

Vilniaus universitetas

Teisės fakultetas

Darbo teisės katedra

Dieninio skyriaus

V kurso, darbo teisės studijų atšakos

studentės Olgos Markovos

Magistro darbas

## **Darbo teismai užsienio valstybių teisėje: lyginamieji aspektai**

darbo vadovas: doc. dr. Gintautas Bužinskas

darbo recenzentas: doc. dr. Tomas Davulis

Vilnius

2006

## TURINYS

<b>SANTRUMPOS .....</b>	<b>3</b>
<b>ĮVADAS.....</b>	<b>4</b>
<b>I. DARBO BYLŲ NAGRINĖJIMO PROCEDŪROS, NAUDOJAMOS PASAULINĖJE PRAKTIKOJE.....</b>	<b>9</b>
1. TARPTAUTINĖS IR EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS NORMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO KLAUSIMUS, YPATYBĖS .....	9
2. DARBO BYLŲ NAGRINĖJIMO PROCEDŪRŲ ĮVAIROVĖ .....	13
2.1 Taikios darbo ginčų sprendimo formos .....	14
2.2 Ginčų nagrinėjimas teismuose ir administraciniuose organuose.....	19
2.2.1 Administracinės institucijos.....	19
2.2.2 Teisminės institucijos: bendros kompetencijos ir specializuoti darbo teismai.....	20
3. SPECIALIZACIJOS TAIKYMAS DARBO BYLŲ JURISDIKCIJOJE .....	22
<b>II. SPECIALIZUOTI DARBO TEISMAI EUROPOS SĄJUNGOS ŠALYSE .....</b>	<b>25</b>
1. DARBO TEISMŲ ORGANIZAVIMO IR VEIKLOS PAGRINDINIAI ASPEKTAI.....	25
2. SPECIALIZUOTŲ TEISMŲ DARBO BYLOMS NAGRINĖTI YPATUMAI REMIANTIS SKIRTINGŲ VALSTYBIŲ PRAKTIKA: LYGINAMIEJI ASPEKTAI .....	27
2.1 Darbo teismų kompetencija .....	27
2.2 Teisėjų korpuso formavimo ypatumai .....	31
2.3 Speciali sutaikinimo stadija (procedūra) ir jos efektyvumas užsienio valstybių praktikoje .....	36
2.4 Procesinės bylų nagrinėjimo darbo teismuose ypatybės .....	41
<b>III. DARBO BYLOMS NAGRINĖTI SPECIALIZUOTŲ TEISMŲ ĮSTEIGIMO LIETUVOJE GALIMYBĖS.....</b>	<b>46</b>
1. SPECIALIZUOTOS JUSTICIJOS TEISINĖS PRIELAIDOS .....	46
2. SPECIALIZACIJOS TAIKYMO DARBO BYLŲ JURISDIKCIJOJE PRIVALUMAI IR TRŪKUMAI .....	48
3. SPECIALIZUOTOS DARBO JUSTICIJOS PERSPEKTYVOS LIETUVOJE .....	52
<b>IŠVADOS IR PASIŪLYMAI .....</b>	<b>57</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS.....</b>	<b>60</b>
<b>SANTRAUKA.....</b>	<b>68</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>69</b>

## SANTRUMPOS

**angl.** – anglų kalba

**d.** – diena, dalis

**ES** – Europos Sąjunga

**et. al.** – lot. *et alii* (ir kiti)

**EŽTK** – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija

**Ibid.** – lot. *ibidem* (ten pat)

**JTO** – Jungtinių Tautų Organizacija

**Komisija** – Europos Bendrijų Komisija

**kt.** – kiti

**liet.** - lietuviškai

**LR** – Lietuvos Respublika

**m.** – metai

**Nr.** – numeris

**OL** – Oficialus Leidinys (Europos Sąjungos institucijų priimamų teisės aktų oficialaus paskelbimo šaltinis)

**p.** – puslapis

**pan.** – panašiai

**Parlamentas** – Europos Parlamentas

**pvz.** – pavyzdžiui

**Sąjunga arba Europos Sąjunga** – 1992 m. vasario 7 d. Europos Sąjungos sutartimi (Mastrichto sutartimi) įsteigta Europos Sąjunga

