

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Mariaus Lazausko
V kurso, dieninio skyriaus,
darbo teisės studijų
atšakos studento

Magistro darbas

**Ginčų dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties
sprendimo Lietuvos teismų praktikoje ypatumai**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius 2012

TURINYS

IŽANGA	2
1. DARBO GINČŲ SAMPRATA IR BŪDINGI BRUOŽAI	6
1.1. Darbo ginčų sąvoka	6
1.2. Darbo ginčų rūšys ir jų klasifikacija	7
1.2.1. Individualūs darbo ginčai ir jų sprendimo tvarka.....	8
1.2.2. Kolektyviniai darbo ginčai ir jų sprendimo tvarka.....	10
1.2.2.1. Pozityvūs kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai	13
1.2.2.2. Streikas kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodas.....	15
2. DARBO GINČŲ DĖL KOLEKTYVINĖS SUTARTIES IR KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SPRENDIMAS.....	20
2.1. Individualių darbo ginčų dėl kolektyvinės sutarties sprendimas.....	20
2.1.1. Individualių darbo ginčų, kylančių dėl kolektyvinės sutarties galiojimo bei taikymo ginčo santykiui, nagrinėjimas.....	20
2.1.2. Individualių darbo ginčų, kylančių dėl kolektyvinės sutarties nuostatų reglamentuojančių darbo sąlygas, nagrinėjimas.....	24
2.1.3. Individualių darbo ginčų, kylančių dėl kolektyvinėje sutartyje darbuotojų atstovams nustatytų garantijų, nagrinėjimas.....	29
2.2. Kolektyvinių darbo ginčų dėl kolektyvinės sutarties ir kolektyvinių derybų sprendimas	32
2.2.1. Streikų sustabdymo bei atidėjimo praktika Lietuvos teismuose nagrinėjamose bylose dėl streiko teisėtumo.....	32
2.2.2. Kolektyvinių darbo ginčų, kylančių dėl streiko teisėtumo, nagrinėjimas	35
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso tobulinimo galimybės	46
IŠVADOS	48
NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS	50
SANTRAUKA	53
SUMMARY	54

IŽANGA

Manytina, kad vienas iš darbo santykių požymių yra jų konfliktiškumas, nes darbdavio kaip verslo subjekto ir darbuotojų tikslai dažnai yra priešingi: kiekvieno verslo subjekto pagrindinis tikslas yra pelno siekimas, tuo tarpu darbuotojai siekia gauti didesnę darbo užmokestį, socialines garantijas, kiek įmanoma palankesnes darbo sąlygas ir panašiai. Tikslų priešingumas sudaro prielaidas kilti ginčams tiek individualiuose, tiek kolektyviniuose darbo santykiuose, įskaitant ir ginčus dėl kolektyvinės sutarties ir kolektyvinių derybų.

Norint atskleisti ginčų, kylančių dėl kolektyvinių derybų bei kolektyvinės sutarties, įstatyminio reglamentavimo spragas bei su šiais ginčais susijusių bylų nagrinėjimo ypatybes bei problematiką Lietuvoje, būtina gerai suvokti darbo ginčų instituto, apimančio tiek individualius, tiek kolektyvinius darbo ginčus, sampratą bei atskirų darbo ginčų rūšių sprendimo procedūras. Dėl šios priežasties šiame darbe bus analizuojama:

- darbo ginčų instituto samprata ir klasifikacija, išskiriant atskiras darbo ginčų rūšis;
- individualių darbo ginčų samprata ir jų sprendimo tvarka;
- kolektyvinių darbo ginčų samprata ir šių ginčų sprendimo procedūra bei galimi sprendimo metodai, akcentuojant streiko institutą.

Šiuo metu Lietuvos teismų informacinėje sistemoje LITEKO¹ pateikiama tokia darbo bylų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių ir priskirtinų teisminiam nagrinėjimui, kategorijų sistema:

- bylos, susijusios su kolektyvinės sutarties sudarymu, galiojimu, vykdymu, nutraukimu;
- bylos dėl kolektyviniais susitarimais reglamentuotų darbo sąlygų pažeidimo;
- bylos, susijusios su derybomis tarp darbdavio (darbdavių), darbdavių organizacijos iš vienos pusės ir darbuotojų organizacijos iš kitos pusės dėl darbo bei priėmimo į darbą sąlygų, santykių tarp darbdavių ir darbuotojų ar jų organizacijų;
- bylos dėl darbdavius ir darbuotojus atstovaujančių organizacijų teisės kurti asociacijas pažeidimų;
- bylos dėl ginčų, susijusių su darbdavių kišimusi į darbuotojų organizacijų reikalus;
- bylos dėl ginčų, susijusių su darbuotojų atstovų teisėmis;
- bylos dėl darbuotojų teisės steigti ar stoti į organizacijas suvaržymų;
- bylos dėl darbdavių teisės steigti ar stoti į organizacijas suvaržymų;

¹ Lietuvos teismų informacinė sistema LITEKO, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < <http://www.teismai.lt/lt/LITEKO/> > [žiūrėta 2012-02-15].

- bylos dėl streikų;
- bylos dėl atsakomybės už streikuojant padarytą žalą.

Tačiau reikalinga atkreipti dėmesį į faktą, kad nepaisant darbo bylų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių ir priskirtinų teisminiam nagrinėjimui, kategorijų gausos, praktiškai teismuose nagrinėjami tik kolektyviniai darbo ginčai dėl streiko teisėtumo. Žinoma, bylose dėl streikų neišvengiamai nagrinėjami ir kolektyvinių sutarčių sudarymo, galiojimo bei vykdymo klausimai, analizuojama kolektyvinių derybų eiga ir principai, kurių subjektai privalo laikytis derybų procese. Taigi galima teigti, kad bylos dėl streikų bent iš dalies apima ir kai kurias kitas aukščiau nurodytas bylų kategorijas. Visgi praktikoje dėl kolektyvinės sutarties dažniausiai kyla individualus darbo ginčas, kai pavienis darbuotojas ar darbuotojų grupė teisme gina savo pažeistas teises, remdamiesi kolektyvinės sutarties nuostatomis. Dėl aukščiau nurodytų priežasčių darbe iš esmės bus analizuojami tik dviejų tipų ginčai – individualūs darbo ginčai, kurių objektas bent iš dalies apima ir kolektyvinės sutarties nuostatas, bei kolektyviniai darbo ginčai dėl streiko teisėtumo. Pažymėtina, jog streiko institutas apima ir streiko atidėjimo bei sustabdymo institutus, todėl darbe bus nagrinėjami laikinųjų apsaugos priemonių taikymo bylose dėl streikų probleminiai aspektai.

Šiame darbe bus bandoma atskleisti bylų, kuriose sprendžiami aukščiau nurodyti ginčai, teismo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumus bei problematiką, akcentuojant galimai padarytas teisės taikymo bei interpretavimo klaidas, susijusias su kolektyvinės sutarties nuostatomis, kolektyvinėmis derybomis bei streiko institutu. Be to, darbe siūlomi padarytų klaidų šalinimo variantai ir ieškoma galimų teisės taikymo klaidų priežasčių. Svarbu pažymėti, jog teisės efektyvumą nemaža dalimi lemia tai kaip teisės taikytojas geba pritaikyti teisės normą. Akivaizdu, jog netinkamai pritaikyta teisės norma, kad ir kokia pažangi ji bebūtų, nesuteiks teisei kokybės. Be to, nekokybiškas teisės taikymas teismuose sąlygoja ir visuomenės nepasitikėjimą teismų sistema bei neskatina individų naudotis jiems priklausančioms subjektinėmis teisėmis ir esant būtinybei ginti jų teisme. Vadinasi, tinkamas teisės normų, reglamentuojančių kolektyvinius darbo santykius, taikymas bei interpretavimas gali paskatinti asmenis naudotis teisėmis, kurias įtvirtina šios normos, ir apskritai prisidėti prie kolektyvinių darbo santykių plėtojimosi Lietuvoje. Iš kitos pusės nekokybiška teisės norma irgi gali lemti teisės taikymo klaidas, todėl darbe neapsiribojama vien tik bylų analize. Paskutinėje darbo dalyje siūlomos galimos korekcijos Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei kituose teisės aktuose, kurios prisidėtų prie teisės efektyvumo bei jos aiškumo didinimo.

Temos originalumas. Galima teigti, kad darbo temos originalumas pasireiškia tuo, kad iki šio magistrinio darbo nebuvo atlikta išsami bylų dėl kolektyvinių derybų, kolektyvinės sutarties ir

streiko analizė. Teisybės dėlei reikėtų konstatuoti, kad tokios analizės nebuvimą iš esmės lėmė objektyvios priežastys: pati darbo teisė kaip atskira teisės šaka yra pakankamai nauja, todėl teismo precedento, apimančio minėtus teisės institutus, nėra gausu ir pati praktika yra pakankamai nauja, bet būtent per tai ir pasireiškia šio magistrinio darbo temos originalumas.

Temos aktualumas. Šiuolaikinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis konfliktai tarp darbuotojų ir darbdavio yra neišvengiami, nes šie subjektai turi priešingus interesus. Savo ruožtu detalus įstatyminis darbo santykių reguliavimas nesudaro tinkamų sąlygų plėtotis šiuolaikinei rinkai, todėl reikalinga kiek įmanoma intensyviau plėtoti kolektyvinius darbo santykius, kurie didina darbo teisių santykių lankstumą, suteikdami darbo teisinio santykio šalims daugiau susitarimo laisvės. Kolektyviniai darbo santykiai neišvengiamai susiję su ginčų institutu, nes darbuotojams ir darbdaviams dažnu atveju nepavyksta pasiekti konsensuso tam tikru klausimu. Be to, darbdavys ne visada laikosi sulygtų kolektyvinės sutarties nuostatų. Todėl reikalinga įvertinti, ką Lietuva pasiekė plėtodama rinkos ekonomika paremtus darbo santykius (tame tarpe ir kolektyvinius), ir kuriuo keliu pasukta. Reikalinga atlikti išsamią teismo precedento, susijusio su kolektyvine sutartimi, kolektyvinėmis derybomis bei streiko institutu, analizę. Tokia analizė padės kokybiškai įvertinti kaip teisės normos, reguliuojančios kolektyvinius darbo santykius, taikomos praktikoje ir nustatyti, ar yra pasiekiami įstatymo leidėjo norimi tikslai, ar laikomasi fundamentalių darbo teisės principų. Šis darbas, kartu su tinkamai atlikta minėto precedento analize, gali prisidėti prie nuoseklaus ir harmoningo kolektyvinių darbo santykių plėtojimosi, teisės aiškumo bei suprantamumo ir jos efektyvumo didinimo.

Darbo objektas – ginčai dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties, apimant ir streiko institutą kaip nesėkmingų kolektyvinių derybų ar kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaikymo padarinių, šių ginčų sprendimo ypatumai bei teismo nagrinėjimo problematika.

Darbo tikslas – atskleisti ginčų dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties sampratą bei pateikti teismo ginčų, susijusių su šiais darbo teisės institutais, nagrinėjimo probleminius aspektus.

Siekiant nurodyto tikslo darbui keliami tokie uždaviniai:

1. Atskleisti darbo ginčų instituto sampratą ir remiantis teisinėje literatūroje pateikiamais darbo ginčų klasifikavimo kriterijais išskirti darbo ginčų rūšis.
2. Atskleisti individualių bei kolektyvinių darbo ginčų sampratą, per šių ginčų šalis, objektą ir nustatytą sprendimo tvarką. Atskleidžiant kolektyvinių darbo ginčų sampratą, pateikti streiko kaip teisės instituto sampratą ir teisės streikuoti įgyvendinimo reglamentavimo skirtumus

tarp nacionalinės teisės ir tarptautinės teisės. Apsvarstyti galimus sprendimo variantus kylančioms teisės aktų kolizijoms.

3. Atlikti darbo ginčų, kylančių dėl kolektyvinės sutarties bei kolektyvinių derybų, teismo nagrinėjimo analizę, pateikti galimas teisės taikymo ir interpretavimo klaidas, pasiūlyti šių klaidų šalinimo variantus. Be to, atlikti kolektyvinių darbo ginčų dėl streiko teisėtumo teismo precedento analizę, remiantis aktualia teismų praktika.

4. Pateikti siūlymus kaip būtų galima nukreipti teisminį precedentą bei pakeisti Darbo kodeksą, kad tokių klaidų ateityje būtų išvengta ir būtų pasiekama aukštesnė teisės kokybė.

Metodologija. Loginis - analitinis metodas. Loginis – analitinis metodas darbe naudojamas teismų praktikos analizei bei teisės taikymo klaidoms aptikti. Be to, šio metodo pagalba darbe daromi apibendrinimai bei formuluojamos išvados. Loginis - sisteminis metodas. Remiantis loginiu - sisteminiu metodu darbe analizuojama Darbo kodekso struktūra ir siūlomi galimi pakeitimai jame. Tikrųjų įstatymo leidėjo ketinimų metodas. Šio metodo pagalba analizuojama, ko siekė įstatymų leidėjas, įtvirtindamas Lietuvos Respublikos darbo kodekse nuostatą, jog tiesiogiai teismuose yra nagrinėjami ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo.

Šaltiniai. Pagrindinis šaltinis, kuriuo buvo remiamasi rašant darbą, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nes tai pagrindinis pozityviosios teisės aktas, reguliuojantis darbo santykius Lietuvoje. Nemažai naudingos informacijos apie darbo ginčų sampratą, jų rūšis, sprendimo procedūras bei išsprendimui taikomus metodus buvo gauta iš Socialinių tyrimų instituto 2010 metais atlikto tyrimo “Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas”. Rašant darbą buvo naudojamos aktualiomis monografijomis ir vadovėliais. Taigi šiam darbui nemažą įtaką turėjo šių autorių darbai: D. Petrylaitės, R. Krasausko, G. Bužinsko, V. Mikelėno.

Tarp šaltinių, panaudotų rašant darbą, minėti tarptautinės teisės aktai, reguliuojantys darbo teisinius santykius – Europos socialinė chartija ir Pataisytos Europos socialinės chartijos priedas. Šie teisės aktai buvo naudojami atliekant lyginamąją nacionalinių teisės aktų ir tarptautinių teisės aktų analizę.

Be abejonės, prie šaltinių, panaudotų rašant darbą, reikėtų priskirti ir aktualiais bylas, susijusiais su kolektyvinių derybų, kolektyvinės sutarties bei streiko institutais. Šių bylų pagrindu buvo atliekama darbei aktualaus teismo precedento analizė, kurios pagrindinis tikslas buvo aptikti tam tikrus aukščiau nurodytų bylų nagrinėjimo ypatumus bei sprendimo problematiką.

1. DARBO GINČŲ SAMPRATA IR BŪDINGI BRUOŽAI

1.1. Darbo ginčų sąvoka

Visų pirma reikalinga pažymėti, jog teisinėje literatūroje vieninga darbo ginčų sąvoka nėra suformuluota. Žinoma, galima apibrėžti darbo ginčus kaip darbo teisės subjektų tarpusavio nesutarimus, kurių objektas yra darbo teisės dalykas. Visgi akivaizdu, jog toks apibrėžimas yra pernelyg abstraktus, nesuteikiantis jokio aiškumo. Nepaisant to, kad teisinėje literatūroje vieninga darbo ginčų sąvoka nėra pateikiama, tai nemenkina šio teisės instituto reikšmės, nes darbo ginčai neišvengiamai kyla kiekvienoje šiuolaikinėje valstybėje, kuri yra orientuota į rinkos ekonomiką. Vadinasi, pats šiuolaikinis darbo procesas sąlygoja konfliktus tarp darbdavių ir darbuotojų.²

Remiantis išdėstyta teigtina, kad vienas iš darbo santykių požymių yra jų konfliktiškumas, nes darbdavio kaip verslo subjekto ir darbuotojų tikslai dažnai yra priešingi: kiekvieno verslo subjekto pagrindinis tikslas yra pelno siekimas, tuo tarpu darbuotojai siekia gauti didesnę darbo užmokestį, socialines garantijas, kiek įmanoma palankesnes darbo sąlygas ir panašiai. Tikslų priešingumas sudaro prielaidas kilti darbo ginčams tiek individualiuose, tiek kolektyviniuose darbo santykiuose.

Dažniausiai darbo ginčai kyla dėl darbo teisės pažeidimo, kai viena darbo santykių šalis netinkamai atlieka savo pareigas kitai darbo sutarties šaliai arba tų pareigų apskritai neatlieka. Kartais darbo ginčai gali susiklostyti ir neesant darbo teisės pažeidimo, kai vienas šalis veikia pagal įstatyme ar sutartyje įtvirtintas taisyklės, tačiau kitai šaliai toks veikimas yra nepriimtinas, ir tai sukelia konfrontaciją tarp šalių. Visgi fakto, kad padarytas darbo teisės pažeidimas, nepakanka tam, kad būtų galima konstatuoti, jog kilo darbo ginčas. Apskritai darbo ginčo pradžios momentu laikytinas jo sprendimo perdavimas įgaliotai institucijai.

Nors teisinėje literatūroje vieninga darbo ginčų sąvoka nėra pateikiama, tačiau yra pateikiami tam tikrai požymiai, leidžiantys atriboti darbo ginčus nuo kitų nesutarimo formų. Taigi, remiantis teisine literatūra galima išskirti šiuos pagrindinius darbo ginčų institutui būdingus požymius:

- pirma, nesutarimas kyla tarp darbo teisinio santykio šalių;
- antra, nesutarimas tarp darbo teisinio santykių šalių yra stabilus;

² Socialinių tyrimų institutas. "Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas". P. 11 – 12 Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010).

- trečia, nesutarimo tarp darbo santykių šalių pagrindas, t.y. atsiradimas iš darbo teisės norminių aktų, kolektyvinių ir darbo sutarčių netinkamo vykdymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo tiek norminiuose teisės aktuose, tiek sutartiniais įsipareigojimais;

- ketvirta, kilęs nesutarimas sprendžiamas pasitelkus teisinę procedūrą (teismine, ikiteisminė).

Vadinasi, tik nustačius visus nurodytus nesutarimo elementus, galima konstatuoti, jog kilo darbo ginčas. Visgi, siekiant tinkamai atskleisti darbo ginčų instituto sampratą vien tik nurodytų požymių nepakanka, reikalinga įvardinti ir darbo ginčų šalis, objektą, pradžios momentą bei jų sprendimo procedūrą.

Materialinė teisė darbo ginčo šalimis pripažįsta darbuotoją ir darbdavį. Savo ruožtu darbo ginčo objektas yra įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ir kituose norminiuose teisės aktuose įtvirtintų pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, o pradžios momentu laikytinas darbo ginčo sprendimo perdavimas tiek teisminei, tiek ikiteisminei institucijai.

Remiantis išdėstyta teigtina, jog darbo ginčų kategorija, kaip ir patys darbo teisiniai santykiai, nėra vienalytė, todėl, remiantis tam tikrais kriterijais, darbo ginčai yra skirstomi į rūšis. Toliau darbe bus aptariama darbo ginčų klasifikacija ir šios klasifikacijos pagrindu išskiriamos jų rūšys.

1.2. Darbo ginčų rūšys ir jų klasifikacija

Galima išskirti tokius darbo ginčų klasifikavimo kriterijus:

- darbo ginčo subjektas;
- darbo ginčo objektas;
- teisinio pažeidimo rūšis.³

Remiantis subjekto kriterijumi, darbo ginčai skirstomi į kolektyvinius ir individualius. Individualus darbo ginčas kyla tarp individualaus darbuotojo ir darbdavio. Individualaus darbo ginčo atveju nei darbuotojas, nei darbdavys nepasižymi jokiais daugėto požymiais. Tuo tarpu kolektyviniame darbo ginče darbuotojai dalyvauja kaip daugėtas, saistomas bendrų teisių ir interesų.

