

img1

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS

LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2020 m. gruodžio 16 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Danguolės Bublienės, Virgilijaus Grabinsko (kolegijos pirmininkas) ir Algirdo Taminsko (pranešėjas),

teismo posėdyje kasacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal atsakovės T. Ž. kasacinį skundą dėl Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. sausio 28 d. nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovės akcinės bendrovės „Lietuvos geležinkeliai“ ieškinį atsakovei T. Ž. dėl reikalavimo išmokėti vienkartinę išmoką atmetimo, tretieji asmenys, nepareiškiantys savarankiškų reikalavimų, Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacija, Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimas.

Teisėjų kolegija

nustatė:

I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl teisės normų, reglamentuojančių diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose draudimą priklausymo profesinei sąjungai aspektu, kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymą darbuotojams, aiškinimo ir taikymo.
2. Ieškovė, nesutikdama su Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos (toliau – DGK) 2019 m. kovo 13 d. sprendimu darbo byloje (toliau – DGK sprendimas), kuriuo tenkintis atsakovės T. Ž. prašymas priteisti jai iš ieškovės 300 Eur (atskaičius mokesčius) išmoką jubiliejaus proga Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto pagrindu, pateikė teismui ieškinį, prašydama atimesti atsakovės reikalavimą kaip nepagrįstą ir priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.
3. Ieškovė nurodė, kad 2008 m. gegužės 30 d. su atsakove sudarė darbo sutartį. 2018 m. lapkričio 14 d. pasirašyta Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis (toliau – kolektyvinė sutartis), kurios 4.9.7 punkte nustatyta, kad profesinių sąjungų, pasirašiusių šią kolektyvinę sutartį, nariams (darbuotojams), turintiems ne mažesnę kaip dešimties metų darbo stažą bendrovėje ir ne mažesnę kaip šešių mėnesių nepertraukiamą narystę profesinėje sąjungoje ir švenčiantiems 50 ir 60 metų jubiliejų, išmokamas vienkartinis 300 Eur (atskaičius mokesčius) priedas (toliau – priedas, išmoka). Kolektyvinė sutartis darbuotojams ir jų atstovams pristatyta laikotarpiu nuo 2018 m. lapkričio 26 d. iki 2018 m. gruodžio 7 d., jai visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija) pritarė, taip išplečiant kolektyvinės sutarties taikymą ir nusprendžiant ją taikyti visiems darbdavio įmonių grupės įmonių darbuotojams, įskaitant atsakovę, joje išdėstyta apimtimi. Kolektyvinė sutartis įsigaliojo 2019 m. sausio 1 d.
4. Atsakovė yra profesinės sąjungos „Solidarumas“, neįeinančios į profesinių sąjungų organizacijas, pasirašiusias kolektyvinę sutartį, narė. 2019 m. sausio 15 d. ji pateikė šios profesinės sąjungos pirmininkui S. F. (adresatas) prašymą skirti 300 Eur vienkartinę išmoką, remiantis kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktu. Pirmininkas 2019 m. sausio 18 d. kreipėsi į darbdavę su prašymu išmokėti atsakovei vienkartinę premiją. Ieškovė pranešė, kad prašymas nebus tenkinamas nesant visų sąlygų, nurodytų kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkte, t. y. atsakovė nepriklauso profesinei sąjungai, pasirašiusiai kolektyvinę sutartį, ir prašymas adresuotas profesinei sąjungai „Solidarumas“. Atsakovė, vadovaudamasi Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – ir TDO) konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ įtvirtintu asociacijų laisvės principu, turėjo teisę pasirinkti profesinę sąjungą, tinkamiausiai atstovausiančią jos interesams santykiuose su darbdave. Profesinė sąjunga „Solidarumas“ su ieškove nėra sudariusi kolektyvinės sutarties, todėl atsakovė, būdama jos narė, nepatenka į kolektyvinės sutarties 4.9.7 subjektų ratą, turintį teisę gauti ginčo išmoką. Atsakovė negalėjo turėti teisėtų lūkesčių, kad profesinė sąjunga, kuriai atsakovė nepriklauso, atstovaus jos individualiems interesams, derantis su darbdave dėl kolektyvinės sutarties nuostatų, kurios taikomos tik kolektyvinę sutartį pasirašiusioms šalims, priešingu atveju būtų pažeidžiamas negatyvus asociacijų laisvės principas – darbuotojas, nepriklausantis ir galimai nenorintis priklausyti profesinei sąjungai (arba priklausantis kitai profesinei sąjungai), dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių taptų profesinės sąjungos atstovaujamoju, taigi, ir nariu, pažeidžiant asociacijų laisvės principą.
5. Ieškovės nuomone, individualiame darbo ginče kolektyvinės sutarties nuostatos negali būti aiškinamos priešingai nei šalių patvirtintas jos turinys. Norint kolektyvinę sutartį pakeisti, turi būti inicijuojamas kolektyvinis ginčas. Lietuvos Respublikos darbo

kodekso (toliau – ir [DK](#)) 2 straipsnyje įtvirtintas laisvų kolektyvinių derybų principas suteikia profesinėms sąjungoms teisę derėtis ir susitarti dėl savo ir atstovaujama narių papildomų teisių ir garantijų. Ginti įmonės darbuotojus, kurie nėra profesinių sąjungų nariai, yra profesinių sąjungų teisė, o ne pareiga (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnis, [DK 165 straipsnio](#) 3 dalis). Kolektyvinės sutarties sudarymą inicijavo Lietuvos geležinkelių įmonių asociacija, Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų federacija ir Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimas, kurie 2018 m. lapkričio 14 d. pasirašė sutartį. Kolektyvinės sutarties derybos vyko [DK](#) 188 straipsnyje nustatyta tvarka ir tik pasiekus visas kolektyvinės sutarties šalis tenkinančias sąlygas sutartis buvo pasirašyta, neįpareigojant kitų profesinių sąjungų narių, nesiderėjusių dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, ar darbuotojų, nedalyvaujančių profesinių sąjungų veikloje ir nesančių jų nariais, laikytis kolektyvinės sutarties nuostatų. Kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktas įtrauktas minėtų trečiųjų asmenų iniciatyva kaip derybų pasekmė tarp darbdavės ir darbuotojų atstovų, šiems atstovaujant savo narius.

6. [DK 197 straipsnio](#) 1 dalyje daroma išlyga, kad kolektyvine sutartimi susitariama dėl sąlygų, taikomų tik profesinių sąjungų nariams. Kolektyvinė sutartis visiems darbdavio darbuotojams gali būti taikoma tik kolektyvinės sutarties šalims sutarus ir darbuotojams kolektyvinę sutartį patvirtinus. [DK](#) neįtvirtina, kad kolektyvinėje sutartyje, kurios taikymas gali būti išplėstas visiems darbdavio darbuotojams, negali būti specialių nuostatų, taikomų tik profesinių sąjungų nariams. Net kolektyvinės sutarties nuostatų taikymą išplėtus visiems darbdavio įmonių grupės darbuotojams, kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkte įtvirtinta speciali nuostata taikoma tik profesinių sąjungų nariams. Toks reguliavimas vertintinas kaip diferencijuotas, o ne diskriminuojantis.
7. Kolektyvinė sutartis buvo viešinama darbuotojams laikraštyje „Geležinkelininkas“, darbdavės vidiniame tinklalapyje „Mano litrail“, buvo siunčiami elektroniniai laiškai visiems darbuotojams, laikotarpiu nuo 2018 m. lapkričio 26 d. iki 2018 m. gruodžio 7 d. ši sutartis buvo pristatoma vykusiuose visuotiniuose darbuotojų susirinkimuose. Tik tinkamai ir viešai pristačius kolektyvinę sutartį darbuotojai ir jų atstovai galėjo balsuoti dėl jos taikymo visiems ieškovės darbuotojams. Konferencijoje pritarta kolektyvinės sutarties taikymui ta apimtimi, kokia buvo suderinta kolektyvinių derybų su pasirašiusiomis profesinėmis sąjungomis metu, t. y. darbuotojai, nesantys kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariais, įskaitant ir atsakovę, ar nepriklausantys jokiai kitai profesinei sąjungai, pritarė kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto taikymui jame nustatytais sąlygomis. Priėmus sprendimą atsakovės prašymą tenkinti, būtų pakeisti kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų interesai.
8. Atsakovės darbo sutartyje ir jos pakeitimuose nurodyta tik pastovi darbo užmokesčio dalis – mėnesinė alga, jokios premijavimo sąlygos nei pačioje darbo sutartyje tiesiogiai, nei darant nuorodą į darbdavės lokalų teisės aktą, reguliuojantį šiuos santykius, neapartas, todėl ieškovė kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto pagrindu reikalavimų tenkinti negalėjo. Atsakovės priklausymas profesinei sąjungai „Solidarumas“ nesudaro diskriminacinių sąlygų, priešingai, suteikia galimybę per pasirinktą profesinę sąjungą ginti savo interesus, prisijungiant prie kolektyvinės sutarties ar inicijuojant atskiras sutarties sudarymą. Atsakovės pasirinkta profesinė sąjunga „Solidarumas“ turi galimybę derėtis dėl palankesnių kolektyvinės sutarties sąlygų savo nariams.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