**s.l.** – lot. *sine loco* (vieta nenurodyta)

**str.** – straipsnis

**Taryba** – Europos Sąjungos Taryba

**TDO** – Tarptautinė darbo organizacija

**t.y.** – tai yra

**t.t.** – taip toliau

**vad.** - vadinamasis

**valstybė(s)-narė(s)** – **valstybė(s)** – Europos Bendrijų ir Europos Sąjungos narė(s)

**žr.** – žiūrėkite

## IVADAS

Šis darbas skiriamas specializuotų darbo teismų organizavimo ir veiklos ypatumams užsienio valstybėse apibrėžti, tokių teismų steigimo galimybėms Lietuvoje aptarti.

### *Temos aktualumas*

Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>1</sup> 111 straipsnis nustato, kad greta bendrosios kompetencijos teismų teisingumą Lietuvoje gali vykdyti pagal įstatymą įsteigti specializuoti teismai. Tokie teismai gali būti įsteigti administracinėms, darbo, šeimos ir kitų kategorijų byloms nagrinėti. Remiantis šiomis konstitucinėmis nuostatomis Lietuvoje 1999 m. buvo įsteigti specializuoti administraciniai teismai<sup>2</sup>. Buvo pastebėta, kad specializuoti teismai, vykdydami teisingumą, geriau nei bendrosios kompetencijos teismai užtikrina žmogaus teisių apsaugą. Todėl vis dažniau yra diskutuojama specializuotų darbo teismų įsteigimo Lietuvoje galimybių klausimais.

Vykstant nuolatinėms diskusijoms specializuotų darbo teismų užsienio valstybių teisėje tema yra ypatingai *aktuali*, kadangi prieš atsakant į klausimą „ar Lietuvai reikalinga specializuota darbo justicija?“, svarbu atlikti valstybių, kur tokia praktika egzistuoja, darbo teismų veiklos analizę. Lietuvai užsienio valstybių patirtis šioje sferoje yra labai reikšminga, ypatingai darbo įstatymų keitimo laikotarpiu, kuomet galima išanalizuoti kitų šalių praktikos teigiamus ir neigiamus momentus bei pabandyti pritaikyti visus specializacijos privalumus mūsų realijoms.

Atliekant darbo teismų analizę darbe buvo paliestos ir tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės normos. Jų nagrinėjimas yra svarbus dėl keleto priežasčių. Visų pirma, norint įvesti teismų (teisėjų) specializaciją, aktualu yra iširti, ar jos įvedimas nesikerta su tarptautiniais Lietuvos įsipareigojimais, ir kiek tai atitinka Europos Sąjungos teisę. Kita vertus, tarptautinių teisės aktų normos (ypatingai Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos) įgalina įsigilinti į darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų įvairovę bei parinkti nacionalinei teisei tinkamiausią ir priimtinausią variantą.

### *Tyrimo objektas*

Darbo tyrimo *objektas* yra specializuotos darbo justicijos bruožai ir ypatumai užsienio valstybių teisėje. Pagrindinis dėmesys darbe skiriamas užsienio valstybių darbo teismams tarpusavyje palyginti, kiek mažiau yra paliečiami užsienio valstybių ir Lietuvos darbo ginčų nagrinėjimo procedūros lyginamieji aspektai. Temos pavadinime vartojamas žodžių junginys

---

<sup>1</sup> 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos konstitucija // Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>2</sup> 1999 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos administracinių teismų įsteigimo įstatymas // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 13-309.

„specializuoti darbo teismai“ yra abstraktus, todėl darbe tema atskleidžiama darbo teismus suprantant plačiąja prasme, t.y. teismai ne tik kaip institucija, o apskritai kaip specializacijos taikymas darbo bylų jurisdikcijoje. Ši analizė apima ne tik darbo teismų organizavimo ir veiklos atskirose valstybėse aprašymą, bet ir tarptautinių bei Europos Sąjungos teisės normų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimo klausimus, analizę. Darbe bandoma detaliai aptarti darbo ginčo nagrinėjimo procedūras, naudojamas užsienio šalyse, jų tarpe ir taikias (taikinimo, tarpininkavimo procedūros ir pan.). Taip pat darbe pateikiama Lietuvos teisės aktų analizė tikslu išaiškinti galimybes steigti specializuotus darbo teismus mūsų valstybėje. Be to, nagrinėjami specializacijos taikymo darbo bylų jurisdikcijoje privalumai ir trūkumai. Pastarieji klausimai paliečiami tiek, kiek jų analizė neišvengiama ir būtina, siekiant nustatyti, ar Lietuvai reikalinga specializuota darbo justicija, ir nubrėžti galimų reformų šioje srityje kryptis.

