršija to, kas būtina šiam tikslui pasiekti (Zahn, 2008). Teisingumo Teismas byloje pažymėjo, jog EB 43 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad kolektyvinės priemonės, kuriomis siekiama, jog įmonė, kurios buveinė yra konkrečioje valstybėje narėje, sudarytų kolektyvinę darbo sutartį su šioje valstybėje narėje įsteigta profesine sąjunga ir taikytų šioje sutartyje numatytas sąlygas šios įmonės dukterinės įmonės, įsteigtos kitoje valstybėje narėje, samdomiems darbuotojams, yra apribojimai šio straipsnio prasme. Šie apribojimai gali būti pateinti vieno iš privalomų bendrojo intereso pagrindų apsauga, kaip antai darbuotojų apsauga, su sąlyga, kad įrodyta, jog jie gali užtikrinti teisėto tikslo įgyvendinimą ir neviršija to, kas būtina šiam tikslui pasiekti (Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas byloje Nr. C-438/05).

Kita, nemažai susidomėjimo sukėlusį Teisingumo Teismo byla – *Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet ir kt.* Atrodo, kad „Laval“ byloje keliami panašūs klausimai, kaip ir aptarti „Viking“, ir iš tikrųjų Teisingumo Teismas savo sprendime nurodo ir cituoja „Viking“ bylą. Tačiau atidžiau išnagrinėjus atvejus nagrinėjamos dvi atskiros problemos. Dėl to ginčas procese yra šiek tiek kitoks. Pagal Latvijos įstatymus įsteigta Rygoje įsikūrusi bendrovė „Laval un Partneri“ (toliau - „Laval“) 2004 m. Gegužės mėn. komandiravo darbuotojus į Švediją dirbti Švedijos bendrovės valdomose statybvietėse. Taikoma Direktyva 96/71 EB dėl darbuotojų komandiravimo buvo priimta siekiant užtikrinti, kad valstybės narės nustatytų privalomų minimalios komandiruočių darbuotojų apsaugos taisyklių branduolį, kad būtų išvengta komandiruočių ir nacionalinių darbuotojų diskriminacijos ir palengvinta nesąžininga konkurencija tarp įmonės darbuotojų. Direktyva įpareigojo valstybes nares įstatymais ir kitais teisės aktais

arba kolektyvinėmis sutartimis, kurios paskelbtos visuotinai taikomomis, nustatyti įdarbinimo sąlygas ir sąlygas, įskaitant minimalius komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio dydžius. Švedijoje visas įdarbinimo sąlygas ir nuostatas, išskyrus minimalų darbo užmokesčių, nustato įstatymai. Minimalus darbo užmokesčio tarifas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, kurios nėra paskelbtos visuotinai taikomomis pagal pridedamus teisės aktus, nes dėl jų vadovai ir darbuotojai derasi kiekvienu atveju atskirai. Todėl nuostatų dėl minimalių darbo užmokesčio normų įgyvendinimui nebuvo naudojamas nė vienas iš direktyvoje aiškiai numatytų metodų. 2004 m. birželio mėn. „Laval“ ir Švedijos statybų ir viešųjų darbų profesinė sąjunga pradėjo derybas dėl komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio normų, numatytų kolektyvinėje statybos sektoriaus sutartyje. Tačiau derybos nepavyko ir „Laval“ pasirašė kolektyvines sutartis su Latvijos statybų sektoriaus profesine sąjunga, prie kurios buvo prisijungusi didžioji dauguma komandiruočių darbuotojų. Todėl Švedijos statybų ir viešųjų darbų profesinė sąjunga pagal Švedijos įstatymus nustatė visų vietovių, kuriose „Laval“ dirbo Švedijoje, blokadą. Dėl to „Baltic Bygg“ buvo paskelbtas bankrotas, o komandiruoti darbuotojai buvo išsiųsti atgal į Latviją. Laval pareiškė Švedijos darbo teisme ieškinį profsąjungoms, *inter alia*, dėl kolektyvinio ieškinio neteisėtumo paskelbimo ir atlyginti patirtus nuostolius. Profesinės sąjungos užginčijo visus reikalavimus. Vykstant procesui, Švedijos darbo teismas nusprendė kreiptis į Teisingumo Teismą dėl prejudicinio sprendimo, norėdamas išsiaiškinti, ar Bendrijos teisė draudžia profesinėms sąjungoms imtis kolektyvinių veiksmų esant tam tikroms aplinkybėms. Teisingumo Teismas nagrinėjo kolektyvinius veiksmus pagal EB 49 straipsnį. Nei generalinis advokatas, nei Teisingumo Teismas nepriėmė Albany argumento, t. y. kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų nepatenka į EB 49 straipsnio taikymo sritį. Šį argumentą palaikė kelios valstybės narės ir profesinės sąjungos. Atmesdamas jį, Teisingumo Teismas vadovavosi generalinio advokato Mengozzi nuomone, kuris laikėsi nuomonės, kad nors EB neturi teisės priimti įstatymų dėl teisės streikuoti, ši teisė vis tiek patenka į Sutarties taikymo sritį ir EB gali ją spręsti per kitus reiškinius. Teisingumo Teismas atkreipė dėmesį į tai, kad kolektyvinių veiksmų teisė, kuri gali būti naudojama priversti užsienio paslaugų teikėjus pasirašyti kolektyvines sutartis, gali apsunkinti šių paslaugų teikėjų teikiamą paslaugų teikimą priimančiojoje valstybėje narėje. Taigi ieškinys apribojo laisvę teikti paslaugas EB 49 straipsnio prasme. Pasak Teisingumo Teismo, tai ypač aktualu šiuo atveju, kai kolektyvinės derybos yra nenustatytos trukmės.