Pagal objektą, darbo ginčai gali būti skirstomi į interesų darbo ginčus bei teisinius darbo ginčus. Interesų darbo ginčai kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas. Savo ruožtu teisiniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės

³ Socialinių tyrimų institutas. "Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas". P. 11 - 12. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010).

aktuose, individualiose darbo ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų nuostatų taikymo ir aiškiniimo, t.y. dėl subjekcinės teisės pažeidimo. Remiantis teisinio pažeidimo rūšies kriterijumi paprastai klasifikuojami individualūs darbo ginčai. Šiuo pagrindu individualūs darbo ginčai skirstomi į ginčus dėl darbo sutarties, ginčus dėl nušalinimo, ginčus dėl išbandymo ir panašiai.⁴

Svarbu akcentuoti, jog individualūs darbo ginčai gali būti tik teisės ginčai. Tuo tarpu kolektyviniai darbo ginčai gali kilti tiek dėl teisės, tiek dėl intereso pažeidimo. Vadinasi, apskritai darbo ginčai gali būti tik šių rūšių: kolektyviniai intereso darbo ginčai, kolektyviniai teisės darbo ginčai ir individualūs teisės darbo ginčai.⁵ Esminiu laikytinas darbo ginčų skirstymas į kolektyvinius ir individualius, nes toks skirstymas turi praktinę reikšmę - priklausomai nuo darbo ginčo rūšies, skiriasi darbo ginčų sprendimo mechanizmai, o tai savo ruožtu sąlygoja tam tikrus tokių ginčų sprendimo ypatumus.

1.2.1. Individualūs darbo ginčai ir jų sprendimo tvarka

Pagal Darbo kodekso 285 straipsnį individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo ir spendžiamas Darbo kodekso nustatyta tvarka. Taigi, apibrėžiant individualų darbo ginčą remiamasi šiais kriterijais: darbo ginčo šalys, ginčo turinys ir jo sprendimo procedūra.

Remiantis Darbo kodekso 285 straipsniu individualaus darbo ginčo šalimis laikytini darbuotojas ir darbdavys. Tačiau šiuo atveju susiduriama su materialios ir procesinės šalies problema: vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu teigtina, kad darbuotojas įgyja darbinį teisingumą ir veiksnumą, sukakęs 14 metų. Tačiau, pagal Civilinio proceso kodekso 38 straipsnį civilinis procesinis veiksnumas atsiranda tik nuo 18 metų arba emancipacijos atveju. Šiuo atveju egzistuoja tam tikra Civilinio kodekso ir Darbo kodekso kolizija, nes visiško civilinio teisingumo ir darbinio veiksnumo pradžios klausimai darbo ir civilinėje teisėje nesutampa. Manytina, kad šiuo atveju reiktų vadovautis Civilinio proceso kodekso 411 straipsnio 1 dalimi, suteikiančia teisę nepilnamečių iki aštuoniolikos metų interesus teisme atstovauti jų tėvams, globėjams ar rūpintojams.

⁴ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai (monografija). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 55-57.

⁵ Socialinių tyrimų institutas. „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“. P. 12 – 14. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010).

Individualių darbo ginčų turinį sudaro nesutarimai dėl teisių ir pareigų įgyvendinimo. Šios teisės ir pareigos gali būti nustatytos darbo įstatymais, kitokiais norminiais teisės aktais, darbo ar kolektyvinėse sutartyse.

Kalbant apie individualių darbo ginčų sprendimo procedūrą, visų pirma reikėtų pažymėti, kad individualių darbo ginčų nagrinėjimas apima dvi stadijas – ikiteismine ir teismine.

Bendra taisyklė, jog individualūs darbo ginčai turi būti nagrinėjami ikiteisminėje stadijoje, išskyrus tam tikras įstatymų nustatytas išimtis. Nagrinėjimas ikiteisminėje stadijoje reiškia nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje. Tačiau yra ginčų, kurie tiesiogiai nagrinėjami teisme, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Pagal Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalį tiesiogiai teismuose nagrinėjami individualūs darbo ginčai:

- dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo;
- dėl nušalinimo darbdavio iniciatyva;
- dėl atleidimo iš darbo;
- dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
- visi ginčai, jeigu darbo santykiai jau yra nutrūkę;
- kiti įstatymo numatyti atvejai. Pavyzdžiui, dėl atsisakymo priimti į darbą (DK 95 str.), dėl diskriminacijos pagal lygių galimybių įstatymą ir kai kurie kiti.

Be to, teisme kaip antrojoje ginčų nagrinėjimo stadijoje yra sprendžiami individualūs darbo ginčai, kai:

- darbuotojas apskundžia darbo ginčų komisijos sprendimą;
- darbo ginčų komisija apskritai nepriima sprendimo;
- darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta per Darbo kodekse nustatytą laiką;
- darbo ginčų komisija per įstatymo nustatytus terminus neišsprendžia kilusio ginčo;
- darbo ginčų komisija konstatuoja, jog jos kompetencija yra nepakankama kilusio ginčo išsprendimui (Civilinio proceso kodekso 412 straipsnio 2 dalis).

Reikalinga akcentuoti tam tikrus individualių darbo ginčų sprendimo procedūros ypatumus. Visų pirma į darbo ginčų komisiją gali kreiptis tik darbuotojas, o darbdaviui tokia teisė nėra numatyta. Antra, individualaus darbo ginčo nagrinėjimas teisme kaip antrojoje stadijoje neturi būti traktuojamas kaip apeliacinis nagrinėjimas. Antroje stadijoje teismas ginčą nagrinėja iš esmės ir turi tik teisinę pareigą patikrinti, ar nebuvo praleista ikiteisminė individualaus darbo ginčo nagrinėjimo procedūra, t. y. ar ginčas apskritai buvo nagrinėtas darbo ginčų komisijoje.

1.2.2. Kolektyviniai darbo ginčai ir jų sprendimo tvarka

Darbo kodekso 68 straipsnyje yra pateikiama kolektyvinio darbo ginčo samprata bei požymiai. Kolektyvinis darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės.

Remiantis pateiktu kolektyvinio darbo ginčo apibrėžimu teigtina, jog, susiklosčius kolektyviniams darbo santykiams, ginčas gali kilti tik tarp dviejų subjektų – darbuotojų ir darbdavio. Reikalinga pažymėti, jog ginče, kuris kyla iš kolektyvinių darbo santykių, priešingai nei ginče, kilusiam iš individualių darbo santykių, darbuotojas kaip atskiras individas nedalyvauja. Šiuo atveju darbuotojas ginče dalyvauja kaip tam tikro kolektyvo narys, tai yra ginče dalyvauja darbuotojų daugėtas, saistomas bendro tikslo ir bendrų vertybių, kurios yra jų reikalavimo objektas. Faktui, kad ginčas kilo iš kolektyvinių darbo santykių, konstatuoti nebūtina, kad būtų pažeidžiamos visų vienos įmonės, šakos ar teritorijos darbuotojų teisės bei interesai – pakanka konstatuoti, kad pažeistos darbuotojų teisės ar interesai turi visuomeninį, arba kitaip socialinį, pobūdį. Vadinasi, šiuo atveju kiekybinis subjektų kriterijus yra nereikšmingas: pažeidus net ir vieno darbuotojo teisės ar interesus gali būti pripažįstama, jog ginčas savo esme yra kolektyvinis, nes darbuotojai yra vieno darbinio kolektyvo nariai, susiję socialiniais ryšiais. Net ir vieno darbuotojo teisių ar interesų pažeidimas gali sukelti viso įmonės darbuotojų kolektyvo nepasitenkinimą. Paprastai tokia situacija susiklosto tuose darbinuose kolektyvuose, kurių nariai yra glaudžiai susiję stipriais tarpusavio ryšiais. Tokiu atveju kiekvienas darbinio kolektyvo narys bet kurio darbuotojo teisių ar interesų pažeidimą traktuoja kaip savą, o tai savo ruožtu sudaro prielaidas kilti kolektyviniam ginčui.⁶ Pagrindžiant poziciją, jog kolektyvinio darbo ginčo šalimi įmonės lygyje iš darbuotojų pusės laikytinas darbuotojų kolektyvas minėtina Kauno apygardos teismo 2010 m. gegužės 31 d. nutartis⁷, kurioje teismas, sprenddamas streiko teisėtumo klausimą, konstatavo, kad profesinė sąjunga yra darbuotojų atstovas, ginantis jų teises ir interesus, tačiau teisė streikuoti priklauso darbuotojams, o profesinių sąjungų kaip įstatyminių darbuotojų atstovų įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujамųjų vardu nėra absoliutūs. Profesinės sąjungos teisės ir pareigos darbo teisiniuose santykiuose yra įgytos iš atstovaujamojo, tačiau atstovavimo teisiniuose santykiuose yra galimas ir atstovo atsisakymas. Vadinasi, profesinė sąjunga, kilus kolektyviniam ginčui, tik atstovauja

⁶ Socialinių tyrimų institutas. “Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas”. P. 23 – 24. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010).

⁷ Kauno apygardos teismo 2010 m. gegužės 31 d. nutartis AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 2A-181-324/2010.

darbuotojus, tame tarpe gina jų interesus teisme, tačiau teisė streikuoti yra pirminė darbuotojų teisė ir priklauso išimtinai tik jiems. Steigiant profesinę sąjungą, darbuotojų kolektyvas perleidžia tam tikras teises profesinei sąjungai, tame tarpe ir teisę atstovauti darbuotojus teisme, tačiau kai kurios teisės iš esmės pripažįstamos tik jiems, pavyzdžiui, teisė streikuoti. Manytina, jog profesinė sąjunga negali būti laikoma ginčo šalimi, nes šiuo atveju teismo sprendimu teisės ir pareigos yra sukuriamos teisės turėtojui, o ne atstovui. Nurodytu atveju ginčo objektas yra teisės streikuoti realizavimas, kurios pirminis subjektas yra darbuotojai kaip bendro kolektyvo nariai, o ne profesinė sąjunga. Be to, Darbo kodekso 17 straipsnyje darbuotojų kolektyvas įvardijamas savarankišku darbo teisiniu santykių subjektu. Darbuotojų kolektyvą savarankišku darbo teisės subjektu yra pripažinęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. spalio 29 nutartimi.⁸

Reikėtų pažymėti, jog tam tikrais atvejais ginčų, kurie kyla iš kolektyvinių darbo santykių, šalimis formaliai gali būti ir kiti subjektai, pavyzdžiui, darbuotojus atstovaujanti profesinė sąjunga ir panašiai. Tai sąlygoja Lietuvos darbo teisėje egzistuojanti dvinarė kolektyvinių darbo santykių sistema: kolektyvinės derybos, kolektyvinės sutartys bei kolektyviniai ginčai yra skirstomi į lygius – įmonės, šakos, teritorinį bei nacionalinį. Dėl dvinarės sistemos egzistavimo ginčų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, šalys gali skirtis priklausomai nuo to, koku iš minėtų lygiu ginčas kilo. Vadinasi, esant dvinarei sistemai, atitinkamo lygio kolektyvinio ginčo šalimi tiek iš darbuotojo, tiek iš darbdavio pusės reikia pripažinti tą subjektą, kuris yra atitinkamų kolektyvinių darbo santykių, iš kurių kilo kolektyvinis darbo ginčas, subjektas.⁹

Dvinarė kolektyvinių darbo santykių sistema kyla iš asociacijų laisvės principo. Asociacijų laisvės principas gali būti suprantamas dvejopai: siaurąja prasme asociacijų laisvės principas yra darbuotojų ir darbdavių teisė jungtis į organizacijas; plačiąją prasme asociacijų laisvė apima ne tik teisę jungtis į organizacijas, bet ir kitas teises: a) teisę į kolektyvines derybas, b) teisę pasirašyti kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, c) teisę streikuoti. Paprastai ginčo, kylančio iš kolektyvinių darbo santykių šalimis, kaip jau buvo minėta šiame darbe, yra darbuotojai ir darbdavys. Tačiau tiek darbuotojai, tiek darbdaviai pagal asociacijų laisvės principą, gali jungtis į organizacijas bei savo atstovavimo teises gali perleisti kitiems subjektams. Dėl šios priežasties darbuotojų kolektyvas ir darbdavys ginčų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, šalimis bus tik tuo atveju, jeigu ginčas kils įmonės lygyje. Tuo tarpu aukštesniame lygyje atstovai tampa subjektais ir ginčo šalys priklausys nuo lygio, kuriame toks ginčas kils.

⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 29 d. nutartis AB „Šiaulių stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių stumbras“, Nr. 3k-3-1014/2003.

⁹ Socialinių tyrimų institutas. „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“. P. 23 – 24. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010).

Esant susiklosčiusiems kolektyviniams darbo santykiams ginčai tarp šio santykio šalių gali kilti dėl: 1) subjektinės teisės pažeidimo, t.y. kai yra pažeidžiamos galiojančiuose įstatymuose, kitose norminiuose teisės aktuose, lokaliniuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos subjektinės teisės; 2) interesų pažeidimo, kai nesutariama dėl ekonominių motyvų. Tokių ginčų kilimui prielaidas paprastai sudaro ne subjektinės teisės įgyvendinimas, bet skirtingi kolektyvinio darbo santykio šalių interesai. Pirmu atveju ginčas paprastai kyla dėl kolektyvinės sutarties arba trišalio susitarimo pažeidimų. Tiesa, tokie ginčai gali kilti ir dėl Vyriausybės nutarimo, pavyzdžiui, darbdavys nevykdo Vyriausybės nutarimo dėl minimalios algos imperatyvių nuostatų. Antruoju atveju ginčas paprastai kyla kolektyvinių derybų metu, kai šalims dėl tam tikrų priežasčių nepavyksta pasiekti konsensuso.¹⁰

Reikalinga pažymėti, jog ginčų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, skirstymas į rūšis bei savarankiškų ginčo objektų išskyrimas yra grynai teorinis ir iš esmės neturi jokios praktinės reikšmės, nes nepriklausomai nuo kilusio ginčo rūšies, visi kolektyviniai ginčai sprendžiami pasitelkiant tuos pačius teisinius mechanizmus.

Iki nesutarimo virtimo ginču momento, nesutarimai tarp kolektyvinio ginčo šalių gali būti sprendžiami derybomis. Derybomis siekiama pasiekti konsensuą tarp šalių. Jeigu konsensuso tarp šalių derybomis pasiekti nepavyksta, darbuotojus atstovaujantis subjektas turi vykdyti Darbo kodekso 70 straipsnyje įtvirtintą prievolę – kreiptis į darbdavį dėl taikinimo komisijos sudarymo. Remiantis Darbo kodekso 73 straipsnyje įtvirtintu reguliavimu, darbdavys negali nesudaryti taikinimo komisijos arba nesikviesti tarpininko. Šiuo atveju darbdavio pasirinkimo laisvė iš esmės yra apribota. Įstatymas darbdaviui palieka tik dvi alternatyvas: 1) darbdavys sudaro taikinimo komisiją; 2) kviečiamas tarpininkas. Priešingu atveju, darbuotojai turi teisę pradėti streiką. Šioje vietoje reikalinga pažymėti, jog Lietuvoje iš esmės vienintelės su kolektyviniais darbo ginčais susijusios bylos, kurios yra nagrinėjamos teismuose, tai yra bylos dėl streiko teisėtumo. Todėl reikalinga išnagrinėti streiko institutą, akcentuojant streiko teisėtumo aspektą. Siekiant išlaikyti logišką darbo struktūrą prieš nagrinėjant streiko institutą apžvelgtini ir pozityvūs kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai.

¹⁰ Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Vilnius: Registrų centras, 2010. P. 182.

1.2.2.1. Pozityvūs kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai

Pagal Darbo kodekso 73 straipsnį, ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija, jeigu viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių nepareikalavo, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką. Tarpininko institutas įstatymo leidėjo įvestas 2008 metais, papildant Darbo kodeksą 75¹ straipsniu.

Taikinimo komisija sudaroma iš reikalavimus iškėlusių ir gavusių subjektų vienodo skaičiaus įgaliotų atstovų. Komisijos narių skaičius nustatomas remiantis šalių susitarimu. Ji turi būti sudaryta per septynias dienas nuo reikalavimą gavusio subjekto atsisakymo patenkinti reikalavimus arba jeigu per tą laiką atsakymas negautas. Jeigu taikinimo komisijoje nepavyksta pasiekti konsensuso, surašomas nesutarimų protokolai, kuris suteikia teisę darbuotojams bei jų atstovams inicijuoti streiką. Be to, taikinimo komisija gali suformuluoti siūlymą šalims kreiptis į darbo arbitražą arba trečiųjų teismą. Deja, šia galimybe Lietuvoje nesinaudojama.

Savo ruožtu tarpininkavimas yra nesutarimo šalių tarpusavio derybos tarpininkaujant jų pasirinktam trečiajam asmeniui. Tarpininkavimas, kaip ir taikinimas, yra vienas iš taikių būdų kilusiam ginčui išspręsti ir socialinei taikai tarp ginčo šalių užtikrinti. Dėl šių institutų panašumo kai kuriose užsienio šalyse jie nėra atskiriami ir yra laikomi sinonimais.

Tiesa, tarp šių institutų galime surasti tam tikrų skirtumų: taikinimo komisija yra kolektyvinis kilusio ginčo nagrinėjimo organas, tuo tarpu tarpininku paprastai pasirenkamas/parenkamas vienas asmuo. Be to, taikinimas laikomas švelnesne trečiojo asmens įsikišimo forma, kuri palengvina nesutarimo šalių komunikaciją, skatina suprasti tarpusavio prieštaravimų esmę bei taikinimo proceso metu priimti kompromisą. Tarpininkavimas yra griežtesnė trečiojo asmens įsikišimo forma, nes tarpininkas turi kompetenciją pasiūlyti šalims net galimą ginčo sprendimo variantą. Tiesa, toks siūlymas nėra privalomas ginčo šalims ir yra tik rekomendacinio pobūdžio.¹¹

Kaip jau minėta anksčiau tarpininkas gali pasiūlyti šalims galimą ginčo sprendimo variantą, tačiau šiuo aspektu tarpininkas turi pasirinkimo laisvę – jis gali siūlyti galimą ginčo sprendimo variantą, bet gali ir nesiūlyti. Tais atvejais, kai ginčui, kylančiam iš kolektyvinių darbo santykių, taikomos arbitražinės procedūros, ginčo nagrinėjimas visada baigiasi sprendimo priėmimu, užbaigiančiu kolektyvinį darbo ginčą. Šiuo atveju arbitrai nesuteikiama diskrecijos laisvė – jis privalo priimti sprendimą, įpareigojantį ginčo šalis.

¹¹ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai (monografija). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 136 – 137.

Atsižvelgiant į kolektyvinių darbo ginčų pobūdį ir susiklosčiusias atitinkamos valstybės tradicijas, arbitražinis procesas skirstomas į savanorišką ir privalomąjį. Be to, arbitražus galima suskirstyti į įpareigojančius ir neįpareigojančius. Tokio skirstymo pagrindas yra priimamo arbitražinio sprendimo pobūdis bei jo juridinė galia.

Lietuvoje darbo arbitražas veikia pagal savo nuostatus, patvirtintus Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr.1196.¹² Šių nuostatų 1 straipsnyje nustatyta, kad darbo arbitražas nagrinėja kolektyvinius darbo ginčus, kai taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta ir taikinimo komisija priima sprendimą perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui.