### ***Tyrimo tikslas***

Pagrindinis šio darbo *tikslas* – lyginamuoju aspektu išanalizuoti darbo teismų funkcionavimo užsienio valstybėse principus bei ypatumus, kiek tai leidžia šio darbo apimtis. Kadangi 2004 m. Lietuva tapo pilnateise Europos Sąjungos valstybe – nare, tad pagrindinis dėmesys darbe yra skiriamas Europos Sąjungos šalyse veikiančių specializuotų darbo teismų veiklos analizei. Darbe siekiama atskleisti specializacijos darbo byloms teigiamus ir neigiamus momentus tikslu nustatyti specializuotų darbo teismų būtinumą. Taigi išvestinis tyrimo tikslas - kompleksiskai išnagrinėti ir įvertinti darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje tikslingumą ir galimybes.

### ***Tyrimo uždaviniai***

Nustatyto tikslo pasiekimui buvo sprendžiami šie tyrimo metu iškelti *uždaviniai*:

- 1) išnagrinėti tarptautinių bei Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimus darbo bylų nagrinėjimo procedūroms;
- 2) išanalizuoti darbo ginčų sprendimo procedūras, naudojamas pasaulinėje praktikoje, tarp jų ir bylų nagrinėjimą specializuotuose teismuose;
- 3) lyginamuoju aspektu aptarti užsienio šalių patirtį nagrinėjant darbo ginčus specializuotuose darbo teismuose bei šių teismų organizavimo ypatumus;
- 4) atskleisti specializuotos darbo justicijos sukūrimo Lietuvoje teisinės prielaidas ir galimybes;
- 5) atlikti specializacijos taikymo darbo bylų jurisdikcijoje privalumų ir trūkumų analizę;
- 6) įvertinti specializuotų darbo teismų įsteigimo Lietuvoje perspektyvas;
- 7) pateikti pasiūlymus dėl galimo specializacijos modelio bei darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų tobulinimo;

## ***Tyrimo šaltiniai***

Šiame darbe buvo naudotasi trimis šaltinių grupėmis – 1) specialiaja literatūra; 2) norminiais teisės aktais 3) tarptautiniais dokumentais (visų pirma, TDO konvencijomis, taip pat Europos Sąjungos ir Jungtinių Tautų teisės aktais). Be to, tyrimui buvo panaudota ir keletas Konstitucinio Teismo nutarimų, taip pat kai kurių užsienio valstybių darbo teismų sprendimų. Naudotasi žymių tiek Lietuvos, tiek ir užsienio autorių darbais, moksliniais straipsniais. Išsamią užsienio valstybių darbo teismų veiklos analizę atliko rusų darbo teisės mokslininkas I. Kiselevas. Reikia pasidžiaugti, kad 2003 m. kovo 27 d. Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerija pasirašė sutartį su Teisės Institutu tikslu ištirti galimybes Lietuvoje steigti specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Darbo grupė išanalizavo Lietuvos Respublikos įstatymus, reglamentuojančius darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, darbo bylų nagrinėjimo teismuose būklę, dinamiką ir tendencijas, tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų rekomendacijas darbo ginčų nagrinėjimo klausimu, užsienio valstybių teismų patirtį sprendžiant darbo ginčus, atsižvelgė į teisininkų - teisėsaugos ir teisės mokslo įstaigų darbuotojų nuomonę ir parengė mokslo taikomąjį tyrimą „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės“, kuris buvo vienas pagrindinių šaltinių rengiant šį darbą. Su pagrindine šio darbo tema susijusius klausimus moksliniuose straipsniuose aptarė G. Bužinskas, J. Judickienė, A. Gladstone ir kiti autoriai. Pažymėtina, jog dr. J. Judickienė Tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ skaitė pranešimą „Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos“, kuris taip pat buvo panaudotas tyrimui atlikti. Ruošiant darbą buvo naudojamos įvairiomis teisės aktų paieškos sistemomis, Lietuvos Respublikos Seimo, kitų Lietuvos valstybės institucijų duomenų bazėmis bei Europos Sąjungos teisės aktų paieškos sistema. Nemažai informacijos, susijusios su darbo tema, buvo rasta įvairiose internetinėse svetainėse, jų tarpe ir oficialiuose užsienio valstybių darbo teismų tinklapiuose.