9. Vilniaus regiono apylinkės teismas 2019 m. rugsėjo 26 d. sprendimu ieškinį tenkino, panaikino DGK sprendimą, priteisė ieškovei iš atsakovės 15 Eur, tretiesiems asmenims, nepareiškiantiems savarankiškų reikalavimų, Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų federacijai – 640 Eur, Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimui – 1020,94 Eur bylinėjimosi išlaidų atlyginimo.
10. Teismas nurodė, kad kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktas skirtas kolektyvinę sutartį pasirašiusiems profesinių sąjungų nariams skatinti jame nurodyta apimtini ir sąlygomis, jis nėra nugrinčytas teismine tvarka ar pakeistas šalių susitarimu. Darbo ginčų komisija, nagrinėdama individualųjį darbo ginčą dėl teisės, vertino kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktą, iš esmės pakeisdama jo prasmę ir konstatuodama neteisėtumą, nors kartu pripažino, kad toks ginčas nepriskirtas jos kompetencijai.
11. Teismas, atsižvelgdamas į kolektyvinės sutarties 1.7 punkto turinį, vertino, kad kolektyvinė sutartis visa apimtini taikoma visiems darbuotojams, tačiau tai nereiškia, kad atskiras jos nuostatas, įskaitant 4.9.7 punktą, galima taikyti nesilaikant jose nurodytų sąlygų. Kadangi kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktas nuginčytas ir yra galiojantis, atsakovei, nesančiai profesinių sąjungų, sudariusių kolektyvinę sutartį, nare, neturėjo būti mokamas ginčo priedas. Ginti įmonės darbuotojus, kurie nėra profesinių sąjungų nariai arba priklauso kitoms profesinėms sąjungoms, yra profesinių sąjungų teisė, ne pareiga.
12. Teismas pažymėjo, kad atsakovė neįrodė, jog kolektyvinėje sutartyje, kurios taikymas yra išplėstas visiems darbdavės darbuotojams, negali būti įtvirtintos specialios nuostatos, taikomos tik ją sudariusių profesinių sąjungų nariams.
13. Teismo įsitikinimu, kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkte įtvirtintas diferencijuotas reguliavimas. Jeigu kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktas prieštarautų imperatyvioms įstatymų nuostatomis, teismas turėtų pagrindą *ex officio* (pagal pareigas) jį peržiūrėti, tačiau, tokių prieštaravimų [DK](#) kontekste nenustačius, minėtų klausimų išsprendimas priskirtinas sutarties šalių diskrecijai.
14. Teismas padarė išvadą, kad, atsakovei prašymą dėl išmokos išmokėjimo pateikus profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkui, ieškovė turėjo pagrindą tokio prašymo netenkinti. Profesinė sąjunga „Solidarumas“ nedalyvavo rengiant kolektyvinę sutartį, išlaidų dėl vykusių derybų nepatyrė, nors galimybę susitarti dėl dar geresnių arba tų pačių sąlygų savo nariams turėjo, todėl kolektyvinių derybų būdu iškovotos geresnės darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos, taikomos tik profesinių sąjungų nariams, nelaikytinos diskriminavimo apraiška.
15. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi atsakovės apeliacinį skundą, 2020 m. sausio 28 d. nutartimi Vilniaus regiono apylinkės teismo 2019 m. rugsėjo 26 d. sprendimą pakeitė, jį išdėstė naujai – ieškinį tenkino, panaikino DGK 2019 m. kovo 13 d. sprendimą, kuriuo tenkintas T. Ž. prašymas išieškoti iš AB „Lietuvos geležinkeliai“ 300 Eur (atskaičius mokesčius) išmoką 50 metų jubilėjaus proga kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto pagrindu; priteisė ieškovei iš atsakovės 15 Eur bylinėjimosi išlaidų atlyginimo.
16. Kolegija, remdamasi [DK 139 straipsnio](#) 1, 2 dalių nuostatomis, nusprendė, kad ginčo priedas, priešingai nei argumentuoja atsakovė, neturėtų būti suprantamas kaip darbo užmokesčio dalis. Įvertinusi kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkte įtvirtintų sąlygų, kurioms esant darbuotojas įgyja teisę reikalauti iš darbdavio vienkartinio priedo išmokėjimo, visumą, kolegija padarė išvadą, kad tokio pobūdžio priedas, dėl kurio mokėjimo

yra kilęs ginčas, šiuo atveju nėra mokamas už įgytą kvalifikaciją, taip pat negali būti aiškinamas kaip premija už atliktą darbą, nustatytą šalių susitarimu ar mokamą pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, ar atitinkamai darbdavio iniciatyva skiriama darbuotojui paskatinti už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus. Į darbo užmokesčio sąvoką, įtvirtintą [DK 139 straipsnyje](#), gali patekti tik tokie paskatinimai (priedai, premijos) pinigine išraiška, kuriuos darbuotojas objektyviai gali gauti: 1) įgijęs atitinkamą kvalifikaciją, 2) atlikęs darbą, kurio apmokėjimas nustatytas šalių susitarimu arba pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, įtvirtintą darbdavio lokaliniuose teisės aktuose, 3) už gerą darbą, skatinant darbuotoją už jo, įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus. Toks aiškinimas pripažintinas neprieštaraujančiu [DK 142 straipsnio](#) 1 dalyje įtvirtintiems darbuotojo premijavimo tikslams. Šiuo atveju darbo užmokesčio sąvoka negali būti aiškinama per plačiai, kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkte nustatytą priedą, pagal jo suteikimo tikslą, sietiną su visų pirma lojalumo darbdaviui skatinimu, naryste profesinėje sąjungoje ir asmens pragyvento gyvenimo laikotarpio trukme, pripažįstant jo dalimi. Kolegija atmetė kaip nepagrįstą atsakovės argumentą dėl jos diskriminavimo mokamo darbo užmokesčio pagrindu, nusprendė nepasisakyti dėl atsakovės argumentų, susijusių su įrodinėjimo pareigos tarp šalių paskirstymu nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas.