Bendru atveju darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamojoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio darbo ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė. Tačiau ginčas, kaip buvo minėta anksčiau, gali kilti ir aukštesniu nei įmonės lygiu. Jei kolektyvinis darbo ginčas kyla aukštesniu nei įmonės lygiu ir viena tokio ginčo šalis yra darbdavių organizacija, darbo arbitražas bus sudaromas prie to apylinkės teismo, kurio aptarnaujamojoje teritorijoje yra darbdavių organizacijos buveinė.¹³

Be darbo arbitražo kolektyvinius ginčus sprendžia ir trečiųjų teismas, kuris veikia pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1196 patvirtintus trečiųjų teismo nuostatus. Trečiųjų teismas, kaip ir darbo arbitražas, yra alternatyvus ir laikinas konkrečius kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantis organas. Tačiau kitaip nei darbo arbitražas, kurio sudarymą inicijuoja apylinkės teismo teisėjas, gavęs taikinimo komisijos sprendimą, trečiųjų teismas sudaromas tik iš kolektyvinio darbo ginčo šalių sutarimu paskirtų teisėjų. Tiesa, konkretus teisėjų skaičius nėra nustatytas. Rekomenduotina, kad teisėjų skaičius būtų nelyginis – taip palengvinamas sprendimo priėmimas. Kolektyvinio darbo ginčo šalys sudarydamos trečiųjų teismą priima specialią rašytinę sutartį. Joje nurodomi duomenys apie kolektyvinio ginčo šalis, ginčo dalykas, iškelti ir taikinimo komisijoje neišspręsti reikalavimai, trečiųjų teismo teisėjų skaičius, pavardės ir vardai bei sutarties surašymo vieta ir data.¹⁴

Trečiųjų teismas jam perduotą kolektyvinį darbo ginčą privalo išnagrinėti per keturiolika kalendorinių dienų nuo sutarties dėl trečiųjų teismo sudarymo priėmimo. Procesas užbaigiamas sprendimo priėmimu. Sprendimą pasirašo visi trečiųjų teismo teisėjai. Jis paskelbiamas posėdyje

¹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4206.

¹³ Socialinių tyrimų institutas. „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“. P. 33 – 34. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010).

¹⁴ *Ibid.*

dalyvavusiems asmenims. Sprendimo nuorašai per penkias dienas išsiunčiami kolektyvinio darbo ginčo šalims. Trečiųjų teismo sprendimas ginčo šalims yra privalomas: jeigu darbuotojus tenkinantis trečiųjų teismo sprendimas gera valia nevykdomas, darbuotojai ir jiems atstovaujanti profesinė sąjunga gali inicijuoti streiką.¹⁵

Apibendrinant teigtina, jog pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo sistema nors ir yra gausi įvairių metodų, tačiau šie metodai praktikoje yra nenaudojami arba mažai naudojami ir realiai neveikia. Faktiškai dažniausiai taikoma taikinimo – tarpininkavimo procedūra. Jeigu šios procedūros pagalba pasiekti konsensuso tarp šalių nepavyksta, inicijuojamas streikas, kurio teisėtumą darbdaviai paprastai ginčija teisme. Streiko kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo taikymas neišvengiamai susijęs su dideliais praradimais/nuostoliais, todėl reikalinga didinti pozityviųjų metodų efektyvumą ir tobulinti jau egzistuojančius metodus tokia linkme, kad suinteresuoti subjektai jais pradėtų naudotis, spręsdami kilusius ginčus ir tokiu būdu būtų išvengta nuostolių/praradimų dėl streikų.

1.2.2.2. Streikas kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas

Lietuvoje teisė streikuoti garantuojama Konstitucijos¹⁶ 51 straipsnyje, kuriame numatyta, jog darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Be to, nurodyta, jog šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas. Teisės streikuoti įgyvendinimas yra reglamentuotas Darbo kodekso 76-85 straipsniuose.

Remiantis Darbo kodekso 76 straipsnyje įtvirtinta streiko samprata teigtina, jog streikas yra galimas šiais atvejais: 1) Kai kolektyvinis darbo ginčas neišspręstas. 2) Kai darbdavys nevykdo ar netinkamai vykdo taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo priimtą sprendimą. 3) Kai ginčo nepavyksta išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas.

Pagal Darbo kodekso 82 straipsnio 1 ir 2 dalis streikuojančių darbuotojų darbo sutarčių vykdymas nutraukiamas, už streiko laiką darbuotojams paprastai nemokamas darbo užmokestis, tačiau užtikrinamos socialinės garantijos bei skaičiuojamas darbo stažas. Tiesa, tam tikrais atvejais darbo užmokestis už streiko laiką gali būti mokamas. Tokia galimybė yra numatyta Darbo kodekso 82 straipsnio 2 dalyje, tačiau šia įstatymo leidėjo įtvirtinta galimybe naudojamosi mažai, nes tai sukelia papildomus praradimus/kaštus darbdaviui.

¹⁵ Socialinių tyrimų institutas. „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“. P. 33 – 34. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010).

¹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014.

Darbo teisės teorijoje streikai skirstomi į rūšis pagal įvairius požymius – pagal trukmę, pagal tikslą, pagal kilusio ginčo apimtį ir taip toliau. Lietuvoje įstatymų leidėjas numato galimybę organizuoti tik dviejų rūšių streikus – įspėjamuosius ir tikruosius streikus. Šių streikų rūšių išskyrimo pagrindas yra jų trukmė: Lietuvoje įspėjamieji streikai gali trukti iki 2 valandų, o tikrųjų streikų trukmė nėra apribota. Darbe reikalinga išskirti šias streikų rūšis, nes tolesnė bylų analizė kai kuriais atvejais yra paremta įstatymišku streikų skirstymu į įspėjamuosius ir tikruosius.¹⁷

Pažymėtina, jog Lietuvoje darbuotojai turi teisę streikuoti tiek dėl teisių, tiek dėl interesų pažeidimo. Tačiau Europos socialinės chartijos¹⁸ (toliau – ESC) 6 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtintas kitoks reguliavimas – teisė streikuoti atsiranda tik tuo atveju, kai yra pažeistas darbuotojų interesas/ai. Jeigu yra pažeista darbuotojų teisė streikuoti negalima, o pažeista teisė turi būti ginama teisiniu būdu. Vadinasi šiuo atveju Lietuvoje įtvirtintas reguliavimas kertasi su tarptautiniais teisės aktais. 2001 metais Lietuva ratifikavo 86 iš 98 Europos socialinės chartijos punktų, įskaitant ir ESC 6 straipsnio 4 dalį. Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Be to, Konstitucijos 135 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad Lietuvos Respublika, įgyvendindama užsienio politiką, vadovaujasi visuotinai pripažintais tarptautinės teisės principais ir normomis, siekia užtikrinti šalies saugumą ir nepriklausomybę, piliečių gerovę, pagrindines teises ir laisves, prisideda prie teise ir teisingumu pagrįstos tvarkos. Vadinasi, Lietuva negali pateisinti savo tarptautinių įsipareigojimų nevykdymo savo vidaus teise ar vidaus teisės spragomis. Pataisytos Europos socialinės chartijos priedo 2 dalyje nustatyta, jog kiekviena šalis, jei reikia, gali įstatymu reglamentuoti naudojimąsi teise streikuoti, jeigu kiekvienas įtvirtintas šios teisės apribojimas gali būti pateisintas pagal G straipsnio nuostatas. Tačiau šiuo atveju turimas omeny visuomenės saugumas, teisių ir laisvių apsauga, nacionalinis saugumas, žmonių sveikata ir dorovė, bet ne pats teisės streikuoti realizavimas. Remiantis išdėstytu teigtina, jog ESC 6 straipsnio 4 dalis Lietuvai yra privaloma, todėl įstatymų leidėjas turėtų keisti egzistuojantį teisinį reguliavimą – suteikti teisę streikuoti tik tais atvejais, kai yra pažeistas darbuotojų interesas/ai, o darbuotojų pažeistų kolektyvinių teisių gynimui įtvirtinti teisinius mechanizmus. Jeigu įstatymų leidėjas tinkamai atliktų šią užduotį, tai Lietuvos Respublikos teisė taptų visa apimtimi harmoninga tarptautinei teisei ESC 6 straipsnio 4 dalies aspektu.¹⁹

¹⁷ Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 484 - 485.

¹⁸ Europos socialinė chartija (pataisytoji) ir jos priedas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

¹⁹ Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Vilnius: Eugrimas, 2006. P. 66 – 68.

Nors teisė streikuoti yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, tačiau ji nėra absoliuti. Streikas sukelia arba gali sukelti darbdaviui ar net tretiesiems asmenims didžiulę žalą/praradimus, todėl ši teisė turi būti protingai/proporcingai ribojama. Visus teisės streikuoti apribojimus pagal apribojimo pagrindą galima suskirstyti į šias grupes: 1) *ratione personae*. Remiantis šiuo pagrindu nustatomas sąrašas įmonių ir institucijų, kurių darbuotojams ar tarnautojams apskritai draudžiama streikuoti. Darbo kodekso 78 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas absoliutus draudimas streikuoti medicinos pagalbos tarnybose dirbantiems darbuotojams. Gali kilti klausimas, ar toks absoliutus ribojimas iš viso yra galimas. Juk pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“²⁰ teisė kurti asociacijas turi visi asmenys, nepriklausomai nuo jų statuso, o teisė jungtis į organizacijas savyje talpina ir teisė streikuoti. Visgi manytina, kad toks absoliutus ribojimas yra galimas, nes jis atitinka Pataisytos Europos socialinės chartijos G straipsnio nuostatas. Žmonių sveikata yra aukštesnio lygio teisinis gėris nei teisė streikuoti, todėl toks ribojimas yra pagrįstas. Žinoma, medicinos pagalbos tarnybose dirbantiems darbuotojams turi būti sudaromos sąlygos naudoti kitas mažiau intensyvias kolektyvinio poveikio priemones. Tokiems darbuotojams turi būti sudaromos galimybės organizuoti piketus ar demonstracijas nedarbo laiku. Kitais atvejais draudimas streikuoti visiems tam tikroje institucijoje ar įmonėje dirbantiems darbuotojams gali būti nepagrįstas. Visi tam tikroje įmonėje ar institucijoje dirbantys asmenys gali būti suskirstyti į atskiras grupes – tam tikroms grupėms turėtų būti leidžiama streikuoti, o kitoms draudžiama. Tokio išskyrimo pagrindu turėtų būti darbuotojo atliekamos funkcijos ir šių funkcijų reikšmė visuomenei. Be medicinos pagalbos tarnybose dirbančių darbuotojų streikuoti taip pat yra draudžiama statutiniams valstybės tarnautojams, asmenims, dirbantiems branduolinės energetikos įmonėse ir kariams profesionalams; 2) *ratione loci*. Teisės streikuoti apribojimas vietos aspektu. Šiuo atveju draudžiama streikuoti ne tam tikrai darbuotojų grupei, o visiems darbuotojams, esantiems tam tikroje vietovėje (DK 78 str. 2 d.); 3) *ratione temporis*. Negalima streikuoti, jeigu darbdavys laikosi ir vykdo kolektyvinę sutartį (DK 80 str. 3 d.).

Šiam darbui streiko teisėtumo klausimas yra ypač aktualus, nes nemaža dalis darbe nagrinėjamų bylų yra dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Pirmiausia reikalinga pažymėti, jog streiko teisėtumo klausimas gali būti sprendžiamas tik teisme. Bylos dėl streiko pripažinimo neteisėtu yra žinybingos apylinkės teismams. Darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę išpėjimą apie būsimą streiką arba jau jį paskelbus, turi teisę kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Ieškiny

²⁰ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

pareiškiamas teismui pagal streiką organizuojančios profesinės sąjungos buveinės vieta. Teismas tokias bylas turi išnagrinėti per 10 kalendorinių dienų.

Teismas, remdamasis Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalimi, gali atidėti dar neprasidėjusį arba sustabdyti jau prasidėjusį tikrąjį streiką 30 kalendorinių dienų. Pažymėtina, jog įstatymas nenumato galimybės atidėti išpėjamojo streiko. Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalis gali būti taikoma tik tais atvejais, kai kyla tiesioginė grėsmė, kad nebus užtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos) ir tai gali kelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai arba saugumui. Nėra pateikiamas tokių paslaugų sąrašas, todėl klausimas, ar tam tikros paslaugos yra gyvybiškai svarbios visuomenei, yra paliekamas teismo diskrecijai. Teismas taikydamas Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalį turėtų vadovautis protingumo principu ir taikyti šią normą tik retais išimtiniais atvejais. Deja, neretai pasitaiko šios normos taikymo klaidų.²¹

Pagal Darbo kodekso nuostatas streikas gali būti pripažintas neteisėtu: 1) Dėl streiko tikslų. Jeigu jo tikslai prieštarauja Konstitucijai, Darbo kodeksui, kitiems įstatymams. 2) Dėl streiko paskelbimo procedūrų pažeidimo: buvo paskelbtas negavus reikiamos darbuotojų dalies pritarimo, buvo netinkamai organizuotas darbuotojų balsavimas dėl streiko skelbimo ar klastojami darbuotojų balsavimo rezultatai; nesilaikyta Darbo kodekse nustatytų darbdavio išpėjimo apie būsimą streiką terminų; kolektyvinis darbo ginčas nenagrinėtas taikinimo komisijoje; skelbiant streiką buvo pareikšti nauji reikalavimai, kurie nebuvo iškelti ir įteikti Darbo kodekso 69 straipsnyje nustatyta tvarka. 3) Dėl Darbo kodekso 78 straipsnio pažeidimo, kai nesilaikoma šiame straipsnyje nustatytų streiko apribojimų. 4) Kai streikui vadovaujantis organas neužtikrina neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų.²²

Pripažinus prasidėjusį streiką neteisėtu, streikas turi būti nedelsiant nutraukiamas ir atnaujinamas darbas.

Apibendrinus išdėstyta, teigtina, kad Lietuvos darbo teisė nėra harmoninga tarptautinei teisei teisės streikuoti įgyvendinimo reglamentavimo aspektu: Lietuvoje teisė streikuoti pripažįstama tiek dėl teisės, tiek dėl intereso pažeidimo, o pagal ESC 6 straipsnio 4 dalį teisė streikuoti atsiranda tik tuo atveju, kai yra pažeistas darbuotojų interesas/ai. ESC 6 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas teisinis reguliavimas turėtų būti perkeltas į Lietuvos darbo teisę. Tokiu būdu būtų galimi išvengti nepagrįsto teisės streikuoti apribojimo atveju, nes ginčai dėl kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo būtų sprendžiami teismuose, kas

²¹ Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 488 – 489.

²² *Ibid.*

faktiškai vyksta ir dabar, sprendžiant bylas dėl streikų, nes darbdaviai, kaip taisyklė, teismuose linkę ginčyti streikų teisėtumą. Toliau darbe pateikiama individualių darbo ginčų, susijusių su kolektyviniais darbo santykiais, bei bylų dėl streikų analizė.

2. DARBO GINČŲ DĖL KOLEKTYVINĖS SUTARTIES IR KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SPRENDIMAS

2.1. Individualių darbo ginčų dėl kolektyvinės sutarties sprendimas

Visų pirma reikalinga pažymėti, jog faktas, kad ginčas kilo dėl kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų, savaime nereiškia, jog kilo kolektyvinis darbo ginčas. Praktikoje dėl kolektyvinės sutarties dažniausiai kyla individualūs darbo ginčai, kuriuos inicijuoja pavieniai darbuotojai, siekdami apginti savo teises, įtvirtintas kolektyvinėje sutartyje. Toliau darbe apžvelgsime individualių darbo ginčų dėl kolektyvinės sutarties nagrinėjimo ypatumus bei problematiką Lietuvos teismų praktikoje. Aktualių bylų klasifikacijos pagrindas – Darbo kodekse įtvirtintos materialinės normos.

2.1.1. Individualių darbo ginčų, kylančių dėl kolektyvinės sutarties galiojimo bei taikymo ginčo santykiui, nagrinėjimas

Teismų praktikoje sutinkami atvejai, kai teismai tinkamai įvertina kolektyvinės sutarties nuostatas, tačiau, deja, pasitaiko ir netinkamo interpretavimo atvejų. Pirmiausia apžvelgsime tinkamo kolektyvinių sutarčių nuostatų vertinimo atvejus: Vilniaus apygardos teismas 2011 m. rugsėjo 9 d. nutartyje²³ konstatavo, jog ieškovių apeliacinio skundo argumentas, kad pagal atsakovo bendrovėje sudarytos kolektyvinės sutarties 19.1 punktą darbo sutartyje kaip būtina sąlyga turėjo būti nurodomas konkretus struktūrinis padalinys, yra nepagrįstas. Teismas pažymėjo, jog kolektyvinės sutarties 19.1 punktas iš esmės atkartoja Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl darbovietės, todėl kolektyvinės sutarties 19.1 punktas negali būti aiškinamas kitaip nei pagal Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį. Vadinasi, šiuo atveju teismas iš esmės pripažino, kad reikalinga vadovautis Darbo kodeksu ir nereikia interpretuoti kolektyvinės sutarties nuostatų kitaip nei kad numato Darbo kodeksas. Šiuo atveju teismas tinkamai įvertino faktines bylos aplinkybes ir kolektyvinės sutarties turinį. Kolektyvinės sutarties 19.1 punktas yra informacinė kolektyvinės sutarties sąlyga, atkartojanti Darbo kodekso nuostatas, o pagal Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalį darbo teisės šaltiniu pripažįstamos tik normatyvinės kolektyvinių sutarčių nuostatos. Savo ruožtu informacinės kolektyvinės sutarties sąlygos atlieka tik darbuotojų informavimo funkciją, t. y. susipažinę su kolektyvine sutartimi darbuotojai sužino ir savo pagrindines teises bei pareigas,

²³ Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 9 d. nutartis c. b. J. G. ir V. O. v. „Armintana“, Nr. 2A-1944-611/2011.

įtvirtintas darbo įstatymuose, todėl jiems nereikia papildomai gilintis į Darbo kodeksą.²⁴ Dėl aukščiau išvardintų motyvų, manytina, kad šiuo atveju teismas tinkamai interpretavo kolektyvinės sutarties nuostatas ir pagrįstai vadovavosi Darbo kodekso 95 straipsnyje įtvirtintu aiškinimu.

Kaip netinkamas kolektyvinės sutarties nuostatų interpretavimo atvejis minėtinas Visagino miesto apylinkės teismo 2010 m. birželio 1 d. sprendimas²⁵, kuriame teismas išdėstė poziciją, kad Darbuotojų vidaus darbo tvarkos taisyklės, kurių 19 punkte nustatytas draudimas atleisti darbuotojus-profesinės sąjungos narius Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, aiškiai nepatenka į įmonėje sudarytos kolektyvinės sutarties reglamentavimo ribas, todėl ieškovo argumentas, kad jo atleidimas prieštarauja minėtos kolektyvinės sutarties nuostatoms, yra nepagrįstas. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad įmonėje galiojusioje kolektyvinė sutartyje buvo nurodyta, kad darbuotojų darbo ir poilsio laikas nustatomas pagal Darbuotojų vidaus darbo tvarkos taisykles bei Darbo kodeksą. Vadinas, teismas netinkamai vertino kolektyvinės sutarties nuostatas - kolektyvinės sutarties bei darbo tvarkos taisyklių nuostatas vertino izoliuotai, neatsižvelgdamas į reikalavimą, jog kiekvieną kolektyvinės sutarties struktūrinę dalį būtina vertinti sistemiškai su kitomis tos pačios sutarties dalimis. Toks netinkamas kolektyvinės sutarties nuostatų vertinimas sąlygojo teisiškai nepagrįsto ir galimai neteisingo sprendimo priėmimą. Faktą, kad sprendimas buvo galimai neteisingas pagrindžia ir ta aplinkybė, jog šį sprendimą aukštesnės instancijos teismai panaikino. Akivaizdu, kad pirmosios instancijos teismas, priimdamas sprendimą, privalėjo vadovautis Darbuotojų vidaus darbo tvarkos taisyklių 19 punktu ir tai galėjo sąlygoti iš esmės kitokio sprendimo, lyginant su faktiškai priimtu, priėmimą.