Laisvės teikti paslaugas apribojimas, kaip minėta pirmiau, gali būti pateisinamas tik tuo atveju, jei veiksmu neviršijama to, kas būtina ir tinkama teisėtam tikslui pasiekti, be to, tai yra pateisinama svarbiais visuomenės interesais. Cituodamas, *inter alia*, Viking bylą,

Teisingumo Teismas pripažino, kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų siekiant apsaugoti priimančiosios valstybės darbuotojus nuo galimo socialinio dempingo gali būti svarbiausias visuomenės interesas. Šiomis aplinkybėmis tokia blokada, kokia yra nagrinėjama, iš esmės yra darbuotojų apsaugos tikslas. Tačiau šiuo atveju darbdavys privalo laikytis tik minimalių direktyvoje nustatytų standartų. Todėl blokados, kuria siekiama priversti pasirašyti kolektyvinę sutartį, viršijančią minimalius standartus, pobūdis negali būti pateisinamas atsižvelgiant į tokį tikslą dėl kliūčių, kurias ji kelia laisvei teikti paslaugas. Be to, dėl nacionalinių nuostatų dėl minimalių darbo užmokesčio normų trūkumo derybos yra pernelyg sunkios, o gal net praktiškai neįmanomos įmonės, todėl dėl to kylantys kolektyviniai veiksmai negali būti pateisinami.

Taikytinos teisės aspektu Teisingumo Teismas taip pat pažymėjo, kad Bendrijos teisė nedraudžia valstybėms narėms taikyti savo teisės aktus ar kolektyvines darbo sutartis, susijusias su minimaliu atlyginimu, bet kuriam asmeniui, kuris nors laikinai dirba jų teritorijoje, nesvarbu, kurioje šalyje yra įsisteigęs darbdavys. Tačiau Teisingumo Teismas (remdamasis savo ankstesniais sprendimais byloje *Arblade* ir Komisija prieš Vokietiją) pažymėjo, kad vis dėlto tokių taisyklių taikymas turi būti proporcingas arba, kaip pats Teisingumo Teismas teigė, turėjo būti tinkamas tikslui pasiekti apsaugoti komandiruotus darbuotojus ir negalėjo viršyti to, kas būtina šiam tikslui pasiekti.¹ Kitas dalykas, kurį padarė Teismas, tai išnagrinėjo Europos Bendrijos teisės taikymą kolektyviniams veiksams. Įstojusios į bylą Danijos ir Švedijos vyriausybės teigė, kad kolektyviniai darbuotojų veiksmai prieš darbdavį visiškai nepatenka į EB sutarties 49 straipsnio (pagrindinės nuostatos dėl laisvo paslaugų judėjimo) taikymo sritį, nes pagal EB sutarties 137 straipsnio 5 dalį: 137 straipsnio (reglamentuojančio Europos Sąjungos intervenciją darbo teisės srityje) nuostatos netaikomos, *inter alia*, „teisei streikuoti ar teisei nustatyti lokautą“. Tačiau Teisingumo Teismas nenorėjo taikyti tokio išstumiamojo požiūrio. Jis laikėsi savo seniai nusistovėjusios pozicijos, kad net tose srityse, kuriose Bendrija neturėjo kompetencijos (taigi valstybės narės iš esmės galėjo laisvai nustatyti teisių egzistavimo ir įgyvendinimo sąlygas), valstybės narės turėjo naudotis ta kompetencija, kuri atitinka Bendrijos teisę. Nepaisant to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad pagrindinis teisės imtis kolektyvinių veiksmų pobūdis nebuvo toks (kaip teigė Danijos ir Švedijos vyriausybės), kad Bendrijos teisė nebūtų taikoma tokiems veiksams. Kitas klausimas dėl taikytinos

¹ Žr. Para. 57 of the ruling of the Court. See Joined Cases C-369/96 and C-376/96 *Arblade and Others* [1999] ECR I-8453 and Case C-341/02 *Commission v Germany* [2005] ECR I-2733.

teisės buvo ar gali būti patvirtintas nacionalinis įstatymas, imunizuojantis tik kolektyvines sutartis, sutartas vienoje šalyje. Klausimas buvo susijęs su Švedijos įstatymų nuostatų dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus taikymu. Pagal šį įstatymą už Švedijos ribų įsisteigęs paslaugų teikėjas neturėjo teisės atsižvelgti į kolektyviai sutartus įsipareigojimus, privalomus jo buveinės valstybėje narėje. To pasekmė buvo tai, kad kolektyviniai veiksmai Švedijoje prieš kitos Europos Sąjungos valstybės narės įmonę, saistomą kolektyvinės sutarties, (skirtingai nuo Švedijos susitarimų privalomų įmonių) buvo lygiai taip pat leistini, tarsi įmonė nebūtų saistoma jokios kolektyvinės sutarties. Tai buvo Švedijos diskriminacija dėl užsienio kolektyvinių sutarčių ir sąmoninga diskriminacija. Švedų idėja buvo sustabdyti vadinamąjį „socialinį dumpingą“ (nepriimtina konkurencija užimtumo sąlygomis) - ypač riziką, kad žemesnės kokybės užsienio kolektyvinės sutartys bus apsaugotos nuo kolektyvinių veiksmų Švedijoje. Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad EB sutarties 49 straipsnis ir komandiruočių darbuotojų direktyvos 3 straipsnis turi būti aiškinami kaip draudžiantys profesinei sąjungai bandyti (vykdant kolektyvinius veiksmus blokuojant svetaines) priversti paslaugų teikėjas, įsteigtas kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje pradėti derybas su sąjunga dėl komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio normų ir pasirašyti kolektyvinę sutartį, kurios sąlygos nustatytų palankesnes sąlygas kai kuriais klausimais, kurie atsirastų dėl nacionalinės teisės aktų, arba sąlygas, susijusias su klausimais, nenurodytais direktyvos 3 straipsnyje. Teismas nusprendė, kad kai valstybės narės (pvz., Švedijos) įstatymai draudžia profesinėms sąjungoms imtis kolektyvinių veiksmų siekiant panaikinti/pakeisti kitų šalių kolektyvinę sutartį, EB sutarties 49 ir 50 straipsniai draudžia, kad šis draudimas būtų diskriminacinis, t.y. apsiribotų tik veiksmų, susijusių su priimančiosios valstybės kolektyvinėmis sutartimis, draudimu (Barrett, 2009).