17. Kolegija konstatavo, kad šiuo atveju buvo sudaryta darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis, apribota darbdavio lygmens veikimu, būtent kurios taikymas visiems darbuotojams, kaip tai nustatyta kolektyvinės sutarties 1.7 punkte, išplėstas ją patvirtinus visuotiniam darbdavės darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kuriam tokie įgaliojimai suteikti būtent tik dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties taikymo ([DK 192 straipsnio](#) 5 dalis).
18. Kolegija, pasisakydama dėl išplėsto kolektyvinės sutarties nuostatų diferencijuoto taikymo teisėtumo, rėmėsi Konstitucijos 35 straipsnio, 50 straipsnio 1 dalies nuostatomis, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarime byloje Nr. 8/98 pateiktais išaiškinimais, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (toliau – ir [PSĮ](#)) preambule, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio 1 dalies, [DK 19 straipsnio](#) nuostatomis, pažymėjo, kad profesinėms sąjungoms yra suteikta teisė, o kartu ir nustatyta pareiga atstovauti savo nariams santykiuose su darbdaviu. Kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktas įtrauktas Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacijos ir Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimo iniciatyva, ginant darbuotojų, esančių jų nariais, socialines teises ir interesus santykiuose su kita socialinės partnerystės šalimi (darbdave). Tokie trečiųjų asmenų, nepareiškančių savarankiškų reikalavimų, veiksmai atitinka jų, kaip įmonių grupės darbuotojų atstovų, tikslą [DK](#) ir kitų įstatymų nustatytais atvejais visų pirma kolektyviai atstovauti ne visų darbuotojų interesams, o tik tų, kurie yra jų nariai. Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacija ir Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimas, pasinaudodami [DK 165](#) straipsnio 3 dalyje nustatyta išimtinė teise, inicijavo kolektyvinės derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, jos baigėsi abipusius šalių interesus tenkinančiu rezultatu – kolektyvine sutartimi, joje nustatytais sąlygomis. Pagal [DK](#) įtvirtintą teisinį reguliavimą specialiųjų kolektyvinės sutarties nuostatų, nurodančių tam tikras socialines garantijas į jų taikymo sritį patenkančių profesinių sąjungų, esančių kolektyvinės sutarties šalimis, nariams, įtvirtinimas nėra tiesiogiai draudžiamas imperatyviomis įstatymo normomis, pripažįstant kolektyvinių derybų šalių teisę savo nuožiūra nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas, kuriame dalyvavo ir atsakovė, iš anksto susipažinęs su kolektyvinės sutarties projektu, jam pritarė *in corpore* (visumoje) sutikdamas su atskirų jos nuostatų taikymu trečiųjų asmenų, nepareiškančių savarankiškų reikalavimų, nariams. Toks kolektyvinės sutarties nuostatų taikymas pagal [DK 197 straipsnio](#) 1 dalį nedraudžiamas. Darbuotojams pritarus kolektyvinės sutarties išplėtimui, nėra pagrindo vertinti, jog šiuo atveju kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktas turėtų būti taikomas visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų priklausymo konkrečioms profesinėms sąjungoms, sudariusioms kolektyvinę sutartį, faktą.
19. Kolegija pažymėjo, kad AB „Lietuvos geležinkeliai“ veikiančių profesinių sąjungų jungtinės atstovybės 2019 m. kovo 12 d. rašte „Dėl prisijungimo prie Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakinės kolektyvinės sutarties“ nurodyta, kad ši, susidedanti iš Kauno geležinkelininkų profesinės sąjungos, Geležinkelininkų profesinės sąjungos ir AB „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, nebuvo pakviesta į derybas dėl šakos kolektyvinės sutarties sudarymo, nebuvo supažindinta su kolektyvinės sutarties projektu ir jai nebuvo sudaryta galimybė teikti savo pasiūlymus, todėl prašo sudaryti sąlygas ją prijungti prie įsigaliojusios kolektyvinės sutarties (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – ir [CPK](#)) 314 straipsnis). Kolegija vertino, kad net ir tuo atveju, jeigu toks prašymas būtų tenkintas, kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio normos, neturėtų atgalinio veikimo galios, nekeistų pirmosios instancijos teismo sprendimo esmės ([DK 7 straipsnio](#) 2 dalis).
20. Kolegija nurodė, kad pirmosios instancijos teismas nepaneigė DGK sprendimo motyvų dėl kolektyvinės sutarties kaip norminio teisės akto DGK turėjo teisę aiškinti kolektyvinės sutarties, kaip teisės šaltinio, nuostatas, neperžengdama jai suteiktos kompetencijos ribų, ir pasisakyti dėl kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkte nustatytos teisės galimo įgyvendinimo ([DK 3](#) straipsnio 1 dalis), tačiau, kolegijos vertinimu, šiuo atveju negalėjo būti prieita prie išvados, jog kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktu nukrypta nuo imperatyviųjų įstatymo normų, reglamentuojančių asmenų lygybės principą, diskriminuojant darbuotojus, nepriklausančius profesinėms sąjungoms, pasirašiusioms kolektyvinę sutartį.
21. Kolegija rėmėsi [CPK 47 straipsnio](#) 1 dalies nuostatomis, pažymėjo, kad Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacija ir Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimas nenurodė, kokių būdu byloje priimtas sprendimas gali paveikti jų interesus, nesant būtinosios tokių asmenų dalyvavimo civiliniame procese sąlygos. Bylos šalims pabrėžus, kad ieškovės ir atsakovės ginčas laikytinas individualiu darbo ginču [DK 213 straipsnio](#) 3 dalies prasme ir su kolektyvinės sutarties normų nevykdymu ar netinkamu vykdymu yra nesusijęs, nebuvo ir jų teisinio procesinio suinteresuotumo bylos baigtini, taigi pirmosios instancijos teismas nepagrįstai į bylos nagrinėjimo procesą įtraukė šiuos asmenis. Dėl nurodytų priežasčių kolegija nusprendė pakeisti pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį, kuria minėtiems asmenims iš atsakovės priteistas bylinėjimosi išlaidų atlyginimas.

III. Kasacinio skundo ir atsiliepimų į jį teisiniai argumentai

22. Kasaciniu skundu atsakovė prašo panaikinti Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. sausio 28 d. nutartį ir

perduoti bylą iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui, persikirstyti bylinėjimosi išlaidas. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:

22.1. Teismas netinkamai aiškino darbo užmokesčio sąvoką ([DK 139 straipsnio](#) 2 dalis). Darbdavio darbuotojui už darbą (ne)tiesiogiai mokamų papildomų išmokų sąvoka patenka į [DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 2, 6 punktų reguliavimo sritį. Remiantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – ir SESV) suvestinės redakcijos 157 straipsniu ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ir Teisingumo Teismas) praktika, darbo užmokestis apima bet kokią atlygį grynaisiais arba natūra, esamą ar būsimą, jeigu jį darbuotojas už darbą, nors ir netiesiogiai, gauna iš darbdavio. Analogiškai darbo užmokesčio sąvoka suprantama pagal TD O konvenciją Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ (1 straipsnio a dalis). Ginčo priedas yra prilygintinas darbo užmokesčiui.

22.2. Teismas nepagrįstai netaikė [DK 140 straipsnio](#) 5, 6 dalių nuostatų. Ginčo atvejis patenka į diskriminacijos dėl darbo užmokesčio apibrėžtį. Teismas neįvertino teisiškai reikšmingų aplinkybių: tiek kolektyvinę sutartį pasirašiusių, tiek jos nepasirašiusių profesinių sąjungų nariai atlieka tą patį (lygiavertį) darbą; atsakovės dalykinės savybės yra identiškos kitų bendrovėje veikiančių profesinių sąjungų nariams; diferenciacija, priedui patenkant į darbo užmokesčio sąvoką, negalima (nes tai reikštų skirtingo darbo užmokesčio mokėjimą už tą patį darbą). Kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto nuostatos iš esmės pažeidžia lygiateisiškumo ir analogiško mokėjimo už tą patį darbą principus bei imperatyvias teisės normas, įtvirtintas nacionalinėje bei Europos Sąjungos teisėje, Teisingumo Teismo suformuotą praktiką. Nukrypti nuo vienodo to paties darbo apmokėjimo principo galima tik objektyviai įvertinus ir nustatius darbo atlikimo skirtumus (TD O konvencijos 3 straipsnio 3 punktas). Teisingumo Teismas pripažįsta, kad nuostatos, pagal kurias darbo užmokesčio sąvoka apima bet kokią tiesiogiai ar netiesiogiai bendrovės mokamas išmokas darbuotojams, ignoravimas lemia netiesioginę darbuotojų diskriminaciją (lygiateisiškumo pažeidimą). Kolektyvinės sutarties nuostatos, pagal kurias mokamos skirtingos išmokos už atliktą tokios pat vertės darbą pagal kitus, nei tiesiogiai įstatyme įtvirtinti, kriterijus, yra diskriminacinės.

22.3. Darbo sutartyje individualiai šalių sulygtas darbo užmokestis yra tik minimalioji garantija darbuotojui. Jei darbo santykiui taikytini įstatymai, kolektyvinės sutartys ar darbo apmokėjimo sistema nustato didesnę darbo užmokesčių ar palankesnes sąlygas (kaip buvo nagrinėjamu atveju), jos turi būti taikomos. Tai, kad darbo apmokėjimo sistemos dalis yra įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje, neteikia pagrindo nepriskirti ginčo išmokos atsakovės darbo užmokesčiui. Darbdavė negalėjo nustatyti mažesnio darbo užmokesčio nei konkrečiam darbo santykiui nustatytas kolektyvinėje sutartyje.