Prie kvestionuotinių nutarčių galima priskirti ir Vilniaus apygardos teismo 2011 m. kovo 3 d. nutartį²⁶: ginčo esmę sudarė su ieškove L. B. 2007 rugsėjo 28 d. sudarytos darbo sutarties traktuotė (ar darbo sutartis turėtų būti traktuojama kaip neterminuota, ar kaip terminuota ir kelis kartus pratęsta) ir L. B. atleidimas iš darbo kaip pagrindą nurodant Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį. L. B. 2009 liepos 30 d. pateikė ieškinį, prašydama pripažinti 2007 rugsėjo 28 darbo sutartį Nr. 4227 neterminuota, pakeisti atleidimo pagrindą iš Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalies į 127 straipsnio 2 dalį bei išmokėti dėl tokio atleidimo priklausančias išmokas. Atsiliepime į ieškinį AB „Eglės“ sanatorija nurodė, kad 2007 rugsėjo 28 d. su L. B. buvo pasirašyta terminuota darbo sutartis, kuri šalių sutarimu buvo pratęsiama. Savo poziciją AB „Eglės“ sanatorija grindė ir įmonės

²⁴ Petrylaitė D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. Kaunas: AB „Aušra“, 2008. P. 59 – 60.

²⁵ Visagino miesto apylinkės teismo 2010 m. birželio 1 d. sprendimas c. b. P. M. v. UAB „Visagino transporto centras“.

²⁶ Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 3 d. nutartis c. b. AB „Eglės“ sanatorija v. L. B., Nr. 2A-355-567/2011.

kolektyvinės sutarties nuostatomis: remiantis kolektyvinės sutarties 2 skyriaus 34 punktu, terminuotos darbo sutartys su L. B. buvo sudaromos todėl, kad virėjų etatų skaičių sąlygojo poilsiautojų srautas, šie etatai yra patvirtinti ir jų laikomasi. Atsilaisvinus etatui, į jo vietą priimamas kitas darbuotojas ir tai priklauso nuo objektyvių aplinkybių, ar virėjas visiškai nutraukė darbo santykius, ar nedirbs laikinai dėl atostogų, ligos, neštumo ar vaiko priežiūros atostogų. Ieškovė buvo priimta dirbti virėja laikinai į vaiko priežiūros atostogų išėjusios virėjos vietą.

Druskininkų miesto apylinkės teismas 2010 kovo 3 d. sprendimu²⁷ ieškinį patenkino visiškai ir nurodė, kad kolektyvinėje sutarties 33 punkte numatyta, jog su įmonės darbuotojais sudaromos neterminuotos, terminuotos (laikinosios, sezoninės, papildomo darbo, antraeilio darbo ir kitos) sutartys. Kolektyvinės sutarties 34 punktas numato, kad terminuotos darbo sutartys sudaromos ne ilgesniam kaip penkerių metų laikotarpiui. Esant darbo krūvio priklausomumui nuo aptarnaujamų klientų skaičiaus, sudaromos terminuotos darbo sutartys, šį darbą traktuojant nenuolatinio ir virėjų pareigybėms. Nors atsakovas ir numatė, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta su virėjais, priklausomai nuo aptarnaujamų klientų skaičiaus, tačiau atsakovas nepateikė jokių įrodymų, kad ginčijamu laikotarpiu keitėsi virėjų darbo krūvis dėl aptarnaujamų klientų skaičiaus. Be to, šios sutarties 34 punktas taip pat numato, kad jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.

Apeliaciniame skunde AB „Eglės“ sanatorija nurodė, jog Druskininkų miesto apylinkės teismas netinkamai taikė ir aiškino Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį, nes šalys kolektyvine sutartimi susitarė, jog virėjos darbą laikys nenuolatinio pobūdžio ir kad su virėjomis gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys. Nepaisydamas kolektyvinės sutarties nuostatos, jog virėjų darbas AB „Eglės“ sanatorijoje laikomas nenuolatinio pobūdžio, teismas, nagrinėdamas bylą, aiškinosi ir analizavo ieškovės dirbto darbo pobūdį. AB „Eglės“ sanatorija neturėjo pareigos įrodinėti, kad virėjos darbas AB „Eglės“ sanatorijoje yra nenuolatinio pobūdžio ir kad virėjų darbo krūvis kinta, nes kolektyvinėje darbo sutartyje yra konstatuotas faktas, kad tam tikrų darbuotojų darbo krūvis sanatorijoje kinta, kad virėjų darbas laikomas nenuolatinio pobūdžio. Darbuotojai, priimant į darbą, pasirašytinai supažindinami su kolektyvine sutartimi, jiems yra išaiškinama, kad su jais sudaroma terminuota darbo sutartis, o terminui suėjus ji gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva. Sanatorijoje galioja patvirtintas pareigybių sąrašas, kuriame numatyta, kurioms pareigybėms sudaromos terminuotos darbo sutartys.

²⁷ Druskininkų miesto apylinkės teismo 2010 m. kovo 3 d. nutartis c. b. L. B. v. AB „Eglės“ sanatorija, Nr. 2-23-418/2010.

Vienas iš L. B. atsiliepimo argumentų buvo tas, jog terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises.

Deja, Vilniaus apygardos teismas nepasisakė dėl AB „Eglės“ sanatorijos apeliaciniame skunde išdėstytų argumentų, kad Druskininkų miesto apylinkės teismas nepaisė kolektyvinės sutarties nuostatų ir dėl to netinkamai taikė Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį. Teismas tik konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas tinkamai pritaikė Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį, tačiau dėl kolektyvinės sutarties nuostatų nepasisakė.²⁸ Manytina, kad šioje byloje pripažinus, jog 2007 m. rugsėjo 28 d. sudaryta darbo sutartis buvo terminuota ir daug kartų teisėtai pratęsta, galėtų iš esmės pasikeisti bylos sprendimas ir atleidimo pagrindas. Dėl nurodytos priežasties teismas turėjo pasisakyti dėl apeliaciniame skunde minimų kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo ir jų reikšmės nagrinėjamam ginčui. Teismai privalo pagrįsti savo sprendimus, o tai savo ruožtu suponuoja pareigą pasisakyti dėl visų apelianto argumentų. Be to, pagal Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalį normatyvinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra darbo teisės šaltinis, kuriuo taikymas/netaikymas nagrinėjamam ginčui turėtų būti objektyviai pagrįstas, nes nagrinėjant bylą Druskininkų miesto apylinkės teisme dėl kolektyvinės sutarties nuostatų buvo pasisakyta ir gana detalai.²⁹

Visgi šie teismo sprendimai puikiai iliustruoja kaip svarbu tinkamai interpretuoti kolektyvinės sutarties nuostatas, nes netinkamas interpretavimas gali sąlygoti galimai neteisingo arba teisiškai nepagrįsto sprendimo priėmimą, o tai savo ruožtu sąlygoja papildomus kaštus tiek bylos šalims, tiek ir valstybei. Dėl šios priežasties manytina, kad teismams būtina gilintis į kolektyvinės sutarties nuostatas, nevertinti jų atmestinais, nes, kaip jau buvo minėta, kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos yra vienas iš Darbo teisės šaltinių, kurių taikymas/netaikymas nagrinėjamam ginčui gali turėti lemiamos reikšmės.

Nagrinėjant kolektyvinės sutarties galiojimą jos šalims minėtina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis³⁰. Šioje nutartyje teismas, sprenddamas dėl delspinigių priteisimo už laiku nesumokėtą dalį priemokos už viršvalandžius pažymėjo, jog kolektyvinės sutarties nuostatos visoms jos šalims, taigi ir darbdaviui, kol tos nuostatos nepakeistos ar nepapildytos nustatyta tvarka, turi norminio teisės akto galią – yra privalomos šalims. Vadinasi, kolektyvinės sutarties šalys privalo laikytis kolektyvinės sutarties nuostatų, net jeigu jos neatitinka

²⁸ Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 3 d. nutartis c. b. AB „Eglės“ sanatorija v. L. B., Nr. 2A-355-567/2011.

²⁹ Mikelėnienė D., Mikelėnas V. Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai. Vilnius: Justitia, 1999. P. 81 – 88.

³⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š. v. VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija, Nr. 3K-3-150/2009.

įstatyminio reguliavimo ar jam prieštarauja, iki tol, kol tokios nuostatos pakeičiamos ar papildomos teisės aktų nustatyta tvarka.

2.1.2. Individualių darbo ginčų, kylančių dėl kolektyvinės sutarties nuostatų, reglamentuojančių darbo sąlygas, nagrinėjimas

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis³¹ yra aktuali ir kitu aspektu – šia nutartimi buvo detalizuota Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis, reglamentuojanti kolektyvinių sutarčių dėl darbo sąlygų galiojimą bei susitarimų sudarymo principus. Byloje nustatyta, kad VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija 2001 m. buvo sudaryta kolektyvinė sutartis, kurios 5. 8. punkte numatyta, kad jeigu padaliniuose, kuriuose įvesta suminė darbo laiko apskaita, dėl gamybinių ir kitų sąlygų negalima suteikti darbuotojui poilsio laiko už viršijamą įstatymų nustatytą vidutinį darbo laiką, tai, darbuotojui sutikus, jam mokama priemoka už perdirbtas valandas (bet ne daugiau kaip už 8 valandas per savaitę). Už perdirbtas valandas dienos metu sumokama 100 proc. dienos tarifu, perdirbus naktį (nuo 10 val. vakaro iki 6 val. ryto) sumokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto vidutinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos). Tokia kolektyvinės sutarties nuostata neatitinka Darbo kodekso 193 straipsnyje įtvirtinto reguliavimo, nes pagal šį Darbo kodekso straipsnį už viršvalandinį darbą turi būti mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio. Atrodytų, jog tokia kolektyvinės sutarties nuostata savaime turėtų sukelti Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje numatytus padarinius – kolektyvinės sutarties sąlygos negaliojimą dėl darbuotojų padėties pabloginimo. Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis yra imperatyvi Darbo kodekso norma ir jos taikymas neturėtų kelti jokių papildomų diskusijų. Visgi teismas išplečia Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies taikymo ribas, pažymėdamas, jog nepakanka įvertinti vieną iš kolektyvinėje sutartyje nurodytų darbuotojų darbo sąlygų, nes išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėties kolektyvinės sutarties galima padaryti tik įvertinus tokios sutarties sąlygų visumą, t. y. pasvėrus, ar tam tikros darbuotojų padėties gerinančios sąlygos kompensuoja kitas sąlygas, taip pat tas, kurios, darbuotojų teigimu, blogina jų padėtį. Vadinasi, tai, jog viena iš kolektyvinės sutarties sąlygų sąlyginai blogina darbuotojų padėtį, nebūtinai savaime sukelia tokios kolektyvinės sutarties sąlygos negaliojimą. Remiantis šia teismo nutartimi darytina išvada, jog kolektyvinė sutartis yra vientisas teisės aktas ir kiekvieną kolektyvinės sutarties struktūrinę dalį būtina vertinti sistemiškai su kitomis tos pačios sutarties dalimis.

³¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š. v. VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija, Nr. 3K-3-150/2009.

Šios nutarties kontekste tikslinga aptarti *in favorem* ir *in peius* principų santykį. *In favorem* principas reiškia draudimą bloginti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai. Savo ruožtu *in peius* principas reiškia galėjimą sąlygiškai pabloginti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai.³² Reikalinga pažymėti, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2009 m. balandžio 2 d. nutartimi³³ nesankcionavo *in peius* principo taikymo kolektyvinėms sutartims, o tik apibrėžė *in favorem* principo galiojimo ribas: šios teismo nutarties nereikėtų traktuoti kaip apskritai leidžiančios kolektyvinės sutarties šalims sulygti dėl tokių darbo sąlygų, kurios pažeistų fundamentalias darbuotojų teises ir neatitiktų jų interesų. Pavyzdžiui, kaip fundamentalus darbuotojų teisių pažeidimas galėtų būti traktuojamas susitarimas taikyti fizines bausmes darbuotojams už darbo drausmės pažeidimus. Šiame kontekste minėtinas atvejis, kai vienos iš Milane esančių drabužių parduotuvių savininkas susitarė su darbuotojais, kad už darbo drausmės pažeidimus pastarieji darys atsispaudimus ir pritūpimus, priklausomai nuo lyties.

Tačiau, remiantis šia nutartimi, galima teigti, kad *in favorem* principas neturėtų būti suprantamas kaip apskritai draudžiantis kolektyvinėje sutartyje sulygti dėl tokių darbo sąlygų, kurios neatitinka norminiuose teisės aktuose įtvirtintų imperatyvų. Žinoma, darbuotojų teisių apsaugos užtikrinimas yra neginčijamas prioritetas, tačiau būtina atsižvelgti ir į darbdavio interesus bei į kolektyvinės sutarties sudarymo aplinkybes. Manytina, jog faktas, kad viena iš kolektyvinės sutarties sąlygų sąlyginai blogina darbuotojų padėtį, nors apskritai visa kolektyvinė sutartis yra naudinga darbuotojams, neprieštaruja *in favorem* principui ir neturėtų sukelti Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje numatytų padarinių – tokios sąlygos negaliojimo. Siekiant svariau pagrįsti aukščiau išdėstytą teiginį, reikalinga remtis ta pačia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartimi³⁴, kurioje teismas pažymėjo, jog reikšminga įvertinti ir tai, kad derybose dėl kolektyvinės sutarties dalyvauja tiek darbdavio, tiek darbuotojų kolektyvo atstovai, be kurių abipusio pritarimo negalėtų būti priimamos kolektyvinė sutartis ir atskiros šios sutarties sąlygos. Taigi kolektyvinė sutartis ir visos jos sąlygos yra darbdavio ir darbuotojų kolektyvinių derybų bendras rezultatas. Vadinasi, galima teigti, jog už kolektyvinės sutarties turinį yra atsakingi ne tik darbdavio, bet ir darbuotojų atstovai. Darbuotojų netenkinančios ar jų padėtį bloginančios kolektyvinės sutarties sąlygos turėtų būti pašalintos iš kolektyvinės sutarties galimo turinio jau

³² KRASAUSKAS, Rytis. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi: *in favorem v in peius*. Iš: *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011. P. 536-553.

³³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š. v. VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija, Nr. 3K-3-150/2009.

³⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š. v. VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija, Nr. 3K-3-150/2009.

kolektyvinių derybų eigoje. Todėl manytina, kad sąlyginai darbuotojų padėtį bloginančios sąlygos įtraukimas į kolektyvinę sutartį tam tikrais atvejais gali atitikti darbuotojų interesus ir teismas, sprenddamas tokios sąlygos negaliojimo klausimą, turėtų atsižvelgti į visumą aplinkybių: kolektyvinių derybų eigą, socialinės partnerystės principų laikymąsi, bendrųjų teisės principų laikymąsi ir į kolektyvinės sutarties sudarymo aplinkybes. Priešingu atveju būtų paneigiama darbdavio teisė kolektyvinių derybų metu derėtis bei susitarti ir dėl jam naudingų/palankių sąlygų. Be to, būtų sudaromos prielaidos darbuotojų atstovams piktnaudžiauti teise.

Visgi toks teismo išaiškinimas sukelia tam tikrų neaiškumų. Neaišku, kokiais kriterijais remiantis turėtų būti atliekamas teismo nutartyje minimas „pasvėrimas“, kokie gerinančių bei bloginančių darbuotojų padėtį sąlygų matavimo kriterijai: pavyzdžiui, ar tai, jog kolektyvine sutartimi darbuotojams papildomai numatytas transportas iš gyvenamosios vietos į darbovietę ir atgal bei nemokamas maitinimas pietų metų atsveria tai, jog jiems už perdirbtas valandas dienos metu sumokama 100 proc. dienos tarifu, o ne 1,5 karto, kaip tai nustatyta Darbo kodekse. Šiuo atveju trūksta teisinio apibrėžtumo, todėl reikalinga arba detaliau išplėtoti matavimo kriterijus teismų praktikoje, arba apskritai plėtoti teismų praktiką priešinga linkme – pripažįstant, jog negalioja kolektyvinės sutarties sąlyga, pabloginanti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, t. y. teismas kiekvieną kolektyvinės sutarties sąlygą turėtų aiškinti ir vertinti atsietai bei izoliuotai nuo visos kolektyvinės sutarties. Galima teigti, kad toks Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies aiškinimas būtų pernelyg primityvus ir siauras, neskatinantis socialinio dialogo, tačiau ir pridedantis aiškumo, apibrėžtumo bei nepaliekantis nepagrįsto interpretavimo galimybės – pridedantis tam tikro saugumo darbuotojams.

Analizuojant teismų praktiką galima pastebėti, jog kartais asmenys Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalį apskritai traktuoja kaip draudžiančią pabloginti jų padėtį, nors tokia jų padėtis norminiuose teisės aktuose nėra nustatyta. Šiame kontekste minėtinas Trakų rajono apylinkės teismo 2010 m. birželio 14 d. sprendimas ir Vilniaus apygardos teismo 2011 m. birželio 28 d. nutartis³⁵: V. R. nuo 2006 m. gruodžio 4 d. dirbo elektromonteriu AB „Vievio paukštynas“. 2009 m. balandžio 28 d. įvyko darbuotojų konferencija, kurios metu buvo svarstyti klausimai dėl darbo užmokesčio sumažinimo ir kolektyvinės sutarties pakeitimų bei buvo nuspręsta nuo 2009 m. gegužės 1 d. sumažinti darbuotojams 12 proc. darbo užmokesčių (administracijai buvo numatytas 20 proc. darbo užmokesčio mažinimas). Kadangi V. R. nesutiko su vykdomais kolektyvinės sutarties darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimais, su juo sudaryta darbo sutartis buvo nutraukta pagal Darbo

³⁵ Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 28 d. nutartis c. b. V. R. V. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 2A-963-560/2011.

kodekso 129 str. 2 dalį, nepažeidžiant nustatytą įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų. V. R. su atleidimu iš darbo nesutiko ir kreipėsi į teismą, prašydamas atleidimą pripažinti neteisėtu. Vienas iš motyvų, kurio rėmėsi V. G., prašydamas atleidimą pripažinti neteisėtu, buvo toks, jog kolektyvinės sutarties pakeitimai, priimti AB „Vievio paukštynas“ darbuotojų 2009 m. balandžio 28 d. konferencijos metu ir darbo užmokesčio sumažinimas, iš esmės pablogina darbuotojų padėtį, todėl laikytini negaliojančiais pagal Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalį ir 61 straipsnio 1 dalį. Trakų rajono apylinkės teismas 2010 m. birželio 14 d. sprendime konstatavo, jog AB „Vievio paukštynas“ finansinė padėtis 2009 metais nebuvo gera, 2008 metus įmonė baigė nuostolingai, įmonei teko imtis priemonių, todėl darbo užmokesčio apmokėjimo sąlygos buvo keičiamos, esant svarbioms priežastims: AB „Vievio paukštynas“ 2009 m. vasario 26 d. buvo priimta 2009 metų kolektyvinė sutartis, kuri, be kitų sąlygų, reglamentavo ir darbo apmokėjimo tvarką, su kuria pasirašytinai buvo supažindintas ir V. G. AB „Vievio paukštynas“ tinkamai informavo darbuotojus apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas, nepraleisdamas įstatymo numatyto termino. Teismas konstatavo, kad darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas nepažeidė teisės aktų reikalavimų. Šioje byloje teismas tinkamai įvertino faktines bylos aplinkybes ir priėmė teisėtą sprendimą. Pažymėtina, jog nei Darbo kodeksas, nei kiti įstatymai nedraudžia mažinti darbo užmokesčio, todėl toks darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas negali būti traktuojamas kaip darbuotojų padėties pabloginimas. Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalyje, draudžiančioje bloginti darbuotojų padėtį kolektyvinėje sutartyje, nurodyta, kad kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Manytina, kad AB „Vievio paukštynas“ 2009 m. balandžio 28 d. kolektyvinės sutarties pakeitimas neprieštarauja minėtiems principams, nes darbo užmokestis sumažintas visiems įmonės darbuotojams ir lygiomis dalimis – po 12 proc. Svarbia aplinkybe reikėtų laikyti ir tą faktą, kad darbo užmokestis buvo sumažintas ne tik darbuotojams, bet ir administracijai ir netgi didesne procentine dalimi (nepažeistas teisingumo reikalavimas). Be to, teismas konstatavo, jog 2009 metais AB „Vievio paukštynas“ finansinė padėtis nebuvo gera. Vadinas, sprendimas mažinti darbo užmokestį visiems įmonės darbuotojams yra protingas bei paremtas verslo logika.

