

img1

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2021 m. rugpjūčio 26 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Artūro Driuko, Virgilijaus Grabinsko (kolegijos pirmininkas ir pranešėjas) ir Egidijos Tamošiūnienės,

teismo posėdyje kasacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovės **VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties darbuotojų profesinės sąjungos** kasacinį skundą dėl Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. gruodžio 1 d. sprendimo peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovės **VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties darbuotojų profesinės sąjungos** ieškinį atsakovei **VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stočiai** dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės.

Teisėjų kolegija

n u s t a t ė :

I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl teisės normų, reglamentuojančių netiesioginės diskriminacijos, susijusios su priklausymu profesinei sąjungai, draudimą ir kolektyvinę sutartį, aiškinimo ir taikymo.
2. Ieškovė **VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties darbuotojų profesinė sąjunga** po Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus darbo ginčų komisijos (toliau – Darbo ginčų komisija, komisija, DGK) 2020 m. kovo 2 d. sprendimo Nr. DGKS-1578 darbo byloje Nr. APS-131-2318, kuriuo buvo atsisakyta nagrinėti profesinės sąjungos prašymą, kaip paduotą praleidus Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – [DK](#)) 220 straipsnio 1 dalies nustatytą terminą ir DGK jo neatnaujinus, kreipėsi į teismą su ieškiniu atsakovei **VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stočiai** ir prašė įpareigoti atsakovę atkurti ieškovės atstovaujamo darbuotojų pažeistas teises – taikyti profesinės sąjungos nariams (Operatyvinės pagalbos tarnybos darbuotojams (išvažiuojamųjų brigadų medikams, paramedikams, paramedikams-vairuotojams, vairuotojams pagalbiniais darbuotojams ir kt.), Dispečerinės tarnybos darbuotojams, Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto darbuotojams) **VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties** 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymą Nr. 1-R-120 (toliau – ir įsakymas) dėl 30 darbo dienų kasmetinių pailgintų atostogų suteikimo (pripažįstant, jog šis įsakymas taikomas nuo jo įsigaliojimo dienos, t. y. 2019 m. sausio 1 d.), skirti atsakovei 1500 Eur dydžio baudą [DK 217 straipsnio](#) 2 dalies pagrindu, išieškant ją ieškovės naudai.
3. Ieškovė nurodė, kad atsakovė 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymu Nr. 1-R-120 dėl kasmetinių atostogų nustatymo nuo 2019 m. sausio 1 d. Operatyvinės pagalbos tarnybos darbuotojams (išvažiuojamųjų brigadų medikams, paramedikams, paramedikams-vairuotojams, vairuotojams pagalbiniais darbuotojams ir kt.), Dispečerinės tarnybos darbuotojams, Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto darbuotojams nustatė pailgintas 30 darbo dienų kasmetines atostogas. 2019 m. vasario 18 d. šalys pasirašė Kolektyvinę sutartį, kurios 28 punktu išvažiuojamųjų brigadų, Dispečerinės tarnybos ir Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto (skyriaus) darbuotojams buvo nustatyta 27 darbo dienų pailgintų kasmetinių atostogų trukmė, ir ši trukmė, vadovaujantis Kolektyvinės sutarties 30 punktu, prailginama (lyginant su tomis, kurias nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 patvirtintas Kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašas ir šių atostogų trukmės aprašas), atsižvelgiant į darbuotojų nepertraukiamąjį darbo stažą įstaigoje.
4. Šalims pasirašius naują Kolektyvinę sutartį ir jai įsigaliojus, atsakovė atsisakė taikyti įsakymą, o ieškovės atstovaujamiems darbuotojams taiko Kolektyvinės sutarties 28, 30 punktų nuostatas, taip sudarydama blogesnes sąlygas ieškovės atstovaujamiems darbuotojams – profesinės sąjungos nariams, palyginti su kitais darbuotojais – ne profesinės sąjungos nariais, diskriminuoja ieškovės atstovaujamus darbuotojus dėl jų priklausymo profesinei sąjungai. Įsakymo netaikymas skatina profesinės sąjungos narius, kurie gauna trumpesnes atostogas, svarstyti apie išstojimą iš profesinės sąjungos, galimų naujų narių apsisprendimą nestoti į ją. Ieškovė ne kartą kreipėsi į darbdavę, prašydama nutraukti profesinės sąjungos narių teisių (tesėtų interesų) pažeidimą – taikyti ginčo įsakymą visiems įstaigos darbuotojams, kaip tai ir nurodyta lokaliame teisės akte, t. y. ir tiems darbuotojams (profesinės sąjungos nariams), kurie turi mažesnę nei 20 metų nepertraukiamąjį darbo stažą, įsakymo pagrindu suteikti 30 darbo dienų trukmės pailgintas kasmetines atostogas. Atsakovė su šiais ieškovės reikalavimais nesutiko, 2019 m. gruodžio 5 d. raštu nurodė, jog Kolektyvinė sutartis turi aukštesnę teisinę galią ir ji darbdavio įsakymu negali būti paneigta, profesinės sąjungos nariams (neturtintiems 20 metų nepertraukiamojo darbo stažo) siekiant įgyvendinti teisę į 30 darbo dienų pailgintas kasmetines atostogas, tai turi būti padaryta įforminant Kolektyvinės sutarties pakeitimą. Dėl nurodytų priežasčių ieškovės atstovaujami darbuotojai, neišdirbę įstaigoje 15 metų, įgyja teisę tik į 27–29 darbo dienų trukmės pailgintas kasmetines atostogas, o kiti darbuotojai, kuriems ieškovė neatstovauja, turi galimybę pasinaudoti 30 darbo dienų trukmės atostogomis, nepriklausomai nuo jų darbo stažo.
5. Kadangi atsakovė diskriminavo ieškovės narius, padarė sunkų darbo teisės normų pažeidimą, darbdavės požiūris į darbo teisės normų laikymąsi yra neatsakingas (nerūpestingas), todėl jos veiksmai pagal savo pobūdį laikytini sunkiu darbo teisės normų pažeidimu, kadangi jais yra pažeidžiamas asmenų lygybės principas, įtvirtintas ne tik [DK](#) normose, bet ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje. Be to, atsakovė pažeidinėjo darbo teisės normas ir anksčiau. Vilniaus miesto apylinkės teismas 2018 m. lapkričio 5 d. sprendimu civilinėje byloje [Nr. e2-31203-996/2018](#) tenkino dalį profesinės sąjungos ieškinio – panaikino atsakovės direktoriaus įsakymą, įpareigojo atsakovę tinkamai laikytis informavimo ir konsultavimosi procedūrų pagal [DK](#) reikalavimus, skyrė atsakovei 500 Eur baudą. Šis sprendimas Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 14 d. nutartimi buvo paliktas nepakeistas. Ši aplinkybė yra reikšminga, sprendžiant klausimą dėl turtinės sankcijos atsakovei taikymo pagal [DK](#) 217 straipsnio 2 dalį antrą kartą.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

