

KAI KURIE KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ GALIOJIMO PROBLEMINIAI ASPEKTAI TEISMŲ PRAKTIKOJE

Ermina Čižienė

Panevėžio kolegija, Lietuva

Anotacija. Straipsnyje analizuojama kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio teisinė prigimtis; įvertinami kolektyvinės sutarties taikymo pokyčiai, susiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) įsigaliojimu. Darbo teisės normomis reguliuojama kolektyvinės sutarties galiojimas, tačiau neregamentuojama kolektyvinės sutarties negaliojimo pagrindai. Analizuojama Lietuvos teismų praktika, įvertinanti probleminius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties pripažinimu negaliojančia.

Raktiniai žodžiai: kolektyvinė sutartis; darbuotojų atstovai; kolektyvinės sutarties galiojimas.

ĮVADAS

Kolektyviniai darbo santykiai Vakarų šalyse apima jau senokai susiformavusią socialinės partnerystės sistemą, kur darbuotojai, juos atstovaujančios profsąjungos ir darbdaviai, darbdavių susivienijimai sutartiniais pagrindais nustato tam tikras teisės normas, reguliuojančias darbo santykius tiek įmonės ar įstaigos, tiek aukštesniu lygiu. Tuo tarpu Lietuvoje ši sistema dar tik įgauna pagreitį. Pereinant prie sutartinio darbo santykių reguliavimo išskirtinė reikšmė teikiama socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių sudaromoms kolektyvinėms sutartims. Kolektyvinė sutartis nėra nauja kolektyvinių darbo santykių reguliavimo priemonė. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016) ir kiti teisės aktai kolektyvinėms sutartims deleguoja daugelį darbo santykių reguliavimo klausimų. Nepaisant to, teisinis kolektyvinės sutarties reguliavimas iškelia ir tam tikrus probleminius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties galiojimu. Į šiuos klausimus šiandien gali atsakyti teismų praktika.

Darbo tikslas – atskleisti kolektyvinių sutarčių galiojimo probleminius aspektus Lietuvos teismų praktikoje.

Darbo uždaviniai:

1. Atskleisti kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio teisinę prigimtį.
2. Atskleisti darbo teisės ir civilinės teisės normų sąsajas, analizuojant kolektyvinės sutarties galiojimo problematiką.
3. Įvertinti kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia tvarkos, reikalavimų pripažinti kolektyvinę sutartį negaliojančia motyvų bei kolektyvinių ginčų nagrinėjimo probleminius aspektus Lietuvos teismų praktikoje.

Darbo metodai – teisės aktų analizė, teismų praktikos analizė, mokslinės literatūros šaltinių analizė, monografinis, lyginimo, apibendrinimo.

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS KAIP DARBO TEISĖS ŠALTINIS

Darbo teisėje pagrindiniais teisės šaltiniais laikomi norminiai teisės aktai. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas darbo teisės šaltiniais įvardija Lietuvos Respublikos Konstituciją (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992), Darbo kodeksą, kitus darbo santykius reglamentuojančius įstatymus, Europos Sąjungos teisės aktus, Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus ir kitų valstybės institucijų norminius teisės aktus, kolektyvines sutartis, darbdavio ir darbo tarybų susitarimus ir kitus vietinius norminius teisės aktus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016 3 str. 1d). Taigi, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016) kolektyvines sutartis priskiria prie darbo teisės šaltinių. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) 190 str. nurodo, jog kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos. Mokslinėje literatūroje ne kartą akcentuota, jog kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis dvejopa. (Davulis, 2018, p. 544); (Krasauskas, 2009, p.103). Kolektyvinę sutartį būtų galima apibūdinti kaip norminį susitarimą, sudaromą tarp darbuotojų ir darbdavio (darbdavių). Norminis susitarimas – ypatinga teisinio akto rūšis, priimama sutartiniu būdu, kurio turinį sudaro teisės normos, todėl kolektyvinė

