

KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ TEISMINIO NAGRINĖJIMO SITUACIJA IR TENDENCIJOS LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

DAIVA PETRYLAITĖ, VIDA PETRYLAITĖ

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

El. p.: daiva.petrylaite@tf.vu.lt, vida.petrylaite@tf.vu.lt

Straipsnis pateiktas 2014 m. lapkričio 5 d.,
parengtas spausdinti 2015 m. gegužės 7 d.

DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-08

Santrauka. Šiame straipsnyje analizuojama Lietuvos teismų praktika sprendžiant darbo bylas (ginčus), kylančias iš kolektyvinių darbo santykių. Straipsnyje analizuojamos ne tik tiesioginio kolektyvinių darbo santykių, pavyzdžiui, darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūrų, pažeidimų bylos, bet ir individualių darbo ginčų bylos, kuriose taip pat esama kolektyvinių darbo santykių elementų. Straipsnyje tiriami 2003–2014 metų teismų praktikos iš kolektyvinių darbo santykių kylančiose bylose pavyzdžiai, atskleidžiami jų esminiai bruožai, klaidos taikant materialiąją darbo teisę ir pan. Tyrime orientuojamasi į pirmosios instancijos teismų praktiką, nes daugelis bylų nėra skundžiamos ir toliau nebenagrinėjamos. Tačiau tais atvejais, kai ginčai buvo teikiami apeliacijai ir kasacijai, taip pat yra aptariama ir aukštesnės instancijos teismų praktika, atskleidžiant jos pokyčius ir interpretacijas. Teismų praktika aiškinama, interpretuojama bei vertinama galiojančių nacionalinių ir tarptautinių teisinių standartų kontekste.

Išanalizavus darbo bylą, kilusią iš kolektyvinių darbo santykių arba glaudžiai su jais susijusių, aspektus galima konstatuoti, kad atskleista situacija įrodo, jog jau daugelį metų vykstančios diskusijos dėl to, kuris metodas – teisminis ar trečiųjų taikinimo – yra priimtinesnis ir veiksmingesnis sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, dar nepateikė aiškių atsakymų. Vienareikšmiškai atsakyti į šį klausimą labai sunku, nes sprendimas priklauso nuo daugelio aspektų. Teoriškai galima būtų teigti, kad teisminis metodas be jokių abejonių galėtų būti taikomas kolektyvinių teisės darbo ginčų sprendimui, o trečiųjų taikinimo metodas savo ruožtu tinkamesnis kolektyvinių interesų darbo ginčų atveju.

Reikšminiai žodžiai: kolektyviniai darbo santykiai, kolektyviniai darbo ginčai, darbo bylos.

Išvadas

Turbūt nė vienas darbo teisės institutas nepatyrė tiek teisėkūros ir teisinių reformų bei bandymų tobulinti, kaip kolektyvinius darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos. Pastaraisiais metais pastebima, kad darbo ginčų (visų pirma individualių darbo ginčų) daugėja. Tačiau teismuose inicijuotų darbo ginčų bylų skaičius labai įvairuoja. Antai 2004 metais, įsigaliojus Darbo kodeksui, pirmosios instancijos teismuose buvo inicijuota 1 690 bylų, po penkerių metų (2009 metais) jų buvo jau 3 924, o štai 2013 metais sumažėjo iki 1 459 bylų¹ (čia reikėtų įvertinti nuo 2013 m. sausio 1 d. veikiančią ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo sistemą, kuri, tikėtina, ir lėmė mažesnę teismuose inicijuotų bylų skaičių). Bet kuriuo atveju šie skaičiai įrodo, kad darbuotojai vis aktyviau gina savo pažeistas teises, siekia jas atkurti, todėl daugiau dėmesio turi būti skiriama pačiam darbo ginčų nagrinėjimo institutui kaip vienai iš svarbiausių darbuotojų teisių gynimo institucijų. Nuo darbo ginčus nagrinėjančių institucijų darbo prieinamumo ir jų veiklos operatyvumo bei efektyvumo priklauso, kaip bus ginamos ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo interesai, kartu sprendžiant nesutarimus bus užtikrinama darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių pusiausvyra.

Ypatinga darbo ginčų rūšis – kolektyviniai darbo ginčai. Šie ginčai gali būti laikomi ypatingais jau vien todėl, kad jiems nagrinėti yra sukurta atskira sistema – trečiųjų taikinimo mechanizmas, tačiau laikui bėgant vis daugiau šio pobūdžio ginčų sprendžiama ir teismuose. Remiantis teismų statistika, 2005 metais (tai pirmieji metai, kai oficialiai iš visų pirmosios instancijos teismuose inicijuotų darbo bylų buvo atskirtos bylos, kylančios iš kolektyvinių darbo santykių) tokių bylų buvo 43, 2007 metais jų skaičius išaugo net iki 58 bylų, 2008 buvo 45 bylos; 2009 ir 2011 metais inicijuota po 18 iš kolektyvinių darbo santykių kylančių bylų, ne ką daugiau jų buvo ir 2010-aisiais – 35 bylos. Pastaraisiais metais šių bylų skaičius stabilizavosi: 2012 metais – 13 bylų, 2013 metais – 20 bylų².

Ši tendencija atskleidžia, kad sprendžiant darbo bylas, kurių ginčas kilęs iš kolektyvinių darbo santykių, arba inicijuotus individualius darbo ginčus, susijusius su kolektyviniais darbo santykiais (tarkime, sprendžiant individualaus darbuotojo darbo

¹ Nacionalinė teismų administracija. *Teismų statistika* [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-10-01]. <<http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/>>.

² *Ibid.*

teisių pažeidimo faktą, tenka įvertinti jo atžvilgiu taikytinos įmonės kolektyvinės sutarties nuostatas, ir pan.), vis svarbesnė tampa precedento teisė, teismų priimami sprendimai ir juose pateikiamas materialiosios teisės normų aiškinimas. Žinoma, aukščiau pateikti bylų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, skaičiai nėra dideli. Tai savo ruožtu reiškia, kad teismai sprenddami tokį nedidelį kiekį šio pobūdžio bylų neturi didelių galimybių plėtoti savo praktiką, nesukaupia pakankamos patirties, kuria galėtų vadovautis ir remtis. Dažnai būna priimami labai prieštaringi sprendimai, pasitaiko teisėtumo ir tinkamumo prasme gana abejotinų materialiosios teisės normų interpretavimo pavyzdžių. Ypač gerai tokie teismų bandymai ir klystkeliai atsiskleidžia paanalizavus tos pačios bylos sprendimus skirtingų instancijų teismuose.

Atsižvelgiant į tai, šiame straipsnyje siekiama iširti 2003–2014 metų teismų praktikos iš kolektyvinių darbo santykių kylančiose bylose pavyzdžius, atskleisti jų esminius bruožus, klaidas taikant materialiąją darbo teisę ir pan. Tyrime orientuojamasi į pirmosios instancijos teismų praktiką, nes daugelis bylų nėra skundžiamos ir toliau nebenagrinėjamos. Tačiau tais atvejais, kai ginčai buvo skundžiami apeliacine bei kasacine tvarkomis, taip pat yra aptariama ir aukštesnės instancijos teismų praktika, atskleidžiant jos pokyčius ir naujas interpretacijas. Mokslinis tyrimas atliktas pasitelkiant mokslinio tyrimo – dokumentų analizės, mokslinės analizės, lyginamąjį, sisteminės analizės, – metodus.