Taigi atrodo aišku, kad „Vikingo“ ir „Laval“ bylos yra pagrįstos skirtingais klausimais. Panašu, kad „Viking“ patenka į nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką dėl EB sutartyje numatytų ekonominių laisvių ir pagrindinių teisių pusiausvyros. Tačiau „Laval“ atvejis labiau parodo nacionalinio reguliavimo sąveikos sunkumus arba jų nebuvimą, kurie bando įgyvendinti Europos teisės aktus ir nacionalines darbo santykių ir kolektyvinių derybų sistemas išsiplėtusioje Europoje. Lyginant Viking ir Laval bylas, reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas abiejuose sprendimuose pabrėžė pagrindinį teisės imtis kolektyvinių veiksmų pobūdį ir citavo Pagrindinių teisių chartiją. Tai leidžia profesinėms sąjungoms ateityje remtis pagrindinių teisių argumentais tais atvejais, kai abejojama jų teise imtis kolektyvinių veiksmų. Tai gali būti ypač svarbu tose šalyse, kuriose teisė streikuoti nėra teisiškai pripažinta, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje. Abiem atvejais

Teisingumo Teismas taip pat pripažino kolektyvinių veiksmų teisėtumą kovojant su socialinio dempingo praktika. Tai iliustruoja ne tik socialinę Europos bendrijos pusę, bet ir suvokimą apie grėsmę, kurią įmonių perkėlimas ir mažesni naujųjų valstybių narių darbuotojų darbo užmokesčio reikalavimai kelia tiek „senajai“ Europos darbo rinkai, tiek nusistovėjusioms struktūroms šiose šalyse. Teisingumo Teismo sprendimai „Viking“ ir „Laval“ bylose yra subtilaus ekonominių laisvių ir socialinių teisių pusiausvyros pavyzdys. Dėl to atsiradusi profesinių sąjungų blokada ir streikas parodo, kaip tradicinės nacionalinės socialinės apsaugos sistemos ir Europos socialinis modelis nesugeba išspręsti konkurencijos senų ir naujųjų valstybių narių darbo rinkose problemų (Zahn, 2008).

Byloje Nr. C-346/06 *Dirk Rüffert, Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG* bankroto administratorius prieš *Land Niedersachsen* buvo iškeltas klausimas ar tai, kad pagal įstatymą perkančioji organizacija sutartis dėl darbų atlikimo gali sudaryti tik su tomis įmonėmis, kurios pateikdamos pasiūlymą raštiškai įsipareigoja už atitinkamų darbų atlikimą savo darbuotojams mokėti ne mažesnę kaip darbų atlikimo vietoje taikomose kolektyvinėse sutartyse nustatytą minimalų darbo užmokestį, pagal EB sutartį yra nepateisinamas laisvės teikti paslaugas apribojimas. Šiuo atveju tikslinga atsižvelgti į Direktyvos 96/71 nuostatas, ir kaip matyti iš jos 1 straipsnio 3 dalies a punkto, visų pirma taikoma situacijai, kai vienoje valstybėje narėje įsteigta įmonė pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sistemą savo sąskaita komandiruoja darbuotojus, kuriems ji duoda nurodymus, į kitos valstybės narės teritoriją pagal sutartį, sudarytą tarp darbuotojus komandiruojančios įmonės ir toje valstybėje narėje veikiančio teikiamų paslaugų gavėjo su sąlyga, kad komandiravimo laikotarpiu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais. Direktyvos 96/71 3 straipsnio 8 dalies antroje pastraipoje numatyta, kad jei nėra sistemos, pagal kurią kolektyvinės sutartys arba arbitražo sprendimai skelbiami visuotinai taikytiniais, valstybės narės gali nuspręsti remtis sutartimis arba sprendimais, taikomais bendrai visoms panašioms tam tikros pramonės šakos įmonėms, arba gausiausiai atstovaujančių socialinių partnerių organizacijų nacionaliniu lygiu pasirašytomis sutartimis, kurios taikomos visoje nacionalinėje teritorijoje. Teisingumo Teismas byloje nusprendė, jog Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, aiškinama atsižvelgiant į EB 49 straipsnį, draudžia valstybės narės valdžios institucijos priimtą įstatymo galią turinčią priemonę, nustatančią perkančiosios organizacijos pareigą viešojo darbų pirkimo sutartis sudaryti tik su tomis įmonėmis, kurios pateikdamos pasiūlymą raštiškai įsipareigoja už atitinkamų darbų atlikimą savo darbuotojams mokėti ne mažesnę kaip jų atlikimo vietoje taikomose kolektyvinėse sutartyse

nustatytą minimalų darbo užmokestį (Teisingumo Teismo 2008 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-346/06).