6. Vilniaus miesto apylinkės teismas 2020 m. rugsėjo 10 d. sprendimu įpareigojo atsakovę atkurti ieškovės atstovaujimų darbuotojų pažeistas teises – taikyti šios profesinės sąjungos nariams (Operatyvinės pagalbos tarnybos darbuotojams (išvažiuojamųjų brigadų medikams, paramedikams, paramedikams-vairuotojams, vairuotojams pagalbiniais darbuotojais ir kt.), Dispečerinės tarnybos darbuotojams, Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto darbuotojams) atsakovės vadovo 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymą Nr. 1-R-120 dėl 30 darbo dienų kasmetinių pailgintų atostogų suteikimo, pripažįstant, jog šis įsakymas taikomas nuo jo įsigaliojimo dienos, t. y. 2019 m. sausio 1 d. Teismas skyrė atsakovei 1000 Eur baudą [DK 217 straipsnio](#) 2 dalies pagrindu, išieškant ją ieškovės naudai.
7. Teismas nurodė, kad 2016 m. gruodžio 1 d. atsakovės įstaigoje įsigaliojo ginčo šalių 2016 m. lapkričio 23 d. pasirašyta Kolektyvinė sutartis, kurioje buvo nurodyta, jog visiems išvažiuojamųjų brigadų, Dispečerinės tarnybos bei Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto (skyriaus) darbuotojams (ne tik profesinės sąjungos nariams) bus suteikiamos 42 kalendorinių dienų trukmės, t. y. ilgesnės, nei nustatė tuo metu galiojusios darbo teisės normos, pailgintos kasmetinės atostogos. Nuo 2017 m. įsigaliojus naujam [DK](#), Kolektyvinės sutarties galiojimas turėjo pasibaigti 2019 m. sausio 1 d. (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnio 11 dalis). Ginčo šalys 2018 m. rudenį pradėjo tarpusavio kolektyvinės derybas ir 2019 m. vasario 18 d. pasirašė naują Kolektyvinę sutartį, kurios VI skyriaus nuostatomis sulygo dėl įstaigos darbuotojų (profesinės sąjungos narių) atostogų trukmės bei jų suteikimo tvarkos. Pagal naujos Kolektyvinės sutarties 28 punktą išvažiuojamųjų brigadų, Dispečerinės tarnybos bei Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto (skyriaus) darbuotojams buvo nustatyta 27 darbo dienų pailgintų kasmetinių atostogų trukmė, ši trukmė, vadovaujantis Kolektyvinės sutarties 30 punktu, prailginama atsižvelgiant į darbuotojų nepertraukiamąjį darbo stažą įstaigoje, t. y.: 1) už daugiau nei 5 metų nepertraukiamąjį stažą nustatytos 28 darbo dienų pailgintos atostogos; 2) už daugiau nei 10 metų nepertraukiamąjį stažą – 29 darbo dienų pailgintos atostogos; 3) už daugiau nei 15 metų nepertraukiamąjį stažą – 30 darbo dienų pailgintos atostogos; 4) už daugiau nei 20 metų nepertraukiamąjį stažą – 31 darbo dienų pailgintos atostogos; 5) už daugiau nei 25 metų nepertraukiamąjį stažą – 32 darbo dienų pailgintos atostogos. Nauja Kolektyvinė sutartimi profesinės sąjungos nariams buvo užtikrintos ilgesnės trukmės pailgintos kasmetinės atostogos, palyginti su tomis, kurias nustatė Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 patvirtintas Kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašas ir šių atostogų trukmės aprašas. Dar vykstant kolektyvinėms deryboms dėl naujos Kolektyvinės sutarties, 2018 m. gruodžio 19 d., t. y. iki kolektyvinių derybų pabaigos, atsakovės vadovas priėmė įsakymą Nr. 1-R-120, kuriuo nustatė įstaigos Operatyvinės pagalbos tarnybos darbuotojams (išvažiuojamųjų brigadų medikams, paramedikams, paramedikams-vairuotojams, vairuotojams pagalbiniais darbuotojais ir kt.), Dispečerinės tarnybos darbuotojams, Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto darbuotojams 30 darbo dienų pailgintas kasmetines atostogas. Įsakyme nėra jokių nuorodų į tai, kad jis galioja konkrečiai grupei žmonių, todėl ieškovė neturėjo jokių prielaidų manyti, kad jos nariams įsakymas nebus taikomas, todėl pasirašė Kolektyvinę sutartį.
8. Atsakovės vadovas teismui paaiškino, kad šis įsakymas taikomas tik darbuotojams, nesantiems įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariais, o pastariesiems taikoma atostogų suteikimo ir skaičiavimo tvarka pagal naujai pasirašytą Kolektyvinę sutartį. Taigi, ginčo įsakymas aiškinamas ir taikomas ieškovės narius diskriminuojančiu būdu. Įsakymu patvirtinta atostogų suteikimo ir skaičiavimo tvarka palankesnė profesinei sąjungai nepriklausantiems asmenims, ir tai netoleruotina, nes viena grupė darbuotojų yra akivaizdžiai diskriminuojama dėl narystės profesinėje sąjungoje (Konstitucijos 29 straipsnis, [DK 2 straipsnio](#) 1 dalis, 26 straipsnio 1 dalis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalis, 7 straipsnio 1 dalies 2, 6 punktai, 9 straipsnis). Šis lokalus atsakovės vadovo aktas, jo galiojimas gali būti peržiūrėti arba gali būti inicijuojamas Kolektyvinės sutarties pakeitimas, o tai nėra nagrinėjamo ginčo dalykas šioje byloje. Šiuo atveju darbdavė, t. y. skundžiamas asmuo, turi įrodinėjimo pareigą (Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-199/2014). Atsakovė atliktų veiksmų pagrįstumo neįrodė, todėl įpareigotina užtikrinti vienodą ginčo įstatymo veikimą visiems įstaigos darbuotojams.
9. Teismas, remdamasis kasacinio teismo praktika dėl teisės akto galiojimo laiko atžvilgiu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-108/1999; 2013 m. sausio 18 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-100/2013](#); 2015 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-109-611/2015](#)), nurodė, jog yra pakankamų teisinių prielaidų pripažinti ginčo įsakymo galiojimą ir jo taikymą ieškovės darbuotojams – įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariams – atgaline data, t. y. nuo jo įsigaliojimo momento 2019 m. sausio 1 d. Įsakyme nenurodytos jokios išimtys dėl jo galiojimo išskiriant vienokį ar kitokį subjektų ratą, todėl įsigaliojęs įsakymas turėjo būti taikomas visiems darbuotojams. Darbdavė nepagrįstai jo veikimą išskyrė daliai darbuotojų, netaikydama įsakymo profesinės sąjungos nariams. Toks nemotyvuotas atsakovės veikimas ir iškraipytas įsakymo taikymo suvokimas sukūrė neigiamas pasekmes profesinės sąjungos nariams, šie atsidūrė blogesnėje padėtyje nei kiti įstaigos darbuotojai, todėl yra pagrindas taikyti įsakymą ieškovės nariams nuo įsakymo įsigaliojimo dienos.
10. Darbdavės nustatyta ir toleruojama disproporcija, suteikiant ir skirtingai skaičiuojant atostogų trukmę įvairioms darbuotojų grupėms, pažeidžia asmenų lygybės principą ir nėra pateisinama. Tai darbdavė daro sąmoningai, negalėdama nežinoti teisinių pasekmių. Nors civilinėje byloje Nr. e-2-31203-996/2018 faktinė situacija ir teismo pateikti vertinimai baudai skirti nėra tapatūs nagrinėjamai situacijai, įvardyti pažeidimai nėra identiški ir tiesiniai, nurodytoje byloje priimtu sprendimu konstatuotas neteisėtas atsakovės elgesys savo pobūdžiu skiriasi nuo šiam ieškinyje aptariamo jos elgesio, tačiau pakartotinis darbo teisės normų pažeidimas profesinės sąjungos narių atžvilgiu patvirtina neatsakingą ir nerūpestingą darbdavės požiūrį į darbo teisės normų laikymąsi bei jų ignoravimą. Tai svarbu sprendžiant kausimą dėl turinės sankcijos atsakovei taikymo [DK 217 straipsnio](#) 2 dalies pagrindu. Teismas nusprendė, kad 1000 Eur bauda atsakovei yra pakankama bei proporcinga sankcija ir pasekmė dėl nustatyto pažeidimo.
11. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą pagal atsakovės apeliacinį skundą, 2020 m. gruodžio 1 d. sprendimu panaikino Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. rugsėjo 10 d. sprendimą ir priėmė naują sprendimą – ieškinį atmetė.
12. Kolegija nurodė, kad lingvistiškai įvertinus [DK 3 straipsnio](#) 1 dalį matyti, jog kolektyvinei sutarčiai suteikta aukštesnė teisinė galia nei vietiniam norminiam teisės aktui, šiuo atveju – atsakovės direktoriaus įsakymui. Kolektyvinių sutarčių ir darbdavio bei darbo tarybų sudarytų susitarimų norminės nuostatos nustato į jų taikymo sritį patenkančių darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teises bei pareigas ir yra jiems privalomos ([DK 3 straipsnio](#) 6 dalis). Iš Kolektyvinės sutarties įrangos bei I dalies matyti, kad Kolektyvinė sutartis yra sudaryta tarp VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties ir VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties darbuotojų profesinės sąjungos; darbuotojas reiskia ir stotyje dirbantį asmenį, esantį profesinės sąjungos nariu, o išplėtus Kolektyvinės sutarties galiojimo ribas pagal 4 punktą, tai yra visi stoties darbuotojai. Kolektyvinės sutarties 4 punkte įtvirtinta, kad sutartis taikoma profesinės sąjungos nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavė susitaria dėl šios kolektyvinės sutarties taikymo visiems įmonės darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ji patvirtinama. Iš esmės ta pati nuostata įtvirtinta ir [DK 197 straipsnio](#) 1 dalyje. Byloje nėra duomenų, jog būtų įgyvendinta 4 punkte nustatyta Kolektyvinės sutarties išplėtimo sąlyga, todėl Kolektyvinė sutartis galioja tik profesinės sąjungos nariams, o tokia Kolektyvinė sutartis vertintina kaip esanti darbuotojų lygmenų kolektyvinė sutartis ([DK 191 straipsnio](#) 5 dalis, 192 straipsnio 5 dalis). Be to, [DK 195 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyta, kad kolektyvinės sutartys sudaromos vedant kolektyvines derybas šio kodekso nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį pasirašo įgalioti jos šalių atstovai ([DK 195 straipsnio](#) 4 dalis).
13. Ieškovė turėjo teisę ir buvo įgaliota derėtis su atsakove atstovaudama savo narių interesams, prisiimti įsipareigojimus ir šalių derybomis sulygtas nuostatas, kurios profesinės sąjungos nariams iš vienos pusės, iš kitos pusės – darbdaviui yra privalomos. Be kita ko, kolektyvinei sutarčiai galioja ir *pacta sunt servanda* (sutarčių reikia laikytis) principas (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3890-261/2020). Šalių sulygta kolektyvinė sutartis įgauna norminio teisės akto statusą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. 3K-3-22/2013](#)). Viena vertus, kolektyvinės sutarties laikytis įpareigoja sutarties privalomumo požymis, kita vertus – jos normatyvinis pobūdis. Teisės doktrinoje laikomasi pozicijos, jog kolektyvinių sutarčių sudarymas yra parentas dvišaliu dialogu, o vietinių (lokalinių) teisės aktų priėmimą suponuoja vienašaliai darbdavio veiksmai, dėl to

kolektyvinės sutarties sudarymas suteikia santykiams didesnę kokybinę vertę nei kitų vietinių (lokalinių) teisės aktų sudarymas, kolektyvinė sutartis atspindi suderintus darbuotojų ir darbdavio interesus.