Tiriant teismų praktiką taip pat pateikiamas jos doktrininis vertinimas, siūlymų galimam teismų praktikos tobulinimui, numatomos perspektyvinės tendencijos.

Pasirinkta kolektyvinių darbo ginčų instituto tematika Lietuvos darbo teisės moksle yra gana nemažai tyrinėta, šioje srityje vyrauja D. Petrylaitės mokslo darbai, tačiau kolektyviniai darbo ginčai teismų praktikos aspektu iki šiol nebuvo analizuoti.

1. Kolektyviniai darbo ginčai Lietuvos teismų praktikoje

Lietuvos teismams iš principo yra suteikta kompetencija (Darbo kodekso 81 straipsnio 1 dalis) spręsti tik ginčus (bylas), susijusius su streiko teisėtumo klausimais. Tačiau paanalizavus Lietuvos teismų informacinėje sistemoje³ vartojamas bylų kategorijas matyti, kad yra skiriama ir daugiau darbo ginčų (bylų) kategorijų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių. Tai bylos, susijusios su kolektyvinės sutarties sudarymu, galiojimu, vykdymu, nutraukimu; bylos, susijusios su derybomis tarp darbdavio (darbdavių), darbdavių organizacijos iš vienos pusės ir darbuotojų organizacijos iš kitos pusės dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų,

³ Žr.: LITEKO, Lietuvos teismų informacinė sistema [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-10-01]. <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/detalipaiska.aspx?detali=2>>.

dėl santykių tarp darbdavių ir darbuotojų ar jų organizacijų; bylos dėl darbdaviams ir darbuotojams 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; bylos dėl streikų. Atlikus išsamią Lietuvos teismų praktikos sprendžiant šias iš kolektyvinių darbo santykių kylančias bylas analizę⁴ išaiškėjo, kad dažniausios teismų praktikoje yra bylos, susijusios su darbdavio ir darbuotojų atstovų teisėmis ir pareigomis (kaip antai informacijos suteikimas ir konsultavimasis su darbuotojų atstovais, sutikimo atleisti iš darbo ar paskirti drausminę nuobaudą iš darbuotojų atstovo gavimas ir pan.), taip pat bylos, kuriose nagrinėjant individualų ginčą sprendžiami kolektyvinių sutarčių taikymo klausimai, bei, žinoma, bylos, susijusios su streiko teisėtumo klausimais. Teismuose nagrinėtos iš kolektyvinių santykių kylančios ar kolektyvinio ginčo pobūdžio aspektų turinčios bylos parodo esant nemažai Darbo kodekso bei Civilinio proceso kodekso taikymo problemų.

2. Darbo bylose keliamų klausimų įvairumas

Atlikus darbo bylų analizę išryškėjo tendencija, kad net ir grynai individualaus pobūdžio darbo ginčų bylose, nesusijusiose su kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymu konkretaus darbuotojo atžvilgiu ar jo atstovavimu, gali būti kolektyvinio pobūdžio aspektų. Pavyzdžiui, individualaus darbo ginčo byloje yra reikalaujama tinkamo profesinės sąjungos informavimo (darbuotojas jį nurodo kaip vieną iš argumentų) ir konsultavimo darbdaviui nustatant naujus darbuotojų (mokytojų) darbo krūvius. Byla iliustruoja pavyzdį, kai teismas nors ir nepasisako dėl informavimo ir konsultavimosi su profesine sąjunga, tačiau matyti, kad individualių darbo ginčų bylose, kurios neturi kolektyvinio aspekto, vis dėlto gali kilti klausimų, susijusių su kolektyvinio pobūdžio ginčo vertinimu. Tokios bylos aplinkybės leidžia teigti, kad profesinė sąjunga buvo suinteresuota ginti darbuotojų interesus keičiant darbo krūvius. Vadinas, įgyvendinus informavimo ir konsultavimosi procedūras profesinei sąjungai būtų buvusi suteikta galimybė vertinti, ar krūviai nustatomi teisėtai ir pagrįstai⁵.

⁴ Plačiau žr.: Socialinių tyrimų institutas. Mokslinis tyrimas „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“, 2012–2013 (finansavo Lietuvos mokslo taryba, sutarties Nr. MIP-109/2012).

⁵ Vilniaus rajono apylinkės teismo 2010 m. lapkričio 8 d. sprendimas civilinėje byloje *A. Ž. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija*; Vilniaus apygardos teismo 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. Ž. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija*, Nr. 2A-1218-516/2011.

Keliamų reikalavimų įvairovę taip pat gerai iliustruoja individualaus darbo ginčo dėl neteisėto atleidimo iš darbo byla. Nagrinėjant individualų darbo ginčą kartu yra aktualūs ir atstovavimo (konkretaus profesinės sąjungos organo nario), kolektyvinės sutarties taikymo, jos santykio su kitais vietiniais teisės aktais, profesinės sąjungos sutikimo (nesutikimo) atleisti darbuotoją klausimai⁶.

Pabrėžtina, kad individualaus pobūdžio darbo ginčų bylose dažnai: pirma, darbdavys neginčija kolektyvinės sutarties atitinkamos nuostatos teisėtumo ar pagrįstumo, bet tokį vertinimą teismas pradeda savo iniciatyva; ir antra, byloje į procesą kaip kolektyvinės sutarties šalis nėra įtraukiamas trečiasis asmuo – profesinė sąjunga ar darbo taryba. Be to, išryškėja nevienoda teismų praktika interpretuojant kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios nukrypsta nuo Darbo kodekso nustatytų darbuotojų garantijų, t. y. numato palankesnes darbuotojo darbo sąlygas arba nustato jas griežtesnes nei Darbo kodeksas⁷. Manytina, kad būtent pasirašiusio kolektyvinę sutartį subjekto nedalyvavimas byloje gali lemti tai, kad teismai nepakankamai pasisako dėl šalių išreikštos (ir kartu suderintos) valios pasirašant kolektyvinę sutartį.

2.1. Darbo bylos dėl netinkamų informavimo ir konsultavimo procedūrų

Nagrinėjant bylas dėl informacijos pateikimo profesinei sąjungai, dažnai pasitaiko ginčų dėl informacijos pateikimo formos. Iš esmės yra sprendžiama, ar profesinės sąjungos prašymas pateikti tam tikrų dokumentų kopijas gali prilygti informacijos pateikimui raštu. Toks ginčas kyla, kai profesinė sąjunga ir darbdavys nėra iš anksto susitarę dėl informacijos pateikimo formos.

Iki Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įtraukiant normą, kad „Darbdavys (darbdavių organizacija) privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją“, teismai buvo linkę nepripažinti profesinės sąjungos teisės gauti būtent dokumentų kopijas. Spręsdamas klausimą dėl informacijos pateikimo formos, nors profesinė sąjunga reikalavo pateikti atitinkamos informacijos dokumentų kopijas, teismas nelaikė, kad Darbo kodekse (2003 m. sausio 1 d. redakcija) įtvirtinta teisė gauti informaciją apima profesinės sąjungos teisę pasirinkti – informaciją gauti būtent kopiju, o ne kitos formos.