Šis sprendimas, kartu su „Vikingo“ ir „Laval“ sprendimais, reiškia ypatingą vystymąsi, susijusį su naudojimusi prieštarinomis teisėmis, kuris galbūt ateityje gali susilpninti profesinių sąjungų ir darbuotojų teises. Teismas pažymėjo, kad Vokietijos įstatymai patys nenustatė minimalaus darbo užmokesčio, o tik taikė kolektyviai sutarto darbo užmokesčio sąlygas, taip pat pažymėjo, kad reikalavimas nebuvo visuotinai taikomas, nes jis taikomas tik viešųjų paslaugų darbams. Tai, kad privataus sektoriaus darbuotojai nesinaudojo Vokietijos įstatymais, reiškė, kad negalima ginčytis, ar tai skirta darbuotojams apsaugoti, ar tikslas buvo užtikrinti profesinių sąjungų nepriklausomumo organizavimą organizuojant profesinį gyvenimą. Netrukus po to, kai Teisingumo Teismas priėmė sprendimą Rüffert byloje, jis susidūrė su kita byla, kuri panašiai buvo susijusi su kovos su nesąžininga konkurencija priemonėmis, *Komisija prieš Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę*, byla C-319/06. 2008 m. Birželio 19 d. Sprendime dėl šios bylos teismas nusprendė, kad valstybė narė negalėjo apibrėžti, kurios nacionalinės viešosios tvarkos nuostatos yra tokios svarbios, kad jos turėtų vienodai taikyti nacionalinius ir užsienio paslaugų teikėjus, kad būtų kovojama su tokia konkurencija (Ruffert case, 2010).

Teisingumo Teismas nusprendė, kad atitinkama „pastatų ir darbų“ vietos kolektyvinė sutartis nebuvo visuotinai taikoma. Iš tikrųjų egzistavo Vokietijos įstatymas, leidžiantis paskelbti kolektyvines sutartis visuotinai taikomomis. Tačiau, kaip pažymėjo Teisingumo Teismas, tai nebuvo padaryta dėl šio susitarimo. Be to, direktyvos 3 straipsnio 8 dalis (kuri numato, kad valstybės narės vykdo komandiruočių darbuotojų atžvilgiu tik paprastai taikomus susitarimus arba tik labiausiai atstovaujančių organizacijų sudarytus susitarimus), viena vertus, nebuvo taikoma Vokietijos atveju - nes ji buvo taikoma tik ten, kur nebuvo kolektyvinių sutarčių ar arbitražo sprendimų visuotinio taikymo sistemos, o tokia sistema yra Vokietijoje. Be to, 3 straipsnio 8 dalis buvo taikoma tik susitarimams, „paprastai taikomiems visoms panašioms įmonėms geografinėje vietovėje ir atitinkamoje profesijoje ar pramonėje“. Teisingumo Teismo nuomone, taip nebuvo čia, nes Vokietijos įstatymai buvo taikomi tik viešosioms, o ne privačioms sutartims. Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad Direktyva 96/71, aiškinama atsižvelgiant į EB sutarties 49 straipsnį, neleido valstybės narės institucijai priimti įstatymo, kuriame nustatyta, kad viešosios sutartys gali būti būti skiriamos toms įmonėms, kurios sutiko mokėti savo darbuotojams atlyginimą, nustatytą vykdymo vietoje galiojančioje kolektyvinėje sutartyje (Barrett, 2009).

Kitoje byloje *European Federation of Public Service Unions (EPSU) prieš Europos Komisiją, Jan Willem Goudriaan* kilo ginčas dėl viešojo sektoriaus darbuotojų

informavimo ir konsultavimosi teisių, kuriame dalyvavo profesinių sąjungų federacija EPSU (Europos viešųjų paslaugų sąjunga). 2018 m. gegužės mėn. EPSU pradėjo teisinius veiksmus prieš Europos Komisijos atsisakymą pateikti savo socialinių partnerių susitarimą priimti kaip Europos direktyvą (sprendimas T-310/18, EPSU ir Goudriaan prieš Komisiją). 2019 m. spalio 24 d. Europos Sąjungos Bendrasis Teismas priėmė sprendimą Komisijos naudai ir padarė išvadą, kad Komisijos iniciatyvos teisė reiškia, kad ji gali nuspręsti, ar socialinių partnerių susitarimus padaryti teisiškai privalomus visose Europos Sąjungos valstybėse narėse. Atsižvelgdama į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 154 ir 155 straipsnius, EPSU iškėlė klausimą, ar Komisija gali atsisakyti pateikti pasiūlymą Tarybai dėl sprendimo. Šiuo atveju pasiūlymu būtų siekiama, kad visiems Europos Sąjungos ar konkretaus sektoriaus darbdaviams ir darbuotojams būtų taikoma Europos socialinių partnerių sudaryta kolektyvinė sutartis. Byla prasidėjo 2015 m., Kai Komisija pakvietė Europos socialinius partnerius pareikšti savo nuomonę apie galimą trijų direktyvų dėl informacijos ir konsultavimosi teisių konsolidavimą remiantis SESV 154 straipsnio 2 dalimi. Vykstant konsultacijoms, šios direktyvos galėtų būti išplėstos valstybės tarnautojams ir viešojo administravimo darbuotojams. Socialiniai partneriai, dalyvaujantys centrinės valdžios administracijų socialinio dialogo komitete - Profesinių sąjungų nacionalinės ir Europos administracijos delegacija ir Europos viešojo administravimo darbdaviai - informavo Komisiją apie savo norą derėtis ir sudaryti susitarimą dėl remiantis SESV 155 straipsnio 1 dalimi. Jie susitarė 2015 m. gruodžio mėn. laikydamiesi įprastos tvarkos, susitarimą pasirašiusios šalys nusiuntė laišką Komisijai, prašydamos pateikti pasiūlymą dėl sprendimo Tarybai, siekiant įgyvendinti susitarimą Sąjungos lygiu direktyva, priimta remiantis 155 straipsniu. Šiame straipsnyje nustatyta, kad: Bendrijos lygiu sudaryti susitarimai įgyvendinami vadovaujantis darbo ir darbo jėgos ir valstybių narių specifinėmis procedūromis ir praktika, arba 153 straipsnyje nurodytais klausimais (t. y. socialiniais klausimais, kurių reguliavimo kompetencija yra Europos Sąjungos kompetencija) - bendru sutarimu. pasirašiusių šalių prašymu Tarybos sprendimu pagal Komisijos pasiūlymą. Pasirašiusios šalys gavo atsakymą po dvejų metų, kai Komisija atsisakė pateikti susitarimą Tarybai. Komisija nurodė tris savo sprendimo priežastis. Centrinės vyriausybės administracijos yra pavaldžios valstybių narių vyriausybėms. Jie naudojami viešosios valdžios prerogatyvomis, o jų struktūra, organizavimas ir veikimas yra visiškai valstybių narių atsakomybė. Daugelyje valstybių narių jau yra nuostatų, užtikrinančių tam tikrą šių administracijų pareigūnų ir darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi.