14. Tiek įstatymų leidėjas [DK 3](#) straipsnyje, tiek teisės doktrina, tiek pati kolektyvinės sutarties esmė (tai, kad sutartis priimta dvišalių derybų būdu) leidžia pagrįstai teigti, kad Kolektyvinė sutartis yra aukštesnės galios teisės aktas nei vienasmenis direktoriaus valios aktas – įsakymas. Įsakymu nuo 2018 m. gruodžio 19 d. buvo sureguliuota atostogų trukmė. Kai 2019 m. vasario 18 d. buvo pasirašyta Kolektyvinė sutartis, kurioje, be kita ko, sureguliuota (pakeista) atostogų trukmė profesinės sąjungos nariams (kaip minėta, dvišalių derybų būdu), ši sutartis įsigaliojo. Nors įsakyme nėra nustatytas įsakymo galiojimo pasibaigimo momentas, tačiau įvertinus tai, kad vėliau pasirašyta Kolektyvinė sutartis yra aukštesnės galios teisės aktas, kad ją pakeičiamas įsakymu nustatytas atostogų skaičius, darytina išvada, jog įsakymo galiojimas ieškovės narių atžvilgiu pasibaigia ir įsakymas jiems netaikomas, kadangi jiems įsigaliojo derybų būdu priimta ir pasirašyta Kolektyvinė sutartis.
15. Byloje klausimas kilo dėl dviejų teisės šaltinių teisinės galios, jų galiojimo ribų, o nustatius, jog Kolektyvinė sutartis yra aukštesnės galios ir ją pasirašius profesinės sąjungos nariams įsakymas automatiškai baigė galioti, eliminuojama bet kokia diskriminacijos, patiriamos iš darbdavio, galimybė. Šiuo atveju diskriminacijos (kaip ši sąvoka suprantama sistemškai vertinant [DK 2](#) straipsnio 1 dalį ir 26 straipsnio 1 dalį) nebuvimą patvirtina [DK 161 straipsnio 2](#) dalis, pagal kurią įgyvendinant socialinę partnerystę privalo būti laikomasi savanoriškumo ir savarankiškumo priimančios šalies saistančius įsipareigojimus principo, kuris reiškia, kad nė viena šalis nėra imperatyviai verčiama prisimti įsipareigojimų. Kolektyvinės sutarties šalys sutarties nuostatas prisimė savanoriškai, sąmoningai, derybų būdu (tai patvirtina byloje esantys susirašėjimai tarp šalių). Profesinės sąjungos nariams, kurie yra išdirbę trumpesnę laiką, Kolektyvine sutartimi sulgyta mažesnė atostogų trukmė negu įsakymu, tačiau pati profesinė sąjunga, atstovaudama savo nariams, tokias sąlygas su darbdave susiderėjo. Profesinės sąjungos nariams manant, kad jų teisės galimai pažeidžiamos, arba siekiant susitarti dėl palankesnių sąlygų, [DK](#) nustato kolektyvinės sutarties pakeitimo galimybę ([DK 199](#) straipsnis). Darbdavė šiuo atveju yra linkusi derėtis ir, be kita ko, pasiūlė ir Kolektyvinės sutarties pakeitimus su naujai įtvirtinta atostogų suteikimo tvarka profesinės sąjungos nariams. Ieškovė pasiūlymų dėl ginčijamų Kolektyvinės sutarties sąlygų keitimo neteikia (byloje tokie duomenys nepateikti).
16. Kolegija, remdamasi kasacinio teismo praktika (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis [Nr. 3K-3-150/2009](#)) ir [DK 193 straipsnio 3](#) dalimi, nurodė, kad tik nustatius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja [DK](#) ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms ar kad kolektyvine sutartimi nėra pasiekiamas darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ši sutartis negali būti taikoma, o taikoma [DK](#) ar darbo teisės normos taisyklė. Nagrinėjamu atveju imperatyvia nuostata laikytina [DK 126](#) straipsnio 2 dalis, pagal kurią darbuotojams negali būti nustatomos mažesnės kaip dvidešimties darbo dienų atostogos (jeigu dirbama penkis darbo dienas per savaitę) arba mažesnės kaip dvidešimt keturių darbo dienų atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Kolektyvine sutartimi nustatytos atostogų sąlygos, kurios yra geresnės nei [DK](#), neprieštarauja imperatyvioms teisės aktų nuostatom, todėl jų netaikyti nėra teisinio pagrindo. Įsakymu nustatant atostogų trukmę buvo įgyvendinta darbdavio diskrecija, įtvirtinta [DK 126](#) straipsnio 4 dalyje.
17. Įvertinus išvadas apie Kolektyvinės sutarties bei įsakymo galiojimo ribas, apie Kolektyvinės sutarties privalomumą jos šalims, nėra teisinio ar loginio paaiškinimo, kodėl ieškovė būtų turėjusi pagrindą manyti, jog jos nariams net ir po Kolektyvinės sutarties pasirašymo turėtų galioti įsakymo nuostatos. Juolab yra neaišku bei logiškai nepaaiškinama, koku tikslu ieškovė, jeigu manė, kad įsakymas (ir jame nustatytos 30 darbo dienų kasmetinės atostogos) ir po Kolektyvinės sutarties sudarymo profesinės sąjungos nariams turėtų būti taikomas, Kolektyvinėje sutartyje sulgyo tokias nuostatas, pagal kurias trumpesnę laiką išdirbusiems profesinės sąjungos nariams nustatomos 28–29 darbo dienų atostogos, kurios, laikantis ieškovės pozicijos, net nebūtų taikomos; tokie veiksmai nėra suderinami su sutarties šalių sąžiningumo, bendradarbiavimo principais. Be to, tokie ieškovės veiksmai neatitinka [DK 161 straipsnio 2](#) dalyje įtvirtinto realaus įsipareigojimų vykdymo principo, pagal kurį nėra toleruojamos situacijos, kai šalys sudaro sutartis neketindamos jų vykdyti arba vėliau atsisako jas vykdyti.
18. Kolegija pritarė ir atsakovės pozicijai, kad pirmosios instancijos teismas nepagrįstai ginčui taikė Lygių galimybių įstatymą. Aktualu, kad Europos Sąjungos (toliau – ir ES) direktyvose (2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB) nėra įtvirtintos antidiskriminacinės garantijos, t. y. draudimas taikyti skirtingą požiūrį darbuotojams, priklausantiems skirtingoms profesinėms sąjungoms ar iš viso joms nepriklausantiems. Skirtingų nuostatų taikymas profesinių sąjungų nariams ir ne profesinių sąjungų nariams nepatenka į ES direktyvose nustatytą draudžiamų diskriminacijos pagrindų sąrašą, kuris yra baigtinis ir neaiškinamas plečiamai. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje laikomasi pozicijos, kad nereikia išplėsti Tarybos direktyvos 2000/78/EB taikymo srities pagal analogiją kitoms diskriminacijos rūšims nei tos, kurios grindžiamos motyvais, išsamiai nurodytais jos 1 straipsnyje, t. y. dėl religijos ar ištikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, užimtumo ar profesinės veiklos (žr. 2006 m. liepos 11 d. sprendimą byloje *Chacón Navas prieš Euresit Colectividades SA*, C-13/05; 2008 m. liepos 17 d. sprendimą byloje *Coleman prieš Attridge Law ir Steve Law*, C-303/06; 2014 m. gruodžio 18 d. sprendimą byloje *Fag og Arbejde (FOA) prieš Kommunernes Landsforening (KL)*, C-354/13).
19. Narystė profesinėje sąjungoje priskiriama prie draudžiamų diskriminacinių pagrindų pagal [DK 26](#) straipsnį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-134-969/2017). Diskriminavimo narystės asociacijoje pagrindu turinys ir apimtis aiškinami atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 11 straipsnyje bei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 1 straipsnyje įtvirtintus tikslus. Kolektyvinės sutarties sąlygos dėl atostogų trukmės profesinės sąjungos nariams nėra susijusios su Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose nurodytais tikslais, t. y. dėl to objektyviai nėra ribojama darbuotojų pasirinkimo teisė dalyvauti bet kurioje įmonėje veikiančiose profesinės sąjungos veikloje ir taip pat jiems nėra daromas poveikis jų darbo santykių tęstinumui dėl narystės pasirinktoje profesinėje sąjungoje. Be to, aiškinant diskriminaciją draudžiančias įstatymo nuostatas ieškovės nurodytu būdu reikėtų pripažinti, jog bet kokia profesinės sąjungos suderėta kolektyvinės sutarties nuostata, nustatanti profesinės sąjungos nariams taikomas darbo garantijas, turėtų būti laikoma diskriminacine kitų darbuotojų atžvilgiu, o tai neatitiktų kolektyvinių derybų esmės ir [DK](#) įtvirtinto principo, jog kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams ([DK 197 straipsnio 1](#) dalis).
20. Šiuo atveju nėra pagrindo teigti, kad *in favorem* (darbuotojams palankesnio teisinio režimo) principas buvo pažeistas, kadangi pasirašius Kolektyvinę sutartį įsakymo nuostatos profesinės sąjungos nariams galioti nustojo. Jeigu susiklostytų situacija, kai būtų galiojantys keli teisės aktai, reglamentuojantys tuos pačius klausimus (šiuo atveju – atostogų trukmę), tuomet turėtų būti vadovaujama *in favorem* principu, tačiau, įsakymui profesinės sąjungos darbuotojams baigus galioti, nėra pagrindo šių nuostatų taikyti ir tai nelaikytina principo pažeidimu.
21. Konstatavus, kad darbdavė nepažeidė savo pareigų vykdydama Kolektyvinės sutarties nuostatas, nėra pagrindo skirti atsakovei baudą.