⁶ Visagino miesto apylinkės teismo 2010 m. birželio 1 d. sprendimas civilinėje byloje *P. M. v. UAB Visagino transporto centras*.

⁷ PETRYLAITĖ, D. Jurisdikcinis pažeistų darbo teisių gynimas: teoriniai ir praktiniai aspektai. Iš: *Nepriklausomos Lietuvos teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 430–437.

Visgi teismai bylose pabrėžia, kad konkreti informacijos pateikimo tvarka (taip pat ir forma) turi būti nustatyta kolektyvinėse sutartyse ar kituose darbdavio ir profesinės sąjungos susitarimuose. Priešingu atveju, nesant tokios sutartos tvarkos, profesinė sąjunga negali reikalauti konkrečios formos (pavyzdžiui, kopijų). Teismas informavimą labiau siejo su „žinojimu“ apie konkrečios informacijos turinį, o ne su reikalavimu pateikti konkrečios formos (šiuo atveju – kopijų) informaciją⁸. Tokia pozicija buvo palaikoma ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, kuris konstatavo, kad darbdavio pareiga „pateikti informaciją“ ar darbuotojų atstovų teisė „gauti informaciją“ aiškintina kaip darbuotojų atstovo galimybė susipažinti tik su dokumento turiniu. Nors Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB nustatyta, kad informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, tačiau teismas laikė, jog šios normos taikomos tik esant susitarimui⁹. Būtent tokia teismų praktika lėmė Darbo kodekso atitinkamų normų patikslinimą. Taigi įtvirtinus minėtą darbdavio pareigą „raštu“ teikti informaciją, teismų praktika vertinant informacijos pateikimo formą pastaraisiais metais nebėra tokia griežta, tačiau ginčų tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl to vis tiek kyla. Antai byloje nagrinėjami du aspektai: profesinės sąjungos atstovavimo konkrečiam darbuotojui (profesinės sąjungos nariui) teisė ir su tuo susijusi profesinės sąjungos teisė gauti informaciją iš darbdavio (teisė į informavimą), ir tokios informacijos gavimo forma. Pirma, be išlygų pripažįstama profesinės sąjungos teisė gauti informaciją, susijusią su konkrečiu darbuotoju, vertinant ją kaip profesinių sąjungų teisės ginti darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir teisėtus interesus dalį. Antra, pripažindamas profesinės sąjungos teisę gauti tokią informaciją teismas nurodo, kad būtina patvirtinti tokios informacijos gavimo pagrindą (informacijos svarbą šio konkretaus darbuotojo teisėms ir teisėtiems interesams). Trečia, byloje konstatuota, kad teisė pasirinkti informacijos formą priklauso suinteresuotam asmeniui (šiuo atveju profesinei sąjungai, kuri atstovauja konkrečiam darbuotojui). Pabrėžiama informacijos gavimo forma taikant visas šiuolaikines informacinių technologijų formas, tarp jų ir kopijų pateikimo¹⁰. Jei šalys (profesinė sąjunga ir

⁸ Kauno apygardos teismo 2004 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. VšĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*.

⁹ LAT 2004 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. VšĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004.

¹⁰ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2012 m. liepos 2 d. sprendimas administracinėje byloje *Vilniaus policijos darbuotojų profesinė sąjunga v. Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos*.

darbdavys) nėra nustačiusios konkrečios informacijos pateikimo tvarkos, profesinė sąjunga turi teisę prašyti pateikti informaciją bet kokia forma, kai forma „raštu“ yra prilyginama „kopijų“ pateikimui¹¹.

Visose tirtose bylose vertinama, kokiam tikslui profesinė sąjunga prašo informacijos. Teismas įvertina profesinės sąjungos darbdaviui pateikto prašymo turinį, tai yra prašytos informacijos apimtį, jos panaudojimo tikslą¹². Profesinei sąjungai nepagrindžiant tokios informacijos tikslingumo, teismai laikosi nuomonės, kad darbdavys pagrįstai gali atsisakyti ją suteikti. Kartais teismas labai griežtai vertina prašomos informacijos būtinumą pabrėždamas, kad profesinė sąjunga nei darbdaviui, nei teisme nepagrindė prašomų gauti dokumentų būtinumo, be to, nepakankamai tiksliai nurodė prašomos informacijos pobūdį (nors bylos aplinkybės rodo, kad didžioji dalis informacijos rūšių buvo pakankamai konkrečiai nurodytos)¹³.

Informavimo ir konsultavimo klausimai ir ginčai dėl informacijos nesuteikimo dažnai būna susiję su individualiais darbuotojais. Atitinkamai teismai vertina, ar profesinė sąjunga gali veikti kaip darbuotojų atstovė santykių su darbdaviu srityje. Yra pripažįstama profesinės sąjungos teisė į informavimą, t. y. teisė prašyti informacijos apie konkrečius darbuotojus. Teismas laikosi nuomonės, kad profesinei sąjungai kreipiantis į darbdavį nereikia atskiro darbuotojo duoto įgaliojimo. Teismas pabrėžė, kad minėtą informaciją apie darbuotojus darbdavys privalo teikti ne tik be darbuotojų formalaus prašymo, bet ir be jų formalaus sutikimo: būtent pačiam darbdaviui kyla pareiga informuoti darbuotojus apie profesinės sąjungos prašymą pateikti informaciją ir gauti jų sutikimą; negavęs nesutikimo darbdavys minėtą informaciją privalo suteikti¹⁴.

Ginčai dėl informavimo tokio pobūdžio bylose apima ne tik atstovavimo, bet ir kitus klausimus, susijusius su profesinių sąjungų teisėmis ir pareigomis. Pavyzdžiui, analizuojamas profesinės sąjungos teisės į informavimą (Darbo kodekso 47 straipsnis) ir profesinės sąjungos atstovų teisės lankytis darbdavio

¹¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. sausio 17 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus policijos darbuotojų profesinė sąjunga v. Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos*, Nr. A⁴⁹²-177/2013.

¹² Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugsėjo 27 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas*, Nr. A⁴⁴⁴-974/2010.

¹³ Kauno miesto apylinkės teismo 2003 m. spalio 21 d. sprendimas civilinėje byloje.

¹⁴ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. liepos 10 d. sprendimas administracinėje byloje *Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas*.

teritorijoje (Profesinių sąjungų įstatymo¹⁵ 17 straipsnio 2 dalis) santykis. Teismas konstatuoja, kad teisę gauti konkrečią informaciją turi platesnis subjektų ratas nei patekti pas darbdavį, nes pastarajam veiksmui reikia specialaus profesinės sąjungos įgaliojimo, numatomo Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnio 2 dalyje. Bet Darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalis nenumato jokių apribojimų asmenims, kurie kreipiasi dėl informacijos gavimo¹⁶.