Šių administracijų svarba priklauso nuo valstybių narių centralizacijos ar decentralizacijos laipsnio. Jei susitarimas būtų įgyvendinamas Tarybos sprendimu, valstybės tarnautojų ir viešojo administravimo darbuotojų apsaugos lygis valstybėse narėse labai skirtųsi.

Šį sprendimą Europos Sąjungos teismui ginčijo viena iš pasirašiusiųjų šalių - EPSU. EPSU, viena vertus, padarė teisės klaidą dėl Komisijos įgaliojimų apimties ir, kita vertus, kad ginčijamo sprendimo motyvai buvo nepakankami ir neteisingi. Pasak EPSU, subsidiarumo principas nebūtų taikomas būtent todėl, kad centrinės valdžios administracijos yra nevienodos, o norint užtikrinti bendrus būtiniausius standartus, reikalinga Europos Sąjungos direktyva. Reaguodamas į teisės klaidą, Teismas pasiūlė pažodinį, kontekstinį, o vėliau teleologinį 155 straipsnio 2 dalies aiškinimą.

Teimas nurodė, kad Komisija atstovauja visuotiniams interesams, o socialiniai partneriai atstovauja „tik vienai daugelio interesų daliai, į kurią reikia atsižvelgti plėtojant Europos Sąjungos socialinę politiką“. Todėl yra normalu, kad Komisija turi „įvertinti, ar susitarimas Europos Sąjungos lygiu yra tinkamas, be kita ko, atsižvelgdamas į politinius, ekonominius ir socialinius aspektus“. Pagaliau, remiantis teleologiniu aiškinimu, institucijos, ypač Komisija, turi „susilaikyti nuo bet kokio elgesio, kurio tikslas yra tiesiogiai paveikti derybų eigą arba primesti socialiniams partneriams susitarimo principą ar turinį“.

2020 m. Sausio mėn. EPSU vykdomasis komitetas nusprendė apskūsti šį sprendimą remdamasis tuo, kad centrinės valdžios darbuotojams netaikomos galiojančios Europos Sąjungos direktyvos, nustatančios būtiniausius pagrindinių darbuotojų teisių būti informuotiems ir konsultuojamiems apie juos tiesiogiai susijusius pokyčius standartus, pavyzdžiui, darbo vietų mažinimas ar skaitmeninimas (EPSU case, 2020).

EPSU byloje (T-310/18) Bendrasis Teismas sutiko, kad Komisija gali plačiai ir savo nuožiūra kontroliuoti socialinių partnerių derybų Europos lygmeniu politinį poveikį. Buvo nuspręsta, kad Komisija gali teisėtai atsisakyti siūlyti Europos viešojo administravimo darbdavių (toliau – EUPAE) susitarimų įgyvendinimą, remdamasi tinkamumo priešastimis ir nė trupučio neatsižvelgdama į kontekstą, kuriame buvo deramasi dėl šio susitarimo. Tai nėra pirmas kartas, kai Komisija atmeta panašų socialinių partnerių prašymą; kirpyklos sutartis vyko tuo pačiu keliu. Komisijos elgesys ir Bendrojo Teismo sprendimo patvirtinimas ginčija Europos Sąjungos socialinio dialogo pagrindą. Visų pirma, Bendrojo Teismo sprendime abejojama SESV 152 straipsnio tinkamumu, nes dabar neaišku, kodėl Lisabonos sutartyje visoms Europos Sąjungos institucijoms būtų nustatyta pareiga skatinti Europos Sąjungos socialinį dialogą, jei Komisija gali visiškai kontroliuoti pagrindų