III. Kasacinio skundo ir atsiliepimo į jį teisiniai argumentai

22. Kasaciniu skundu ieškovė prašo panaikinti apeliacinės instancijos teismo sprendimą ir palikti galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, priteisti iš atsakovės bylinėjimosi išlaidų, patirtų bylą nagrinėjant kasacine tvarka, atlyginimą. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:

22.1. Aukštesnės galios teisės akto (kolektyvinės sutarties) priėmimas žemesnės galios teisės akto (įsakymo) galiojimo savaine nepanaikina. Apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai sutapatino dvi atskiras teises kategorijas – darbo teisės normų taikymą ir jų galiojimą. Teismo akcentuota teisės aktų hierarchija, kuria teismas grindė išvadą dėl įsakymo galiojimo pabaigos, nusako ne atitinkamų teisės aktų galiojimą, o jų taikymą – pirmenybę prieš kitus (žemesnės galios) teisės aktus. Taigi jei

darbdavio įsakymas nepanaikinas bendra tvarka, jis ir toliau lieka įstaigoje galiojančiu lokaliu teisės aktu (vien tik kolektyvinės sutarties pasirašymas pastarojo dokumento teisinės galios nepanaikina). [DK 3 straipsnio](#) aiškinimas apeliacinės instancijos teismo nurodytu būdu iš esmės reikštų *in favorem* principo paneigimą. Vadovaujantis bendruoju darbo teisės principu, darbuotojui palankesnė darbo sąlyga turi pirmenybę prieš kituose teisės aktuose (sutartyje) įtvirtintą tokių santykių reglamentuojančią (mažiau palankią) nuostatą, nepriklausomai nuo to, kokios galios teisės akte ar sutartyje ji būtų įtvirtinta. Remiantis sprendime dėstoma [DK](#) nuostatų interpretacija, aptariama teisės normų, įtvirtintų aukštesnės ir žemesnės galios teisės aktuose, kolizija iš viso nėra įmanoma, kadangi aukštesnės galios teisės akto priėmimas, kaip nurodė teismas, savaime reiškia žemesnės galios teisės normų (reglamentuojančių tą patį santykį) nebegaliojimą. Apeliacinės instancijos teismo pateikiamas klaidingas [DK](#) normų aiškinimas, be viso kito, reiškia ir tai, kad, profesinei sąjungai sulęgus dėl jos atstovaujamiems darbuotojams taikytinų darbo sąlygų, darbdavys galėtų bet kada savo lokaliu teisės aktu (įsakymu ar kt.) nustatyti kitiems (profesinei sąjungai nepriklausantiems) darbuotojams palankesnes sąlygas ir tokiu būdu sąmoningai kurti situaciją, kurioje priklausymas profesinei sąjungai taptų nenaudingas (siekiant paskatinti išstojimą iš jos); arba, priešingai, darbdavys, norintis dar labiau pagerinti profesinei sąjungai priklausančių darbuotojų darbo sąlygas (palyginti su tomis, kurios įtvirtintos kolektyvinės sutarties nuostatomis), lokaliu teisės aktu (įsakymu ir pan.) to padaryti negalėtų, kadangi, kaip išaiškino apeliacinės instancijos teismas, toks (vidinis) teisės aktas, esant pasirašytai kolektyvinei sutarčiai, neturės teisinės galios (profesinės sąjungos nariams negalioja ir dėl to negali būti taikomas). Teismo darbo teisės normų interpretacija, be viso kito, reiškia ir darbdavio, pasirašiusio su profesine sąjunga kolektyvinę sutartį, teisės lokaliais nominaliais aktais nustatyti darbovietėje darbo tvarką apribojimą. Kolektyvinės sutarties pasirašymas, skirtingai nei išaiškino apeliacinės instancijos teismas, neatima galimybės taikyti profesinės sąjungos nariams palankesnes darbo sąlygas, nustatytas žemesnės galios lokaliuose teisės aktuose.