Bylose dėl profesinių sąjungų teisės į informacijos pateikimą sprendžiama ir dėl pačių informavimo bei konsultavimo procedūrų reikšmės. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 149 straipsnio 1 dalis nustato, kad įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose bei darbams esant būtinumui ir atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita. Antai įmonės kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad suminė darbo laiko apskaita gali būti taikoma visuose teatro padalinuose suderinus su profesine sąjunga. Teismas šioje byloje remiasi tik Darbo kodekse įtvirtinta sąvoka „atsižvelgus į nuomonę“, bet išsamiai nevertina kolektyvinės sutarties, kurioje vartojamas terminas „suderinus“. Tokia teismo pozicija lėmė, kad ginčas pripažintas visai nenagrinėtiniu teisme, nes profesinė sąjunga nepažeidė jokių teisės aktų, o darbdavys neprašė pritarimo pagal Darbo kodekso 149 straipsnį, o tik paprašė profesinės sąjungos pareikšti nuomonę. Tačiau apeliacinės instancijos teismas iš esmės pakeitė pirmosios instancijos teismo sprendimą ir detaliau vertino pačią informavimo, konsultavimo ir profesinės sąjungos nuomonės pareiškimo esmę. Teismas įvertino, kad profesinės sąjungos atsakymas dėl darbo laiko apskaitos įvedimo atitinka Darbo kodekso 149 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas nuostatas, todėl profesinės sąjungos nuomonės pareiškimas, šiuo atveju nepritarimas suminės darbo laiko apskaitos įvedimui, gali būti skundžiamas teismui bendrąja tvarka¹⁷. Be to, teismas šioje byloje pabrėžia socialinės partnerystės aspektą, kuris paprastai teismams sprendžiant konkrečius ginčus dėl informavimo ir konsultavimosi nėra svarbus.

Ištyrus bylas, kuriose sprendžiami darbuotojų informavimo ir konsultavimo klausimai, akivaizdžiai matyti, kad teismai per griežtai reikalauja nurodyti, kokiam tikslui profesinė sąjunga prašo informacijos, ir profesinei sąjungai tenka pagrįsti prašomos informacijos apimtį, jos panaudojimo tikslą, būtinybę ją gauti.

¹⁵ Profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.

¹⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugsėjo 27 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas*, Nr. A⁴⁴⁴-974/2010.

¹⁷ Klaipėdos apygardos teismo 2012 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje *Klaipėdos dramos teatras v. Klaipėdos miesto ir apskrities profesinė sąjunga*, Nr. 2A-1689-163/2012.

2.2. Bylos dėl profesinės sąjungos sutikimo skirti drausminę nuobaudą

Bylose dėl profesinės sąjungos sutikimo skirti drausminę nuobaudą išryškėja tam tikra teismų taikoma praktika: pirma, profesinė sąjunga svarstydama dėl leidimo davimo neturi vertinti drausmės pažeidimo aplinkybių; antra, teismo procese taip pat nėra vertinamas pažeidimas ir jo aplinkybės; trečia, įrodinėjimo našta tenka profesinei sąjungai.

Antai byloje nurodoma, kad profesinė sąjunga, sprenddama dėl leidimo skirti drausminę nuobaudą davimo, turi vertinti ne patį pažeidimo faktą (jo aplinkybes), o tik ar darbdavys nesiekia susidoroti su profesinės sąjungos atstovu. Pačioje byloje teismas taip pat visiškai nevertina pažeidimo aplinkybių. Tiriama tik įrodymai, kurie reikšmingi nustatant, ar drausminės nuobaudos skyrimas nėra susijęs su asmens veikla profesinėje sąjungoje. Byloje įrodinėjimo našta tenka profesinei sąjungai. Be to, net ir pateiktą vieną iš galimų įrodymų teismas laiko nepakankamu. Taigi manytina, kad teismas reikalauja neginčijamų, vienareikšmiškų įrodymų, kuriuos turi pateikti profesinė sąjunga¹⁸. Tačiau kartu teismai teigia, kad profesinė sąjunga neturi teisinio pagrindo (įstatymas nesuteikia jai tokios kompetencijos) vertinti nusižengimo fakto. Profesinė sąjunga iš esmės negali net pasisakyti dėl pažeidimo aplinkybių. Nors darbdavys privalo pateikti visus duomenis apie konkretaus darbuotojo padarytą pažeidimą, profesinė sąjunga negali jų nei tiesiogiai, nei netiesiogiai vertinti¹⁹. Tai neabejotinai pasunkina pačios profesinės sąjungos sprendimo priėmimą. Kritikuotinas teismų argumentas, kad įstatymai nesuteikia kompetencijos profesinei sąjungai vertinti drausmės pažeidimo fakto, nes teisės aktai nedetalizuoja, kokia konkrečiai informacija profesinė sąjunga turi ar gali remtis. Darbo kodekso 240 ir 134 straipsniai bei Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnis nenustato jokių apribojimų ar taisyklių, kuriomis remdamasi profesinė sąjunga turi priimti savo sprendimą. Tačiau manytina, priešingai nei teigia teismas, – įstatymas reikalauja įvertinti visas susijusias aplinkybes, kad profesinės sąjungos sprendimas galėtų būti vertinamas kaip pagrįstas. Kad šie du klausimai – drausmės pažeidimo aplinkybės ir profesinės sąjungos nario veikla – yra persipynę ir juos sunku atiboti, patvirtina ir pačių ginčo šalių veiksmai tiek iki ginčo kilimo, tiek bylos tyrimo metu.

¹⁸ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2012 m. gegužės 3 d. sprendimas administracinėje byloje *Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos v. Muitinės darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. I-2072-624/2012.

¹⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. lapkričio 22 d. nutartis administracinėje byloje *Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos v. Muitinės darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. A²⁶¹-2819/2012.

Pavyzdžiui, darbdavys, skųsdamas profesinės sąjungos nesutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, kartu teismui teikia ir prašymą duoti leidimą taikyti nuobaudą. Žinoma, teismas, patenkinęs reikalavimą panaikinti profesinės sąjungos sprendimą, šį reikalavimą atsisako nagrinėti²⁰. Bylos aplinkybės rodo, kad profesinė sąjunga ir vertino pažeidimo aplinkybes, ir kartu pateikė aplinkybes, kurios leistų spręsti apie darbuotojo veiklos profesinėje sąjungoje priežastis. Atitinkamai ir darbdavys tiek profesinei sąjungai, tiek ir teismui nurodė išsamias drausmės pažeidimo aplinkybes (teismas, žinoma, jų nevertina). Nors profesinė sąjunga tiek savo sprendime, tiek teismo procese pateikia net keletą aplinkybių, leidžiančių įtarti darbdavio siekį taikyti drausminę nuobaudą darbuotojui dėl jo aktyvios veiklos profesinėje sąjungoje, teismas konstatuoja, kad profesinė sąjunga šių aplinkybių neįrodė.