sutartis turi ir sutarties, ir norminio teisės akto bruožų. Kolektyvinė sutartis kaip sutartinis norminis teisės aktas priimama įgyvendinant teisę į kolektyvines derybas, apima šalių abipusius įpareigojimus ir veikia terminuotai. Tai viena iš socialinės partnerystės įgyvendinimo formų. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) 161 str. 2 d. <... įgyvendinant socialinę partnerystę, privalo būti laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimančiam šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus vykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai>. Be abejo, kartu tai yra ir kolektyvinės sutarties priėmimo principai, kurie įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse (2016) tarsi patvirtina kolektyvinės sutarties sutartinį pobūdį. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002) taip pat buvo įtvirtinti socialinės partnerystės bendrieji principai. Antai Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002) 40 str. 2 d. „išskiriami iš tarptautinių darbo standartų paimti principai: 1) laisvos kolektyvinės derybos; 2) savanoriškumas ir savarankiškumas priimančiam šalis susaistančius įsipareigojimus; 3) objektyvios informacijos suteikimas; 4) sąžiningumas ir kiti principai. Pripažindami, kad visi reiškiniai ir procesai turi pradžią, šiuos principus turėtume laikyti kolektyvinių darbo santykių teisės ištakomis. Minėtų principų įtvirtinimas darbo teisės normose suteikia naują kokybę ir išreiškia nevienadienius socialinių partnerių interesus.“ (Dambrauskienė, 2003, p.10). Darbuotojai ir darbdaviai per savo atstovus savarankiškai nustato kolektyvinės sutarties struktūrą ir turinį, atsižvelgiant į *in favorem* principą. Įstatymai, reguliuodami darbo sąlygas, gali nurodyti privalomas elgesio taisykles (imperatyvus centralizuotas reguliavimas), arba nurodyti dispozityvią galimybę santykio šalims pačioms sutarti dėl tam tikrų santykių (dispozityvinis sutartinis reguliavimas). Kolektyvinė sutartis yra toks norminis teisės aktas, kuriame derinama imperatyvios teisės normos – teisės aktų normos su dispozityviosiomis normomis. Dispozityviosios normos – kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių laisvės įgyvendinimo rezultatas. Kolektyvinių darbo santykių subjektai turi teisę savarankiškai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Kolektyvinės sutarties kaip norminio akto, turinio pagrindas – teisės normos, nustatančios kolektyvinių darbo santykių subjektų subjektines teises ir pareigas, kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką bei atsakomybę. Be kita ko, nustatant kolektyvinės sutarties turinį, įstatymų leidėjas akcentuoja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus, kuriais šalys taip pat turi vadovautis (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016, 193 str. 2 d.).

Atkreiptinas dėmesys, jog kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo profesines, socialines ir ekonomines sąlygas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių aktų arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties (*in favorem* principas). Kolektyvinės sutarties sąlygos, nuostatos ir įsipareigojimai, kurie pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai ir darbo sutartys, negalioja. Papildomų teisių ir garantijų teikimas darbuotojams priklauso ne tik nuo darbuotojų atstovų aktyvumo ar kolektyvinių derybų su darbdaviu rezultatų, bet ir nuo įmonės/įstaigos finansinės veiklos rezultatų.

Atkreiptinas dėmesys į kolektyvinės sutarties sampratą Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) korekcijas, kas gal būt gali turėti įtakos kolektyvinės sutarties negaliojimo pagrindų vertinimui. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002) 59 str. 1 d. įmonės kolektyvinė sutartis buvo suprantama kaip rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų; tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekse (2016) kolektyvinės sutarties sampratos akcentas: <darbo teisės normas...nustatantis rašytinis susitarimas> (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016, 190 str.), tarsi pabrėžiant kolektyvinės sutarties kaip norminio teisės akto svarbą.

Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis lemia jos taikymo ir galiojimo sferų ypatumus. Jeigu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002) numatė, kad įmonės kolektyvinė sutartis – lokalinis norminis aktas, kurio teisės normos taikomos visiems įmonės darbuotojams, tai šiuo metu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) 197 str.1 d.: „<kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbuotojų lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija)...Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga...nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija)>. Apibendrinant, kolektyvinė sutartis – tai socialinių partnerių susitarimas, įgalinantis įtvirtinti lokales teisės normas, siekiant išsaugoti socialinę taiką. Tokia kolektyvinės sutarties samprata priimtina ir bendrosios teisės atstovams. Kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina derybų būdu. Vedant kolektyvines derybas, t.y. pirmoje

teisėkūros studijoje, išplėsta dispozityvių susitarimų galimybė. Taip sudaromos sąlygos atsiskleisti socialiniam dialogui, kurio siekiamybė – socialinis kompromisas. Tokiu būdu pagrįstos teisės normos palaiko socialinę santarvę ir socialinį stabilumą, o jų vykdymas užtikrinamas minimalia valstybės prievarta. Taigi, darbo teisės normos suteikia įrankį socialinei taikai išsaugoti, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) 197 str. reglamentuotas kolektyvinių sutarčių taikymas galimai suponuoja ir tam tikrą problematiką. Manytina, kad praktikoje, kolektyvinių derybų metu tai gali tapti rimtu iššūkiu tiek darbuotojų atstovams, tiek darbdaviui ir jo atstovams. Pirmiausia, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalyje nustatyta: „Profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus“ (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991). Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkciją: viena, pirmiausia atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti, antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus (Lietuvos Konstitucinio teismo nutarimas, 1999). Profesinių sąjungų paskirtis atitinkamais atvejais organizuotai ginti ne tik savo narius, bet ir visus darbuotojus atsispindi ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose, kurias Lietuvos Respublika ratifikavo, pvz., konvencija „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija, 1996) ir kt. Profesinės sąjungos(ų) atstovai lygtai norėtų svarstyti palankesnes darbo ir kitas sąlygas tik savo profesinės sąjungos nariams, tuo tarpu darbdavys mano (ir pakankamai pagrįstai), kad tokiu atveju kolektyvinė sutartis nebeatliktų vienos iš pagrindinių savo funkcijų – socialinio stabilumo užtikrinimo, o taptų papildomu įtampos darbuotojų kolektyve šaltiniu.

Taigi, kolektyvinė sutartis, kurios teisinė prigimtis dvejopa – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016) kolektyvines sutartis, priskiria prie darbo teisės šaltinių.