22.4. Teismas neįvertino to, kad ginčo priedas įtvirtintas specialiajame teisės akte – šakos kolektyvinėje sutartyje ([DK 192 straipsnio](#) 2 dalis), netinkamai aiškino tokiu atveju taikytino [DK 193 straipsnio](#) 3 dalį – nustatytą draudimą (išimti) šakos kolektyvinėje sutartyje nenukrypti nuo šiose kodekse ir kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, susijusių su nediskriminavimu dėl minimalaus darbo užmokesčio, lyčių lygybe ir kitais pagrindais. Nors kolektyvinės sutarties šalys turi teisę ir laisvę nustatyti svarstytinus derybomis klausimus, kolektyvinės sutarties turinį, tačiau negali susitarti pakeisti minėtų [DK](#) nustatytų imperatyvių taisyklių. Nagrinėjamu atveju šalys, vykdydamos kolektyvines derybas viso geležinkelininkų sektoriaus vardu, neišlaikė dispozityvių ir imperatyvių teisės normų balanso, nustatė skirtingas pinigines išmokas darbuotojams, mokamas, atsižvelgiant į priklausymą profesinėms sąjungoms, taip pažeisdamos imperatyvius [DK 193 straipsnio](#) 3 dalies reikalavimus ir diskriminuodamos atsakovę dėl darbo užmokesčio (su darbu susijusios išmokos). Teismas akcentavo vien profesinių sąjungų teisę derėtis dėl savo narių, nepagrįstai ją suabsoliutino.

22.5. Teismas nepagrįstai laikė, kad geležinkelio sektoriuje gali būti dvi šakos kolektyvinės sutartys, kad profesinė sąjunga, kurios narė yra atsakovė, gali sudaryti antrą tokią sutartį, nustatančią kitokias su darbu susijusias išmokas. Viename sektoriuje, remiantis [DK](#) nuostatomis, gali būti viena šakos kolektyvinė sutartis. Taigi esant pasirašyti ir galiojančiai šakos kolektyvinei sutarčiai suinteresuotos šalys negali sudaryti antros (išimtis taikoma tik įmonės kolektyvinei sutarčiai, taigi neaktuali). Teismas nepagrįstai neįvertino sudarytos kolektyvinės sutarties pobūdžio, suniveliojo šakos ir įmonės lygio kolektyvinės sutarties nuostatas, taip pažeisdamas [DK 193 straipsnio](#) 3 dalį.

22.6. Teismas, netinkamai identifikuodamas ginčo esmę (neįvertinęs, kad tai diskriminacijos dėl darbo užmokesčio byla), nepagrįstai netaikė [DK 26 straipsnio](#) 5 dalies, pagal kurią diskriminacijos nebuvimo įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui, ne darbuotojui. [DK 26 straipsnio](#) 1 dalies, 2 dalies 4 punkto nuostatos įpareigoja darbdavį įgyvendinti nediskriminavimo principus. Darbdavio ir darbuotojo sankykiuose (ne)tiesioginė diskriminacija (ir dėl narystės asociacijoje) draudžiama. Įgyvendindamas nediskriminavimo kitais pagrindais principą darbdavys privalo už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokesčių (priedą), nepriklausomai nuo to, kuriai bendrovės profesinei sąjungai darbuotojas priklauso. Atsakovei šiuo atveju nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad ji buvo diskriminuojama dėl darbo užmokesčio, darbdavė turėjo pareigą įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo. Teismas nepagrįstai atleido ieškovę nuo įstatyme įtvirtintos įrodinėjimo pareigos, šią perkeldamas atsakovei.

22.7. Teismas neįvertino kolektyvinės sutarties išplėtimo poveikio ginčo teisiniams santykiui ir pačios kolektyvinės sutarties normatyvinio pobūdžio. Profesinei sąjungai ir darbdaviui susitarus dėl darbdavio ar darbuotojų lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas ([DK 197 straipsnio](#) 1 dalis). Kad ir kokia būtų individualiosios darbo sutarties šalių valia ar susitarimai, kolektyvinėje sutartyje nustatytos darbo teisės normos privalomai reguliuoja individualiosios darbo sutarties šalių teises ir pareigas, kylančias iš darbo sutarties. Kolektyvinės sutarties normų veikimas darbo sutarties šalims yra privalomas, jos negali to atsisakyti nei šankstiniu, nei vėlesniu susitarimu, o darbdavys turi pareigą taikyti sutartį savo darbuotojams. Kolektyvinė sutartis, kaip norminis aktas (taigi ir ginčo nuostata), turėjo būti taikoma ir tiems darbuotojams, kurie prie jos sudarymo nebuvo prisidėję (t. y. visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų narystę profesinėje sąjungoje). Šakos kolektyvinė sutartis sudaryta interesų atstovavimo pagrindu, turi norminio teisės akto poveikį, tai darbo teisės šaltinis. Teismas nepagrįstai išplėtė pareigas visiems šakos sektoriaus darbuotojams, o teises (privilegijas) nustatė tik siauram profesinių sąjungų narių ratui, taip pažeisdamas pamatinį teisių ir pareigų vienovės principą, nepagrįstai faktą, jog sutartį patvirtino darbuotojų konferencija, laikė teisiškai nereikšmingu.

23. Ieškovė atsiliepimu į kasacinį skundą prašo jį atmesti, skundžiamą nutartį palikti nepakeistą. Atsiliepime nurodomi šie argumentai:

23.1. Profesinių sąjungų kolektyvinių derybų būdu išsiderėtų sąlygų diferenciacija visų pas ieškovę dirbančių darbuotojų, įskaitant profesinių sąjungų veikloje nedalyvaujančius ar dalyvaujančius profesinių sąjungų, nepasirašiusių kolektyvinės sutarties, veikloje

darbuotojus, nelaikytina darbo santykių subjektų diskriminacija (lygiateisiškumo pažeidimu).