sistemos įgyvendinimą. susitarimus. Komisija ir Bendrasis Teismas iš tikrųjų pridėjo papildomo painedos dėl Komisijos galių blokuoti socialinių partnerių susitarimus dėl tinkamumo. Ši painedos neišvengiamai apsunkina socialinių partnerių galimybę naudotis savo teisėmis pagal Sutartį. Būsimame sprendime dėl EPSU bylos Teisingumo Teismo prašoma paaiškinti Komisijos vykdomos socialinių partnerių susitarimų kontrolės apimtį, todėl Teismui suteikiama galimybė užtikrinti, kad Europos Sąjungos socialinis dialogas būtų suprantamas ir įgyvendinamas Sutarties dvasia. Šioje politikos santraukoje siūloma, kad Teisingumo Teismas turėtų būti atsargus tinkamai apibrėždamas Komisijos tinkamumo testo ribas. Visų pirma, Teismas turėtų pripažinti, kad EUPAE susitarimų atveju Komisijos patikrinimas turėjo apsiriboti nuostatų teisėtumo, socialinių partnerių reprezentatyvumo ir pasekmių mažoms ir vidutinėms įmonėms tikrinimu. Taip pat buvo pasiūlyta, kad valstybinei institucijai, pavyzdžiui, Komisijai, atlikus tinkamumo vertinimą, vertinimas turėtų būti pagrįstas aiškiais kriterijais. Tai atmeta bandymo, kurį Komisija atliko dėl EUPAE susitarimo, priimtinumą, nes neaiškūs kriterijai, kuriais jis buvo grindžiamas, negali paneigti savavališko sprendimo pobūdžio (Rainone, 2020, p. 4-5). Taigi, minėta direktyva dėl valstybės tarnautojų informavimo ir konsultavimo įpareigotų visas Europos Sąjungos valstybes nares siekti, kad darbuotojų ir darbdavių susitarimai būtų privalomi. Taip pat ja būtų užkirstas kelias ilgalaikiam Europos Sąjungos teisės aktų dėl informavimo ir konsultavimą teisių atotrūkiui, susidariusiam dėl to, kad centrinės valdžios darbuotojų ir valstybės tarnautojų teisė informavimo ir konsultavimą ilgą laiką buvo ignoruojama. EPSU generalinis sekretorius Janas Willemas Goudriaanas pažymi, kad Bendrojo Teismo nutartis yra smūgis 10 mln. Europos valstybės tarnautojų, kuriems, deja, nesuteikiama tokia pati Europos Sąjungos informacijos ir konsultavimo teisinė apsauga, kaip ir privataus sektoriaus darbuotojams. Ši byla yra pirmas kartas istorijoje, kai Europos profesinių sąjungų organizacija apskundė Europos Komisiją dėl socialinės politikos klausimų (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nuosprendis galimai²..., 2021).

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog visose aptartose bylose vienu ar kitu būdu atsiskleidė tarptautinis kolektyvinio darbo santykio pobūdis: *Viking* byloje atskleista, jog kolektyvinės priemonės, siekiant priversti sudaryti kolektyvinę sutartį su buveinės valstybės profesine sąjunga, yra apribojimai EB 43 straipsnio prasme ir šie apribojimai gali būti pateisinami, kai yra vieno iš privalomų bendrojo intereso (darbuotojų apsauga) pagrindų apsauga, jeigu yra užtikrinamas teisėto tikslo įgyvendinimas. *Laval* byloje

² Šaltinyje remiamasi epsu.org pateikiama informacija [interaktyvus] Prieiga per internetą: [https://www.epsu.org/article/critical-evaluation-general-court-s-decision-epsu-vs-european-commission] [žiūrėta 2021 m. kovo 6 d.].

Teisingumo Teismas pabrėžė, kad Bendrijos teisė nedraudžia valstybėms narėms taikyti savo teisės aktus ar kolektyvines darbo sutartis, kurios nustato minimalų darbo užmokestį, visiems asmenims, nesvarbu, ar tai būtų laikinas darbuotojas, ar nuolatinis. Teisingumo Teismas pažymėjo, kad tokių taisyklių taikymas turi būti proporcingas ir tinkamas tikslui pasiekti – komandiruočių darbuotojų apsaugai užtikrinti. *Ruffert* byloje Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad Direktyva 96/71, aiškinama atsižvelgiant į EB sutarties 49 straipsnį, neleidžia valstybės narės institucijai priimti įstatymo, kuriame nustatyta, kad viešosios sutartys gali būti skiriamos toms įmonėms, kurios sutiko mokėti savo darbuotojams atlyginimą, nustatytą vykdymo vietoje galiojančioje kolektyvinėje sutartyje. *EPSU* byloje siekiama, jog priimant direktyvą, būtų sulyginama centrinės valdžios ir valstybės tarnautojų prieš privataus sektoriaus darbuotojus teisė į informavimą ir konsultavimą.

IŠVADOS

1. Kolektyviniai darbo santykiai pasireiškia vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis, vykdant informavimą ir konsultavimą bei imantis kolektyvinių veiksmų – streiko arba lokauto.

2. Tarptautinei privatinei teisei priklausančios darbo teisės didelę dalį sudaro kolektyviniai darbo santykiai, turintys užsienio (tarptautinį) elementą. Šių kolektyvinių darbo santykių tarptautinis pobūdis pasireiškia, kai, peržengiant vienos valstybės ribas, atsiranda poreikis nustatyti, kurios iš valstybių teisė taikytina vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras, taikant kolektyvines sutartis, vedant kolektyvines derybas bei imantis kolektyvinių veiksmų.

2.1. Informavimui ir konsultavimui, taikytinos teisės atžvilgiu, yra taikomas *lex loci laboris* principas – taikomos tos valstybės, kurioje yra darbdavys ar darbdavio darbovietė, teisė.

2.2. Tiek kolektyvinėms deryboms, tiek kolektyvinėms sutartims taikytinai teisei tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių kontekste yra naudojamas teritoriškumo principas – derantis ir vykdant kolektyvinę sutartį yra taikoma tos šalies, kurioje vyksta derybos ir yra sudaryta kolektyvinė sutartis, teisė. Direktyva 96/71 / EB dėl laikinojo darbuotojų komandiravimo nustato, jog darbuotojams taikoma jų kilmės šalies kolektyvinė sutartis, nebent valstybės, į kurią komandiruojamas darbuotojas, įstatymai pagerina darbuotojo teises, įskaitant atvejus, kai šios teisės reglamentuotos tos valstybės kolektyvinėse sutartyse. Kolektyvinėms sutartims taikytinos teisės problemas aptaria „Roma I” reglamentas.