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES GALIOJIMO PRAKTINIAI ASPEKTAI

Tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekse (2002), tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekse (2016) nurodomi kolektyvinės sutarties galiojimo pagrindai: Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) 196 str. 1 ir 2 d. teigiama: „Kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną, jeigu joje nenustatoma vėlesnė įsigaliojimo data. Kolektyvinė sutartis galioja ne ilgiau kaip ketverius metus, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje nustatyta kitaip“. Nurodoma, kokia tvarka kolektyvinė sutartis gali būti keičiama ar papildoma (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016, 199 str.) bei reglamentuojamas kolektyvinės sutarties nutraukimas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016, 200 str.). Tačiau visiškai neregamentuotas kolektyvinės sutarties negaliojimas. Tokį teisinį (ne) reguliavimą vertina teismų praktika, atkreipdama dėmesį į tam tikrus probleminius praktinius aspektus.

Dėl civilinius santykius reglamentuojančių teisės normų taikymo. Nagrinėjant civilinę bylą Nr.3K-7-156/2013 dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo, teisėjų kolegija pažymėjo, kad „<Darbo kodekse neregamentuotas kolektyvinės sutarties pripažinimas negaliojančia...Atsižvelgdama į tai, kad darbo teisės normos neregamentuoja kolektyvinės sutarties negaliojimo pagrindų, bei..kolektyvinės sutarties sutartinį pobūdį, išplėstinė teisėjų kolegija konstatuoja, kad sprendžiant dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir galiojimo teisėtumo taikomos civilinės teisės normos, reglamentuojančios sandorių negaliojimo pagrindus, ir kolektyvinė sutartis gali būti pripažįstama negaliojančia (niekine ar nuginčijama) vadovaujantis civilinės teisės normose įtvirtintais sandorių negaliojimo pagrindais. Tai reiškia, kad, nustačius, jog kolektyvinės darbo sutarties sudarymas prieštarauja imperatyviosioms įstatymo normoms (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2001, 1.80 straipsnis), ji gali būti pripažįstama negaliojančia *ab initio* (nuo jos sudarymo momento) (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2001, 1.95 straipsnis)>“. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) 4 str. 2 d. pabrėžiama, jog civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai gali būti taikomi darbo santykiams tik tuo atveju, jeigu yra teisinio reglamentavimo spraga ir tai neprieštarauja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei. Niekinės sutarties pagrindu teisėtų civilinių teisių ir pareigų neatsiranda. Dėl to pripažinus sandorį niekiniu, kiekviena sandorio šalis turi grąžinti kitai šaliai tai, ką pagal jį yra gavusi, t. y. šalys grąžinamos į padėtį, buvusią iki sandorio sudarymo (restitucija) (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2001, 1.80 str. 2 d., 6.145 str. 1 d.) (Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje Nr.3K-7-156, 2013). Tai reiškia, kad kiek tai įmanoma konkrečiu atveju, turi būti siekiama tokios situacijos, tarsi sutarties niekuomet nebuvo.

Kasacinio teismo ne kartą nurodyta, kad <... restitucijos taikymas kiekvienu atveju priklauso nuo konkrečios bylos aplinkybių, restitucija turi būti taikoma ne mechaniškai, o įsigilinus į individualią situaciją ir atidžiai pasvėrus šalių bei trečiųjų asmenų interesus (žr. pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. sausio 6 d. nutartį, priimtą civilinėje byloje BĮ „Nacionalinis vėžio institutas“ v. UAB „Senasis sodas“, bylos Nr. 3K-53-701/2016; 2015 m. lapkričio 25 d. nutartį, priimtą civilinėje byloje D. B. K. v. BUAB „Amžiaus projektas“ ir kt., bylos Nr. 3K-3-617-611/2015). Civilinėje byloje Nr. E3K-3-211-248/2016 nagrinėjant kolektyvinės sutarties negaliojimo pasekmes, įvertindama teisinių santykių, iš kurių kilo ginčas, pobūdį, teisėjų kolegija sprendžia, kad kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia atveju status quo atkūrimas reikštų, kad darbuotojų bei darbdavio teisių ir pareigų apimtis turi išlikti tokia pati, kokia buvo iki pripažintos negaliojančia kolektyvinės sutarties pasirašymo ...>(Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-211-248, 2016). Darbuotojų padėties atkūrimas galimas, taikant jiems ankstesnės kolektyvinės sutarties nuostatas. Toks taikymas, be kita ko, užtikrina kolektyvinės sutarties tęstinumo ir nepertraukiamumo reikalavimus bei atitinka nurodytą kolektyvinių sutarčių sudarymo tikslą. Taigi, teismų praktika tarsi patvirtina, jog civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai gali būti taikomi darbo santykiams tik tuo atveju, jeigu yra teisinio reglamentavimo spraga ir tai neprieštarauja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei. Tačiau pastaruoju metu minėta nutartis civilinėje byloje Nr.3K-7-156/2013 vertinama nevienareikšmiškai: „<...Vis dėl to šioje byloje teismas priėmė abejotiną sprendimą išaukštindamas sutartinį norminio dokumento elementą, t.y. toks kolektyvinės sutarties negaliojimo klausimus sprendė pagal sutarčių negaliojimą, o ne pagal norminio teisės akto negaliojimą nusakančias taisykles...“> (Davulis, 2018, p.544).Vertingos teismų praktikos įžvalgos ir kitoje nagrinėtoje byloje.