Apie darbuotojų darbo sąlygų pabloginimą dėl darbo užmokesčio sumažinimo kolektyvine sutartimi būtų galima diskutuoti tik tuo atveju, jeigu darbuotojų darbo užmokestis būtų sumažintas iki tokio dydžio, kuris būtų mažesnis nei teisės aktų nustatyta minimali mėnesinė alga arba darbo užmokestis būtų mažinamas, pažeidžiant teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principus.

Pavyzdžiui, darbo užmokestis mažinamas įmonei fiksuojant didelius pelnus ir mažinamas tik darbuotojam, o administracijai didinamas ir panašiai.

Apibendrinant teismo nutartis dėl Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies taikymo, galima teigti, jog kiekviena kolektyvinės sutarties sąlyga, vertinant ją atsietai nuo kolektyvinės sutarties kaip vientiso akto, tam tikrais atvejais gali nustatyti darbuotojų padėtį *in peius*, nors tokia darbuotojų padėtis formaliai ir neatitiktų norminiuose teisės aktuose numatytų reikalavimų, tačiau bet koku atveju visa kolektyvinė sutartis turi atitikti *in favorem* principo dvasią, t. y. kolektyvinė sutartis neturi pažeisti fundamentalių darbuotojų teisių ir pasvėrus visas kolektyvinės sutarties sąlygas turi bent jau nebloginti pastarųjų padėties. Toks Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies traktavimas padėtų užtikrinti darbo teisinių santykių lankstumą, nepažeidžiant bent minimalių saugumo reikalavimų. Tokiu būdu pasiekama pusiausvyra tarp *flexibility* ir *security*. Be to, teismų praktikos formavimas aukščiau nurodyta linkme galėtų kelti socialinės partnerystės lygį Lietuvoje, padėtų plėtoti socialiniam dialogui, nes taip traktuojant Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalį ir darbdaviai būtų labiau suinteresuoti kolektyvinių darbo santykių plėtojimu bei kolektyvinių sutarčių sudarymu. Tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Vadinasi, teismai, sprendami tokias bylas, minėtus susitarimus turi vertinti per teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų prizmę.

2.1.3. Individualių darbo ginčų, kylančių dėl kolektyvinėje sutartyje darbuotojų atstovams nustatytų garantijų, nagrinėjimas

Analizuojant Lietuvos teismų praktiką, galima pastebėti, jog teismai skirtingai interpretuoja Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalį, įtvirtinančią papildomas garantijas darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus ir minėtos dalies santykį su to paties straipsnio 4 dalimi, kurioje numatyta, jog kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija taikoma ir kitiems darbuotojams. Šiame kontekste minėtinos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 12 d. ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 2 d. nutartys.^{36 37} Pirmoje iš aukščiau nurodytų bylų buvo sprendžiamas profesinės sąjungos nario atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, negavus išankstinio profesinės sąjungos sutikimo, teisėtumo klausimas: ieškovas P. M. nuo 1994 m. dirbo atsakovo įmonėje remonto inžinieriumi pagal neterminuotą darbo sutartį. 2010 m. sausio 11 d. P. M. atleistas iš darbo Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalies pagrindu. Vienas iš P. M. motyvų dėl jo atleidimo neteisėtumo buvo tas, jog nebuvo gauta išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo sutikimo, nors ieškovas yra profesinės sąjungos narys ir renkamojo organo revizijos komisijos pirmininkas. Visagino miesto apylinkės teismas 2010 m. birželio 1 d. sprendimu P. M. atleidimą pripažino teisėtu ir pažymėjo, kad atleidžiant P. M. iš darbo, UAB „Visagino transporto centras“ neturėjo gauti įmonėje veikiančios profesinės sąjungos sutikimo, teismas nurodė, jog Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija taikoma tik tiems darbuotojams, kurie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius – renkamuosius organus, o P. M., būdamas profesinės sąjungos revizijos komisijos, kuri vykdo profesinės sąjungos finansinės veiklos kontrolę, pirmininkas, neturi darbuotojo atstovo statuso. Teismo nuomone Darbuotojų vidaus darbo tvarkos taisyklės, kurių 19 punkte nustatytas draudimas atleisti darbuotojus profesinės sąjungos narius Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, akivaizdžiai nepatenka į įmonės kolektyvinės sutarties reglamentavimo ribas, todėl P. M. argumentas, kad jo atleidimas iš darbo prieštaravo kolektyvinės sutarties nuostatoms yra nepagrįstas. Tuo tarpu Vilniaus apygardos teismas 2010 m. spalio 20 d. sprendime išdėstė iš esmės kitokią poziciją: nors teismas ir sutiko Visagino miesto apylinkės teismo sprendimu ta apimtimi, jog P. M. netaikytina Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija, nes P. M. nėra atstovaujamojo organo narys, tačiau teismas pažymėjo, kad pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 4

³⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. UAB „Visagino transporto centras“ v. P. M., Nr. 3K-3-174/2011.

³⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 2 d. nutartis c. b. UAB „Visagino transporto centras“ v. A. J., Nr. 3K-3-212/2011.

dali kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos taikymo ir kitiems darbuotojams. UAB „Visagino transporto centras“ galiojusiosios kolektyvinės sutarties 13 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbo ir poilsio laikas nustatomas pagal Darbuotojų vidaus darbo tvarkos taisykles, Darbo kodeksą. Dėl šios priežasties teismas nusprendė, kad Darbuotojų vidaus darbo tvarkos taisyklės yra sudėtinė UAB „Visagino transporto centras“ kolektyvinės sutarties dalis ir jose nustatytos garantijos turi būti vertinamos kaip garantijos nustatytos minėtoje kolektyvinėje sutartyje. Remdamiesi aukščiau išdėstytais motyvais teisėjų kolegija konstatavo, jog, atleidžiant P. M. iš darbo 129 Darbo kodekso straipsnio pagrindu buvo būtinas profesinės sąjungos sutikimas.

Kasaciniame skunde UAB „Visagino transporto centras“ pažymėjo, jog kolektyvinėje sutartyje nustatytas reikalavimas gauti profesinės sąjungos sutikimą tik dėl darbuotojų narystės profesinėje sąjungoje, o ne dėl jo aktyvios veiklos atstovaujamosiuose – renkamuosiuose organuose pažeidžia negatyvųjį asociacijų laisvės principo aspektą – teisę nepriklausyti profesinei sąjungai ir dėl to nepatirti neigiamų padarinių ir tokiu būdu kai kurie darbuotojai yra nepagrįstai diskriminuojami.

Šioje vietoje reikalinga paminėti anksčiau nurodytą ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 2 d. nutartį, kurioje teismas pažymėjo, kad darbdavys negali procese ginti savo teisių, remdamasis galimų kitų asmenų (šiuo atveju darbuotojų) pažeistų teisių faktu. Deja, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2011 m. balandžio 12 d nutartyje dėl nurodytų kasacinio skundo argumentų nepasisakė ir apskritai reikėtų pastebėti, jog savo motyvus išdėstė pernelyg glaustai, nepasisakė dėl visų kasatoriaus argumentų, todėl buvo palikta tam tikrų neaiškumų, kurie iš esmės buvo pašalinti tik Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 2 d. nutartimi jau kitoje byloje. Konkrečiau teismas nepasisakė dėl kasatoriaus išdėstytų argumentų, jog Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalyje įtvirtina galimybė kolektyvine sutartimi sulgyti dėl Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos taikymo „kitiems“ darbuotojams pažeidžia negatyvųjį asociacijų laisvės principo aspektą ir diskriminuoja kitus įmonės darbuotojus ne profesinės sąjungos narius. Manytina, kad aukščiau išdėstyti kasatoriaus argumentai neišėjo už kasacinio skundų ribų, nes buvo ginčijamas teisės taikymo, o ne fakto klausimas. Dėl to teismas, argumentuodamas savo sprendimą, motyvuojamojoje sprendimo dalyje turėjo aptarti nurodytus kasatoriaus argumentus – teismas nevisiškai tinkamai atliko savo pareigą motyvuoti priimamus sprendimus.

Visgi galima teigti, kad šie likę neaiškumai buvo pašalinti jau minėtoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 2 d. nutartyje (reikėtų pažymėti, jog šios bylos faktinės aplinkybės iš esmės yra tapačios, atsakovas tas pats UAB „Visagino transporto centras“, skiriasi tik ieškovas – A. J.): teismas pažymėjo, jog teisė įstoti į asociaciją negali būti supriešinama su teise

nestoti, nes tai vieno ir to paties konstitucinio principo – asociacijų laisvės skirtingi aspektai. Remiantis Konstitucijos 35 straipsniu galima teigti, jog asmens laisva valia – pamatinis narystės asociacijose pagrindas, todėl kiekvienas savanoriškai sprendžia, būti asociacijų nariu ar ne. Asociacijų laisvės principo turi būti laikomasi teisės aktuose, reglamentuojant visų rūšių susivienijimų steigimą bei veiklą, narystę juose, santykius, nepriklausomai nuo to, kokių teisėtų tikslų šie susivienijimai siektų. Teismas pažymėjo, jog tam, kad būtų išsaugota darbuotojų teisė sudaryti kolektyvinius susitarimus, jeigu jie nesijungs į profesines sąjungas, yra sukurtas darbo tarybų institutas, kurio pagalba darbo teisėje užtikrinamas negatyvusis asociacijos laisvės principo aspektas. Vadinas, Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalies taikymas nepažeidžia negatyviojo asociacijų laisvės principo aspekto.

Dėl kitų darbuotojų diskriminacijos teismas išdėstė dvejoją poziciją: teismas pažymėjo, kad teigti, jog įstatymo sąvoka „kitiems darbuotojams“ (DK 134 straipsnio 4 dalis) reiškia lygybę be galimybės darbuotojų grupėms išsiderėti palankesnes sąlygas, nepateisinamai susiaurintų pačių kolektyvinių derybų laisvę, dėl ko ir atsiranda kolektyviniai darbo santykiai. Taigi žodis „kitiems“ savaime nereiškia diskriminacijos įtvirtinimo. Tačiau taip pat nepaneigiama ir galimybė, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti diskriminacinių sąlygų, bet jas reikia patikrinti atsižvelgiant į Europos Žmogaus Teisių Teismo nustatytus kriterijus ir laikantis kolektyvinės sutarties keitimo bei kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos.

Apibendrinant šias teismų nutartis galima teigti, kad visų pirma sąvoka „kitiems darbuotojams“ netraktuotina kaip diskriminacinė, nes Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalis yra kolektyvinių derybų objektas dėl kurios taikymo būtinas bendras konsensusas bei darbuotojų kolektyvo pritarimas. Antra, diskriminacijos Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalies pagrindu objektu gali būti pripažįstamas tik darbuotojas/ai, nes remiantis šia norma tam tikros papildomos subjektinės teisės gali būti suteikiamos darbuotojams, bet ne darbdaviui. Trečia, Visagino miesto apylinkės teismas, priimdamas 2010 m. birželio 1 d. sprendimą, netinkamai įvertino faktines bylos aplinkybes, sistemiškai neišanalizavo Darbo kodekso 134 straipsnio ir nepagrįstai netaikė Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalies. Akivaizdu, jog minėtu atveju teismas tinkamai neįvertino kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių vaidmens, plėtojant darbo teisinius santykius.

Galima teigti, kad dar didesnių sunkumų teismams kyla sprendžiant bylas dėl streiko teisėtumo, todėl darbe reikalinga atlikti tokių bylų analizę.

2.2. Kolektyvinių darbo ginčų dėl kolektyvinės sutarties ir kolektyvinių derybų sprendimas

Reikėtų pradėti nuo to, jog Lietuvoje vienintelės su kolektyviniais darbo ginčais susijusios bylos, kurios yra nagrinėjamos teismuose, tai yra bylos dėl streiko teisėtumo. Tačiau bylose dėl streikų analizuojamos ir kolektyvinių sutarčių nuostatos, teismai pasisako dėl kolektyvinių derybų procedūros ir principų, kurių kolektyvinėse derybose dalyvaujančios šalys turėtų laikytis šių derybų metu. Vadinasi, bylos dėl streikų šiam magistriniam darbui yra itin reikšmingos, kadangi: visų pirma pats streiko institutas yra neatsiejamas nuo kolektyvinių darbo santykių, nes streikų kilimo priežastimis gali būti tiek kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaikymas, tiek nesutarimas kolektyvinių derybų metu. Antra, šios bylos yra unikalūs ir pirminis šaltinis normų, reglamentuojančių kolektyvinių derybų eigą ir kolektyvinės sutarties nuostatų vykdymą, analizei, probleminių aspektų paieškai. Deja, neretai teismai, sprenddami minėtas bylas, netinkamai taiko Darbo kodekso normas, reglamentuojančias streiko atidėjimo/sustabdymo procedūras bei patį streiko institutą. Siekiant išlaikyti vientisą magistrinio darbo struktūrą ir atitikti aiškumo reikalavimus, toliau darbe aktualios bylos pagal Darbo kodekse įtvirtintas materialines normas klasifikuojamos nebus.

2.2.1. Streikų sustabdymo bei atidėjimo praktika Lietuvos teismuose nagrinėjamos bylose dėl streiko teisėtumo

Streiko teisėtumo įstatyminis reglamentavimas pateikiamas magistrinio darbo skyriuje „Streikas kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodas“, o šioje darbo dalyje analizuojama kaip streiko institutą reglamentuojančios įstatyminės normos taikomos praktikoje: Klaipėdos miesto apylinkės teismas, nagrinėdamas bylą pagal UAB „ŠVYTURYS-UTENOS ALUS“ ieškinį dėl streiko pripažinimo neteisėtu, 2011 m. birželio 20 d. nutartyje³⁸ rėmėsi Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalimi, kurioje nustatyta: jei kyla tiesioginė grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos), ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį tokiam pat laikui sustabdyti. Vadovaujantis tokia teismo nutartimi darytina išvada, jog alus ir jo gėrimas yra ne tik kad neatidėliotinas, bet ir gyvybinis visuomenės poreikis. Be abejonės tokia teismo nutartis yra kvestionuotina ir kelianti abejonių teismo kompetencija spręsti ginčus, kylančius iš kolektyvinių darbo santykių. Po šio Klaipėdos

³⁸ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. birželio 20 d. nutartis c. b. UAB „Švyturys – Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga, Nr. 2-9660-676/2011.

miesto apylinkės teismo sprendimo AB „ŠVYTURYS“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga atskiruoju skundu kreipėsi į Klaipėdos apygardos teismą prašydamos Klaipėdos miesto apylinkės teismo nutartį panaikinti ir išspręsti klausimą iš esmės. Klaipėdos apygardos teismo teisėjų kolegija bandė gelbėti apylinkės teismo teisėjų reputaciją ir pažymėjo, jog pirmosios instancijos teismas nors ir ne visiškai tiksliai taikė teisės normas, siekdamas išsaugoti balansą tarp darbdavio ir darbuotojų interesų bei apsaugoti visuomenės interesus, tačiau klausimą dėl laikinųjų apsaugos priemonių išnagrinėjo tinkamai ir priėmė teisėtą sprendimą. Priimto sprendimo teisėtumą Klaipėdos apygardos teismo teisėjų kolegija grindė tuo, jog AB „ŠVYTURYS“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos planuojamas streikas neišvengiamai sukeltų neigiamų socialinių ir ekonominių padarinių ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams.³⁹ Tokios savo išvados teismas nepagrindė jokių teisės aktu ar įrodymu. Manytina, jog šiuo atveju Klaipėdos apygardos teismas viršijo savo kompetenciją, nes sprendė klausimus, kurie priskirtini profesinės sąjungos bei pačių darbuotojų diskrecijai, bet ne teismui. Remdamiesi logikos ir analitinio mąstymo dėsniais galime padaryti išvadą, jog pagal Darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalį sprendimą skelbti streiką įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje priima profesinė sąjunga, kuriai atstovavimo funkcijas perduoda darbuotojų kolektyvas. Vadinasi, jeigu profesinė sąjunga skelbia streiką, tai ji yra pagrįstai įsitikinusi, jog pradėtas streikas darbuotojams suteiks daugiau naudos nei kad sukels neigiamų padarinių.

Tokia teismo argumentacija kritikuotina dar ir dėl to, jog streikas kaip neirenistinis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas neišvengiamai susijęs su tam tikra žala bei praradimais. Žala bei praradimai glūdi pačioje streiko kaip teisės instituto esmėje: bendru atveju darbuotojams už streiko laiką nemokamas darbo užmokestis, darbdavys praranda galimą pelną, darbas deorganizuojamas, prarandama dalis mokesčių ir taip toliau. Be abejonės AB „ŠVYTURYS“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos planuojamas streikas sukels neigiamų socialinių ir ekonominių padarinių tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, tiek valstybei, tačiau tokia ir yra šio instituto prigimtis. Būtent dėl galimų padarinių streikas ir yra *ultima ratio* priemonė. Todėl streiko atidėjimas, remiantis tokiais argumentais, yra nepagrįstas ir pažeidžia Konstitucijos 51 straipsnį: darbuotojams nepagrįstai apsunkinamas teisės streikuoti realizavimas atidedant streiką neesant tam jokie teisinio pagrindo.

³⁹ Klaipėdos apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 22 d. nutartis c. b. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga v. UAB „Švyturys – Utenos alus“, Nr. 2S-1516-460/2011.

Iš senesnių bylų minėtina Vilniaus miesto apylinkės teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis⁴⁰, kuria teismas atidėjo įspėjamąjį streiką trisdešimčiai dienų, remdamasis Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalimi. Šioje normoje galimybė atidėti įspėjamąjį streiką apskritai nenumatyta, todėl akivaizdu, jog teismas vėl netinkamai taikė Darbo kodekso normas. Tikėtina, jog šiuo atveju nebuvo tinkamai išanalizuotas taikomos normos turinys ir įspėjamasis streikas buvo nepagrįstai sutapatintas su streiku, nors šie du institutai yra skirtingi: skiriasi streiko ir įspėjamojo streiko skelbimo tvarka, galima trukmė ir panašiai.