Pabrėžiama, kad ir byloje dėl profesinės sąjungos sprendimo neduoti sutikimo skirti drausminę nuobaudą teismas neturi nagrinėti būsimų drausminių nuobaudų skyrimo pagrįstumo. Tačiau teismas turi aiškinti, ar tokiu atsisakymu duoti sutikimą skirti darbuotojui nuobaudas nevaržoma galimybė darbdaviui vykdyti pagrindines įmonės funkcijas²¹. Šioje byloje matoma, kad teismas ne tik vertina darbuotojo veiklos profesinėje sąjungoje aspektą, bet atsižvelgia ir į darbdavio interesus. Kartais teismo sprendime galima išvelgti akivaizdžią tendenciją vertinti aplinkybes darbdavio naudai. Pavyzdžiui, vienoje iš analizuotų bylų teismas nurodo, kad tokio pobūdžio byloje turi būti vertinami ir darbdavio interesai²². Vadinas, iš dalies pripažįstama, kad turi būti vertinamos pažeidimo aplinkybės, tačiau tik tiek, kiek reikia darbdaviui įrodyti savo poziciją. O profesinė sąjunga jau nebegali remtis pažeidimo aplinkybėmis. Pastebima, kad neišvengiamai yra vertinami ne tik darbuotojo veiklos profesinėje sąjungoje įrodymai, bet ir kiti klausimai, jei teismas laiko esant tinkama vertinti aplinkybes, įrodančias „darbdavio interesų“ pažeidimą. Atsižvelgiant į tai vėlgi galima kelti klausimą, kodėl tokiose bylose teismai griežtai atsisako vertinti paties pažeidimo aplinkybes?

Tik vienintelėje iš tirtų bylų teismas laikėsi kitokios pozicijos konkretaus drausmės pažeidimo aplinkybių vertinimo bylos nagrinėjimo metu atžvilgiu. Tai vienas iš nedaugelio nagrinėtų ginčų, kuriame profesinės sąjungos nesutikimas

²⁰ Visagino miesto apylinkės teismo 2010 m. birželio 1 d. sprendimas civilinėje byloje *P. M. v. UAB Visagino transporto centras*.

²¹ Klaipėdos apygardos teismo 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Klaipėdos kartono tara“ v. UAB „Klaipėdos kartono tara“ darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2A-849-125/2012.

²² Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2012 m. vasario 23 d. sprendimas civilinėje byloje *UAB „G4S Lietuva“ v. UAB „G4S Lietuva“ darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2-207-294/2012.

skirti drausminę nuobaudą darbuotojui buvo paliktas galioti. Iš bylos aplinkybių ir teismo motyvų matyti, kad kaip tik toks abiejų aspektų (veiklos profesinėje sąjungoje ir drausmės pažeidimo aplinkybių) vertinimas leido teismui priimti tokį sprendimą. Teismas pirmiausia konstatavo, kad byloje nepateikta įrodymų, jog darbdavys siekia skirti nuobaudą būtent dėl darbuotojo narystės ir veiklos profesinėje sąjungoje. Tačiau teismas pabrėžė, kad byloje nenustatytas darbo drausmės pažeidimo faktas (darbuotojo veiksmai nepagrįstai darbdavio traktuojami kaip darbo drausmės pažeidimas). Taigi būtent drausmės pažeidimo aplinkybių vertinimas nulėmė tokį teismo sprendimą²³. Visgi šioje byloje apeliacinės instancijos teismas nesutiko su pirmosios instancijos teismo motyvais dėl drausmės pažeidimo vertinimo argumentų²⁴ ir vienareikšmiškai juos visus atmetė, šį kartą laikydamasis nusistovėjusios praktikos vertinti tik tuos aspektus, kurie yra susiję su darbuotojo dalyvavimu profesinės sąjungos veikloje.

Bylose dėl darbuotojų atstovų sutikimo skirti drausminę nuobaudą (taip pat atleisti iš darbo) ypač akivaizdus įrodinėjimo naštos perkėlimas profesinei sąjungai. Net jei profesinė sąjunga ir pateikia vieną ar kitą iš galimų įrodymų, teismai laiko juos nepakankamais. Taigi galima daryti išvadą, kad teismai reikalauja neginčijamų, vienareikšmiškų profesinės sąjungos pateikiamų įrodymų. Įrodinėjimo naštos perkėlimas profesinei sąjungai prieštarauja Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijos Nr. 135 principams ir neatitinka TDO rekomendacijoje Nr. 143 pateiktų išaiškinimų, jog valstybė turi užtikrinti priemones, kurios numatytų, kad įrodinėjimo našta tuo atveju, kai ginčijamasi dėl numanomos diskriminacijos, patirtos atleidžiant darbuotoją ar nepalankiai pakeičiant jo darbo sąlygas, tenka darbdaviui. Vadinasi, ginčo atveju kaip tik darbdaviui tenka našta įrodyti, kad jo sprendimams darbuotojo atžvilgiu neturi įtakos pastarojo narystė profesinėje sąjungoje, o ne darbuotojų atstovas turi įrodinėti savo poziciją dėl realaus diskriminavimo narystės pagrindu egzistavimo. Tačiau Lietuvos teismai laikosi visiškai priešingos pozicijos, kuri ne tik neatitinka tarptautinių teisinių standartų, bet yra sunkiai įgyvendinama. Išanalizavus atitinkamas bylas darytina išvada, jog profesinei sąjungai tik turint tiesioginių neginčijamų įrodymų gali pavykti įrodyti,

²³ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. birželio 10 d. sprendimas civilinėje byloje *UAB „Klaipėdos kartono tara“ v. UAB „Klaipėdos kartono tara“ darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2-1107-122/2011.

²⁴ Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Klaipėdos kartono tara“ v. UAB „Klaipėdos kartono tara“ darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2A-1574-370/2011.

kad darbdavio veiksmai yra susiję su darbuotojo naryste profesinėje sąjungoje. Kai kuriose bylose įrodinėjimo naštos perkėlimas profesinei sąjungai ypač pastebimas. Pavyzdžiui, aukščiau minėtoje byloje profesinė sąjunga teigė, kad darbuotojui buvo primygtinai nurodoma nestoti į profesinę sąjungą²⁵. Deja, dažniausiai tokiais atvejais net įtrauktam į bylą trečiajam asmeniui – darbuotojui – nepavyksta pateikti konkrečių įrodymų. Suprantama, kad toks teismo sprendimas kelia klausimą, kokie įrodymai gali būti laikomi pakankamais? Jei teismas pakankamais laikytų tik tiesioginius neginčijamus įrodymus, profesinei sąjungai jų pateikti taptų beveik neįmanoma. Tiesa, pavyko aptikti vieną bylą, kurioje išvelgtina aiški teismo pozicija palengvinti įrodinėjimo našta profesinei sąjungai²⁶. Teismas atsižvelgia į įrodinėjimo ypatumus konkrečiu atveju, – darbuotojui sunku neginčijamai įrodyti tikruosius neteisėtus darbdavio ketinimus, o darbdavys, jei tokių turi, jų gali neatskleisti. Teismas labai aiškiai ir konkrečiai pasisako dėl įrodymų sampratos, jų pobūdžio, pakankamumo, pusiausvyros. Vienintelėje iš nagrinėtų bylų čia teismas aiškiai laikosi pozicijos, kad įrodinėjimo našta turėtų būti perkelta darbdaviui. Pastebėtina, kad teismas nurodo, jog „darbuotojui sunku surinkti įrodymus“, nors bylos šalis yra profesinė sąjunga. Tai visgi leidžia tvirtinti, kad tokio pobūdžio byloms yra būdingas dviejų subjektų – profesinės sąjungos ir darbuotojo – interesų bendrumas.