Dėl ankstesnės kolektyvinės sutarties pripažinimo galiojančia. Civilinėje byloje Nr. E3K-3-211-248/2016 nagrinėtas kilęs ginčas, ar pagal kolektyvinės sutarties nuostatas ieškovei priklauso ir turi būti išmokėti darbo užmokesčio priedai. Įvertinus ginčą tiek subjektyviuoju aspektu – pagal jo šalis (ginčas kilęs tarp vieno darbuotojo ir darbdavio), tiek pagal objektyvųjį kriterijų – ginčo pobūdį (darbuotojui kolektyvinės sutarties pagrindu atsiradusi teisė), konstatuota, kad byloje sprendžiamas ginčas yra individualus darbo ginčas. Kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad jeigu ginčo dalyvis yra individualus subjektas, ginčas bet kuriuo atveju laikytinas individualiu ginču, nežiūrint į tai, koks jo pobūdis, t. y. nesvarbu, ar jis kilęs dėl norminių darbo teisės aktų, ar dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo (netinkamo vykdymo). Kolektyvinio ginčo subjektas – darbuotojų atstovai – neturi teisės suvaržyti konkretaus darbuotojo teisės kreiptis į teismą dėl įsipareigojimų pagal kolektyvinę sutartį vykdymo ir negali už jį atsisakyti kelti tokio darbo ginčo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 10 d. nutartis, priimta civilinėje byloje E. G. ir kt. v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“, bylos Nr. 3K-7-184-313/2015).

Taigi, ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties norminių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Nagrinėjamoje byloje aktualios 2007 m. sausio 26 d. kolektyvinės sutarties 1.5 punktas nustatė, kad ji galioja iki bus patvirtinta kita sutartis. Kita sutartis buvo patvirtinta 2011 m. balandžio 8 d., tačiau vėliau organo, turinčio kompetenciją nagrinėti kolektyvinius ginčus, pripažinta negaliojančia nuo jos pasirašymo momento (niekine), kadangi sudaryta nesilaikant imperatyviųjų teisės normų reikalavimų. Apibendrindama išdėstytus argumentus teisėjų kolegija nusprendė, kad tokiu atveju, kai kolektyvinėje sutartyje yra sąlyga, kad ji galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo, nauja kolektyvinė sutartis pasirašoma, tačiau vėliau pripažįstama negaliojančia (visa sutartis, o ne atskiros jos sąlygos) dėl prieštaravimo imperatyviosioms įstatymo normoms, laikoma galiojančia ankstesnė kolektyvinė sutartis, iki turinčių įgaliojimus tartis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, keitimo, papildymo subjektų bus nuspręsta kitaip.(Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3—211--248, 2016). Aukščiausias teismas atkreipė dėmesį, jog bylą nagrinėję teismai netinkamai aiškino ir taikė kolektyvinius ginčus, kolektyvinių sutarčių pripažinimo niekinėmis padarinius bei kolektyvinių sutarčių galiojimą reglamentuojančias darbo ir su tuo susijusias civilinės teisės normas, todėl nepagrįstai 2007 m. sausio 26 d. kolektyvinę sutartį laikė negaliojančia ir jos nuostatų netaikė ginčui išspręsti. Taigi, Aukščiausiasis teismas, vadovaudamasis ir civilinės teisės normomis, akcentavo kolektyvinės sutarties pripažinimą negaliojančia nuo jos pasirašymo momento (niekine), kadangi kolektyvinė sutartis sudaryta nesilaikant imperatyviųjų teisės normų reikalavimų.

Dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia tvarkos. Be abejo, konstatavus, kad ginčas dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia yra kolektyvinis ginčas, jis turėtų būti sprendžiamas laikantis specialios kolektyvinių ginčų nagrinėjimo tvarkos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016, IV dalis). Civilinėje byloje Nr. 3K-7-156/2013 nustatyta, kad atsakovas, laikydamas, jog kolektyvinė sutartis

buvo sudaryta pažeidžiant imperatyviasias teisės normas, kreipėsi į teismą dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia. Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas, konstatavęs, kad ginčas dėl kolektyvinės sutarties yra kolektyvinis ginčas ir jis turi būti sprendžiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002) X skyriaus normų nustatyta tvarka, t. y. jis turi būti nagrinėjamas taikinimo komisijoje, 2011 m. birželio 10 d. nutartimi atsisakė ieškinį priimti nurodydamas, kad buvo nesilaikyta įstatymo nustatytos kolektyvinio ginčo sprendimo tvarkos. Atsižvelgęs į teismo išaiškinimus, atsakovas kreipėsi į darbo tarybą; 2011 m. liepos 11 d. buvo sudaryta taikinimo komisija, kuri kilusį kolektyvinį ginčą išnagrinėjo ir, nustačiusi, kad kolektyvinė sutartis buvo sudaryta pažeidžiant imperatyviasias teisės normas, nusprendė kolektyvinę sutartį pripažinti negaliojančia nuo jos pasirašymo momento kaip prieštaraujančią imperatyviosioms įstatymo normoms. Tai reiškia, kad taikinimo komisija įstatymo nustatyta tvarka tarp kolektyvinės sutarties šalių kilusį ginčą dėl kolektyvinės sutarties sudarymo teisėtumo ir galiojimo išsprendė. Taikinimo komisijos sprendimas dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia įstatymo nustatyta tvarka suinteresuotų subjektų nenuginčytas, taigi yra galiojantis ir privalomas sutarties šalims (Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje Nr.3K-7-156, 2013).