2.3. Tarptautinio pobūdžio kolektyvinių veiksmų kolektyviniuose darbo ginčuose teisėtumas nustatomas pagal šių veiksmų vietos valstybės teisę. Taikytiną teisę atsakomybei, kilusiai dėl neteisėtai vykdomų kolektyvinių veiksmų reglamentuoja „Roma II” reglamentas, kuriame yra nustatyta, kad bus taikomas tos valstybės narės kolektyvinis darbo įstatymas, kurioje ketinama ar buvo imtasi kolektyvinių veiksmų.

3. Teisingumo Teismas savo praktikoje atskleidė tam tikrus tarptautinio pobūdžio ypatumus kolektyviniuose santykiuose. *Laval* byloje Teisingumo Teismas pabrėžė, kad Bendrijos teisė nedraudžia valstybėms narėms taikyti savo teisės aktus ar kolektyvines darbo sutartis, kurios nustato minimalų darbo užmokestį, visiems asmenims, nesvarbu, ar tai būtų laikinas darbuotojas, ar nuolatinis. *Ruffert* byloje Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad Direktyva 96/71, aiškinama atsižvelgiant į EB sutarties 49 straipsnį, neleido valstybės narės institucijai priimti įstatymo, kuriame nustatyta, kad viešosios sutartys gali

būti būti skiriamos toms įmonėms, kurios sutiko mokėti savo darbuotojams atlyginimą, nustatytą vykdymo vietoje galiojančioje kolektyvinėje sutartyje. Byloje *EPSU* aptariama direktyvos priėmimo dėl socialinio dialogo, *inter alia*, informavimo ir konsultavimo, Europos Sąjungos mastu iššūkiai ir problematika, kai Europos Sąjungos valstybės tarnautojams nėra užtikrinamos vienodos informavimo ir konsultavimo teisės, lyginant su privačių įmonių darbuotojais.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

1. Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (1949).
2. Collective Agreements Recommendation No 91 (1951). (žr.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091).
3. Collective Bargaining Recommendation No 163 (1981). (žr.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163).
4. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
5. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija (2007). 2007/C 303/01.
6. 1998 m. gruodžio 7 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 2679/98 dėl vidaus rinkos funkcionavimo, susijusio su laisvu prekių judėjimu tarp valstybių narių. OJ L 337, p. 8-9.
7. 2007 m. liepos 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 864/2007 dėl nesutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma II). OJ L 199, p. 42-45.
8. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OJ L 177, p. 8-13.
9. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OJ L 18, p. 2-4.
10. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. OJ L 80, p. 29-31.
11. 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. OJ L 122, p. 28-29.
12. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014. ^[1]_[SEP]
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.

Specialioji literatūra

14. Bagdonaitė, A. ir kt. (2016). The Role Of Social Dialogue And Collective Agreements in Building the European Social Model. *The Lawyer Quarterly*, 6(2), p. 65-81[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://tlq.ilaw.cas.cz/index.php/tlq/issue/view/27> [žiūrėta 2021 m. vasario 13 d.].
15. Barrett, G. (2009). EU Law and Workers' Rights: The Legal Significance of Viking, Laval, Ruffert and Luxembourg. *UCD Dublin European Institute Policy Paper*, 09-1 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.ucd.ie/dei/t4media/pp_09-1_Barrett.pdf [žiūrėta 2021 m. sausio 24 d.].
16. Bercusson, B. (2008). Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action. In: Papadakis, K. (2008). *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?* Geneva: International Institute for Labour Studies, 131-159.
17. Čiočys, P. (2002). Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje. *Jurisprudencija*, 25(17), 11-17.
18. Dambrauskienė, G. (2003). Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 40(32), 5-13.
19. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
20. European Commission (2006). *Transnational collective bargaining: past, present and future. Final report*. European Commission.
21. European Parliament Directorate General for Internal Policies Employment and Social Affairs (2011). *Study: Cross-border collective bargaining and transnational social dialogue*. Brussels: Policy Department A-Economic and Scientific Policy.
22. Glassner, V. (2012). Transnational collective bargaining in national systems of industrial relations. In: Boni, G. et al. *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?* Brussels: European Trade Union Institute, 77-117.
23. Hoek, A., Hendrickx, F. (2009). International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements. *Study undertaken on behalf of the European Commission*, VC/2009/0157, 2-106.
24. Krasauskas, R. (red.) (2013). *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
25. Mikelėnas, V. (2001). *Tarptautinės privatinės teisės įvadas*. Vilnius: Justitia.

26. Pedersini, R. (2019). International organisations and the role of collective bargaining. *SAGE Journals*, 25(2), p. 181-203 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1024258919853063> [žiūrėta 2021 m. sausio 27 d.].

27. Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. ir Blažienė, I. (2013). Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje. *Teisė*, 88, 94-118.

28. Rainone, S. (2020). After the ‘Hairdressing Agreement’, the EPSU case: can the Commission control the EU social dialogue? *ETUI Policy Brief*, 15, p. 1-5 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.etui.org/sites/default/files/2020-12/After%20the%20‘Hairdressing%20agreement’%2C%20the%20EPSU%20case.%20Can%20the%20Commission%20control%20the%20EU%20social%20dialogue_2020.pdf [žiūrėta 2021 m. sausio 23 d.].

29. Świątkowski, A. (2010). *European Union Private International Labour law*. Kraków: Jagiellonian University Press.

30. Usonis, J., Martinėlytė, A. (2014). Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I” reglamentą. *Jurisprudencija*, 21(3), 645-666.