- 23.2. Teismas padarė pagrįstą išvadą, kad ginčo išmoka nėra darbo užmokesčio dalis. Išmokos gavimo sąlygos nesietinos su jokiais iš anksto nustatytais darbo rezultatais, papildomų pareigų ar užduočių atlikimu. Skatinamosios išmokos, kurių tikslas yra skatinti darbuotojų dalyvavimą profesinių sąjungų, aktyviai besiderančių su darbdaviu dėl geresnių ekonominių, socialinių ir darbo sąlygų, veikloje, nelaikytinos darbo užmokesčiu už atliktą darbą, todėl tokių išmokų mokėjimas ne visiems darbuotojams, o tik tiems, kurie priklauso kolektyvinę sutartį pasirašiusioms profesinėms sąjungoms, nepažeidžia Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės imperatyvų.
- 23.3. Ginčas kilęs ne dėl diskriminacijos lyties pagrindu, todėl nėra teisinio pagrindo sutikti su kasacinio skundo argumentais dėl kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktu pažeidžiamo Europos Sąjungos teisinio reguliavimo ir Teisingumo Teismo praktikos. Kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto tikslas suponuoja, kad ginčo nuostata analizuotina asociacijų laisvės ir nediskriminavimo dėl dalyvavimo profesinių sąjungų veikloje kontekste.
- 23.4. Asociacijų laisvės principas, priešingai nei teigia atsakovė, būtų pažeistas tuo atveju, jei kolektyvinių derybų būdu profesinių sąjungų suderėtų kolektyvinės sutarties nuostatų tikroji esmė ir prasmė būtų paneigta, jos būtų taikomos ne pagal tikrąją profesinių sąjungų suderėjusių tokius nuostatas, valią.
- 23.5. Pripažinus, kad kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto nuostata prieštarauja imperatyvioms darbo teisės normoms, nagrinėjamo ginčo atveju ši kolektyvinės sutarties nuostata negalėtų būti taikoma, o turėtų būti taikoma imperatyvi [DK](#) ar kito įstatymo norma, kuriai ši prieštarauja ([DK 3 straipsnio](#) 8 dalis). Kadangi jokia [DK](#) ar kito įstatymo norma nenustato darbuotojų besąlyginės teisės reikalauti iš darbdavio išmokėti jiems peninį 50 metų jubiliejaus progą, atsakovė neįgytų teisės gauti ginčo priedą.
- 23.6. Asociacijų laisvės principas būtų pažeistas tik tuo atveju, jei atsakovei būtų užkirstas kelias dalyvauti norimos profesinės sąjungos veikloje, tačiau atsakovė turi pasirinkimo laisvę, kuri nėra apribota ir priklauso išimtinai nuo jos laisvos valios, kurios profesinės sąjungos, kurių pas ieškovę veikia 39, veikloje dalyvauti. Atsakovė yra laisva vertinti, kuri profesinė sąjunga geriausiai atstovauja savo narių interesams, ir pasirinkti dalyvavimą jos veikloje.
24. Trečiasis asmuo, nepareiškiantis savarankiškų reikalavimų, Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimas atsiliepimu į kasacinį skundą prašo jį atmesti, skundžiamą nutartį palikti nepakeistą, priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Atsiliepime nurodomi šie argumentai:
- 24.1. Teismas pagrįstai konstatavo, kad ginčo priedas neturėtų būti suprantamas kaip darbo užmokesčio dalis. [DK 139 straipsnio](#) 2 dalies 1–6 punktuose įtvirtintas darbo užmokesčio sudedamųjų dalių sąrašas yra baigtinis. Ginčo priedas į jį nepatenka ir neatitinka [DK 142 straipsnio](#) 1 dalies nuostatų.
- 24.2. Atsakovė nepagrįstai teigia, kad nagrinėjamas atvejis patenka į diskriminacijos dėl darbo užmokesčio apibrėžtį. Ginčo priedo susiejimas su naryste profesinėje sąjungoje yra objektyviai pateisinamas (siejamas su indėliu (finansiniu, žmogiškuoju) į kolektyvinės derybas su darbdave). Teisė gauti priedą priklauso tik nuo atsakovės apsisprendimo, kuriai profesinei sąjungai priklausyti. Profesinės sąjungos nario nauda, kurią jis gauna dėl to, kad jo interesai yra atstovaujami, – tai atlygis už dalyvavimą profesinės sąjungos veikloje. Darbuotojų statuso diferencijavimas (palankesnės kolektyvinės sutarties sąlygos) yra pozityvus.
- 24.3. Kolektyvinėje sutartyje nebuvo nukrypta nuo [DK](#) ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvų, susijusių su minimaliu darbo užmokesčiu ar nediskriminavimu.
- 24.4. Atsakovė nepagrįstai teigia, kad negalima sudaryti antros šakos kolektyvinės sutarties, tai paneigia [DK 197 straipsnio](#) nuostatos.
- 24.5. Atsakovė nebuvo diskriminuojama, taigi argumentai dėl netinkamai paskirstytos įrodinėjimo pareigos nepagrįsti.
- 24.6. Argumentas, kad jei kolektyvinė sutartis laikoma norminiu teisės aktu ([DK 3 straipsnio](#) 6 dalis), ji taikoma ir tiems darbuotojams ir darbdaviams, kurie prie jos sudarymo neprisidėjo, prieštarauja [DK 197 straipsnio](#) 1 daliai. Kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimas visiems darbuotojams neatima teisės iš šios sutarties šalių susitarti, kad atskiros nuostatos bus taikomos tik profesinių sąjungų nariams. Šiuo atveju susitarta dėl kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams su išlygomis dėl atskirų nuostatų, kurioms darbuotojai pritarė.
- 24.7. Priedo išmokėjimas atsakovei pažeistų asociacijų veiklos laisvės principą, paneigtų narystės profesinėje sąjungoje prasmę.
25. Trečiasis asmuo, nepareiškiantis savarankiškų reikalavimų, Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų federacija atsiliepimu į kasacinį skundą prašo jį atmesti. Atsiliepime nurodomi šie argumentai:
- 25.1. Darbo apmokėjimo sąlygos skirtingų profesinių sąjungų nariams gali skirtis. Atsakovės cituojami Teisingumo Teismo išaiškinimai susiję su nediskriminavimu dėl lyties, juose nepasisakyta, kad profesinės sąjungos negali tartis dėl darbo sąlygų, taikomų tik nariams.
- 25.2. Teismas pagrįstai konstatavo, kad ginčo priedas nėra išmoka už atliktą darbą.
- 25.3. Atsakovė nepagrįstai nurodo, kad jos atvejis patenka į diskriminacijos dėl darbo užmokesčio apibrėžtį. Atsakovė neatsižvelgė į [DK 2](#) straipsnyje įtvirtintą laisvų kolektyvinių derybų principą. Profesinės sąjungos nario nauda – atlygis už dalyvavimą profesinės sąjungos veikloje. TDO Asociacijų laisvės komitetas yra nurodęs, kad kolektyvinių sutarčių taikymas tik jas pasirašiusių profesinių sąjungų nariams yra suderinamas su TDO konvencija Nr. 87 ir kad tai yra laisvų kolektyvinių derybų tarp darbuotojų organizacijų ir darbdavio rezultatas.
- 25.4. [DK 193 straipsnio](#) 3 dalis aiškintina sistemiškai su 197 straipsniu, kuris nustato, kad kolektyvinės sutartys taikomos profesinių sąjungų nariams. Todėl šalys, vykdydamos derybas dėl kolektyvinės sutarties, derasi ne dėl visų darbuotojų, o tik dėl profesinės sąjungos narių. Tai reiškia, kad [DK 193 straipsnio](#) 3 dalyje nustatyti imperatyvūs reikalavimai taikomi tik tam subjektų ratui, dėl kurio vyksta kolektyvinės derybos. Kolektyvinėje sutartyje negali būti nukrypta nuo imperatyvių [DK](#) taisyklių, susijusių su lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, tarp profesinės sąjungos narių, kuriems ir taikoma kolektyvinė sutartis.
- 25.5. Kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimas visiems darbuotojams neatima teisės iš kolektyvinės sutarties šalių susitarti, kad atskiros nuostatos bus taikomos tik profesinių sąjungų nariams, ir pasiūlyti visuotiniam darbdavio darbuotojų susirinkimui pritarti tokiam

kolektyvinės sutarties išplėtimui.

25.6. Argumentas, kad viename sektoriuje gali būti viena šakos kolektyvinė sutartis, prieštarauja nuo 2017 m. liepos 1 d. DK 197 straipsnyje nustatytam naujam teisiniam reguliavimui. Darbuotojai, nepriklausantys profesinei sąjungai, pasirašiusiai kolektyvinę sutartį, ir nenorintys jai priklausyti, gali steigti kitą profesinę sąjungą ir derėtis dėl kolektyvinės sutarties, o ne reikalauti, kad tai darytų profesinė sąjunga, kurios nariai jė nėra.

25.7. Teismas pagrįstai atmetė atsakovės argumentą dėl jos diskriminavimo dėl darbo užmokesčio, konstatavęs, kad ginčo priedas nėra išmoka už atliktą darbą, o nagrinėjama byla neatitinka [DK 26 straipsnio](#) 5 dalies reikalavimų dėl nediskriminavimo. Ieškovė neišmokėjo atsakovei ginčo priedo ne savo sprendimo pagrindu, o vykdydama kolektyvinę sutartį.

25.8. Kolektyvinės sutarties išplėtimui su išlygomis pritarė ieškovės darbuotojai. Kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimas visiems darbuotojams neatima teisės iš kolektyvinės sutarties šalių susitarti, kad atskiros nuostatos bus taikomos tik profesinių sąjungų nariams.