Remdamasi tuo, kas išdėstyta, teisėjų kolegija konstatavo, kad <„kasacinių skundų argumentai dėl taikinimo komisijos sprendimo (pripažinti kolektyvinę sutartį negaliojančia nuo jos pasirašymo momento) neteisėtumo vien todėl, kad buvo nesilaikyta *lex retro non agit* (įstatymas atgaline data negalioja) principo reikalavimų, laikytini nepagrįstais.“> Kaip minėta, nagrinėjamu atveju buvo panaikintos (pripažintos negaliojančiomis) ne konkrečios norminės kolektyvinės sutarties nuostatos, bet konstatuota, kad kolektyvinė sutartis sudaryta nesilaikant imperatyviųjų teisės normų reikalavimų ir yra negaliojanti nuo jos pasirašymo.< „Niekinės sutarties faktas ir jos padarinių atsiradimas *per se* nėra laikomi *lex retro non agit* principo pažeidimu, priešingai, tai yra viena iš įstatymo leidžiamų atvejų, kai sprendimas gali turėti retroaktyvią galią, todėl kasatorių nurodytas argumentas nesudaro pagrindo konstatuoti, kad kolektyvinė sutartis negalėjo būti pripažinta negaliojančia nuo pasirašymo momento“> (Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje Nr.3K-7-156, 2013). Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016) pagal objektą ir subjektus kolektyvinius darbo ginčus skirsto į ginčus dėl teisės ir ginčus dėl interesų (Lietuvos Respublikos darbo kodekso, 2016, 213 str. 1 d. 2 d.). Įvertinus Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) nuostatas, reglamentuojančias kolektyvinius darbo ginčus, manytina, kad dabartinė kolektyvinių ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka turėtų būti taikytina sprendžiant iškilusius ginčus dėl kolektyvinės sutarties negaliojimo.

Dėl reikalavimų pripažinti kolektyvinę sutartį negaliojančia motyvų. Civilinėje byloje Nr. 2-15-287/2016 nagrinėjamas ginčas, susijęs su darbuotojų nepripažinimu susipažinimo su kolektyvinės sutarties turiniu ir dėl to atsiradusio manymo, jog tai gali būti argumentas vertinti kolektyvinę sutartį negaliojančia. „UAB „Vėjelis“ kolektyvinėje sutartyje nurodyta, jog ji <„yra privaloma visiems įmonės darbuotojams, dirbantiems sutartimi sulygtą darbą visuose įmonės struktūriniuose padaliniuose, o darbuotojai, nesutinkantys su šia sutartimi, turi teisę apie tai pranešti administracijai raštiškai, tuomet ši sutartis jiems negalioja (2 p.)...ieškovo teiginiai apie kolektyvinės sutarties negaliojimą jiems, jų nesusipažinimą su kolektyvine sutartimi ir kt., nepaneigia fakto, kad ieškovai, pasirašydami darbo sutartį, tuo pačiu pasirašę ir ties darbo sutarties 12 punktu – dėl įmonėje galiojančios kolektyvinės sutarties, savo parašais patvirtino, kad su kolektyvine sutartimi susipažino.... Ieškovo nurodytos aplinkybės, susijusios su negalėjimu susipažinti su kolektyvine sutartimi: buvo skubama išvykti į komandiruotę, atsakovo direktorė su savimi neturėjo kolektyvinės sutarties ir pan., nesudaro pagrindo spręsti, kad atsakovo direktorė kaip nors dirbtinai ribojo ieškovo galimybes išsamiai susipažinti su kolektyvinės sutarties turiniu“> (Pakruojo rajono apylinkės teismo nutartis civilinėje byloje Nr.2-15-287, 2016).

„Įvertinęs visumą byloje nustatytų duomenų ir esant ieškovo parašams darbo sutartyje dėl susipažinimo su įmonėje galiojančia kolektyvine sutartimi (ties 12 punktu),...teismas daro išvadą, jog ieškovai turėjo visas galimybes susipažinti su kolektyvinės sutarties nuostatomis, reglamentuojančiomis dienpinigių mokėjimą. Įstatymas pareigą supažindinti darbuotoją pasirašytinai su kolektyvine sutartimi nustato darbdaviui (Lietuvos Respublikos darbo kodekso, 2002, 99 str. 4 d.), <...tačiau byloje nustatyti duomenys ir būtent pasyvus šiuo atveju ieškovo elgesys, vėliau visas aplinkybes traktuojant išimtinai išskiriant darbdavio kaltę, neviseškai atitinka darbuotojų teisių įgyvendinimą sąžiningumo, protingumo ir teisingumo požiūriu, nes tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui, įgyvendinant savo teises bei vykdant pareigas, privalu laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, o taip pat abiem darbo teisinių santykių šalims draudžiama piktnaudžiauti savo teise...>(Šiaulių apygardos teismo nutartis civilinėje byloje Nr.2A-449-856, 2016). Taigi, vertinant ieškovo elgesį, vėlgi Teismai akcentavo protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų laikymąsi.