31. Zahn, R. (2008). The Viking and Laval cases in the Context of European Enlargement. *Web Journal of Current Legal Issues*, 3, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.etui.org/sites/default/files/ez_import/zahn3.pdf [žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.].

Teismų praktika

32. *Viking* [ESTT], Nr. C-438/05, [2007-12-11]. ECLI:EU:C:2007:772.

33. *Laval un Partneri Ltd* [ESTT], Nr. C-341/05, [2007-12-18]. ECLI:EU:C:2007:809.

34. *Rüffert* [ESTT], Nr. C-346/06, [2008-04-03]. ECLI:EU:C:2008:189.

35. *European Federation of Public Service Unions (EPSU)* [ESTT], Nr. T-310/18, [2019-10-24]. ECLI:EU:T:2019:757.

36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gegužės mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-597.

Kiti šaltiniai

37. Eurofound. *EPSU case*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/epsu-case> [žiūrėta 2021 vasario 3 d.].

38. Eurofound. *European Industrial Relations Dictionary – Collective Industrial Relations*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/fi/european-industrial-relations-dictionary-collective-industrial-relations> [žiūrėta 2021 m. kovo 7 d.].

39. Eurofound. *Ruffert case*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/ruffert-case> [žiūrėta 2021 m. vasario 6 d.].

40. European Commission. *Employee Involvement-European Works Councils*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPageId=211&langId=en> [žiūrėta 2021 m. kovo 5 d.].

41. *European Works Councils*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils> [žiūrėta 2021 m. kovo 23 d.].

42. International Labour Organisation. *Social dialogue*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_731146/lang--en/index.htm [žiūrėta 2021 m. vasario 5 d.].

43. Law Explorer. *Collective Labour Relations and Private International Law*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://lawexplores.com/collective-labour-relations-and-private-international-law/#Fn188> [žiūrėta 2021 m. kovo 3 d.].

44. Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija. *ES Teisingumo Teismo nuosprendis galimai lems Europos socialinio dialogo lemtį*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.pramprof.lt/index.php/news/799-es-teisingumo-teismo-nuosprendis-galimai-lems-europos-socialinio-dialogo-ateiti> [žiūrėta 2021 m. kovo 22 d.].

SANTRAUKA

Tarptautinio pobūdžio kolektyviniai darbo santykiai

Beata Zakalskytė

Augant ir plečiantis glabaliai infrastruktūrai, įmonėms steigiant vis daugiau filialų kitose valstybėse, didėja ir kolektyvinių darbo santykių, turinčių tarptautinį elementą, skaičius, todėl atsiranda poreikis spręsti tarptautinio pobūdžio kolektyvinių darbo santykių klausimą. Šiame magistro darbe nagrinėjama kolektyvinio darbo santykio samprata, subjektai bei didžiausias dėmesys skiriamas šio santykio pasireiškimo formoms, gilinamasi į jų tarptautinį pobūdį bei ypatumus. Kolektyviniai darbo santykiai, kaip kolektyvinės teisės dalis, susiklosto tarp darbuotojų ar jų atstovų ir darbdavio ar jo atstovų. Kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formų išskyrimas padeda kuo plačiau išanalizuoti jų tarptautinį pobūdį. Tarptautinis šių formų pobūdis pasireiškia tada, kai atsiranda užsienio (tarptautinis) elementas – santykio subjektas, objektas ar juridinis faktas, dėl kurio prasidėjo ar baigėsi tas teisinis santykis, ir tenka spręsti taikytinos teisės klausimą. Informavimui ir konsultavimui, peržengiančiam vienos valstybės ribas, yra taikomas *lex loci laboris* principas. Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių tarptautinis pobūdis pasireiškia, kai derantis ir vykdant kolektyvinę sutartį yra taikoma tos šalies, kurioje vyksta derybos ir yra sudaryta kolektyvinė sutartis, teisė. Kolektyvinėms sutartims taikytinos teisės problemas aptaria „Roma I” reglamentas. Tarptautinio pobūdžio kolektyviniams veiksmams taikytina teisė nustatoma pagal šių veiksmų vietos valstybės teisę. Taikytiną teisę atsakomybei, kilusiai dėl neteisėtai vykdomų kolektyvinių veiksmų, reglamentuoja „Roma II” reglamentas. Remiantis Teisingumo Teismo praktika, yra išanalizuojama kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo formų problematika, esant tarptautiniam pobūdžiui.

SUMMARY

Collective Labour Relations of an International Nature

Beata Zakalskytė

With the growth and expansion of storage infrastructures, and the establishment of more and more branches in other countries, the number of collective labor relations with an international element is increasing, so the international nature of collective labor relations is needed. This master's thesis examines the concept of collective labor relations, subjects and focuses on this relationship in various forms, delving into their international nature and peculiarities. Collective labor relations, as part of collective law, take place between employees or their representatives and the employer or his representatives. The characteristic separation of forms of collective labor relations helps to analyze their international nature as widely as possible. The international nature of these forms depends on the occurrence of a foreign (international) element - the subject, object or legal fact of the relationship which gave rise to or ended that legal relationship - and the question of the applicable law has to be accepted. The principle of *lex loci laboris* applies to cross-border information and consultation. The transnational nature of collective bargaining and collective agreements, where the negotiated and enforced collective agreement is the law of the parties to the negotiations and the conclusion of the collective agreement. The issues of the law applicable to collective agreements are addressed in the Rome I Regulation. The law applicable to collective actions of an international character shall be determined by the law of the State of the place of such action. The applicable law is the liability arising from existing collective actions under the Rome II Regulation. According to the case law of the Court of Justice, the problem of the forms of collective labour relations in an international nature is analyzed.