Teisėjų kolegija

konstatuoja:

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

Dėl diskriminacijos draudimą nustatančio Europos Sąjungos teisinio reguliavimo taikymo apimties

26. Nagrinėjamoje byloje ieškovė pareikštu ieškiniu prašė atmesti kaip nepagrįstą atsakovės reikalavimą priteisti jai iš ieškovės išmoką kolektyvinėje sutartyje nustatytu pagrindu. Ieškovės įsitikinimu, išmoka turi būti mokama tik profesinių sąjungų, kurios pasirašė kolektyvinę sutartį, nariams, o atsakovė neatitinka šio kriterijaus. Atsakovės manymu, darbdavės (ieškovės) atsisakymas sumokėti ginčo išmoką diskriminuoja atsakovę dėl jos priklausymo profesinei sąjungai. Atsakovė, be kita ko, remiasi Europos Sąjungos teisės nuostatomis ir Teisingumo Teismo praktika.
27. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 10 straipsnyje įtvirtinta, kad, nustatydamą ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga siekia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.
28. SESV 18 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad sutarčių taikymo srityje, nepažeidžiant jose esančių specialių nuostatų, draudžiama bet kokia diskriminacija dėl pilietybės. To paties straipsnio 2 dalis nurodo, kad Europos Parlamentas ir Taryba, sprenddami pagal įprastą teisėkūros procedūrą, gali priimti tokią diskriminaciją draudžiančias taisykles.
29. Vadovaujantis SESV 19 straipsnio 1 dalimi, nepažeisdama kitų Sutarčių nuostatų ir neviršydamą Sąjungai jomis suteiktų įgaliojimų, Taryba, sprenddama pagal specialią teisėkūros procedūrą ir Europos Parlamentui pritarus, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.
30. SESV 157 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad kiekviena valstybė narė užtikrina, jog būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį. Pagal to paties straipsnio 2 dalį, šiame straipsnyje „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.
31. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 21 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turinės padėties, giminės, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos.
32. Diskriminacijos draudimą reglamentuoja ES antrinės teisės aktai – 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus), 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo.
33. Vienodo požiūrio principas taip pat įtvirtintas 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje.
34. Teisės doktrinoje pripažįstama, kad šioje teisinio reglamentavimo stadijoje egzistuoja tik ribotas pagrindų sąrašas, kuriais ES teisė iš tiesų nustato tiesioginį diskriminacijos draudimą. Tai – pilietybė, lytis, darbas ne visu etatu ir laikinasis darbas, rasinė ar etninė kilmė, religija ar įsitikinimai, negalia, amžius ir seksualinė orientacija (žr. Ellis, E., Watson, P. *EU Anti-Discrimination Law*, Second edition. Oxford University Press, 2012, p. 22).
35. Profesinių sąjungų teisinio reguliavimo aspektu SESV 153 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad, siekdama SESV 151 straipsnyje keliamų tikslų, Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą, be kitų, atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų ir bendrų sprendimų kolektyvinio gynimo, atsižvelgiant 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.
36. Pirmiau aptartas teisinis reguliavimas suponuoja, 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 užmokesčiai ir teisė jungtis į asociacijas.

37. 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. Šiuo atveju atsakovės nurodomas SESV 157 straipsnis netaikytinas, nes jame reglamentuotas diskriminacijos draudimas kitu (lyties) pagrindu. Nėra teisinio pagrindo remtis ir atsakovės kasaciniame skunde cituojama Teisingumo Teismo praktika, kurioje pateikti išaiškinimai ne dėl diskriminacijos, susijusios su priklausymu profesinei sąjungai, o dėl kitų diskriminacijos rūšių.

Dėl nacionalinės teisės nuostatų, reglamentuojančių diskriminacijos, susijusios su priklausymu profesinei sąjungai, draudimą, kolektyvinių sutarčių taikymą darbuotojams, aiškinimo ir taikymo

38. Konstitucijos 29 straipsnyje nustatyta, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Taigi diskriminacijos draudimas įtvirtintas konstituciniu lygiu.
39. Asmenų lygiateisiškumui darbo teisiniuose santykiuose užtikrinti skirtos Darbo kodekso bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nuostatos. [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 perkeltantis į darbuotojo ir darbdavio teisinius santykius.
40. [DK 26](#) straipsnio 1 dalyje įtvirtinta pareiga darbdaviui įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad, 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.
41. Taigi diskriminacijos darbo teisėje draudimas apima tiek tiesioginę, tiek netiesioginę diskriminaciją, kurių turinį atskleidžia Lygių galimybių įstatymo nuostatos. Šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalis tiesioginę diskriminaciją apibrėžia kaip elgesį 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).
42. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimuose išaiškinta, kad diskriminacija yra tie atvejai, kai panašios situacijos vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos – vienodai, nebent toks vertinimas būtų objektyviai pateisinamas (žr., pvz., 2011 m. rugsėjo 8 d. sprendimo byloje *Francisco Javier Rosado Santana prieš Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*, C-177/10, 65 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
43. Europos Žmogaus Teisių Teismas, aiškindamas bendruosius principus dėl Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnio („Diskriminacijos draudimas“), pagal kuriuos tam, kad iškelta problema nulemtų 14 straipsnio taikymą, nurodė, kad turi egzistuoti skirtingas asmenų, esančių panašiose (palyginamose) situacijose, traktavimas. Toks nevienodas (skirtingas) požiūris laikomas diskriminaciniu, jeigu jis neturi objektyvaus ir pagrįsto pateisinimo; kitaip tariant, jeigu juo nėra siekiama teisėto tikslo arba jei nėra pagrįsto proporcingumo ryšio tarp taikomų priemonių ir siekiamo tikslo. Valstybė naudojasi vertinimo laisvės ribomis, vertindama, ar skirtumai panašiose situacijose pateisina nevienodą požiūrį ir kokiu mastu (žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. balandžio 29 d. sprendimą byloje *Burden prieš Jungtinę Karalystę*, peticijos Nr. 13378/05; 2010 m. birželio 24 d. sprendimą byloje *Schalk ir Kopf prieš Austriją*, peticijos Nr. 30141/04; 2013 m. lapkričio 7 d. sprendimą byloje *Vallianatos ir kiti prieš Graikiją*, peticijų Nr. 29381/09 ir Nr. 32684/09; kt.).
44. [DK 26 straipsnio](#) 2 dalyje, atkartojant Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio nuostatas, išvardyti darbdavio veiksmai, kuriuos atliekant draudžiama teikti pirmenybę ar roboti naudojimąsi teisėmis diskriminuojamaisiais pagrindais.
45. Nagrinėjamu atveju kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkte nustatyta, kad profesinių sąjungų pasirašiusių šią kolektyvinę sutartį nariams (darbuotojams), turintiems ne mažesnę kaip dešimties metų darbo stažą bendrovėje ir ne mažesnę kaip šešių mėnesių nepertraukiamą narystę profesinėje sąjungoje ir švenčiantiems 50 ir 60 metų jubiliejų, išmokamas vienkartinis 300 Eur (atskaičius mokesčius) priedas.
46. Šią bylą nagrinėję teismai nustatė, kad atsakovė yra profesinės sąjungos „Solidarumas“ narė. Kolektyvinę sutartį su ieškovės įmonių grupės narėmis (ieškove, UAB „Vilniaus lokomotyvų remonto depas“, UAB „Geležinkelio tiesimo centras“ ir UAB „Rail baltica statyba“), atstovaujamosiomis Lietuvos geležinkelių įmonių asociacijos, pasirašė darbuotojų atstovai – Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų federacija ir Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimas, kuriems profesinė sąjunga „Solidarumas“ nepriklauso. Kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktas įtrauktas trečiųjų asmenų, nepareiškiančių savarankiškų reikalavimų, Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų federacijos ir Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimo iniciatyva, ginant darbuotojų, esančių jų nariais, socialines teises ir interesus santykiuose su kita socialinės partnerystės šalimi (ieškove). Teismai nusprendė, kad kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkte įtvirtintas diferencijuotas teisinis reguliavimas.
47. Atsakovė kasaciniame skunde argumentuoja, kad šios nutarties 45 punkte nurodyta kolektyvinės sutarties nuostata iš esmės pažeidžia lygiateisiškumo principą, ji kvalifikuotina kaip diskriminuojanti dėl darbo užmokesčio. Atsakovės įsitikinimu, kolektyvinę sutartį pasirašiusių ir jos nepasirašiusių profesinių sąjungų narių diferenciacija, skirtingų išmokų mokėjimas jiems negalimas.