Dėl kolektyvinės sutarties tam tikros sąlygos pripažinimo negaliojančia. Civilinėje byloje Nr. 2A-951-852/2016 nagrinėtas ginčas dėl papildomo darbo užmokesčio už metinius darbo rezultatus ir delspinigių priteisimo. Ieškovai įrodinėjo, jog Kolektyvinės sutarties 8 priedo 4 punkte nustatyta prievolė: „darbdaviui išmokėjus visą metinę priemoką už 2012 m., įgaliotos profesinės sąjungos iniciatyva, gali būti pradėtos derybos dėl pagal bendrovėje galiojusią 2007-01-30 UAB „Vilniaus autobusai“ ir 2006-11-07 UAB „Vilniaus troleibusai“ kolektyvinių sutarčių nuostatas darbuotojams priklausančios metinės priemokos už 2013 m. išmokėjimo“, yra sąlyginė atidedamoji prievolė, kuri išimtinai priklauso nuo skolininko (atsakovo) valios, todėl yra niekinė. Nagrinėjamoje byloje ieškovai ginčija jau sudarytos kolektyvinės sutarties sąlygą, įrodinėdami, kad tai individualus darbo ginčas dėl darbo užmokesčio, kurį reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002) 186 straipsnio 2 dalis. Apeliacinės instancijos teismas tik iš dalies sutiko su tokiu argumentu, nes, kaip jau minėta, ieškovai reikalavimą dėl papildomo uždarbio kelė iš Kolektyvinės sutarties, be kita ko, suvokdami, kad teisę į uždarbį įgytų nuginčiję Kolektyvinės sutarties, sudarytos 2014 m. gegužės 16 d., 8 priedo 4 punkte nustatytą sąlygą. Šioje byloje nebuvo įrodinėjamos aplinkybės dėl kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo, todėl negali būti taikoma ieškovų nurodyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002) 67 straipsnio 2 dalis (Vilniaus apygardos teismo nutartis civilinėje byloje Nr.2A-951-852, 2016). Pažymėtina, kad bet kokių reikalavimų, susijusių su 2006 m. kolektyvinės sutarties pakeitimo tvarkos pažeidimu, tame tarpe, jos nuostatų nevykdymo dėl susitarimo galiojimo termino, ieškovai atsisakė, kai dėl to kilęs ginčas buvo išspręstas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 15 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje E.G., A.J., I.D., V.P., V.K., I.M., A.S., V.D., H.N. v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“, bylos Nr. 3K-7-184-313/2015 (Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-184-313, 2015). Taigi, tiek papildomo uždarbio dydis, tiek mokėjimo tvarka yra apibrėžti blanketine dispozicija, nukreipiant į UAB „Vilniaus troleibusai“ 2006 m. lapkričio 8 d. pasirašytą kolektyvinę sutartį ir į UAB „Vilniaus autobusai“ 2007 m. sausio 30 d. pasirašytą kolektyvinę sutartį. Kita vertus, tiek ieškinio argumentai, tiek apeliaciniame skunde dėstomos aplinkybės, patvirtina, jog ginčas kyla ne dėl reguliavimo, o yra įrodinėjamas 8 priedo 4 punkte numatytos sąlygos prieštaravimas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.66, 1.68, 6.30, 6.31 straipsniams (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2001). Tokiu atveju teismas konstatavo, kad 2014 m. gegužės 16 d. kolektyvinės sutarties 8 priedo „Susitarimas dėl UAB „Vilniaus viešasis transportas“ kolektyvinės sutarties įgyvendinimo ir dėl 2007-01-30 UAB „Vilniaus autobusai“, 2006-11-07 UAB „Vilniaus troleibusai“ kolektyvinių sutarčių vykdymo“ 4 punkte nustatytą sąlygą nėra pagrindo pripažinti niekine, nes susitarimas pasirašytas sąžiningai, įvertinus bendrovėje esančią finansinę padėtį, sudarant galimybę veiklos tęstinumui išsaugoti, leidžiantis išvengti nepagrįstų lūkesčių ir galimų dar didesnių ekonominių nuostolių atsiradimo, kurie neišvengiamai kiltų ir darbuotojams (apeliantams), ateityje, todėl apeliacinis skundas atmetamas, kaip neįrodytas (Civilinio proceso kodeksas, 2002, 185 straipsnis). Atkreiptinas dėmesys, jog teismų praktikoje ne tik įvertintas sąžiningumo principo taikymas, bet ir galima ekonominė situacija (didesni ekonominiai nuostoliai).