2.3. Bylos dėl profesinės sąjungos sutikimo (nesutikimo) atleisti iš darbo darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 straipsnį

Analogiškas neaiškumas susiklosto ir panašaus pobūdžio bylose dėl profesinės sąjungos sutikimo (nesutikimo) atleisti iš darbo darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. Antai bylose yra reikalaujama, kad profesinė sąjunga vertintų konkrečią darbuotojo situaciją²⁷, tai yra darbdavio motyvus dėl darbuotojo kvalifikacijos. Taigi reikalaujama vertinti abu aspektus – tiek darbuotojo veiklą profesinėje sąjungoje, tiek konkrečias atleidimo aplinkybes. Ta pati pozicija patvirtinama ne kartą, – teismas ne tik reikalauja, kad profesinė sąjunga įvertintų darbdavio pateiktą informaciją apie darbuotojo atleidimą, bet ir pats nagrinėdamas bylą vertina tokius

²⁵ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. gruodžio 1 d. sprendimas civilinėje byloje *UAB „Klaipėdos kartono tara“ v. UAB „Klaipėdos kartono tara“ darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2-12339-730/2011.

²⁶ Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Klaipėdos kartono tara“ v. UAB „Klaipėdos kartono tara“ darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2A-1574-370/2011.

²⁷ Kauno miesto apylinkės teismo 2009 m. lapkričio 25 d. sprendimas civilinėje byloje *UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga*, Nr. 2-05-3-06751-2009-0.

įrodymus. Byloje profesinė sąjunga, spręsdama dėl sutikimo davimo atleisti darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, analizuoja darbdavio duomenis dėl struktūrinių pertvarkymų ir konkretaus darbuotojo situacijos (pirmumo teisės likti darbe)²⁸. Teismas su tokiu vertinimu sutinka. Taigi šioje byloje, kitaip nei byloje dėl drausmės pažeidimų, teismas neprieštarauja tokiems vertinimams. Pastebėtina, kad teismas ir pačiame bylos nagrinėjimo procese iš naujo vertina bei atsižvelgia į minėtą informaciją. Teismas iš esmės vertina darbuotojo situaciją – jo kvalifikaciją, kitų pareigų siūlymą ar atsisakymą ir kt., taigi iš principo išsprendžia ir darbuotojo atleidimo (dar būsimo) teisėtumo bei pagrįstumo klausimą. Viena vertus, tokia teismo pozicija vertintina teigiamai, nes leidžia ištirti visas susijusias aplinkybes ir priimti pagrįstą sprendimą. Kita vertus, atleistam iš darbo darbuotojui išlieka teisė ginčyti tokį atleidimą iš darbo individualių ginčų nagrinėjimo tvarka. Pastebėtina, kad tokia byla gali būti sprendžiama jau kito teisėjo, todėl čia kyla teismo proceso neekonomiškumo problema, – tas pats klausimas sprendžiamas du kartus dviejose bylose. Be to, visgi išlieka tikimybė, kad nagrinėjant ginčą tarp profesinės sąjungos ir darbdavio teismas labiau orientuosis į darbuotojo veiklos profesinėje sąjungoje aspektus ir nepakankamai dėmesio skirs atleidimo iš darbo pagrįstumo vertinimui. Tai gali lemti įrodymų pakankamumo ir teismo aktyvumo darbo ginčo byloje įgyvendinimo principai. Priešingai nei individualių darbo ginčų bylose, kur teismas aktyviai renka įrodymus, analizuojamos bylos kontekste pačiam darbuotojui dalyvaujant tik trečiuoju asmeniu gali būti nepakankamai įgyvendinamas darbuotojo kaip silpnesnės proceso šalies gynybos principas.

Tiesa, kituose sprendimuose griežtai nurodoma, kad profesinė sąjunga turi vertinti tik aplinkybes, susijusias su darbuotojo veikla profesinėje sąjungoje. Jokių kitų aplinkybių profesinė sąjunga neturi vertinti ir negali jomis remtis. Teismas nurodo²⁹, kad profesinės sąjungos atsisakyme duoti sutikimą išdėstyti motyvai, nesusiję su darbuotojo naryste ar veikla profesinėje sąjungoje, galėtų būti vertinami nagrinėjant individualų ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo ir pagrįstumo. Teismas aiškiai išdėsto poziciją ir pritaria, kad iš esmės du tarpusavyje glaudžiai susiję ginčai turi būti sprendžiami dviejuose atskiruose procesuose. Atkreiptinas dėmesys, kad pastaroji pozicija gali būti išreiškiama

²⁸ Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo 2012 m. lapkričio 28 d. sprendimas civilinėje byloje UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos profsąjungų lyga.

²⁹ Vilniaus apygardos teismo 2013 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos profsąjungų lyga, Nr. 2A-1792-392/2013.

ir individualaus pobūdžio bylose – kai darbuotojas individualiame ginče mėgina remtis jo dalyvavimo profesinėje sąjungoje motyvais. Teismas nagrinėtoje byloje dėl darbuotojo darbo sąlygų pakeitimo visgi griežtai atskyrė du bylos aspektus – darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius ir darbuotojo kaip profesinės sąjungos nario veiklą. Pasisakoma, kad tarp profesinės sąjungos ir darbdavio (taip pat ir dėl paties ieškovo kaip profesinės sąjungos nario) kilę ginčai neturi būti nagrinėjami ir vertinami kaip bylai reikšmingos aplinkybės³⁰. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika tokio pobūdžio darbo bylose taip pat nesuteikia aiškumo. Kadangi Teismas pasisako, kad darbdavio interesai (motyvai) atleisti tam tikrą darbuotoją turi būti vertinami ir profesinei sąjungai priiminėjant sprendimą, ir teisme, tai profesinės sąjungos sprendimas turi būti motyvuotas. Bet taip pat teismas nurodo, kad darbuotojo galimo atleidimo iš darbo pagrįstumo faktai tokiose bylose nenagrinėjami³¹. Taigi kyla klausimai, kaip atriboti darbdavio motyvų ir atleidimo pagrįstumo aplinkybes, ką visgi profesinė sąjunga turi vertinti ir ką motyvuoti? Akivaizdu, kad visapusiškai ir ekonomiškai byla gali būti išnagrinėta tik užtikrinus išsamų aplinkybių ir įrodymų įvertinimą. Tam tikslui būtinas ir individualaus darbuotojo aktyvus dalyvavimas bylos nagrinėjime, ir teismo aktyvumo principo realus įgyvendinimas.

3. Bylos, kuriose profesinės sąjungos skundžia darbdavio sprendimus dėl darbo sąlygų užtikrinimo

Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnis nustato, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises. Šiuos reikalavimus darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per dešimt dienų, dalyvaujant juos pateikusios profesinės sąjungos atstovams. Jeigu darbdavys laiku neišnagrinėja profesinių sąjungų reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisako jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą. Problemų sukelia nevienodas Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio interpretavimas teismuose bei nevienoda ir nenuosekli skirtingų teismų praktika.