48. Teisėjų kolegija pažymi, kad, sprendžiant dėl kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto kvalifikavimo, diskriminacijos (ne)buvo, visų pirma būtina nustatyti, ar asmenys yra panašiose situacijose, ar tos situacijos yra palyginamos tarpusavyje (žr. šios nutarties 41–43 punktus). Atsižvelgiant į šios bylos faktines aplinkybes, itin reikšmingas yra asociacijų laisvės, profesinių sąjungų paskirties ir jų įgalinimų, kolektyvinių derybų instituto teisinis reguliavimas.
49. 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 kokiai nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai. Konstitucijos 50 straipsnyje nustatyta, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus. Visos profesinės sąjungos turi lygias teises.
50. 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 išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis (2 straipsnis).
51. 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 ir stoti į profesines sąjungas valstybės, šakos ar teritoriniu lygiu ir dalyvauti jų veikloje. Profesinės sąjungos veikia, laikydamosi Lietuvos Respublikos Konstitucijos, šio ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, ir savo veiklą grindžia nustatyta tvarka įregistruotais profesinės sąjungos įstatais (statutu) (PSĮ 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 (PSĮ 10 straipsnio 4 dalis). Profesinės sąjungos atstovauja savo nariams (taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovais), sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę ir kitokias sutartis (PSĮ 11 straipsnis).
52. Profesinių sąjungų, jų susivienijimų turta, be kita ko, sudaro narių mokesčiai (PSĮ 24 straipsnio 2 dalis). Remiantis PSĮ 10 straipsnio 6 dalimi, esant profesinės sąjungos nario prašymui, darbdavys privalo kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesčių ir pervesti jį į profesinės sąjungos sąskaitą.
53. Šalia kitų svarbiausių darbo teisės principų [DK 2 straipsnio](#) 1 dalyje nustatyti ir asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų principai (žr. šios nutarties 39 punktą). Profesinės sąjungos pagal teisinę prigimtį yra asociacijos, turinčios išskirtinį veiklos tikslą – ginti darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises. Vienodai ginama ne tik pozityvioji asociacijų laisvė, t. y. teisė jungtis į organizacijas, tačiau ir negatyvioji – teisė nesijungti į profesines sąjungas ir nebūti jų nariu nepatiriant dėl to diskriminacijos.
54. [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 priimant 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).
55. Socialinė partnerystė įgyvendinama, be kita ko, inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis ([DK 164 straipsnio](#) 2 punktas). 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, šios nutarties 51 punkte jau aptarta, nuostata, kad profesinės sąjungos kolektyviai atstovauja savo nariams.
56. 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 188 straipsnio](#) 9 dalis, 190 straipsnis). Kolektyvinių sutarčių rūšys reglamentuojamos [DK 191](#) straipsnyje, jas nulemia socialinės partnerystės lygmuo ([DK 163 straipsnis](#)). [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 aptarti. Paminėtos nuostatos atspindi kolektyvinių derybų laisvės principą, kuriam būdinga tai, kad šalys pačios nustato derybų objektą ir sutartinius įsipareigojimus.
57. Nagrinėjamo ginčo atveju itin aktualios [DK](#) nuostatos, reglamentuojančios kolektyvinių sutarčių taikymą. [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). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas.
58. Taigi 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. Tai atspindi ir [DK 140 straipsnio](#), reglamentuojančio su darbo užmokesčiu susijusius klausimus, 2 dalyje, kurioje nustatyta, kad darbo užmokesčio dydis negali būti mažesnis, negu nustato kolektyvinės sutartys. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį privalo taikyti darbdavys – šios sutarties šalis ([DK 197 straipsnio](#) 2 dalis).
59. Šią bylą nagrinėjęs apeliacinės instancijos teismas nustatė (kasaciniame skunde nepateikiama teisiųjų argumentų dėl tokios išvados teisinio nepagrįstumo), kad šiuo atveju buvo sudaryta būtent darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis (žr. skundžiamos nutarties 46, 47 punktus), kurios taikymas, remiantis [DK 197 straipsnio](#) 1 dalimi, visiems darbuotojams patvirtintas visuotinio darbdavio darbuotojų susirinkimo (konferencijos). Visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija), kuriame dalyvavo ir atsakovė, iš anksto susipažinęs su kolektyvinės sutarties projektu, jam pritarė *in corpore*.
60. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad atsakovės kasaciniame skunde nurodyti argumentai, kuriais ji apeliuoja į lygiateisiškumo principo pažeidimą

ir siekia pagrįsti diskriminacijos dėl darbo užmokesčio buvimą, prieštarauja pirmiau aptartam (asociacijų laisvės, profesinių sąjungų paskirties ir jų įgalinimų, kolektyvinių derybų esmės ir kolektyvinių sutarčių taikymo) teisiniui reguliavimui. Kaip teisingai nusprendė apeliacinės instancijos teismas, pagal [DK](#) įtvirtintą teisinį reguliavimą, aktualų kolektyvinių darbo santykių aiškinimui, specialiųjų kolektyvinės sutarties nuostatų, įtvirtinančių tam tikras socialines (ar ekonomines) garantijas į jų taikymo sritį patenkančių profesinių sąjungų, esančių kolektyvinės sutarties šalimis, nariams, įtvirtinimas nėra *expressis verbis* (aiškiais žodžiais; tiesiogiai) draudžiamas imperatyviomis įstatymo normomis, pripažįstant kolektyvinių derybų šalių teisę savo nuožiūra nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Kolektyvinės derybos šiuo atveju inicijuotos, pasinaudojus [DK 165 straipsnio](#) 3 dalyje nustatyta išimtinė teise, ir konkrečius turinio kolektyvinę sutartį su darbdave suderėta Lietuvos geležinkelinių profesijų federacijos ir Lietuvos geležinkelinių profesinių sąjungų susivienijimo pastangomis. Kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktu nustatyta ekonominė nauda profesinių sąjungų, pasirašiusių šią kolektyvinę sutartį, nariams (darbuotojams) nelaikytina diskriminuojančia šioms profesinėms sąjungoms nepriklausančius ar priklausančius kitoms profesinėms sąjungoms darbuotojus, atsižvelgiant į skirtingas situacijas, kuriose yra šie subjektai. Darbuotojai laisvi pasirinkti, kuriai profesinei sąjungai priklausyti. Pasirinkę darbuotojai kartu įgyja tam tikrų įsipareigojimų (pvz., turi dalyvauti veikloje, mokėti nario mokestį ir pan.). Savo ruožtu profesinės sąjungos teisės aktų nuostatomis įpareigotos atstovauti būtent savo nariams, inicijuoti ir vesti derybas jų naudai, o kolektyvinę sutartį pagal bendrąją taisyklę taikoma būtent darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Nors [DK](#) taip pat nustatyta išimtis – kolektyvinės sutarties normos, įvykdžius tam tikras sąlygas, gali būti taikomos ir ne sutartį sudariusios profesinės sąjungos nariams, tačiau tai nereiškia, kad tokiu taikymu gali būti keičiamas socialinės partnerystės šalių suderėtų kolektyvinės sutarties sąlygų turinys ir suderėtos diferencijuotos naudos taikytinos ne aiškiai sutartyje apibrėžtai subjektų grupei, o visiems darbuotojams. Priešingas aiškinimas paneigtų kolektyvinių derybų laisvės principą.