Be to, šioje nutartyje⁴¹ teismas konstatavo, jog yra pažeistas Darbo kodekso 77 straipsnio 4 dalies reikalavimas apie būsimo streiko pradžią išpėti darbdavį raštu ne vėliau kaip prieš 14 dienų, nes Vilniaus m. VPK priskirtinas prie įstaigų, kurių bent dalinis veiklos sutrikdymas ar prielaidos jam atsirasti yra susiję su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei. Remdamasis tokia nuostata teismas konstatavo, kad šiuo atveju turi būti taikomi Darbo kodekso 77 straipsnio 4 dalyje nurodyti reikalavimai. Neatidžiai išgilinęs į faktines bylos aplinkybes teismas padarė dar vieną teisės taikymo klaidą: Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. kovo 3 d. nutartyje⁴² konstatavo, jog bylą nagrinėję teismai netinkamai aiškino ir taikė DK 77 straipsnio 4 dalį. Iš bylos duomenų matyti, kad ginčijamas įspėjamasis streikas buvo skelbiamas ne viso ieškovo mastu, o tik atitinkamuose jo struktūriniuose padaliniuose – viešosios policijos Migracijos skyriuje bei 2-ojo, 4-ojo, 5-ojo ir 6-ojo teritorinių policijos komisariatų viešosios policijos Pasų poskyriuose, be to, tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį. Bylą nagrinėjusių teismų nustatytos šių darbuotojų vykdomos darbo funkcijos nepriskirtinos prie pagrindinių ieškovo įgyvendinamų funkcijų, jos nėra gyvybiškai reikšmingos. Pagal bylos duomenis akivaizdu, kad ginčijamas streikas negalėtų sukelti ieškovo veiklos sustabdymo. Ieškovas byloje nepateikė įrodymų, kad tų jo struktūrinių padalinių, kuriuose buvo skelbiamas ginčijamas streikas, pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo funkcijų vykdymas yra toks svarbus, kad jo dėl streiko sustabdymas būtų susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai.

⁴⁰ Vilniaus miesto antro apylinkės teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis byloje Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga. Ieškovas prašė panaikinti sprendimą dėl streiko skelbimo ir patį streiką pripažinti neteisėtu.

⁴¹ Vilniaus miesto antro apylinkės teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis byloje Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga. Ieškovas prašė panaikinti sprendimą dėl streiko skelbimo ir patį streiką pripažinti neteisėtu.

⁴² LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis c. b. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjunga v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, dalyvaujant trečiajam asmeniui Policijos departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. 3K-3-141/2008.

Remiantis tokiu teismo išaiškinimu teigtina, jog papildomus reikalavimus norintiems streikuoti darbuotojams ir jiems atstovaujanti profesinei sąjungai galima taikyti tik tinkamai įvertinus streike dalyvaujančių darbuotojų atliekamas darbo funkcijas ir faktines bylos aplinkybes

Šių konkrečių bylų kontekste gali kilti klausimas, ar teismas neprotegavo darbdavio, nes taikyti Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalį, t. y. atidėti streiką trisdešimčiai dienų visais aukščiau nurodytais atvejais lyg ir nebuvo juridinio pagrindo.

2.2.2. Kolektyvinių darbo ginčų, kylančių dėl streiko teisėtumo, nagrinėjimas

Taigi „Švyturio“ byloje streikas buvo sustabdytas iki galutinio sprendimo šioje byloje įsigaliojimo. Sustabdžius streiką toliau teismuose buvo nagrinėjamas 2011 m. birželio 15 d. paskelbto streiko teisėtumo klausimas: UAB „Švyturys-Utenos alus“ įmonėje Utenos alaus darbininkų sąjungos ir AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos susitarimo bei 2007 m. gruodžio 18 d. protokolo pagrindu veikia AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė, sukurta kolektyvinei sutarčiai ieškovo įmonėje parengti bei kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymui kontroliuoti. Kolektyvinė sutartis sudaryta 2008 m. spalio 20 d. Joje susitarta, kad darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos bei pasiūlos darbo rinkoje (5.1 punktas), darbo apmokėjimas vykdomas pagal Darbo apmokėjimo nuostatus, kurie yra kolektyvinės sutarties priedas Nr. 4 (5.4 punktas). Darbo apmokėjimo nuostatai taip pat reglamentuoja darbo užmokesčio mokėjimo ir peržiūrėjimo sąlygas bei tvarką. Juose fiksuoti darbo apmokėjimo sistemos principai – vidinis teisingumas, išorinis konkurencingumas, atsižvelgimas į įmonės finansines galimybes, verslo strategiją, technologijas, produktyvumą, taip pat darbuotojų motyvavimas, efektyvus įmonės finansinių resursų panaudojimas (1.4.1–1.4.5 punktai), nustatyti veiksniai, turintys įtakos individualiam atlygiui (1.5.1–1.5.10 punktai). Darbo apmokėjimo nuostatų 3.1 punkte nurodyta, kad, siekiant užtikrinti darbo apmokėjimo sistemos principų įgyvendinimą, atlyginimai peržiūrimi vieną kartą per metus; derybos dėl atlyginimų peržiūrėjimo pradedamos vasario mėnesio pirmą savaitę, o nauji atlyginimai nustatomi nuo balandžio 1 d., išskyrus atvejį, numatytą 3.6 punkte; atlyginimai peržiūrimi, siekiant užtikrinti: darbuotojams mokamų atlyginimų išorinį konkurencingumą (3.1.1 punktas), atlyginimų diferencijavimą (3.1.2 punktas), bendrovės tikslų įgyvendinimą per darbuotojų motyvaciją (3.1.3 punktas). Pagal nuostatų 3.3 punktą, peržiūrint atlyginimus, taip pat atsižvelgiama į: makroekonominės situacijos pokyčius (3.3.1 punktas), bendrovės ūkinės–finansinės veiklos rezultatus (3.3.2 punktas), konkretaus darbuotojo

praėjusių metų darbo ir veiklos rezultatus pagal bendrovėje galiojančią Veiklos vertinimo sistemą bei atsižvelgiant į bendrovės atlygio politiką (3.3.3 punktas), atlyginimų peržiūros metu atlyginimai keliami ne mažiau kaip vidutinės metinės infliacijos dydis (šaltinis – Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės), atsižvelgiant į šalies vidutinio atlyginimo augimą, o jeigu buvo atliekamas tarpinis atlyginimų peržiūrėjimas (pagal 3.6 punktą), tai metinio atlyginimų peržiūrėjimo metu iš vidutinės metinės infliacijos dydžio atimamas tarpinio peržiūrėjimo dydis (3.3.4 punktas). Ieškovo darbuotojų konferencijos 2009 m. kovo 25 d. nutarimu kolektyvinės sutarties darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punkto galiojimas sustabdytas vieneriems metams, t. y. iki 2010 m. balandžio 1 d. Ieškovas ir atsakovai 2010 m. gegužės 11 d. protokolu Nr. 04 sutarė, kad atlyginimų peržiūra už 2009 metus laikoma užbaigta.

Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė 2011 m. kovo 21 d. kreipėsi į darbdavį, nurodydama, kad jis nevykdo kolektyvinės sutarties 3.1 punkto, Darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punkto, ir reikalaujamas indeksuoti (padidinti) 1–7 lygio bazinius atlyginimus 12,4 proc., t. y. 7,2 proc. už 2008 metus, įvertinus tarpinį atlyginimo pakėlimą, 3,4 proc. už 2009 metus ir 1,8 proc. už 2010 metus. Ieškovas 2011 m. balandžio 4 d. raštu nurodė, kad darbo užmokesčio peržiūrėjimas neplanuojamas, nes įmonės 1–7 lygio darbuotojų vidutinis atlyginimas 2010 metais buvo 3298 Lt, t. y. 36,4 proc. didesnis nei vidutinis atlyginimas visoje Lietuvoje, 2008-2009 metais buvo išsaugotos darbo vietos, tokie patys atlyginimai, be to, įmonės rodikliai buvo blogesni nei 2009 metais. Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė 2011 m. balandžio 15 d. raštu nurodė ieškovui, kad jos reikalavimas pagrįstas, nes 2009 metais 1–7 lygio darbuotojų skaičius įmonėje sumažėjo nuo 345 iki 307, jų vidutinis atlyginimas sumažėjo 20 Lt, nors vidutinis įmonės darbuotojų atlyginimas padidėjo 450 Lt, o administracijos – 1300 Lt. Ieškovas 2011 m. balandžio 22 d. raštu nurodė, kad darbo užmokesčio dydžiams turi įtakos šalies ekonomika, darbo rinka bei įmonės vidiniai rezultatai, todėl sprendžiant iškeltą reikalavimą reikia vadovautis ir kolektyvinės sutarties 3.3.1–3.3.3 punktais. Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė 2011 m. balandžio 28 d. raštu pareikalavo ieškovo sudaryti taikinimo komisiją, motyvuodama tuo, kad jis atsisakė indeksuoti atlyginimus, nepateikė jokių konkrečių argumentų, šalis bendro sprendimo nepriėmė. Taikinimo komisijos posėdžiai vyko 2011 m. gegužės 12 d., 2011 m. gegužės 31 d., juose buvo nagrinėjamas jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ieškovui pateiktas reikalavimas laikytis kolektyvinės sutarties nuostatų dėl atlyginimų peržiūrėjimo ir indeksuoti atlyginimus. Iš pradžių ieškovas siūlė padidinti darbo užmokestį 0,5 proc., vėliau – 1,8 proc. (2010 metų vidutinės infliacijos dydžiu), išpirkti sveikatos draudimą darbuotojams. Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės atstovai pateikė pasiūlymą darbo užmokestį padidinti 7,3 proc. Šalis nutarė, kad bendro sprendimo nagrinėtu klausimu nepriimta.

UAB „Švyturys-Utenos alus“ (toliau – ieškovas) prašė 2011 m. birželio 15 d. paskelbtą streiką pripažinti neteisėtu, motyvuodamas tuo, jog įmonės kolektyvinės sutarties yra laikomasi.

Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2011 m. liepos 5 d.⁴³ sprendimu ieškinį atmetė, teismas pažymėjo, jog šalims nesutariant, kilęs ginčas perduotas Darbo kodekso nustatyta tvarka sudarytai Taikinimo komisijai, o šiai ginčo neišsprendus, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinės atstovybė turėjo teisę įstatymo nustatyta tvarka skelbti streiką. Klaipėdos miesto apylinkės teismas sprendime akcentavo, jog ieškovas už praėjusius ginčo metus išmokėjo 200 mln. Lt dividendų. UAB „Švyturys-Utenos alus“ padavė apeliacinį skundą.

Detalesnės analizės reikalauja Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugpjūčio 5 d. sprendimas⁴⁴, kuriuo buvo panaikintas Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2011 m. liepos 5 d. sprendimas: teisėjų kolegija konstatavo, jog 2009 m. kovo 25 d. įvyko darbuotojų konferencija dėl kolektyvinės sutarties pakeitimų, joje dalyvavo 58 iš išrinktų 60 delegatų, į konferenciją neatvyko profesinės sąjungos atstovai. Konferencija balsų dauguma (už pakeitimą balsavo 54, susilaikė 3 delegatai, nepritariančių nebuvo) pritarė 2008 m. spalio 20 d. kolektyvinės sutarties priedo Nr. 4 (darbo apmokėjimo nuostatų) 3.3.4 punkto pakeitimui – papildyti jį sakiniu „šis 3.3.4 punktas įsigalioja ir pradamas taikyti tik nuo 2010 m. balandžio 1 d.“; 2009 m. kovo 25 d. atitinkamai papildytas UAB „Švyturys–Utenos alus“ kolektyvinės sutarties tekstas. Teisėjų kolegija nurodė, kad profesinės sąjungos teisės ir pareigos darbo teisiniuose santykiuose yra įgytos iš atstovaujamojo, tačiau atstovavimo teisiniuose santykiuose yra galimas ir atstovo atsisakymas. Daugumai darbuotojų tiesiogiai susitarus su darbdaviu dėl darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punkto įsigaliojimo nuo 2010 m. balandžio 1 d., profesinė sąjunga neteko teisės, atstovaudama darbuotojams, reikalauti iš darbdavio susitarti dėl to, dėl ko šie susitarė patys. Kolektyvinės sutarties pakeitimui pritarė dauguma ieškovės įmonės darbuotojų, t. y. buvo išreikšta daugumos valia pakeisti kolektyvinės sutarties darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punktą, tačiau tai negali lemti išvados, kad šie darbuotojai atsisakė galimybės toliau ginti savo teises, atstovaujami profesinės sąjungos. Teisėjų kolegija padarė išvadą, kad darbuotojų konferencijos 2009 m. kovo 25 d. nutarimu kolektyvinės sutarties darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punkto galiojimas sustabdytas vieneriems metams, t. y. iki 2010 m. balandžio 1 d. Taigi pagal darbo apmokėjimo nuostatų 3.3

⁴³ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. liepos 5 d. sprendimas c. b. UAB „Švyturys – Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga.

⁴⁴ Klaipėdos apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. rugpjūčio 5 d. sprendimas c. b. UAB „Švyturys – Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga, Nr. 2A-1599-460/2011.

punktą ieškovas 2008 ir 2009 metais neturėjo pareigos padidinti atlyginimų. Atsakovai nereiškė reikalavimo 2009 m. kovo 25 d. darbuotojų konferenciją pripažinti neteisėta.

Tokia teismo pozicija kritikuotina: manytina, jog darbuotojų konferencija apskritai neturi subjektinės teisės keisti/pildyti kolektyvinę sutartį. Darbo kodekse yra įtvirtintos tam tikros darbuotojų konferencijos teisės, tiesiogiai susijusios su įmonės kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu, pavyzdžiui, teisė slaptu balsavimu rinkti darbo tarybą (Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalis), teisė profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo priimti sprendimą dėl atstovavimo (Darbo kodekso 60 straipsnio 3 dalis) bei kai kurios kitos teisės. Tačiau minėtos teisės neapima teisės keisti/pildyti kolektyvinę sutartį. Teismas pažymi, jog atsakovai nereiškė reikalavimo 2009 m. kovo 25 d. darbuotojų konferenciją pripažinti neteisėta. Manytina, jog pati savaime aukščiau nurodyta darbuotojų konferencija nebuvo neteisėta, tačiau neteisėtas buvo 2008 m. spalio 20 d. kolektyvinės sutarties priedo Nr. 4 3.3.4 punkto pakeitimas, nes pakeitimas padarytas subjekto, neturinčio tokios teisės. Be to, suprantamas profesinės sąjungos atstovų neatvykimas į konferenciją, nes jų dalyvavimas galėtų būti nepagrįstai traktuojamas kaip pritarimas šioje konferencijoje priimtam kolektyvinės sutarties pakeitimui.⁴⁵

Pažymėtina, jog, pagal Darbo kodekso 64 straipsnį, įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar pildymo tvarka nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje. UAB „Švyturys-Utenos alus“ kolektyvinės sutarties 1.3. punkte nustatyta, kad sutartis keičiama darbdavio ir profesinės sąjungos raštišku susitarimu. Pažymėtina, jog darbo teisės subjektų, dalyvaujančių priimant kolektyvinę sutartį, teisinis statusas ir kolektyvinių sutarčių sudarymo procedūra iš esmės sąlygoja kolektyvinių sutarčių turinį sudarančių nuostatų privalomumą kolektyvinės sutarties šalims ir sąlyginį tokių nuostatų pastovumą – nuostatos yra privalomos iki jų pakeitimo įstatymų nustatyta tvarka.⁴⁶ Vadinasi, darbdaviui kolektyvinės sutarties 1.3. punktas buvo privalomas ir kolektyvinė sutartis galėjo būti keičiama tik raštišku darbdavio ir profesinės sąjungos (ne darbuotojų konferencijos) susitarimu. Manytina, kad Klaipėdos apygardos teismas, vertindamas darbdavio veiksmus, turėjo atsižvelgti į kolektyvinės sutarties 1.3. punktą. Šioje situacijoje galima išžvelgti tam tikrą darbdavio nesąžiningumą: darbdavys privalėjo kolektyvinės sutarties pakeitimo klausimus derinti su profesine sąjunga kaip to reikalauja jau minėtas kolektyvinės sutarties 1.3. punktas, tačiau jis elgėsi galimai nesąžiningai ir kolektyvinės sutarties pakeitimą derino su subjektu, neturinčiu teisės keisti kolektyvinę sutartį. Be abejonės, darbdavys buvo susipažinęs su kolektyvinės sutarties

⁴⁵ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Valstybės įmonė registrų centras, 2009. P. 118 – 120.

⁴⁶ Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. Jurisprudencija. 2008, t. 1(103). P. 37 – 45.

1.3. punktu, tačiau dėl tam tikrų priežasčių neatsižvelgė į šiame punkte įtvirtintą reguliavimą. Galima įtarti, jog darbdavys, suvokęs, kad su profesine sąjunga nurodytu klausimu susitarti nepavyks, bandė išvengti kolektyvinės sutarties 1.3. punkte numatytos procedūros, ir sau naudingų sprendimų bandė siekti kitais būdais, matyt, nežinodamas, kad teisė keisti kolektyvinę sutartį darbuotojui konferencijai apskritai nėra pripažįstama. Keista, kad darbdavio sąžiningumo klausimas nebuvo nagrinėjamas nei Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugpjūčio 5 d. sprendime, nei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 6 d. nutartyje. Tiesa, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. kovo 6 d. nutartyje⁴⁷ pripažino, jog darbuotojų konferencija nėra subjektas, pagal įstatymą galintis atstovauti darbuotojams sudarant ar keičiant kolektyvinę sutartį, tačiau šios aplinkybės teismas nelaikė esmine. Tačiau toje pačioje 2012 m. kovo 6 d. nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymi, jog sprendžiant, ar šalių sudaryta kolektyvinė sutartis buvo vykdoma tinkamai, šiuo atveju vertintina, ar šalys derėjosi dėl darbuotojų atlyginimų peržiūrėjimo **ir ar derybos vyko sąžiningai**. Kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia stengimąsi pasiekti susitarimą, **dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas**, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų išpareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. Kyla klausimas, ar darbdavio derybos dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo su darbuotojų konferencija, o ne profesine sąjunga, pažeidžiant kolektyvinės sutarties 1.3. punktą, nėra sąžiningų kolektyvinių derybų principo pažeidimas ta apimtimi, kuri įtvirtina dorą ir konstruktyvaus elgesio reikalavimą vedant derybas. Pripažinus, kad derybos vyko nesąžiningai, būtų galima teigti, kad šalių sudaryta kolektyvinė sutartis vykdoma netinkamai, o tai savo ruožtu sąlygotų Darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalies negaliojimą.

Be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. kovo 6 d. nutartimi nekvestionavo 2008 m. spalio 20 d. sudarytos kolektyvinės sutarties galiojimo. Vadinas, kolektyvinė sutartis galiojo ir tarp šalių vyko kolektyvinės derybos dėl naujos kolektyvinės sutarties, tačiau šalims nepavyko pasiekti konsensuso dėl kolektyvinės sutarties 3.3.4. punkto, t. y. dėl darbo užmokesčio didinimo. Tokiu būdu kilo atskiras kolektyvinis intereso darbo ginčas ir manytina, kad toks ginčas turėtų būti traktuojamas kaip atskiras pagrindas streikui. Vadinas, šioje situacijoje galima kalbėti apie du atskirus pagrindus streikui.

Klaipėdos apygardos teismas 2011 m. rugpjūčio 5 d. sprendime konstatuoja: „Kolektyvinės sutarties pakeitimui pritarė dauguma ieškovės įmonės darbuotojų, t. y. buvo išreikšta daugumos valia pakeisti kolektyvinės sutarties darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punktą<...>“ – šis teismo

⁴⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 d. nutartis c. b AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga v. UAB „Švyturys – Utenos alus“, Nr. 3K-3-81/2012.

argumentas nėra objektyviai pagrįstas. Nurodyta, kad 2009 metais UAB „Švyturys-Utenos alus“ dirbo virš 300 1 – 7 lygio darbuotojų, o 3.3.4 punkto pakeitimui pritarė tik 54. Dėl šios priežasties teismo argumentas dėl daugumos darbuotojų pritarimo 3.3.4 punkto pakeitimui atrodo nepagrįstas. Netgi galima teigti atvirkščiai, jog dauguma darbuotojų minėtam pakeitimui nepritarė, turint omenyje tą faktą, kad įmonės darbuotojai balsavimu streikui pritarė.