Profesinių sąjungų teisė vertinti darbdavio priimamus sprendimus dėl darbo sąlygų nustatymo ir imtis veiksmų siekiant įvertinti tokių sprendimų teisėtumą teismų praktikoje pripažįstama plačiai. Pavyzdžiui, byloje patvirtinama, kad profesinė sąjunga turi teisę tiek kreiptis į darbdavį, tiek imtis tolimesnių veiksmų siekdama

³⁰ Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo 2012 m. rugsėjo 26 d. sprendimas civilinėje byloje.

³¹ LAT 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-13/2011.

užtikrinti tinkamas atstovaujamojų darbuotojų darbo sąlygas. Konstatuojama, kad šioje byloje profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į valstybinę instituciją dėl jos išvados apie darbdavio nustatytų darbo sąlygų (darbuotojų stebėjimo vaizdo kameromis) teisėtumą panaikinimo³². Tai gali būti vertinama kaip vienas iš etapų profesinei sąjungai siekiant užtikrinti tinkamas įmonės darbuotojų darbo sąlygas. Tačiau teismai gana griežtai aiškina ir taiko Profesinių sąjungų įstatyme nustatytą ikiteisminę ginčo sprendimo stadiją – kreipimąsi su reikalavimais į darbdavį, ir imperatyviai reikalauja laikytis ikiteisminės ginčo nagrinėjimo stadijos³³.

Analizuojant šio pobūdžio bylas, taip pat išryškėja materialiojo Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio taikymo aspektai, – kokius reikalavimus profesinė sąjunga gali kelti remdamasi šiuo straipsniu ir koks yra šio straipsnio santykis su iš individualių reikalavimų kylančiais ginčais? Nors žemesnės instancijos teismai nebuvo linkę minėtos įstatymo nuostatos taikymo laikyti alternatyva individualiems darbo ginčams spręsti, tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja praktiką, kad Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnis yra individualaus ginčo nagrinėjimo alternatyva³⁴. Kitaip tariant, laikomasi pozicijos, kad darbuotojas gali pats kreiptis į darbo ginčo komisiją (šiuo atveju – dėl drausminės nuobaudos panaikinimo) remdamasis individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, arba profesinė sąjunga gali kreiptis į darbdavį, vėliau ir į teismą, prašydama panaikinti darbdavio sprendimą konkretaus darbuotojo profesinės sąjungos nario atžvilgiu. Kita vertus, pastebėtina, kad kurį laiką Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikėsi priešingos pozicijos ir vienareikšmiškai pasisakė, kad individualaus ginčo pobūdžio atveju negalima remtis Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsniu, nes darbdavio sprendimo, susijusio arba su konkrečiu darbuotoju, arba su konkrečia darbuotojų grupe (pavyzdžiui, konkrečiu darbovietės padaliniu), minėtas straipsnis neapima³⁵.

Nors šiuo metu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nebesilaiko tokios griežtos pozicijos Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio apimties atžvilgiu, tačiau administraciniai teismai linkę siaurai interpretuoti šio straipsnio apimtį. Teismas

³² Vilniaus apygardos administracinio teismo 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas administracinėje byloje; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. birželio 18 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Mestilla“ darbininkų sąjunga v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. A⁵²⁵-1980/2012.

³³ Vilniaus apygardos teismo 2012 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje AB „Turto bankas“ darbuotojų profesinė sąjunga v. VĮ „Turto bankas“, Nr. 2A-1917-392/2012.

³⁴ LAT 2006 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“, Nr. 3K-3-181/2006.

³⁵ LAT 2003 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-1014/2003.

aiškiai skiria profesinės sąjungos kaip darbuotojo atstovo dalyvavimą teisme (individualiame darbo ginče), ir profesinę sąjungą kaip pareiškėją, remiantis Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio procedūromis. Pastarasis pagrindas gali būti taikomas tik ginčams dėl teisės, kai pažeidžiamos įstatyme nustatytos teisės, t. y. ginčams, kurie savo ruožtu negali būti susiję tik su konkrečiais darbuotojais³⁶. Kitaip tariant, pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnį, gali būti skundžiami tik dėl visų darbuotojų priimti sprendimai³⁷. Tokia griežta teismo pozicija kritikuotina. Be minėto Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio, darbuotojų atstovų teisės yra apibrėžtos ir Darbo kodekso 22 straipsnyje, kurio 1 dalies 8 punktą suteikia teisę darbuotojų atstovams skusti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises.

Pastebėtina ir tendencija ginčų, kylančių pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnį, nelaikyti nei individualiais, nei kolektyviniais darbo ginčais. Jie tarsi tampa savarankiška, teorijoje neįtvirtinta darbo ginčų rūšimi. Tuo atveju, kai profesinė sąjunga ginčija darbdavio priimamus sprendimus ir remiasi kolektyvinės sutarties taikymu ir aiškinimu, teismas aiškiai pasisako, kad ginčas dėl įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo ir pakeitimo įstatymų yra priskirtas kolektyvinių darbo ginčų kategorijai. Kolektyviniai darbo ginčai nagrinėjami Darbo kodekso antrosios dalies dešimtojo skyriaus normų nustatyta tvarka. Pirmiau kolektyvinės sutarties nuostatos turi būti ginčijamos kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, tik po to atsiranda galimybė kreiptis į teismą pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnį dėl darbo sąlygų pakeitimo iš darbdavio pusės neteisėtumo³⁸.

Kaip minėta, darbuotojų atstovų teisės yra apibrėžtos ir Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 8 punkte, pagal kurį darbuotojų atstovai gali skusti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises. Taigi Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnis turėtų būti laikomas norma, konkretinančia Darbo kodekso 22 straipsnį. Kadangi įstatymas yra žemesnės teisinės galios aktas, jis negali susiaurinti kodeksu įtvirtintų garantijų.

³⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. rugsėjo 12 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas*, Nr. A-438-1554/2008.

³⁷ Kauno apygardos administracinio teismo 2010 m. rugsėjo 20 d. sprendimas administracinėje byloje *Ugniagesių gelbėtojų profesinė sąjunga v. Kauno rajono savivaldybės taryba*, Nr. I-448-428/2010.

³⁸ LAT 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“*, Nr. 3K-3-317/2005.