- 22.2. Nors apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad tik nustačius, jog kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja [DK](#) ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms arba kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikytina [DK](#) ar darbo teisės normų taisyklė, tačiau Kolektyvinės sutarties nuostatų visumos vertinimas apeliacinės instancijos teismo nebuvo atliktas. Teismas ne tik klaidingai nurodė ginčo situacijai aktualią imperatyvią teisės normą, ją įvardydamas kaip [DK 126 straipsnio](#) 2 dalį (nors Kolektyvinėje sutartyje ir įsakyme minimiems darbuotojams taikytinas specialusis teisės aktas – Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 patvirtintas Kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašas ir šių atostogų trukmės aprašas), bet ir netyrė, ar Kolektyvinėje sutartyje nustatytos garantijos – jų visuma atsveria mažiau palankias sąlygas (palyginti su įtvirtintomis įsakyme) pailgintų kasmetinių atostogų suteikimo klausimu. Neatlikęs Kolektyvinės sutarties nuostatų vertinimo apeliacinės instancijos teismas nesilaikė kasacinio teismo formuojamos praktikos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje [Nr. 3K-3-150/2009](#)), todėl negalėjo objektyviai įvertinti (neįvertino) blogesnės darbuotojų – profesinės sąjungos narių padėties, palyginti su ta padėtimi (tomis sąlygomis), kuri nustatyta įsakymu.
- 22.3. Apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad, diskriminaciją draudžiančias įstatymo nuostatas aiškinant ieškovės nurodytu būdu (sutinkant su pozicija, kad palankesnių darbo sąlygų nustatymas įsakymu kitiems įstaigos darbuotojams (ne profesinės sąjungos nariams) yra prilyginamas profesinės sąjungos narių diskriminacijai dėl jų narystės profesinėje sąjungoje), reikėtų pripažinti, jog bet kokia profesinės sąjungos suderėta kolektyvinės sutarties nuostata, nustatanti profesinės sąjungos nariams taikomas darbo garantijas, turėtų būti laikoma diskriminacine kitų darbuotojų atžvilgiu. Tačiau ši išvada prieštarauja naujausiai kasacinio teismo praktikai, pagal kurią atitinkama nauda profesinių sąjungų pasirašiusių kolektyvinę sutartį, nariams (darbuotojams) nelaikytina diskriminuojančia šioms profesinėms sąjungoms nepriklausančius ar kitoms profesinėms sąjungoms priklausančius darbuotojus, atsižvelgiant į skirtingas situacijas, kuriose yra šie subjektai. Darbuotojai yra laisvi pasirinkti, kuriai profesinei sąjungai priklausyti. Pasirinkę darbuotojai kartu įgyja tam tikrų išpareigojimų (pavyzdžiui, turi dalyvauti veikloje, mokėti nario mokesį ir pan.). Savo ruožtu profesinės sąjungos teisės aktu nuostatomis įpareigotos atstovauti būtent savo nariams, inicijuoti ir vesti derybas jų naudai, o kolektyvinę sutartį pagal bendrąją taisyklę taikoma darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-348-403/2020](#)).
23. Atsakovė atsiliepimu į kasacinį skundą prašo ieškovės kasacinį skundą atmesti, o apeliacinės instancijos teismo sprendimą palikti nepakeistą, priteisti atsakovei iš ieškovės bylinėjimosi išlaidų, patirtų kasaciniame teisme, atlyginimą. Atsiliepime nurodomi šie argumentai:
- 23.1. Tiek įstatymų leidėjas [DK 3](#) straipsnyje, tiek teisės doktrina, tiek pati kolektyvinės sutarties esmė (tai, kad sutartis priimta dvišalių derybų būdu) leidžia pagrįstai teigti, kad Kolektyvinę sutartį yra aukštesnės galios teisės aktas nei vienasmenis direktoriaus valios aktas – įsakymas. Įsakymu nuo 2018 m. gruodžio 19 d. buvo sureguliuota atostogų trukmė. Kai 2019 m. vasario 18 d. buvo pasirašyta Kolektyvinė sutartis, kurioje, be kita ko, buvo sureguliuota (pakeista) atostogų trukmė profesinės sąjungos nariams (dvišalių derybų būdu), ši sutartis įsigaliojo. Nors įsakyme nėra nustatytas įsakymo galiojimo pasibaigimo momentas, tačiau įvertinus tai, kad vėliau pasirašyta Kolektyvinė sutartis yra aukštesnės galios teisės aktas, kad ją pakeičiamas įsakymu nustatytas atostogų skaičius, darytina išvada, jog įsakymo galiojimas ieškovės narių atžvilgiu pasibaigė ir jiems šis įsakymas nėra taikomas, kadangi jiems įsigaliojo derybų būdu priimta ir pasirašyta Kolektyvinė sutartis. Taigi profesinės sąjungos nariams nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo momento turėjo būti taikoma Kolektyvinė sutartis, o įsakymo galiojimas jiems nutrūko.
- 23.2. Teisėtai sudaryta ir galiojanti Kolektyvinė sutartis yra privaloma Kolektyvinės sutarties šalims ir taikoma darbuotojams – kolektyvinę sutartį sudariusios profesinės sąjungos nariams; įsakymo netaikymas profesinės sąjungos nariams neblogina jų padėties kitų darbuotojų atžvilgiu, nes profesinės sąjungos nariams yra privalomai taikytina visa Kolektyvinė sutartis, apimanti įvairias šalių suderėtas darbuotojų garantijas (susitarimas dėl kasmetinių atostogų trukmės diferenciacijos yra tik nedidelė šių garantijų dalis). Kolektyvine sutartimi sulęgta mažesnė atostogų trukmė negu įsakymu, tačiau pati profesinė sąjunga, atstovaudama savo nariams, tokias sąlygas su darbdave suderėjo. Profesinės sąjungos nariams manant, kad jų teisės galimai pažeidžiamos, arba siekiant susitarti dėl palankesnių sąlygų, [DK 199](#) straipsnyje įtvirtinta kolektyvinės sutarties pakeitimo galimybė. Jeigu sutarties keitimo tvarka nenustatyta, kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi tokia pačia tvarka, kaip sudaroma pati kolektyvinė sutartis, taigi, vėl inicijuojant derybas. Atsakovė yra linkusi derėtis ir, be kita ko, yra siūlusi ir Kolektyvinės sutarties pakeitimus su naujai įtvirtinta atostogų suteikimo tvarka profesinės sąjungos nariams, tačiau ieškovė neteikia jokių pasiūlymų dėl Kolektyvinės sutarties sąlygų keitimo.
- 23.3. Kolektyvine sutartimi nustatytos atostogų sąlygos, kurios yra geresnės, nei nustatyta [DK](#), neprieštarauja imperatyviai [DK 126 straipsnio](#) 2 daliai. Įsakymu nustatant atostogų trukmę buvo įgyvendinta darbdavio diskrecija, įtvirtinta [DK 126](#) straipsnio 4 dalyje. Teismas tyrė tik tai, ar Kolektyvinėje sutartyje nustatytos sąlygos nėra blogesnės nei įtvirtintos įstatymuose, ir nustatė, kad jos yra daug geresnės. Teismas netyrė, ar Kolektyvinės sutarties sąlygos yra palankesnės darbuotojui nei atsakovės įsakyme, nes įsakymo galiojimas ieškovės nariams pasibaigė ir jiems nėra taikomas, kadangi jiems įsigaliojo derybų būdu priimta ir pasirašyta nauja Kolektyvinė sutartis. Todėl nėra pagrindo Kolektyvinės sutarties sąlygas lyginti su įsakymo sąlygomis.
- 23.4. Apeliacinės instancijos teismas neprivalėjo vadovautis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika 2009 m. balandžio 2 d. nutartyje civilinėje byloje [Nr. 3K-3-150/2009](#), nes bylų aplinkybės nėra analogiškos.
- 23.5. Šiuo atveju nėra jokio kolektyvinio darbo ginčo, todėl ieškovė neturėjo teisės reikšti tokio ieškinio. Įsakyme nenurodyta, kad jis netaikomas Kolektyvinę sutartį pasirašiusiems profesinės sąjungos (ieškovės) nariams. Šiuo atveju galėtų būti tik individualūs darbo ginčai, kuriuos galėtų inicijuoti atskiri darbuotojai, kuriems nebuvo suteiktos atostogos, t. y. kiekvienas darbuotojas, kuriam nebuvo suteiktos 30 dienų atostogos, jeigu manytų, jog jo teisės yra pažeistos, ir jo tai netenkintų, galėtų kreiptis į darbo ginčų komisiją ir ginti savo teises.

Dėl netiesioginės diskriminacijos, susijusios su priklausymu profesinei sąjungai, draudimo ir kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo

24. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 10 straipsnio įtvirtinta, kad, nustatydama ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Europos Sąjunga siekia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.
25. Profesinių sąjungų teisinio reguliavimo aspektu SESV 153 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad, siekdama SESV 151 straipsnyje keliamų tikslų, Europos Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą, be kitų, atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų ir bendrų sprendimų kolektyvinio gynimo, atsizvelgiant į šio straipsnio 5 dalį, srityje (žr. f punktą). To paties straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad šio straipsnio nuostatos netaikomos darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų.
26. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad Europos Sąjungos teisės aktuose iš esmės skatinamas darbuotojų interesų kolektyvinis gynimas. Europos Sąjungos kompetencija šioje srityje yra ribota ir tik papildoma valstybių narių kompetencijai. Be to, SESV 153 straipsnio 5 dalis pašalina iš šios ES kompetencijos srities tokius klausimus kaip darbo užmokestis ir teisė jungtis į asociacijas. Nors kova su diskriminacija patenka į Europos Sąjungos kompetenciją ir reguliavimo sritį pagal tam tikrus diskriminacijos pagrindus, tačiau diskriminacija dėl priklausymo profesinei sąjungai neišskiriama kaip diskriminacijos rūšis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020, 36, 37 punktai).
27. Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtinta, kad negalima varžyti žmogaus teisių ir teikti jam privilegijų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1998 m. lapkričio 11 d. nutarime yra išaiškinęs, kad Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas visų asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą.
28. Tarptautinis teisės aktas, tiesiogiai susijęs su diskriminacijos draudimu darbo santykiuose, yra Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, kurią ratifikavusios valstybės narės (įskaitant Lietuvą) įsipareigojo skelbti ir vykdyti tokią valstybės politiką, kuri tos šalies sąlygas ir galiojančią tvarką atitinkančiais metodais skatina sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija (2 straipsnis). Šioje konvencijoje terminas „diskriminacija“ reiškia bet kokią lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę, taip pat bet kokią kitą išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai, jeigu tai nustatė atitinkama Tarptautinės darbo organizacijos narė, pasikonsultavusi su darbdaviais ir darbuotojais atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, ir su kitomis atitinkamomis institucijomis (1 straipsnio 1 dalies a, b punktai).
29. Nacionalinėje teisėje nuostatos, skirtos asmenų lygiateisiškumui darbo teisiniuose santykiuose užtikrinti, įtvirtintos [DK](#) bei Lygių galimybių įstatyme, kuriuo, be kita ko, įgyvendinama 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.
30. [DK 2 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyti svarbiausi darbo teisės principai, tarp jų – darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant priklausomybės asociacijoms, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų. Darbo teisės subjektų lygybės principas reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus dėl jų subjektyvių savybių. Šis principas detalizuojamas kituose [DK](#) straipsniuose. Šia prasme ypač svarbus [DK](#) 26 straipsnis, reglamentuojantis darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais, asmenų lygiateisiškumo principą perkeliantis į darbuotojo ir darbdavio teisinius santykius (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-348-403/2020](#), 39 punktas).
31. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad [DK 26 straipsnio](#) 1 dalyje įtvirtinta pareiga darbdaviui įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus reiškia, jog, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, be kitų, narystės asociacijoje pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais, yra draudžiama (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-348-403/2020](#), 40 punktas).
32. Kasacinis teismas taip pat yra išaiškinęs, kad pagal [DK 26 straipsnio](#) 1 dalį diskriminacijos darbo teisėje draudimas apima tiek tiesioginę, tiek netiesioginę diskriminaciją, kurių turinį atskleidžia Lygių galimybių įstatymo nuostatos. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalį tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus šios dalies 1–9 papunkčiuose nurodytus atvejus. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (nurodyto straipsnio 5 dalis) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-348-403/2020](#), 41 punktas).
33. Nagrinėjamoje byloje vertintinas klausimas dėl VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties direktoriaus 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymo Nr. 1-R-120, kuriuo darbuotojams suteikiamas didesnis atostogų dienų skaičius, palyginti su Kolektyvine sutartimi, kuria susitarta dėl mažesnio atostogų dienų skaičiaus darbuotojams, dalyvaujantiems profesinės sąjungos veikloje. Taigi spręstina dėl profesinės sąjungos narių (ne)diskriminavimo, nesuteikiant jiems direktoriaus įsakyme nurodyto atostogų dienų skaičiaus.
34. Byloje nustatyta, kad VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties direktoriaus 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymas Nr. 1-R-120 yra skirtas Operatyvinės pagalbos tarnybos, Dispečerinės tarnybos ir Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto darbuotojams, taigi jis nėra *expressis verbis* (aiškiais žodžiais; tiesiogiai) orientuotas į darbuotojus, dalyvaujančius ar nedalyvaujančius profesinės sąjungos veikloje. Kadangi įsakymo galimos neigiamos pasekmės darbuotojams, priklausantiems profesinei sąjungai, pasireiškia ne dėl jo turiniu tiesiogiai nustatomo blogesnio teisinės padėties, o dėl direktoriaus įsakymo poveikio darbuotojams kartu su Kolektyvinės sutarties nuostatomis arba dėl minėtų dokumentų santykio įstaigoje skirtingo traktavimo, tai nagrinėjamoje byloje nėra aktuali tiesioginė diskriminacijos sąvoka, o vertintina tik dėl netiesioginės diskriminacijos (ne)buvimo.
35. Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje (nutarties 32 punktas) įtvirtinta netiesioginės diskriminacijos samprata iš esmės atitinka ES