Kitas svarbus aspektas šioje byloje yra kolektyvinės sutarties nuostatų, reglamentuojančių darbo apmokėjimą ir apmokėjimo sąlygas traktavimas, t. y. ar pagal kolektyvinę sutartį darbdavys turėjo teisę ar pareigą kiekvienais metais kelti atlyginimus ne mažiau vidutinės metinės infliacijos dydžio. Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2011 m. liepos 5 d. sprendimu konstatavo darbdavio pareigą kelti darbo užmokestį, motyvuodamas tuo, jog UAB „Švyturys – Utenos alus“ už praėjusius ginčo metus išsimokėjo 200 mln. litų dividendų. Tuo tarpu Klaipėdos apygardos teismas 2011 m. rugpjūčio 5 d. sprendime konstatavo, kad šalių ginčas kilo ir dėl kolektyvinės sutarties aiškinimo. Šalių derybų dėl kolektyvinės sutarties 2008 m. liepos 15 d. protokole yra įrašyta, kad „darbdavys sutinka į kolektyvinę sutartį įrašyti, kad atlygio peržiūrėjimo metu atlyginimus kelti ne mažiau vidutinės metinės infliacijos, o apie konkrečius dydžius tartis atskirai“, 2008 m. liepos 31 d. protokole nurodyta, kad „darbdavys sutinka į kolektyvinę sutartį įrašyti, kad atlygio peržiūrėjimo metu atlyginimus kelti ne mažiau vidutinės metinės infliacijos, atsižvelgiant į šalies vidutinio atlyginimo augimą“. Pagal kolektyvinės sutarties darbo apmokėjimo nuostatų 3.1 punktą, siekiant užtikrinti darbo apmokėjimo sistemos principų įgyvendinimą, atlyginimai yra peržiūrimi vieną kartą per metus; 3.3 punkte yra aiškiai suformuluota, kad peržiūrint atlyginimus analizuojama įvairių veiksnių visuma: makroekonominės situacijos pokyčiai (vidutinės metinės infliacijos lygis, bendras vartotojų kainų indeksas, vidutinio atlyginimo šalyje augimas, situacija darbo rinkoje); bendrovės ūkinės–finansinės veiklos rezultatai; konkretaus darbuotojo praėjusių metų darbo ir veiklos rezultatai pagal bendrovėje galiojančią Veiklos vertinimo sistemą bei atsižvelgiant į bendrovės atlygio politiką (3.3.1–3.3.3 punktai); 3.3.4 punkte nustatyta, kad atlyginimų peržiūros metu atlyginimai keliami ne mažiau kaip vidutinės metinės infliacijos dydis, atsižvelgiant į šalies vidutinio atlyginimo augimą. Darbo apmokėjimo nuostatų sąlygas, vadovaudamasi CK nustatytomis sutarčių aiškinimo taisyklėmis, teisėjų kolegija aiškino sistemiškai, atsižvelgdama į jų tarpusavio ryšį, o ne atskirai tik 3.3.4 punktą, taip pat įvertindama šalių elgesį po sutarties pasirašymo (2010 m. gegužės 11 d. šalių susitarimas, kad atlyginimų peržiūra už 2009 metus dėl atlyginimo didinimo yra baigta, patvirtina, jog šalys atlyginimų peržiūra siejo ne tik su infliacija, bet ir su kitomis darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.1–3.3.3 punktuose nustatytomis sąlygomis). Ieškovo įmonės rezultatai nuo 2008 metų blogėjo, bendras vidaus produktas (BVP) mažėjo,

virtotojų kainų indeksas (VKI) krito, šalies nedarbo lygis didėjo, šalies vidutinis atlyginimas smarkiai krito, nors ieškovas atlyginimų darbuotojams nemažino. Įvertinusi šias aplinkybes ir darbo apmokėjimo nuostatus, teisėjų kolegija atmetė atsakovų argumentą, kad ieškovas besąlygiškai įsipareigojo atlyginimų peržiūrėjimo metu atlyginimus kelti ne mažiau kaip vidutinės metinės infliacijos dydis. Be to, 2009 m. kovo 25 d. konferencijoje darbuotojai ir ieškovas susitarė, kad darbo apmokėjimo nuostatų 3.4.4 punktas įsigalios ir bus taikomas nuo 2010 m. balandžio 1 d., t. y. atlyginimai už 2008 ir 2009 metus didinami nebus, už 2010 metus ieškovas 2011 metais derybų metu sutiko su atsakovų reikalavimu ir pasiūlė pakelti atlyginimus 1,8 proc., todėl nėra pagrindo teigti, kad kolektyvinė sutartis nevykdoma.

Kaip jau minėta, 2009 m. kovo 25 d. konferencija neturėjo įgaliojimu keisti kolektyvinę sutartį. Vadinas, kolektyvinės sutarties 3.4.4 punktas galiojo ir 2008 m. ir 2009 m., todėl reikėtų manyti, kad darbuotojai su darbdaviu konferencijoje dėl atlyginimų nedidindami už nurodytus metus nesutarė. Teismas konstatuoja, jog šalys atlyginimų peržiūrą siejo ne tik su infliacija, bet ir su kitomis darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.1–3.3.3 punktuose nustatytais sąlygomis. Apmokėjimo nuostatų 3.3.2. punktas nustato, kad peržiūrint atlyginimus atsižvelgiama į bendrovės ūkinės–finansinės veiklos rezultatus. Be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. kovo 6 d. nutartyje pažymėjo, jog priimant sprendimus, susijusius su atlyginimų didinimu, svarbu realiai įvertinti ekonominę-socialinę ne tik įmonės, bet ir visos valstybės bei konkrečios ūkio šakos padėtį, socialinės taikos išsaugojimo galimybes. Manytina, kad svarbiausias yra konkrečios ūkio šakos padėties įvertinimas, nes skirtingos ūkio šakos nevienodai reaguoja į sunkmetį (ekonominę krizę) - kai kurioms ūkio šakoms sunkmetis gali būti palankus (palankesnis) metas. Taigi, reikalinga kitų alaus pramonės sektoriaus įmonių finansinių rezultatų analizė. Pavyzdžiui, AB „Gubernija“ 2009 m. patyrė 4. 450 tūkst. litų nuostolį, 2010 m. dirbo pelningai ir uždirbo 321 tūkst. litų pelno. Dividendų nemokėjo.⁴⁸ UAB „Kalnapilio-Tauro grupė“ 2009 m. uždirbo 9.8 mln. litų grynojo pelno, 2010 m. uždirbo 18.5 mln. litų grynojo pelno. Už 2009 metus išmokėta 20 mln. litų dividendų, už 2010 metus 45 mln. litų, mažinant įstatinį kapitalą.⁴⁹ Savo ruožtu UAB „Švyturys-Utenos alus“ vien 2009 metais uždirbo 63.3 mln. litų grynojo pelno, 2010 metais virš 50 mln. litų grynojo pelno.⁵⁰

⁴⁸ AB „Gubernijos“ finansinė atskaitomybė, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.nasdaqomxbaltic.com/market/?instrument=LT0000114357&list=3¤cy=EUR&pg=details&tab=reports>> [žiūrėta 2012-02-15].

⁴⁹ ČIULADA, Paulius. *Kalnapilio - Tauro grupė padvigubino pelną ir atsikratė turto arešto*, 2011 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://vz.lt/straipsnis/2011/01/28/Kalnapilio-Tauro_grupe_padvigubino_pelna_ir_atsikrate2> [žiūrėta 2012-02-14].

⁵⁰ BNS informacinis pranešimas. „Švyturys-Utenos alus“ dividendams skyrė 100 mln. litų, 2011 balandžio 21 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.15min.lt/naujiena/pinigai/lietuvos-naujienos/svyturys-utenos-alus-dividendams-skyre-100-mln-litu-194-147115#axzz1pAtwOxtF>> [žiūrėta 2012-02-14].

Vadinasi, UAB „Švyturys-Utenos alus“ pelningumas yra ženkliai didesnes nei kitų Lietuvos alaus pramonės sektoriaus įmonių ir reikėtų pripažinti, kad nepaisant sunkmečio valstybėje, 2009-2011 metai alaus pramonės sektoriui buvo gana palankūs.

Teismas pažymi, jog UAB „Švyturys-Utenos alus“ rezultatai nuo 2008 metų blogėjo, bendras vidaus produktas (BVP) mažėjo, vartotojų kainų indeksas (VKI) krito, šalies nedarbo lygis didėjo, šalies vidutinis atlyginimas smarkiai krito, nors ieškovas atlyginimų darbuotojams nemažino, o už 2010 metus ieškovas 2011 metais derybų metu sutiko su atsakovų reikalavimu ir pasiūlė pakelti atlyginimus 1,8 proc., todėl nėra pagrindo teigti, kad kolektyvinė sutartis nevykdoma.

Visų pirma reikėtų atkreipti dėmesį į aplinkybę, kad nors UAB „Švyturys-Utenos alus“ atlyginimų darbuotojams ir faktiškai nemažino, tačiau atlyginimai realiai mažėjo dėl infliacijos. Būtent atlyginimų kėlimas ne mažiau vidutinės metinės infliacijos dydžio ir leistų užtikrinti/pasiekti realų atlyginimo nemažėjimą. Antra, nors iš tikrųjų UAB „Švyturys-Utenos alus“ rezultatai nuo 2008 metų blogėjo, tačiau bet kokių atveju įmonė fiksavo ženklus pelnus, daug didesnius negu konkuruojančios įmonės. Trečia, reikalinga akcentuoti, kad nors UAB „Švyturys-Utenos alus“ rezultatai nuo 2008 metų blogėjo, tačiau 2009 metais įmonės administracijos atlyginimas vidutiniškai padidėjo 1300 Lt.⁵¹ Vargu, ar esant prastai UAB „Švyturys-Utenos alus“ finansinei situacijai būtų keliamas atlyginimas įmonės administracijai. Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis numato, kad tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisiųjų santykių subjektams paties susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Šio Darbo kodekso straipsnio kontekste galima daryti prielaidą, jog darbdavys peržiūrėdamas darbuotojų atlyginimus už 2009 metus turėjo atsižvelgti į aplinkybę, kad 2009 m. buvo keliami (buvo ketinama kelti) atlyginimai įmonės administracijai. Manytina, kad teisingumo principas reikalauja keliant atlyginimą administracijai, bent kažkiek padidinti darbo užmokestį ir darbuotojams. Deja, šiuo atveju darbuotojams darbo užmokestis apskritai buvo sumažintas. Ko gero, tokie darbdavio veiksmai neatitinka sąžiningumo ir teisingumo principų reikalavimų. Remiantis išdėstytu galima teigti, kad Klaipėdos apygardos teismui derėjo detaliau ištirti įrodymus ir labiau išigilinti į bendrą situaciją alaus pramonėje bylai aktualių laikotarpiu. Ketvirta, manytina, kad teismas, konstatuodamas, jog atlyginimo padidinimas 1,8 proc. yra pakankamas, peržengė savo kompetencijos ribas. Šiuo argumentu rėmėsi ir AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija bei Utenos alaus darbininkų

⁵¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 d. nutartis c. b AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga v. UAB „Švyturys – Utenos alus“, Nr. 3K-3-81/2012.

sajunga savo kasaciniame skunde. Pagal Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalį, vienas iš kolektyvinių derybų principų yra jų laisvė. Tai reiškia, jog kolektyvinės derybos vyksta ir sprendimas priimamas laisva šalių valia nenaudojant prievartos priemonių. Savo ruožtu teismas nėra nei kolektyvinių derybų, nei kolektyvinės sutarties šalis, todėl jis neturėjo vertinti kolektyvinių derybų metu pateiktų siūlymų, nes teisė priimti arba atsisakyti priimti kolektyvinių derybų metu pateiktus siūlymus priklauso kolektyvinių derybų šalims. Tiesa, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. kovo 6 d. nutartyje tokią poziciją iš esmės pripažino nepagrįsta: teismas konstatavo, jog kasatoriai nepagrįstai nurodo, kad apeliacinės instancijos teismas, vertindamas, jog kasatorių reikalavimai dėl darbo užmokesčio dydžio yra per dideli, o ieškovo pasiūlytas 1,8 proc. darbo užmokesčio padidinimas pakankamas, peržengė teismui suteiktas kompetencijos ribas ir pažeidė laisvų kolektyvinių derybų principą. Taip teigdami kasatoriai netinkamai interpretuoja apskūsto apeliacinės instancijos teismo sprendimo turinį. Iš apskūsto apeliacinės instancijos teismo sprendimo turinio matyti, kad teismas nevertino šalių viena kitai teiktų pasiūlymų bei reikalavimų padidinti darbo užmokestį konkrečiu dydžiu pagrįstumo, tik nurodė, kad darbdavio pateiktas pasiūlymas (padidinti darbo užmokestį 1,8 proc.) atitiko profesinių sąjungų iškeltus reikalavimus už 2010 metus, ir, remdamasis šia bei kitomis bylos aplinkybėmis, konstatavo, jog šalių derybos, nors ir nepasiekusios abiem šalims priimtino rezultato, įvyko. Be to, teismas konstatavo, jog darbdavys nepažeidė prisiimto įsipareigojimo kiekvienais metais peržiūrėti darbuotojų atlyginimus ir sąžiningai dalyvauti derybose šiuo klausimu, todėl Klaipėdos apygardos teismas pagrįstai nustatė, kad kolektyvinės sutarties yra laikomasi.

Remiantis tokiu teismo išaiškinimu darytina išvada, jog pats įvykusių kolektyvinių derybų faktas, darant prielaidą, kad jos vyko sąžiningai, eliminuoja galimybę pasinaudoti streiko teise. Šioje vietoje reikėtų pažymėti, jog kolektyvinių derybų metu, nors jos ir vyksta laikantis sąžiningumo reikalavimų, ne visada pasiekiamas konsensusas. Jeigu šalims susitarti nepavyksta, surašomas nesutarimų protokolas arba viena iš šalių pasitraukia iš kolektyvinių derybų proceso (Darbo kodekso 48 straipsnio 7 dalis). Abiem atvejais, remiantis Darbo kodekse įtvirtintu kolektyvinių darbo ginčų institutu, gali būti inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas, kurio galimas padarinys yra streikas. Nesutarimas kolektyvinių derybų metu gali sąlygoti kolektyvinio interesų darbo ginčo kilimą, o pagal Lietuvos darbo teisę darbuotojai turi teisę streikuoti tiek dėl teisių, tiek dėl interesų pažeidimo. Dėl aukščiau nurodytų aplinkybių konstatuotina, jog faktas, kad darbdavys nepažeidė prisiimto įsipareigojimo kiekvienais metais peržiūrėti darbuotojų atlyginimus ir sąžiningai dalyvauti derybose šiuo klausimu, neatima iš darbuotojų teisės streikuoti. Priešingu atveju, reikėtų konstatuoti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. kovo 6 d. nutartimi atima iš darbuotojų pagrindinį svertą, stiprinantį darbuotojų poziciją derybose su darbdaviu: galimo

streiko baimė verčia darbdavį ieškoti kompromisų kolektyvinių derybų metu. Atėmus iš darbuotojų streiko teisę, kolektyvinių derybų institutas iš esmės prarastų prasmę, nes darbdavio pozicija kolektyvinėse derybose sustiprėtų, o darbuotojai vėl taptų tarsi silpnesniaja šalimi. Be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad kasatoriai nepagrįstai nurodo, kad tokioje situacijoje, kai nepasiektas derybų rezultatas streikas yra vienintelis profesinių sąjungų teisinis svertas. Ko gero, teismas šiuo atveju netinkamai vertino kasacinio skundo argumentus – kasaciniame skunde nėra nurodyta, kad streikas yra vienintelis profesinių sąjungų teisinis svertas. Kasaciniame skunde nurodyta, jog nepasiekus derybų rezultato gali būti pradedamas kolektyvinis ginčas, **kurio galimas padarinys yra streikas**. Aiškinant lingvistiškai, galimas nereiškia vienintelis įmanomas. Todėl manytina, kad kasatorius neteigia, kad streikas yra vienintelis teisinis svertas, jis tik nurodo, kad streikas yra galimas nesėkmingų kolektyvinių derybų padarinys. Dėl nurodytos priežasties šis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo argumentas galėtų būti vertinamas kaip nepagrįstas.

Reikėtų atkreipti dėmesį į aplinkybę, kad bylos duomenimis kilęs ginčas taikinimo komisijoje buvo nagrinėtas dvyk - 2011 m. gegužės 12 d. ir 2011 m. gegužės 31 d. Šiuose posėdžiuose buvo nagrinėjamas jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ieškovui pateiktas reikalavimas laikytis kolektyvinės sutarties nuostatų dėl atlyginimų peržiūrėjimo ir indeksuoti atlyginimus. Nurodyta, jog šalims bendro sprendimo nagrinėtu klausimu priimti nepavyko. Vadinasi, kolektyvinis darbo ginčas, kurio šalimis yra jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir UAB „Švyturys-Utenos alus“, taikinimo komisijoje išspręstas nebuvo. Reikalinga atkreipti dėmesį, jog UAB „Švyturys-Utenos alus“ atstovų dalyvavimas net dviejuose taikinimo komisijos posėdžiuose ir pats taikinimo komisijos sudarymo faktas rodo, jog UAB „Švyturys-Utenos alus“ nekvestionuoja fakto, jog tarp šalių kilo kolektyvinis darbo ginčas. Šalims nesusitarus turėjo būti surašytas nesutarimų protokolai, suteikiantis teisę jungtinei profesinių sąjungų atstovybei inicijuoti streiką (pagal Darbo kodekso 76 straipsnį streikas yra galimas, kai kolektyvinis darbo ginčas neišspręstas). Darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad įmonėje streikas gali būti skelbiamas tuo atveju, jei tam pritaria daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Kasaciniame skunde nurodyta, kad streikui pritarė 162 iš 301 įmonės darbuotojų, t. y. daugiau nei pusė. Vadinasi, streiko iniciatoriai nepažeidė Darbo kodekso 76 ir 77 straipsniuose nustatytų reikalavimų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. kovo 6 d. nutartyje netiesiogiai nurodo, kad profesinės sąjungos, nepavykus taikinimo procedūrai, ginčo sprendimui dar galėjo pasitelkti tarpininką, trečiųjų teismą arba darbo arbitražą: „kai nepasiektas derybų rezultatas<...> DK yra nustatyti ir kiti darbuotojų kolektyvinių teisių gynimo būdai – kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas darbo arbitraže, trečiųjų teisme arba, stoks teismo argumentas yra nepagrįstas: Darbo kodekso 71 straipsnyje yra nustatyta dviejų etapų

kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūra. Visų pirma visi kolektyviniai darbo ginčai sprendžiami taikinimo komisijoje, jeigu šalys nenusprendžia naudoti tarpininkavimo kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodo. Taigi, šalys renkasi tik vieną iš šių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų. Jeigu taikinimo komisijoje susitarti dėl iškeltų reikalavimų nepavyksta, šalims gali būti pasiūlyta perduoti kolektyvinį darbo ginčą nagrinėti darbo arbitražui arba trečiųjų teismui (Darbo kodekso 74 straipsnio 2 dalis). Tačiau manytina, kad šiuo atveju šalys neturi prievolės sutikti su tokiu siūlymu, t. y. nuspręsti, ar ginčas bus nagrinėjimas darbo arbitraže ar trečiųjų teisme yra šalių prerogatyva.⁵² Galima konstatuoti, kad kol kas dar nėra vienas ginčas nebuvo perduotas spręsti trečiųjų teismui. Remiantis išdėstytu, teigtina, kad faktas, jog ginčas nebuvo išspręstas taikinimo komisijoje, yra pakankamas inicijuoti streiką ir jokios papildomos procedūros nėra reikalingos/būtinios. Papildomos procedūros apsunktų darbuotojams galimybę pasinaudoti streiko teise ir neprotingai vilkintų pačią streiko procedūrą.