Išvados

1. Išanalizavus pastarųjų metų (galiojant 2003 m. priimtam Darbo kodeksui) darbo bylas, kilusias iš kolektyvinių darbo santykių arba glaudžiai su jais susijusių aspektų, galima konstatuoti, kad atsiskleidusi situacija įrodo nepakankamą jau daugelį metų vykstančių diskusijų, kuris gi metodas – teisminis ar trečiųjų taikinimo – yra priimtinesnis ir veiksmingesnis sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, vaisingumą. Vienareikšmiškai atsakyti į šį klausimą yra labai sunku, nes atsakymas priklauso nuo daugelio aspektų. Teoriškai galima būtų teigti, kad teisminis metodas be jokių abejonių gali būti taikomas kolektyviniams teisės darbo ginčams spręsti, o trečiųjų taikinimo metodas savo ruožtu labiau tinka kolektyvinių interesų darbo ginčų atveju.
2. Lietuvoje galiojanti teisinė sistema kolektyviniams darbo ginčams spręsti siūlo taikyti beveik vien trečiųjų taikinimo metodą, t. y. šie darbo ginčai nėra sprendžiami teisme. Tačiau teismuose išnagrinėtų bylų analizė parodo, kad vis daugiau darbo ginčų, susijusių ar tiesiogiai kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, jau nagrinėjami teismuose. Tiesa, tenka pripažinti, kad šios bylos sudaro tikrai nedidelę visų darbo bylų dalį. Galbūt tai yra viena iš priežasčių, kodėl daugeliu atvejų darbo ginčų sprendimai būna labai įvairūs, ir panašaus pobūdžio bylose priimami skirtingi, dažnai netgi nepagrįsti, ant teisėtumo ir materialiosios teisės tinkamo taikymo ribos balansuojantys sprendimai. Atsižvelgiant į tai, siūlytina:
 - 2.1. net ir individualių darbo ginčų bylose, kuriose sprendžiama ne tik dėl kolektyvinės sutarties taikymo konkretaus darbuotojo atžvilgiu, bet yra vertinamas ir absoliutus kolektyvinės sutarties (ar konkrečios jos nuostatos) galiojimas, turėtų būti užtikrintas tą kolektyvinę sutartį pasirašiusių darbuotojų atstovų (profesinės sąjungos arba darbo tarybos) dalyvavimas. Todėl siūlytina teismų praktikoje įtvirtinti teisėjo pareigą į tokio pobūdžio bylas trečiuoju asmeniu įtraukti kolektyvinę sutartį pasirašiusį ir darbuotojams atstovaujantį subjektą;
 - 2.2. būtina koreguoti griežtą teismų praktiką įpareigoti darbuotojų atstovus nurodyti darbdaviui ir teismui labai tikslius prašomos informacijos tikslus, būtinumą ir ryšį su atliekamomis pareigomis, kai ta prašoma informacija nėra susijusi su komercine paslaptimi;

- 2.3. siūlytina atsisakyti nepagrįsto ir daug neaiškumų sukeliančio griežto dvejų aspektų – darbuotojo veiklos profesinėje sąjungoje ir drausminės nuobaudos skyrimo aplinkybių – atskyrimo nagrinėjant ginčus tarp profesinės sąjungos ir darbdavio. Atsižvelgiant į tai, kad bylos šalys bylos nagrinėjimo procese pateikia tokią informaciją, jos visapusiškas įvertinimas leistų priimti sprendimą, pagrįstą visapusišku įrodymų ištyrimu. Tam, kad toks pasiūlymas būtų tinkamai įgyvendintas, siūlytina teismo procese neriboti darbdavio galimybės pareiškiant ieškinį pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį kartu pateikti papildomą prašymą teismui „leisti skirti darbuotojui nuobaudą“. Kadangi tokio pobūdžio bylose visada dalyvauja trečiasis asmuo – darbuotojas, jam yra užtikrinta galimybė dalyvauti bylos nagrinėjime bylos šalies teisėmis, o pati byla būtų išnagrinėta laikantis Civilinio proceso kodekso įtvirtintų proceso koncentracijos ir ekonomiškumo principų;
- 2.4. siūlytina bylose dėl darbuotojų atstovų sutikimo skirti drausminę nuobaudą arba atleisti iš darbo atsisakyti ydingos, teisės normų neatitinkančios įrodinėjimo naštos perkėlimo profesinei sąjungai praktikos. Nors Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta nuostata, kad teismas gali panaikinti darbuotojų atstovų sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus, akivaizdu, kad tokia nuostata nėra pakankama įtvirtinti darbdavio įrodinėjimo našta. Siūlytina remiantis jau galiojančia teisėkūros praktika (pvz., Lygių galimybių įstatymu) Darbo kodekse tiesiogiai įtvirtinti darbdavio įrodinėjimo pareigą;
- 2.5. būtina suvienodinti teismų praktiką vertinant ginčų priskirtinumo Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio reguliavimui. Kadangi įstatymas nenustato jokių apribojimų, o ginčai pagal minėtą įstatymo straipsnį nepriskiriami nei individualių, nei kolektyvinių ginčų kategorijai, būtina užtikrinti galimybę profesinei sąjungai reikšti ieškinius darbdaviui tiek atstovaujant darbuotojų kolektyvui, tiek konkrečiai darbuotojų grupei ar net konkrečiam darbuotojui; vertinant ilgalaikės perspektyvos požiūriu manytina, kad labiau pagrįsti šių ginčų sprendimo metodai galėtų būti nustatyti įtvirtinant Lietuvos teisinėje sistemoje trinarę darbo ginčų klasifikaciją;

- 2.6. būtina stiprinti teisėjų profesinį ir socialinį pasirengimą spręsti bylas, kylančias iš kolektyvinių darbo santykių ar individualių darbo ginčų, kurie kyla dėl kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Tam tikslui siūlytina sukurti specialią mokymo programą šias bylas nagrinėjantiems teisėjams, ypač atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje labai menkai taikoma teisėjų specializacija darbo byloms spręsti, tad teisėjai itin stokoja praktikos ir įgūdžių sprendami gana negausias darbo bylas, kylančias ar susijusias su kolektyviniais darbo santykiais.
-

COLLECTIVE LABOUR DISPUTES: THE SITUATION AND TENDENCIES OF LITHUANIAN PRECEDENT LAW

DAIVA PETRYLAITĖ, VIDA PETRYLAITĖ
Vilnius University, Lithuania

Summary. *This article examines the Lithuanian case law dealing with employment disputes arising from the collective labour relations. This article examines not only directly from the collective labour relations emerging cases, as cases on violation the right of employees' representatives to information and consultation. The labour cases arising from individual labour relations also are analysing in this article, as there are connected with the issues of collective labour relations.*

This article aims to analyse the 2003–2014 year judicial practice examples in labour cases arising from collective labour relations, to reveal their essential features and miscarriage of justice in applying labour law norms. The study focused on the first-instance case law, as the majority of cases are not judge in the next instances. However, in cases where the dispute has been appealed in the appeal and cassation procedures, the case law of the higher courts are also discussed and the changes and new interpretation of the case law are represented.

Analyses of the case law, as well as the evaluation of its doctrinal background are presented in this article. The judicial practice is assessing of the existing national and international legal standards context. The article ends with conclusions and proposals for the improvement of the judicial practice.

Keywords: *industrial relations, collective labour relations, collective labour disputes, labour law cases.*

Daiva Petrylaitė, Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros docentė, Kolektyvinės darbo teisės ir socialinės partnerystės instituto vadovė, socialinių mokslų (teisės krypties) daktarė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, darbo ginčai, socialinė partnerystė, kolektyviniai darbo santykiai.

Daiva Petrylaitė, Vilnius University, Faculty of Law, Department of Private Law, Associate Professor; Head of the Institute of Collective Labour Law and Social Partnership, PhD in Social Sciences (Law). Research interests: Labour Law, labour disputes, social partnership, industrial relations.

Vida Petrylaitė, Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros lektorė, socialinių mokslų (teisės krypties) daktarė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, socialinės apsaugos teisė.

Vida Petrylaitė, Vilnius University, Faculty of Law, Department of Private Law, Lecturer, PhD in Social Sciences (Law). Research interests: Labour Law, Social Security Law.