teisės aktuose reglamentuotą sampratą, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2 straipsnio 1 dalies b punkte nustatyta, kad netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 2 dalies b punkte įtvirtinta, jog netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent: i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

36. Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau – EŽTT) dėl netiesioginės diskriminacijos yra išaiškinęs, kad bendro pobūdžio politika ar priemonė, turinti neproporcingai neigiamą poveikį tam tikrai grupei, gali būti laikoma diskriminacine, nepaisant to, kad ji nėra konkrečiai skirta tai grupei. Netiesioginės diskriminacijos esmė sudaro faktinė situacija, susidariusi dėl teisinės nuostatos, kuri nėra aiškiai nukreipta prieš konkrečią grupę (Didžiosios kolegijos 2017 m. lapkričio 6 d. sprendimas byloje *Garib prieš Nyderlandus*, pareiškimo Nr. 43494/09, 32 punktas).
37. Taigi tiek pagal Lietuvos teisę, tiek ES antrinėje teisėje bei EŽTT praktikoje netiesioginė diskriminacija apibūdinama kaip susijusi su atitinkama elgesio taisykle, kuri, nors pati savaime ir yra neutrali (vertinant netiesioginę diskriminaciją svarbus yra ne nominalus taisyklės turinys, bet jos realiai sukeliamos teisinės pasekmės), tam tikrai asmenų grupei sukelia vienkovių ar kitokių neigiamų teisių ribojimų, su sąlyga, kad atitinkamos elgesio taisyklės negalima objektyviai pateisinti pagal teisėto tikslo ir proporcingumo kriterijus.
38. Objektyvus pateisinimas reiškia, kad taisyklė, kuri lemia tariamą netiesioginę diskriminaciją, turi teisėtą tikslą ir priemones, skirtas šiam tikslui pasiekti, yra tinkamos ir būtinės (proporcingos). EŽTT praktikoje nurodoma, kad diskriminacija reiškia, jog be objektyvaus ir pagrįsto pateisinimo panašioje situacijoje esantys asmenys traktuojami skirtingai. „Be objektyvaus ir pagrįsto pateisinimo“ reiškia, kad aptariamu skirtumu nesiekama „teisėto tikslo“ arba kad nėra „pagrįsto proporcingumo santykio tarp taikomų priemonių ir siekiamo tikslo“ (Didžiosios kolegijos 2009 m. vasario 18 d. sprendimas byloje *Andrejeva prieš Latviją*, Nr. 55707/00, 81 punktas).
39. Taigi tiek pagal nacionalinį, tiek pagal ES ir tarptautinį reglamentavimą bei formuojamą teismų praktiką netiesioginei diskriminacijai būdingos šios savybės: 1) taisyklės nominalus neutralumas; 2) neigiamos taisyklės pasekmės tam tikrai asmenų grupei; 3) objektyvaus pateisinimo nebuvimas.
40. Nagrinėjamoje byloje teismų nustatyta, kad VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties direktorius 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymu Nr. 1-R-120 nuo 2019 m. sausio 1 d. nustatė Operatyvinės pagalbos tarnybos darbuotojams (išvažiuojamųjų brigadų medikams, paramedikams, paramedikams-vairuotojams, vairuotojams, pagalbiniais darbuotojais ir kt.), Dispečerinės tarnybos darbuotojams, Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto darbuotojams pailgintas 30 darbo dienų kasmetines atostogas. Šalių sudarytos Kolektyvinės sutarties 27 punkte nustatyta, kad kasmetinės atostogos suteikiamos darbuotojams pagal iki einamųjų metų gruodžio 31 d. sudarytą kitų metų grafiką arba darbuotojo ir darbdavio susitarimu vadovaujantis [DK](#), vidaus tvarkos taisyklėmis ir šia kolektyvine sutartimi. Pagal Kolektyvinės sutarties 28 punktą išvažiuojamųjų brigadų, Dispečerinės tarnybos ir Įrangos ir vaistų komplektavimo punkto (skyrus) darbuotojų pailgintų kasmetinių atostogų trukmė yra 27 darbo dienos, o 29 punkte nustatyta, kad kitų padalinių darbuotojų minimalių kasmetinių atostogų trukmė yra 20 darbo dienų. Kolektyvinės sutarties 30 punktu reglamentuojama, kad už ilgalaikį nepertraukiamą darbą Greitosios medicinos pagalbos stoties darbuotojams, nurodytiems 28 punkte, nustatomos šios trukmės pailgintos atostogos: už daugiau nei 5 (penkerių) metų nepertraukiamąjį stažą – 28 darbo dienos; už daugiau nei 10 (dešimties) metų nepertraukiamąjį stažą – 29 darbo dienos; už daugiau nei 15 (penkiolikos) metų nepertraukiamąjį stažą – 30 darbo dienų; už daugiau nei 20 (dvidešimties) metų nepertraukiamąjį stažą – 31 darbo diena; už daugiau nei 25 (dvidešimt penkerių) metų nepertraukiamąjį stažą – 32 darbo dienos. Taigi VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties direktoriaus 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymu Nr. 1-R-120 nustatytas, kad atitinkami darbuotojai gauna 30 dienų pailgintas atostogas, taip pat atsižvelgiant į Kolektyvinės sutarties normose nustatytą atostogų dienų skaičių, stoties darbuotojai, turintys iki 15 metų darbo stažą įstaigoje, pagal Kolektyvinę sutartį gauna tik 28, 29 dienas pailgintų atostogų, bet ne 30 dienų, kaip nustatyta atsakovės direktoriaus įsakymu.
41. Kaip minėta, VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties direktoriaus 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymo Nr. 1-R-120 tekstas savaime nėra diskriminuojantis profesinėje sąjungoje dalyvaujančius darbuotojus, tačiau byloje nustatyta, jog šis įsakymas netaikomas profesinės sąjungos nariams, atsakovei nurodant, kad Kolektyvinė sutartis turi aukštesnę teisinę galią nei direktoriaus įsakymas ir Kolektyvinės sutarties nuostatos negali būti keičiamos lokaliu aktu. Taigi daliai atsakovės darbuotojų, t. y. profesinės sąjungos, pasirašiusios su atsakove Kolektyvinę sutartį, nariams, pagal Kolektyvinę sutartį yra suteikiamos trumpesnės atostogos nei kitiems tą patį darbą dirbantiems, t. y. esantiems toje pačioje situacijoje, ką svarbu nustatyti pagal kasacinio teismo ir EŽTT praktiką, darbuotojams – ne profesinės sąjungos nariams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutarties civilinėje byloje [Nr. e3K-3-44-248/2019](#) 42 punktas; EŽTT 1999 m. gegužės 11 d. sprendimo byloje *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse prieš Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, 17 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija ir kt.). Teisėjų kolegijos vertinimu, tokie atsakovės veiksmai savo darbuotojų – profesinės sąjungos narių atžvilgiu vertintini kaip nesąžiningi, atitinkantys profesinės sąjungos narių netiesioginės diskriminacijos požymius.
42. Konstitucijos 35 straipsnyje įtvirtinta, kad piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai. Konstitucijos 50 straipsnyje nustatyta, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Visos profesinės sąjungos turi lygias teises.
43. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ nustatyta, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be įrankstinio leidimo steigti organizacijas ir stoti į jas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis (2 straipsnis).
44. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme įtvirtinta, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams ir juos ginančios. Pagal šio įstatymo 1 straipsnio 1 dalį fiziniai asmenys, turintys darbinį teisingumą ir veiksnumą, turi teisę laisvai steigti profesines sąjungas valstybės, šakos ar teritoriniu lygiu, į jas stoti ir dalyvauti jų veikloje. Profesinės sąjungos veikia laikydamosi Konstitucijos, šio ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ir savo veiklą grindžia nustatyta tvarka įregistruotais profesinės sąjungos įstatais (statutu) (Profesinių sąjungų įstatymo 4 straipsnio 1 dalis). Profesinės sąjungos atstovauja profesinės sąjungos nariams santykiuose su darbdaviu, jo įgaliotuoju atstovu; profesinės sąjungos gina savo narių darbo ir ekonomines socialines teises bei interesus (Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio 4 dalis). Profesinės sąjungos atstovauja savo nariams (taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovai) sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę ir kitokias sutartis (Profesinių sąjungų įstatymo 11 straipsnis).
45. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad šalia kitų svarbiausių darbo teisės principų [DK 2 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyti ir asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų principai. Profesinės sąjungos pagal teisinę prigimtį yra asociacijos, turinčios išskirtinį veiklos tikslą – ginti darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020, 53 punktas).
46. [DK](#) 161 straipsnyje reglamentuojama, kad darbo sutarties šalys ir jų atstovai savo interesus derina ir įgyvendina naudodamiesi socialinės partnerystės formomis (1 dalis). Įgyvendinant socialinę partnerystę, privalo būti laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos

teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimančiais šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai (nurodyto straipsnio 2 dalis). Socialinė partnerystė įgyvendinama, be kita ko, inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis ([DK 164 straipsnio](#) 2 punktą). Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas – tai išimtinė profesinių sąjungų teisė, įtvirtinta [DK 165 straipsnio](#) 3 dalyje (taip pat žr. 187 straipsnį, 188 straipsnio 1 dalį). Šioje normoje taip pat įtvirtinta principinė nuostata, kad profesinės sąjungos kolektyviai atstovauja savo nariams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-348-403/2020](#), 54, 55 punktai).

47. Remiantis [DK 188 straipsnio](#) 9 dalimi, 190 straipsniu, kolektyvinė sutartis – tai kolektyvinių derybų baigiamasis aktas, profesinių sąjungų, darbdavių ir jų organizacijų sudarytas rašytinis susitarimas, kuriame nustatomos darbo teisės normos, šalių tarpusavio teisės, pareigos ir atsakomybė. [DK 193 straipsnio](#) reglamentuojančio kolektyvinių sutarčių turinį, 1 dalyje nustatyta, kad kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę. Šio straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Nurodyto straipsnio 4, 5 dalyse įtvirtintos rekomendacinio pobūdžio nuostatos, nurodančios, ką atitinkamos rūšies kolektyvinėje sutartyje šalys gali apibrėžti. Paminėtos nuostatos atspindi kolektyvinių derybų laisvės principą, kuriam būdinga tai, kad šalys pačios nustato derybų objektą ir sutartinius įsipareigojimus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-348-403/2020](#), 56 punktas).
48. [DK 197 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyta bendroji taisyklė, kad kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, taip pat nustatyta, kad tuo atveju, jei profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).
49. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams, kurie patenka į konkrečios kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Tokiu atveju, kad ir kokia būtų individualios darbo sutarties šalių valia ar susitarimai, kolektyvinėje sutartyje nustatytos darbo teisės normos privalomai reguliuoja individualios darbo sutarties šalių teises ir pareigas, kylančias iš darbo sutarties. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį privalo taikyti darbdavys – šios sutarties šalis ([DK 197 straipsnio](#) 2 dalis) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-348-403/2020](#), 58 punktas).
50. Taigi kolektyvinės sutarties vienas esminių bruožų yra tas, kad ją galima susitarti dėl darbuotojų darbo ekonominių ir kitokių sąlygų, o jos pagal bendrąją taisyklę taikomos tik kolektyvinę sutartį sudariusių profesinių sąjungų nariams ir yra privalomos darbdaviui. Darbuotojų kolektyvinių derybų ir kolektyvinio intereso atstovavimo esmė yra ta, kad darbuotojas laikytinas silpnesne darbo teisinių santykių šalimi, o į grupę susivienijusių subjektų derybinė galia yra gerokai didesnė už pavienio asmens, t. y. susivieniję asmenys turi daug didesnes galimybes pasiekti, kad jiems aktuali problema būtų sprendžiama darbdavio.
51. Teisėjų kolegija laiko nepagrįstu apeliacinės instancijos teismo argumentą, kad jei pripažįstama pagrįsta ieškovės pozicija dėl jos narių diskriminavimo narystės profesinėje sąjungoje pagrindu, direktoriaus įsakymu nustatčius didesnę atostogų dienų skaičių nei Kolektyvine sutartimi, tai lemty išvada, jog bet kokia profesinės sąjungos suderėta kolektyvinės sutarties nuostata, nustatanti profesinės sąjungos nariams taikomas darbo garantijas, turėtų būti laikoma diskriminacine kitų darbuotojų atžvilgiu. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad profesinės sąjungos narių gaunama nauda, pasiekta kolektyvinių derybų būdu, kitų darbuotojų (kitų profesinių sąjungų narių ir ne profesinių sąjungų narių) atžvilgiu yra laikytina ne diskriminacija dėl tam tikrų savybių, o dalyvavimu profesinės sąjungos veikloje uždirbta papildoma nauda, ypač atsižvelgiant į tai, kad pasirinkimas dalyvauti ar nedalyvauti profesinės sąjungos veikloje, taip pat sprendimas pasirinkti konkrečią profesinę sąjungą priklauso nuo paties darbuotojo valios. Tokia išvada atitinka formuojamą kasacinio teismo praktiką, pagal kurią specialiuji kolektyvinės sutarties nuostatų, įtvirtinančių tam tikras socialines (ar ekonomines) garantijas į jų taikymo sritį patenkančių profesinių sąjungų, esančių kolektyvinės sutarties šalinis, nariams, įtvirtinimas nėra *expressis verbis* draudžiamas imperatyviomis įstatymo normomis, pripažįstant kolektyvinių derybų šalių teisę savo nuožiūra nustatyti kolektyvinės sutarties turinį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje [Nr. e3K-3-348-403/2020](#), 60 punktas).
52. Nors nagrinėjamu atveju Kolektyvine sutartimi profesinės sąjungos nariams buvo užtikrintos ilgesnės trukmės pailgintos kasmetinės atostogos, palyginti su tomis, kurias nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 patvirtintas Kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašas ir šių atostogų trukmės aprašas, tačiau dar vykstant kolektyvinėms deryboms dėl naujos kolektyvinės sutarties 2018 m. gruodžio 19 d., t. y. iki kolektyvinių derybų pabaigos, atsakovės vadovas priėmė įsakymą, kuriuo nustatė įstaigos darbuotojams 30 darbo dienų pailgintas kasmetines atostogas, tokiu būdu daliai darbuotojų – profesinės sąjungos narių nustatė ilgesnes, nei bus sutarta Kolektyvine sutartimi, atostogas ir, minėta, po to atsisakė taikyti priimtą įsakymą šioms darbuotojoms. Kaip pagrįstai nustatė pirmosios instancijos teismas, direktoriaus įsakyme nėra jokių nuorodų į tai, kad šis įsakymas galioja konkrečiai žmonių grupei, todėl ieškovė neturėjo pagrindo manyti, kad jos nariams įsakymas nebūs taikomas. Tačiau, minėta, atsakovė šį direktoriaus įsakymą taikė tik darbuotojams, nesantiems įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariais, o pastariesiems taikoma atostogų suteikimo ir skaičiavimo tvarka, nustatyta Kolektyvinėje sutartyje. Taigi, direktoriaus įsakymu patvirtinta atostogų suteikimo ir skaičiavimo tvarka palankesnė profesinei sąjungai nepriklausantiems asmenims, todėl grupė darbuotojų, kuriems taikoma Kolektyvinėje sutartyje nustatyta atostogų suteikimo ir skaičiavimo tvarka, yra diskriminuojama dėl narystės profesinėje sąjungoje (Konstitucijos 29 straipsnis, [DK 2 straipsnio](#) 1 dalis, 26 straipsnio 1 dalis, Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 5 dalis).
53. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad nagrinėjamu atveju faktiškai susiklostė situacija, atitinkanti netiesioginės diskriminacijos kriterijus, – nustatyta taisyklė dėl atostogų dienų skaičiaus yra nominaliai neutrali, tačiau ji turi neigiamos įtakos dalies darbuotojų teisėms (t. y. darbuotojams, turintiems iki 15 metų darbo stažą), ir šis neigiamas poveikis siejamas būtent su naryste profesinėje sąjungoje, aiškinant kolektyvinės sutarties santykį su direktoriaus įsakymu tokiu būdu, kad profesinės sąjungos nariams taikoma Kolektyvinė sutartis, bet ne direktoriaus įsakymas. Vėlgi Greitosios medicinos pagalbos stoties direktorius, nustatęs geresnes sąlygas darbuotojams, nedalyvaujantiems profesinėje sąjungoje, iš esmės išskiria profesinei sąjungai priklausančius darbuotojus, skatindamas papildomomis atostogų dienomis profesinei sąjungai nepriklausančius darbuotojus.
54. Teisėjų kolegijos vertinimu, kadangi direktoriaus įsakymas yra skirtas atitinkamas funkcijas atliekantiems darbuotojams, neskirstant jų pagal dalyvavimo ar nedalyvavimo profesinėje sąjungoje požymį, jo normos turėtų būti taikomos visiems į jo taikymo sritį patenkančioms darbuotojoms. Kolektyvinės sutarties normų santykis su lokaliu teisės aktu – įsakymu sprendžiamas *in favorem* principo pagrindu, t. y. taikomos tokios sąlygos, kurios didina darbuotojų darbo teisių garantijas. Teisėjų kolegija nurodo, kad aplinkybė, jog Kolektyvinės sutarties nuostatos yra privalomos atsakovei, nereiškia, kad darbuotojams – profesinės sąjungos nariams negali būti taikomos nuostatos, įtvirtintos lokaliame darbdavio teisės akte, reglamentuojančiame tiek profesinės sąjungos narių, tiek ir nesančių jos nariams (neišskiriant šių kategorijų) darbuotojų atostogų laiką didėjančia linkme, t. y. gerinančia darbuotojų padėtį. Situaciją aiškinant priešingai, darbdavys įgytų didelį pranašumą prieš darbuotojus – profesinės sąjungos narius ir pačią profesinę sąjungą, nes leidžiamais lokaliais aktais galėtų darbuotojų dalyvaviną profesinėje sąjungoje daryti jiems nenaudingą, o pačią profesinę sąjungą – neveiksmingą. Dėl nurodytų priežasčių teisėjų kolegija konstatuoja, kad pirmosios instancijos teismo išvada, jog atsakovė, direktoriaus įsakymu nustatytą didesnę atostogų dienų skaičių taikydama darbuotojams – ne profesinės sąjungos nariams, o profesinės sąjungos nariams taikydama Kolektyvine sutartimi sulygtą mažesnę atostogų dienų skaičių, diskriminuoja savo darbuotojus dėl narystės profesinėje sąjungoje, yra pagrįsta tinkamu materialiosios teisės normų taikymu, atitinka ES ir tarptautinės teisės aktų nuostatas, kasacinio teismo ir EŽTT formuojamą praktiką.
55. Pirmosios instancijos teismas, konstatavęs atsakovės darbuotojų – profesinės sąjungos narių diskriminacijos faktą, nusprendė skirti atsakovei