Apibendrinus visus aukščiau išdėstytus motyvus galima teigti, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai vertino faktines bylos aplinkybes bei neatsižvelgė į kai kurias svarbias aplinkybes. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas netinkamai interpretavo kasatoriaus argumentus ir manytina svarbias aplinkybes laikė neesminėmis. Keista, kad teisminio nagrinėjimo metu nebuvo keliamas darbdavio sąžiningumo klausimas. Remiantis, aukščiau išdėstyto motyvų visuma, galima teigti, jog 2011 m. birželio 15 d. paskelbtas streikas neturėjo būti atidėtas ir pripažintas neteisėtu. Manytina, kad šiuo atveju darbuotojams buvo nepagrįstai apribota teisė streikuoti ir teismų praktikos formavimas tokia linkme yra apskritai žalingas Lietuvos darbo teisei.

⁵² Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai (monografija). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 153 – 156.

3. LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO TOBULINIMO GALIMYBĖS

Toliau plėtojant temą apie teisminį, ginčų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, nagrinėjimą minėtinas Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 3 punktas, kuriame nustatyta, kad teismuose nagrinėjami darbo ginčai, kylantys tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo. Reikėtų pradėti nuo to, kad šis straipsnis yra įtvirtintas Darbo kodekso XIX skyriuje „Individualus darbo ginčas“. Vadinas, įstatymų leidėjas ginčus, kylančius tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio, dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo priskiria individualiems darbo ginčams. Tačiau individualaus ginčo šalimis yra darbuotojas ir darbdavys, bet ne profesinė sąjunga ar kiti darbuotojų atstovai. Remiantis tikrųjų įstatymo leidėjo ketinimų teisės aiškinimo metodu manytina, kad šia norma siekiama sureguliuoti ginčų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, teisminį nagrinėjimą. Konkrečiau šioje normoje reguliuojamas kolektyvinių teisės darbo ginčų nagrinėjimas. Manytina, jog siekdamas išvengti nereikalingos painedos įstatymų leidėjas Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktus turėtų perkelti iš XIX skyriaus „Individualus darbo ginčas“ į X Darbo kodekso skyrių „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“. Pagal analogiją su XIX Darbo kodekso skyriaus pavadinimu, galimas ir X skyriaus pavadinimo keitimas iš „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“ į „Kolektyvinis darbo ginčas“. Siekiant palikti galimybę darbuotojams individualia tvarka ginti savo pažeistą teisę dėl darbdavio įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo būtina koreguoti jau minėtą Darbo kodekso 295 straipsnį, įtvirtinant tinkamas individualaus darbo ginčo šalis. Išskirti atskirą punktą, kad tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai tarp darbuotojo ir darbdavio dėl įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo. Tokią galimybę reikalinga įtvirtinti įstatymiškai, siekiant apsisaugoti nuo tokių atvejų, kai profsąjunga ar kiti darbuotojų atstovai negina ar nepagrįstai atsisako ginti darbuotojo teisių, kylančių iš kolektyvinės sutarties ar kito teisės akto. Žinoma, formuluotės gali būti įvairios, tačiau būtina nurodyti tinkamas individualiam darbo ginčui šalis – individualų darbuotoją bei darbdavį. Tokios korekcijos Darbo kodekse prisidėtų prie nacionalinės teisės harmonizavimo su Europos socialine chartija. Be to, tokie pakeitimai sudarytų prielaidas Darbo teisei tapti suprantamesne bei aiškesne. Galima įstatymiškai įtvirtinti, modifikuojant Darbo kodekso 76 straipsnį, jog teisė streikuoti atsiranda tik tuo atveju, kai yra pažeistas darbuotojų interesas/ai, o tai atvejais, kai pažeidžiamos darbuotojų teisės ginčas spręstinas tiesiogiai teisme (savo ruožtu teisės pažeidimo atveju teisė streikuoti neatsiranda).

Manytina, jog yra galimybė papildyti Darbo kodekso X skyrių nauju straipsniu „Teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas“. Šiame straipsnyje numatyti, jog ginčai, kylantys tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo nagrinėjami teisme. Žinoma, paliekant galimybę šalims išspręsti ginčą pasitelkus pozityvius ginčo sprendimo metodus: jeigu taikinimo komisijoje nepavyktų pasiekti konsensuso būtų surašomas nesutarimų protokolai, kuris suteiktų teisę darbuotojams bei jų atstovams ne inicijuoti streiką, bet būtų pagrindas tiesiogiai kreiptis į teismą.

Apibendrinant tai, kas buvo analizuojama šioje darbo dalyje, teigtina, jog įstatymų leidėjo Darbo kodekse nustatytas reguliavimas ginčų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, nagrinėjimo aspektu yra nenuoseklus ir painus. Dėl šios priežasties manytina, kad Darbo kodekse reikalingos tam tikros korekcijos, šalinančios painias nuostatas ir sudarančios teismams prielaidas kokybiškiau taikyti teisės normas praktikoje. Vertėtų įtvirtinti kolektyvinius teisės darbo ginčus kaip atskirą kolektyvinių ginčų rūšį ir numatyti, kad streikas galimas tik dėl darbuotojų interesų pažeidimo. Be to, reikalinga sureguliuoti tokių ginčų teisminį nagrinėjimą.

IŠVADOS

1. Darbo konfliktai, kurių pagrindu kyla darbo ginčai, yra neišvengiamas socialinis reiškinys, todėl darbo ginčai ir jų sprendimo ypatumai yra visuomet aktuali tema. Pati darbo ginčų kategorija, kaip ir patys darbo teisiniai santykiai, nėra vienybė, todėl, per darbo ginčo subjektą, objektą bei teisinio pažeidimo rūšį, darbo ginčai yra skirstomi į atskiras rūšis. Šio magistrinio darbo kontekste esminiu laikytinas darbo ginčų skirstymas į kolektyvinius ir individualius, nes toks skirstymas turi praktinę reikšmę - priklausomai nuo darbo ginčo rūšies, skiriasi darbo ginčų sprendimo mechanizmai, o tai savo ruožtu sąlygoja tam tikrus tokių ginčų sprendimo ypatumus.

2. Individualiems darbo ginčams būdinga ikiteisminė ir teisminė nagrinėjimo tvarka, todėl ne visi individualūs darbo ginčai sprendžiami teisme. Savo ruožtu kolektyvinių darbo ginčų išsprendimui visų pirma taikomi taikinimo mechanizmai. Šių mechanizmų pagalba šalims nepasiekus konsensuso taikomos įvairios kolektyvinio poveiko priemonės, prie kurių priskirtinas ir streikas kaip *ultima ratio* priemonė. Teisė streikuoti yra konstitucinė asmens teisė. Lietuvoje darbuotojai turi teisę streikuoti tiek dėl teisių, tiek dėl interesų pažeidimo, tačiau toks reguliavimas neatitinka Europos socialinės chartijos nuostatų. Pagal Europos socialinę chartiją teisė streikuoti atsiranda tik tuo atveju, kai yra pažeistas darbuotojų interesas/interesai. Dėl šios priežasties reikalinga koreguoti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76 straipsnyje įtvirtintą streiko sampratą. Įstatymų leidėjas turėtų keisti egzistuojantį teisinį reguliavimą – suteikti teisę streikuoti tik tais atvejais, kai yra pažeistas darbuotojų interesas/ai, o darbuotojų pažeistų kolektyvinių teisių gynimui įstatymiškai įtvirtinti teisinius mechanizmus. Atlikus šias korekcijas Lietuvos darbo teisė taptų harmoninga Europos Sąjungos teisei streiko instituto reglamentavimo aspektu. Dėl aukščiau nurodytos priežasties šiuo metu Lietuvos teismuose iš esmės nagrinėjami tik kolektyviniai darbo ginčai dėl streiko teisėtumo.

3. Individualūs darbo ginčai dėl kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų darbuotojų teisių Lietuvos teismuose sprendžiami pakankamai kompetentingai, išskyrus retus atvejus, kai teismai priima kvestionuotinus sprendimus. Apskritai apibendrinus aukščiau nurodytas bylas galima padaryti tokias išvadas: pirma, kolektyvine sutartimi galimi sulygti dėl darbo sąlygų formaliai neatitinkančių imperatyvių Darbo kodekso normų, su sąlyga, kad kolektyvinė sutartis, traktuojant ją kaip vientisą teisės aktą, neblogina darbuotojų padėties ir nepažeidžia jų fundamentalių teisių. Apie darbuotojų padėtį bloginančią kolektyvinės sutarties sąlygą galima spręsti tik pasvėrus visas tos kolektyvinės sutarties sąlygas. Todėl manytina, kad bylos dėl kolektyvinės sutarties nuostatų,

reglamentuojančių darbuotųjų padėtį, Lietuvos teismuose bus sprendžiamos remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje suformuluotu kolektyvinės sutarties sąlygų pasvėrimo institutu. Antra, darbo užmokesčio sumažinimas visiems įmonės darbuotojams kolektyvine sutartimi Lietuvos teismų praktikoje netraktuojamas kaip savaiminis Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies pažeidimas. Tokias bylas teismai sprendžia atsižvelgdami tik į sąžiningumo, protingumo bei teisingumo reikalavimus, t. y. teismai nagrinėja, ar darbo užmokesčio sumažinimas kolektyvine sutartimi yra sąžiningas, protingas bei teisingas darbuotojo atžvilgiu. Trečia, Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalyje pateikiama sąvoka „kitiems darbuotojams“ netraktuotina kaip diskriminacinė, nes Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalis yra kolektyvinių derybų objektas dėl kurios taikymo būtinas bendras šalių konsensusas bei darbuotojų kolektyvo pritarimas. Akivaizdu, jog sprenddami bylas, kuriuose nagrinėjamas Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalies taikymo klausimas, pripažįsta tokią kolektyvinės sutarties sąlyga teisėta ir savo ruožtu darbuotojo atleidimas, nesilaikant Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalyje įtvirtintų reikalavimų, pripažįstamas neteisėtu. Ketvirta, normatyvinės kolektyvinės sutarties sąlygos yra neginčijamas darbo teisės šaltinis ir teismai sprenddami bylas privalo jomis vadovautis. Priešingu atveju, tai gali būti traktuojama kaip teisės taikymo klaida.

4. Su didesniais sunkumais teismai susiduria sprenddami kolektyvinius darbo ginčus dėl streikų ir kai kuriais atvejais galima pagrįstai suabejoti teismų kompetencija spręsti minėtus ginčus: manytina netinkamai taikomos teisės normos, reglamentuojančios streiko atidėjimo institutą, nepakankamai išigilinama į aktualias bylai šalių sulygotos kolektyvinės sutarties nuostatas. Tokiu būdu nepagrįstai apribojama teisė streikuoti. Viena iš priežasčių, sudarančių prielaidas kvestionuotinių sprendimų priėmimui, yra nenuoseklus ir painus ginčų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, nagrinėjimo įstatyminis reglamentavimas. Todėl Darbo kodekse reikalingos tam tikros korekcijos, šalinančios painias nuostatas ir sudarančios teismams prielaidas profesionaliau taikyti teisės normas praktikoje.

Marius Lazauskas_____

NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569.;
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios. 2002, Nr.36-1340.;
4. Europos socialinė chartija (pataisytoji) ir jos priedas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.;
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.;

Specialioji literatūra

6. Socialinių tyrimų institutas *Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas*. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010).;
7. PETRYLAITĖ, Daiva *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.;
8. PETRYLAITĖ, Daiva *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Kaunas: AB „Aušra“, 2008.;
9. KRASAUSKAS, Rytis *Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi*. Iš: Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos (Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys). Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.;
10. KRASAUSKAS, Rytis *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Valstybės įmonė registrų centras, 2009.;
11. KRASAUSKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*. 2008, t. 1(103).;
12. BUŽINSKAS, Gintautas *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Registrų centras, 2010.;
13. MIKELĖNIENĖ, Dalia, MIKELĖNAS, Valentinas *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999.;

14. VADAPALAS, Vilenas *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2006.;

Teismų praktika

15. Kauno apygardos teismo 2010 m. gegužės 31 d. nutartis AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 2A-181-324/2010.;
16. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 29 d. nutartis AB „Šiaulių stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių stumbras“, Nr. 3K-3-1014/2003.;
17. Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 9 d. nutartis c. b. J. G. ir V. O. v. „Armintana“, Nr. 2A-1944-611/2011.;
18. Druskininkų miesto apylinkės teismo 2010 m. kovo 3 d. nutartis c. b. L. B. v. AB „Eglės“ sanatorija, Nr. 2-23-418/2010.;
19. Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 3 d. nutartis c. b. AB „Eglės“ sanatorija v. L. B., Nr. 2A-355-567/2011.;
20. LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š. v. VĮ „Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija“, Nr. 3K-3-150/2009.;
21. Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 28 d. nutartis c. b. V. R. V. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 2A-963-560/2011.;
22. LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. UAB „Visagino transporto centras“ v. P. M., Nr. 3K-3-174/2011.;
23. LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 2 d. nutartis c. b. UAB „Visagino transporto centras“ v. A. J., Nr. 3K-3-212/2011.;
24. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. birželio 20 d. nutartis c. b. UAB „Švyturys – Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga, Nr. 2-9660-676/2011.;
25. Klaipėdos apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 22 d. nutartis c. b. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga v. UAB „Švyturys – Utenos alus“, Nr. 2S-1516-460/2011.;
26. Vilniaus miesto antro apylinkės teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis dėl ieškovo Vilniaus miesto vyriausiojo policijos komisariato ieškinio pareiškimo Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinei sąjungai, dalyvaujant trečiajam asmeniui Policijos departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, dėl streiko pripažinimo neteisėtu.;
27. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis c. b. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas,

dalyvaujant trečiajam asmeniui Policijos departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. 3K-3-141/2008.;

28. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. liepos 5 d sprendimas c. b. UAB „Švyturys – Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga.;
29. Klaipėdos apygardos teismo teisėjų kolegijos 2011 m. rugpjūčio 5 d. sprendimas c. b. UAB „Švyturys – Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga, Nr. 2A-1599-460/2011.;
30. LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 d. nutartis c. b AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga v. UAB „Švyturys – Utenos alus“, Nr. 3K-3-81/2012.;

Kiti šaltiniai

31. AB „Gubernija“ finansinė atskaitomybė. Prieiga per internetą:
<<http://www.nasdaqomxbaltic.com/market/?instrument=LT0000114357&list=3¤cy=EUR&pg=details&tab=reports>>.;
32. Internetinis pranešimas apie UAB „Kalnapilio – Tauro grupė“ finansinius rezultatus už 2009–2010 metus. Prieiga per internetą: <http://vz.lt/straipsnis/2011/01/28/Kalnapilio-Tauro_grupe_padvigubino_pelna_ir_atsikrate2>.;
33. Internetinis pranešimas apie UAB „Švyturys – Utenos alus“ finansinius rezultatus už 2009–2011 metus. Prieiga per internetą:<<http://www.15min.lt/naujiena/pinigai/lietuvos-naujienos/svyturys-utenos-alus-dividendams-skyre-100-mln-litu-194-147115#axzz1pAtwOxtF>>.;
34. Diskusijų apie AB „Guberniją“ forumas. Prieiga per internetą:
<<http://www.traders.lt/forums.php?m=posts&q=177>>.

SANTRAUKA

Ginčų dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties sprendimo Lietuvos teismų praktikoje ypatumai

Vienas iš darbo santykių požymių yra jų konfliktiškumas, todėl tarp darbo teisinio santykio šalių neišvengiamai kyla konfliktai, kurių dalis tampa darbo ginčais. Aktualus darbo ginčų skirstymas į kolektyvinius bei individualius, nes priklausomai nuo darbo ginčo rūšies, skiriasi jų sprendimo procedūra bei metodai. Ginčo objektu gali būti įvairūs teisiniai gėriai, tačiau šiame darbe analizuojamas ginčų, kilusių dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties sprendimas Lietuvos teismų praktikoje. Neapsiribojama vien tik ginčiais dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties, pateikiama ir Lietuvos teismuose nagrinėjamų bylų dėl streiko teisėtumo analizė, nes šiose bylose yra nagrinėjami kolektyvinių sutarčių vykdymo klausimai bei aptariama kolektyvinių derybų procedūra ir principai, kurių privalo laikytis subjektai, dalyvaujantys kolektyvinėse derybose.

Atlikus teismo precedento analizę galima teigti, jog kai kuriais atvejais teismai netinkamai taiko teisės normas, reguliuojančias kolektyvinius darbo santykius: nepagrįstai apriboja darbuotojams priklausančią teisę streikuoti, nesiremia kolektyvinės sutarties nuostatomis, nors normatyvinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra reikšmingas darbo teisės šaltinis. Visgi verta atkreipti dėmesį ir į kai kurias Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, galinčias prisidėti prie kolektyvinių darbo santykių plėtojimosi ir paskatinti darbdavius sudarinėti kolektyvines sutartis: galima teigti, jog kolektyvinėmis sutartimis galima sulygti dėl darbo sąlygų, formaliai neatitinkančių imperatyvių įstatymo reikalavimų, jeigu kolektyvinė sutartis atitinka suderintą šalių valią ir visumoje neblogina darbuotojų padėties. Manytina, kad spręsti, ar kolektyvinė sutartis blogina darbuotojų padėtį yra teismo prerogatyva ir darbuotojų padėtį bloginančios kolektyvinės sutarties buvimą galima konstatuoti tik teismui pasvėrus visas tokios sutarties sąlygas ir įvertinus jas, vadovaujantis protingumo bei teisingumo principais.

Paskutinėje darbo dalyje pateikiami pasiūlymai kaip būtų galima tobulinti Lietuvos darbo teisę, kad teisės taikymo klaidų ateityje būtų išvengta ir Lietuvos darbo teisė taptų harmoninga Europos Sąjungos teisei teisės streikuoti reglamentavimo aspektu.

SUMMARY

Peculiarities of Resolution of Disputes Related to Collective Negotiations and Collective Contracts in the Practice of Courts in Lithuania

One of the features of relationship is its susceptibility to conflicts, therefore it is inevitable for conflicts to occur in legal relationships in work and some of the conflicts become work disputes. Categorization of work disputes to collective and individual is relevant because procedure and methods of resolution of work disputes depend on their type. Various legal goods can be the object of a dispute; however, this paper analyzes disputes which occur due to resolution of collective negotiations and collective contracts in the practice of courts in Lithuania. The paper is not limited only by disputes which occur due to collective negotiations and collective contracts, it also provides an analysis of Lithuanian court cases of legality of strikes because these cases judge the issues of execution of collective contracts and discuss a procedure and principals of collective negotiations. Everyone who is involved with collective negotiations must follow these principals and the procedure.

After conducting the analysis of court precedent, we can say that in some cases courts inappropriately apply legal norms which regulate collective work relationships: they limit workers' right to strike with having no ground for that, they fail to follow the term of collective contracts even though normative terms of collective contracts are a significant source of labor law. Nevertheless, it is worthwhile to also look at some judgments of Supreme Court of Lithuania, which could contribute to the development of collective work relationships and promote employers to sign collective contracts: we can say that collective contracts can help to decide on working conditions, which formally are not compatible with imperative requirements of the law, if the collective contract corresponds a mutual will of both parties and in general does not undermine the situation of employees. It is reasonable to believe that deciding on whether a collective contract undermines the situation of employees is a prerogative of a court and only a court, after considering all of the terms of a collective contract, can point to a collective contract which undermines the situation of employees while following the principals of justice and reason.

In the last part of the paper, the author presents some suggestion on how it is possible to improve Lithuania labor law so that the mistakes of law application would be avoided in future and that Lithuanian labor law could become a harmonious aspect of European Union law, which regulates a right to strike.