Dėl kolektyvinės sutarties galiojimo ir vykdymo. Lietuvos Aukščiausiojo teismo civilinėje byloje Nr. 3K-7-184-313/2015 darbuotojai (ieškovai) pareiškėtais ieškiniiais prašė jiems priteisti įmonės kolektyvinės sutarties nuostatose nustatytą papildomą darbo užmokestį ir su juo susijusias išmokas. Darbdavys (atsakovas) teigė, kad kolektyvinių derybų dėl ieškovų nurodytų kolektyvinės sutarties nuostatų vykdymo metu buvo pasirašytas susitarimas, keičiantis, t. y. sustabdantis atitinkamų kolektyvinės sutarties nuostatų, kuriomis ieškovai grindžia savo reikalavimus, vykdymą. Pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai atmetė atsakovo argumentus ir dalį ieškovų reikalavimų tenkino.

Kasacinis teismas nurodė, kad kolektyvinių derybų rezultatu esantys darbuotojų atstovų ir darbdavio susitarimai turi saistyti tiek juos sudariusias šalis, tiek visus įmonės darbuotojus. Spręsdama klausimą, ar darbuotojų atstovų ir darbdavio kolektyvinių derybų metu pasirašytas susitarimas pakeitė kolektyvinę sutartį, atitinkamas jos nuostatas, kasacinio teismo išplėstinė teisėjų kolegija pažymėjo, kad kolektyvinė sutartis – tai įstatymo nustatyta tvarka parengtas ir darbdavio bei įmonės darbuotojų per atstovus sudarytas bei pasirašytas rašytinis susitarimas, kurio turinį sudaro organizacinių, informacinių, prievolinių ir normatyvinių sąlygų visuma, kuris yra taikomas visiems tos įmonės darbuotojams (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002, 59 str. 1, 2 d., 60 str., 61 str. 1, 2 d., 62 str.). Kasacinis teismas konstatavo, kad darbdavio ir darbuotojų atstovų sudaryti kolektyviniai susitarimai turi pirmenybę ir yra privalomi visiems darbuotojams, kitaip paneigiama kolektyvinių darbo santykių, kolektyvinių ginčų sprendimų ir derybų esmė. Kadangi susitarimu, kuris yra privalomas visiems įmonės darbuotojams, buvo susitarta dėl kolektyvinių sutarties nuostatų, kuriomis ieškovai grindžia savo reikalavimus vykdymo, kolektyvinio ginčo ir šalių derybų sustabdymo, tai nebuvo teisinio pagrindo tenkinti ieškovų reikalavimus. Atsižvelgdamas į nurodytus

argumentus, kasacinis teismas panaikino bylą nagrinėjusių teismų procesinius sprendimus ir priėmė naują sprendimą, kuriuo ieškinius atmetė. Taigi, Aukščiausiasis teismas tarsi pripažino kolektyvinio susitarimo taikymo tikslingumą visiems įmonės ar įstaigos darbuotojams. Šiuo požiūriu įdomi turėtų būti teismų praktika, įvertinanti Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) anksčiau minėtas nuostatas, susijusias su kolektyvinės sutarties taikymu bei galiojimu.

IŠVADOS

1. Išanalizavus teisės aktų, reglamentuojančių kolektyvinius santykius, nuostatas, akivaizdu, kad kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas kolektyvines sutartis priskiria prie darbo teisės šaltinių. Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis dvejopa. Kolektyvinę sutartį būtų galima apibūdinti kaip norminį susitarimą, sudaromą tarp darbuotojų ir darbdavio (darbdavių). Norminis susitarimas – ypatinga teisinio akto rūšis, priimama sutartiniu būdu, kurio turinį sudaro teisės normos, todėl kolektyvinė sutartis turi ir sutarties, ir norminio akto bruožų. Tai ypač ryškiai atsiskleidžia teismų praktikoje analizuojant kolektyvinės sutarties negaliojimo pagrindus.

2. Aukščiausiasis teismas pažymėjo, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse (2002) nereglamentuotas kolektyvinės sutarties pripažinimas negaliojančia ir konstatavo, kad sprendžiant dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir galiojimo teisėtumo taikomos civilinės teisės normos, reglamentuojančios sandorių negaliojimo pagrindus, ir kolektyvinė sutartis gali būti pripažįstama negaliojančia (niekine ar nuginjama) vadovaujantis civilinės teisės normose įtvirtintais sandorių negaliojimo pagrindais. Tai reiškia, kad, nustačius, jog kolektyvinės darbo sutarties sudarymas prieštarauja imperatyviosioms įstatymo normoms ji gali būti pripažįstama negaliojančia *ab initio* (nuo jos sudarymo momento). Teismų praktikoje atkreiptas dėmesys, jog pripažinus negaliojančia kolektyvinę sutartį, nėra taip kad pripažįstama negaliojančia ir ankstesnė kolektyvinė sutartis. Vertinant atskirų kolektyvinės sutarties sąlygų pripažinimą niekinėmis, teismas ypatingai atkreipė dėmesį į sąžiningumo principo taikymą, finansines galimybes, nepagrįstų lūkesčių tikimybę ateityje.

3. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) 4 str. 2 d. pabrėžiama, jog civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai gali būti taikomi darbo santykiams tik tuo atveju, jeigu yra teisinio reglamentavimo spraga ir tai neprieštarauja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei.