1000 Eur baudą [DK 217 straipsnio](#) 2 dalies pagrindu. Remiantis šioje nutartyje padarytomis išvadomis, teismas pagrįstai nustatė, kad diskriminacinius veiksmus darbdavė atlieka pažeisdama darbuotojų lygybės principą (nutarties 27 punktą). Be to, nagrinėjamoje byloje nustatytas atsakovės diskriminacinių veiksmų sistemiskumas. Vilniaus miesto apylinkės teismas 2018 m. lapkričio 5 d. sprendimu civilinėje byloje [Nr. e2-31203-996/2018](#) konstatavo atsakovę nevykdžius profesinės sąjungos informavimo ir konsultavimo su ja procedūrą pagal [DK 205, 206 straipsnius](#) ir skyrė jai 500 Eur baudą. Šis teismo sprendimas Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2019 m. kovo 14 d. nutartimi paliktas nepakeistas. Nurodytas pažeidimas nėra tapatus nagrinėjamam, tačiau teisėjų kolegija sutinka su pirmosios instancijos teismo išvada, kad tai yra pakartotinis darbo teisės normų pažeidimas profesinės sąjungos narių atžvilgiu. Dėl šios priežasties yra pagrindas pripažinti pagrįstą pirmosios instancijos teismo sprendimą dėl konstatuoto darbo teisės normų pažeidimo atsakovei skirti 1000 Eur baudą ([DK 217 straipsnio](#) 2 dalis).

56. Teisėjų kolegija, remdamasi išdėstytais argumentais, konstatuoja, kad yra pagrindas panaikinti apeliacinės instancijos teismo sprendimą, priimtą netinkamai taikant šioje nutartyje nurodytas teisės normas, neatsižvelgus į formuojamą teismų praktiką draudimo diskriminuoti darbuotojus dėl priklausymo profesinei sąjungai srityje, ir palikti galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – ir [CPK](#)) 346 straipsnis, 359 straipsnio 1 dalies 3 punktas, 3 dalis).
57. Teisėjų kolegija nepasisako dėl kitų kasacinio skundo argumentų, kurie neturi teisinės reikšmės galutiniam šios bylos rezultatui.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

58. [CPK 93 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyta, kad šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jos turėtas bylinėjimosi išlaidas teismas priteisia iš antrosios šalies, nors ši ir būtų atleista nuo bylinėjimosi išlaidų mokėjimo į valstybės biudžetą. Šiame straipsnyje išdėstytos taisyklės taikomos taip pat ir tam žyminiam mokesčiui, kurį šalis įmoka paduodamos apeliacinius ir kasacinius skundus, taip pat prašymus dėl proceso atnaujinimo (3 dalis). Jeigu apeliacinės instancijos teismas ar kasacinis teismas, neperduodamas bylos iš naujo nagrinėti, pakeičia teismo sprendimą arba priima naują sprendimą, jis atitinkamai pakeičia bylinėjimosi išlaidų paskirstymą (5 dalis).
59. Pagal [CPK 98 straipsnio](#) 1, 2 dalis šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, teismas priteisia iš antrosios šalies išlaidas už advokato ar advokato padėjėjo, dalyvavusių nagrinėjant bylą, pagalbą, taip pat už pagalbą rengiant procesinius dokumentus ir teikiant konsultacijas; dėl šių išlaidų atlyginimo priteisimo šalis teismui raštu pateikia prašymą su išlaidų apskaičiavimu ir pagrindimu; šalies išlaidos, susijusios su advokato ar advokato padėjėjo pagalba, atsižvelgiant į konkrečios bylos sudėtingumą ir advokato ar advokato padėjėjo darbo ir laiko sąnaudas, yra priteisiamos ne didesnės, kaip yra nustatyta teisingumo ministro kartu su Lietuvos advokatų tarybos pirmininku patvirtintose rekomendacijose dėl užmokesčio dydžio. Šios išlaidos negali būti priteisiamos, jeigu prašymas dėl jų priteisimo ir išlaidų dydį patvirtinantys įrodymai nepateikti iki bylos išnagrinėjimo iš esmės pabaigos.
60. Kadangi yra nuspręsta tenkinti kasacinį skundą ir panaikinti apeliacinės instancijos teismo sprendimą, tai teisėjų kolegija perskirsto apeliacinės instancijos teisme šalių patirtas bylinėjimosi išlaidas ir konstatuoja, kad atmetant atsakovės apeliacinį skundą jos apeliacinės instancijos teisme turėtos bylinėjimosi išlaidos neatlygintinos.
61. Apeliacinės instancijos teisme ieškovė teikė atsiliepimą į apeliacinį skundą ir prašė teismo priteisti iš atsakovės 907,50 Eur išlaidų advokato pagalbai apeliacinės instancijos teisme atlyginimo. Teisėjų kolegija nusprendžia tenkinti šį prašymą, nes nurodyta suma neviršija užmokesčio už advokato teikiamą pagalbą maksimalaus dydžio, nustatyto teisingumo ministro 2004 m. balandžio 2 d. įsakymu Nr. 1R-85 ir Lietuvos advokatų tarybos 2004 m. kovo 26 d. nutarimu patvirtintų Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą pagalbą maksimalaus dydžio (toliau – Rekomendacijos) 8.11 punktu.
62. Kasaciniame teisme teikdama kasacinį skundą ieškovė turėjo 1028,50 Eur išlaidų advokato pagalbai apmokėti, prašo šių išlaidų atlyginimą priteisti iš atsakovės. Ieškovės prašymas tenkintinas, nes 1028,50 Eur išlaidų suma neviršija užmokesčio už advokato teikiamą pagalbą maksimalaus dydžio, nustatyto Rekomendacijų 8.12 punktu. Už kasacinį skundą ieškovė sumokėjo 109 Eur žyminio mokesčio, jis taip pat priteistinas iš atsakovės ([CPK 93 straipsnio](#) 1 dalis).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 359 straipsnio 1 dalies 3 punktu, 362 straipsnio 1 dalimi,

nutaria:

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. gruodžio 1 d. sprendimą panaikinti ir palikti galioti Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. rugsėjo 10 d. sprendimą.

Priteisti ieškovei VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties darbuotojų profesinei sąjungai (j. a. k. 124466356) iš atsakovės VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties (j. a. k. 124369537) 2045 Eur (du tūkstančius keturiasdešimt penkis Eur) bylinėjimosi išlaidų atlyginimo.

Ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis yra galutinė, neskundžiama ir įsiteisėja nuo priėmimo dienos.

Teisėjai

Artūras Driukas

Virgilijus Grabinskas

Egidija Tamošiūnienė