61. Pažymėtina, kad kolektyvinėje sutartyje nustatytos įvairios naudos (ne vien sutartį sudariusių profesinių sąjungų nariams), vienos jų taikomos visiems darbuotojams, kitos – konkrečiai apibrėžtiems subjektams. Kolektyvinės sutarties 4.9 punkte, kuriame reglamentuojami išmokų mokėjimo klausimai ir kurio sudėtinė dalis yra ginčo nuostatos (žr. šios nutarties 49 punktą), be kita ko, nustatyta, kad įmonių grupės darbuotojams ir darbuotojų atstovams skiriamos šios išmokos, jei įmonių grupės įmonės praėjusiais finansiniais metais buvo pelningos: darbuotojui, mirus artimam jo šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikui / įvaikiui, tėvams / įtėviams, broliams, seserims) (4.9.1 punktas); materialinė pašalpa šeimai laidojimo išlaidoms padengti, mirus darbuotojui (4.9.2 punktas); darbuotojui, gimus jo vaikui (4.9.3 punktas); darbuotojui, patyrusiam nuostolių dėl stichinės nelaimės ar kitų nuo jo nepriklausančių aplinkybių (4.9.4 punktas); įvykus nelaimingam atsitikimui kelyje, kurio metu buvo sužalotas ar žuvo žmogus, gavus geležinkelio riedmenų mašinisto ir mašinisto padėjėjo rašytinį prašymą, apmokamos reabilitacinio gydymo išlaidos (4.9.5 punktas); darbuotojams, turintiems ne mažesnę kaip dvidešimt penkerių metų darbo stažą įmonių grupėje, sulaukusiems pensinio amžiaus ir dėl to nutraukiantiems darbo santykius su įmonių grupės atitinkama įmone, išmokamas iki vieno vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio vienkartinis priedas kaip padėka už ilgametį ir gerą darbą (atsižvelgiant į darbo rezultatus, darbo drausmę) (4.9.6 punktas).
62. Apibendrinama teisėjų kolegija konstatuoja, kad teismai pagrįstai kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto nuostatą, nustatančią papildomą naudą profesinių sąjungų, pasirašiusių kolektyvinę sutartį, nariams jubiliejaus proga, nekvalifikavo kaip pažeidžiančių lygiateisiškumo principą, diskriminuojančių atsakovę, nesančią kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nare, kaip ji pati nurodo, darbo užmokesčio aspektu. Teisėjų kolegija atmeta atsakovės argumentus kaip teisiškai nepagrįstus ir nusprendžia, kad jie nesuponuoja pagrindo panaikinti skundžiamą apeliacinės instancijos teismo nutartį.
63. Teisėjų kolegija pažymi, kad nors atsakovė kvestionuoja apeliacinės instancijos teismo išvadą dėl ginčo išmokos nepriskyrimo darbo užmokesčiui ir kasaciniame skunde dėl to pateikia argumentus, nustačius, jog šiuo atveju kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkte nustatytos naudos aspektu nėra pagrindo konstatuoti, kad atsakovė buvo diskriminuojama dėl priklausymo kitai, kolektyvinės sutarties nepasirašusiai, profesinei sąjungai, keliamas klausimas šioje byloje netenka teisinės reikšmės.

Dėl apeliacinės instancijos teismo sprendimo rezoliucinės dalies

64. Nagrinėjamoje byloje ieškovė, nesutikdama su DGK 2019 m. kovo 13 d. sprendimu darbo byloje, kuriuo tenkintas atsakovės prašymas priteisti jai iš ieškovės 300 Eur išmoką kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto pagrindu, prašė atmesti atsakovės reikalavimą kaip nepagrįstą.
65. Pirmosios instancijos teismas, tenkindamas ieškovės ieškinį, panaikino DGK sprendimą ir paskirstė bylinėjimosi išlaidas. Apeliacinės instancijos teismas, pakeisdamas šį sprendimą ir jį išdėstydamas naujai, ne tik patenkino ieškinį, tačiau taip pat panaikino DGK sprendimą.
66. Teisėjų kolegija pažymi, kad, pagal teisinį reguliavimą, jei darbo ginčo šalis nesutinka su DGK sprendimu, darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo DGK sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi [CPK](#) (žr. [DK](#) 234 straipsnio 1 dalį). Pareiškus ieškinį teisme, teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės, taikydamas [CPK](#) nustatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus (nurodyto straipsnio 2 dalis). Nors nagrinėjant darbo ginčą dėl teisės teisme gali būti remiamasi DGK surinktais ar jai pateiktais įrodymais, tačiau DGK sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas ([DK](#) 234 straipsnio 4, 5 dalys).
67. Kasacinio teismo jurisprudencijoje nurodoma, kad įsiteisėjęs darbo ginčų komisijos sprendimas, kuriuo ginčas išspręstas iš esmės, gali būti vertinamas kaip individualaus pobūdžio privalomasis teisės taikymo aktas, kuriuo iš esmės ir galutinai išspręstas individualus darbo ginčas dėl teisės – nustatomi, pakeičiami ar nutraukiami materialieji teisiniai darbo ginčo šalių santykiai. Pareiškus ieškinį teisme, teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės, taikydamas [CPK](#) nustatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Jeigu po darbo ginčų komisijos sprendimo, kuriuo ginčas išspręstas iš esmės, priėmimo bent viena iš ginčo šalių per įstatyme nustatytą terminą pareiškia teisme ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės, dėl kurio yra priimtas darbo ginčų komisijos sprendimas, išnagrinėjimo, tai darbo ginčų komisijos sprendimas lieka neįsiteisėjęs, netampa privalomas ir neįgyja vykdomojo dokumento statuso (nekalbant apie atvejus, kai sprendimas ar jo dalis turi būti įvykdyti skubiai) bei pagal įstatymą netenka galios, kai įsiteisėja teismo sprendimas. [DK](#) 231 straipsnio 3, 4 dalių nuostatos, reglamentuojančios, kad teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės ir kad darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas, reiškia, jog teismas, nagrinėdamas ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo, nevykdo darbo ginčų komisijos sprendimo pagrįstumo ir teisėtumo patikrinimo ar peržiūrėjimo procedūrų, nes tokios procedūros įstatyme nenustatytos ir tokio pobūdžio kompetencija teismui nėra suteikta, o iš naujo [CPK](#)

nustatyta tvarka ginčą nagrinėja ir iš esmės, t. y. nustatydamas ginčijamas šalių materialiąsias teises bei pareigas, išsprendžia kilusį ginčą dėl teisės, kuriam taikytinos įstatyme nustatytos privalomos išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos buvo laikytasi. Išsprendžiamas ginčą iš esmės teismas sprendimo rezoliucinėje dalyje turi išdėstyti ne tik išvadą atmesti ieškinį, bet ir teisiosios darbo ginčo šalies patenkinto reikalavimo turinį (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutarties civilinėje byloje [Nr. e3K-3-27-701/2019](#) 36–38, 43 punktus; 2020 m. gegužės 20 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-158-684/2020 25 punktą).

68. Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į pirmiau nurodytą teisinį reguliavimą ir kasacinio teismo išaiškinimus, nusprendžia, kad skundžiama nutartis pakeistina, rezoliucinę dalį, kuria panaikintas Darbo ginčų komisijos 2019 m. kovo 13 d. sprendimas, priimtas darbo byloje Nr. APS-36-3122, išdėstant taip: „atmesti kaip nepagrįstą atsakovės T. Ž. (a. k. (duomenys neskelbtini) reikalaviną ieškovei dėl 300 (trijų šimtų) Eur išmokos 2018 m. lapkričio 14 d. kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto pagrindu priteisimo“.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

69. Kasacinis teismas patyrė 6,57 Eur išlaidų, susijusių su procesinių dokumentų įteikimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 7 d. pažyma apie išlaidas, susijusias su procesinių dokumentų įteikimu). Šių išlaidų atlyginimas valstybei priteistinas iš atsakovės ([CPK](#) 79 straipsnis, 88 straipsnio 1 dalies 3 punktas, 92 straipsnis, 96 straipsnio 1 dalis).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 359 straipsnio 1 dalies 2 punktu, 362 straipsnio 1 dalimi,

nutaria:

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. sausio 28 d. nutartį pakeisti.

2020 m. sausio 28 d. nutarties rezoliucinę dalį, kuria panaikintas Darbo ginčų komisijos 2019 m. kovo 13 d. sprendimas, priimtas darbo byloje Nr. APS-36-3122, kuriuo iš dalies tenkintas T. Ž. prašymas išieškoti iš darbdavės akcinės bendrovės „Lietuvos geležinkeliai“ 300 Eur (tris šimtus eurų), atskaičius mokesčius, išmoką 50 metų jubiliejaus proga kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto pagrindu, išdėstyti taip: „atmesti kaip nepagrįstą atsakovės T. Ž. (a. k. (duomenys neskelbtini) reikalaviną ieškovei dėl 300 (trijų šimtų) Eur išmokos 2018 m. lapkričio 14 d. kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto pagrindu priteisimo“.

Kitą nutarties dalį palikti nepakeistą.

Priteisti valstybei iš atsakovės T. Ž. (a. k. (duomenys neskelbtini) 6,57 Eur (šešis Eur 57 ct) išlaidų, susijusių su procesinių dokumentų įteikimu, atlyginimo. Valstybei priteista suma mokėtina į Valstybinės mokesčių inspekcijos (j. a. k. 188659752) biudžeto pajamų surenkamąją sąskaitą, įmokos kodas – 5660.

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

Teisėjai

Danguolė Bublienė

Virgilijus Grabinskas

Algirdas Taminskas