4. Konstatuota, kad ginčas dėl kolektyvinės sutarties pripažinimo negaliojančia yra kolektyvinis ginčas, jis sprendžiamas laikantis specialios kolektyvinių ginčų nagrinėjimo tvarkos. Tuo tarpu ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties norminių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, akcentuojant darbuotojų teisių įgyvendinimą sąžiningumo, protingumo ir teisingumo požiūriu.

5. Atkreiptinas dėmesys, kad tikslinant kolektyvinės sutarties, kolektyvinės sutarties šalių sampratą, teismų praktika turėtų įvertinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) anksčiau minėtas nuostatas, susijusias su kolektyvinės sutarties taikymu bei galiojimu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Dambrauskienė, G. (2003). Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje.// *Jurisprudencija*. Nr. 40 (32).5-15.
- Davulis, T. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius. Registrų centras.
- Dėl Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimas. (1999). *Valstybės žinios*. 1999. Nr.9-199.
- Krasauskas, R. (2009). Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius. Registrų centras.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (2002). Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002. Nr.64-2569.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709/suvestinė redakcija.
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. (2001). Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR. 1001010ISTAIIII-1864/suvestinė redakcija.

- Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. (2002). Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR.1021010KODE00IX-743/suvestinė redakcija.
- Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. (1991). TAR. 0911010ISTA00I-2018/suvestinė redakcija.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje K.B v. UAB „Vilniaus būstas“ (2013). Bylos Nr. 3K-7-156/2013.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. kovo 31 d. nutartis, priimta civilinėje byloje J.S v. „Vilniaus miesto būstas“ (2016). Bylos Nr. E3K-3-211-248/2016.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 10 d. nutartis, priimta civilinėje byloje E. G., A. J., I. D. (I. D.), V. P. (V. P.), V. K., I. M. (I. M.), A. S., V. D. (V. D.) ir H. N. (H. N.) v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“(2015). Bylos Nr. 3K-7-184-313/2015.
- Pakruojo rajono apylinkės teismo 2016 m. vasario 3 d. nutartis priimta civilinėje byloje G.S, E.S v. UAB „Vėjelis“(2016). Bylos Nr.2-15-287/2016.
- Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. gegužės 25d. nutartis, priimta civilinėje byloje G.S, E.S v. UAB „Vėjelis“ (2016). Bylos Nr. 2A-449-856/2016.
- Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl kolektyvinių derybų skatinimo. (1996).Valstybės žinios, 1996, Nr.30-74.
- Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. balandžio 28 d. nutartis, priimta civilinėje byloje J. V., O. J. (O. J.), A. Ž. (A. Ž.), A. B. (A. B.), V. S. (V. S.) v. UAB “ Vilniaus viešasis transportas”(2016). Bylos Nr. 2A-951-852/2016.

Summary

Some problematic aspects of the validity of collective contracts in the juridical practice

1. After analyzing the provisions of the legislation regulating collective relations, it is clear that a collective agreement is a written agreement between labor unions, employers and their organizations that establishes labor law norms, mutual rights, obligations and responsibilities between parties. The Labor Code of the Republic of Lithuania attributes the normative provisions of a collective agreement to labor law sources. The legal nature of the collective agreement is twofold. A collective agreement could be described as a normative agreement between the employees and the employer (employers). A normative agreement is a special type of legal act, adopted in a contractual manner. The content consists of legal norms, and therefore the collective agreement has both features of the contract and the normative act. This is particularly evident in cases of law when analyzing the grounds for invalidity of a collective agreement.

2. The Supreme Court noted that the Labour Code (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002) did not regulate the invalidation of a collective agreement and found that the civil law provisions regulating the grounds for invalidity of transactions were applicable when deciding on the conclusion of a collective agreement and its validity, and a collective agreement could be declared null and void (invalid or disputed) in accordance with the provisions of civil law the grounds for non-validity of transactions. This means that, if it is established that the conclusion of a collective agreement is contrary to the imperative rules of the law, it may be declared void *ab initio* (from the moment of its formation). In practice, the attention was drawn to the fact that when a collective agreement is recognized as void, it does not mean that a previous collective agreement will be recognized as void as well. While assessing the recognition of the terms of a collective agreement as null and void, the court drew particular attention to the application of the principle of fairness, financial possibilities, and the probability of unwarranted expectations in the future.

3. It should be noted that within Article 4 of the Labour Code 2 d (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) it is emphasized that the legal norms regulating civil relations and the principles of civil law can be applied to labor relations only if there is a gap in the legal regulation and this is not in conflict with the essence of the legal regulation of labor relations.

4. However, it has been argued that a dispute over the recognition of a collective agreement is a collective dispute; it is resolved in accordance with the special procedure for the settlement of collective disputes. Meanwhile, disputes between individual employees and the employer regarding the non-implementation or inapplicability of the normative provisions of a collective agreement of a company are resolved by the procedure for the examination of individual labor disputes, emphasizing the implementation of employees' rights in terms of integrity, reasonableness and fairness.

5. Attention is drawn to the fact that, when adjusting the concept of a collective agreement, a collective agreement, judicial practice should assess the above-mentioned provisions of the present Labour Code (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) concerning the application and validity of a collective agreement.