Anketavimo būdu surinkti informaciją nebuvo bandoma, kadangi pakankamai detalią teisininkų apklausą darbo teismų steigimo klausimais atliko Teisės instituto darbo grupė. Jos išvados ir apibendrinimai buvo panaudoti rašant šį darbą.

## ***Tyrimo metodai***

Nagrinėjant minėtus klausimus, naudotasi lyginamuoju, istoriniu, sisteminiu, loginiu bei kitais *metodais*.

1. *Sisteminio* metodo pagalba buvo išnagrinėtos prielaidos kurti specializuotus darbo teismus. Be to, sisteminė analizė leido aptarti darbo bylų nagrinėjimą specializuotose teisminėse institucijose kaip vieną iš darbo ginčų sprendimo procedūrų. Sistemiškai buvo

- išanalizuoti bei apibendrinti mokslinės literatūros teiginiai, Lietuvos teisės aktai, kas padėjo priėti atitinkamų išvadų dėl darbo teismų steigimo Lietuvoje;
2. *Lyginamasis* metodas buvo panaudotas siekiant atskleisti skirtingų valstybių darbo teismų veiklos ypatumus, atrasti panašumus ir skirtumus specializuotų teismų veiklos organizavimo srityje;
  3. *Istorinio* metodo dėka buvo išanalizuota specializuotų darbo teismų istorija, aptarta specializuotos darbo justicijos pradžia. Be to, šiuo metodu buvo naudotasi aprašant Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo<sup>3</sup> evoliuciją specializuotų teismų steigimo aspektu;
  4. *Loginis* metodas buvo panaudotas formuluojant bei pateikiant apibendrinimus, taip pat darant išvadas remiantis teorinėmis žiniomis bei teisės mokslininkų nuomone. Jis leido formuluoti konkrečius siūlymus įstatymų kūrėjams dėl specializuotų teismų darbo byloms nagrinėti įsteigimo Lietuvoje;
  5. Siekiant išsamesnio tyrimo darbe buvo naudotasi ir kitais metodais bei jų deriniais.

### ***Praktinė darbo reikšmė***

Šio tyrimo metu padarytos išvados ir apibendrinimai galėtų būti reikšmingi praktikai. Nagrinėjant darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybių klausimą, užsienio valstybių panašių teisminių institucijų patirtis galėtų būti naudinga, o darbe aptarti neigiami ir teigiami specializacijos darbo bylų jurisdikcijoje momentai padėtų išvengti klaidų kuriant specializuotą darbo justiciją mūsų šalyje. Be to, darbe pateikti pasiūlymai dėl darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų tobulinimo galėtų paskatinti teisinės visuomenės atstovus rengti naujų teisės aktų projektus bei atnaujinti galimybių steigti Lietuvoje specializuotus teismus darbo byloms aptarimą.

### ***Darbo struktūra***

Darbas logiškai padalytas į 3 dalis:

Darbo I dalyje „Darbo bylų nagrinėjimo procedūros, naudojamos pasaulinėje praktikoje“ analizuojami bendrieji darbo ginčų nagrinėjimo klausimai. I dalis logiškai padalinta į 3 skyrius: *pirmame* aptariamos tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės normos, reglamentuojančios darbo ginčų nagrinėjimo klausimus, *antrajame* bandoma aprašyti įvairias galimas ginčų sprendimo procedūras, naudojamas pasaulinėje praktikoje, o *trečiajame* – bendrais bruožais aptariamas specializacijos taikymas darbo bylų jurisdikcijoje.

---

<sup>3</sup> 1994 m. gegužės 31 d. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės Žinios, 1994, Nr. 46-851; Žin., 2002, Nr. 17-649 (nauja redakcija).

II dalyje „Specializuoti darbo teismai Europos Sąjungos šalyse“ atskleidžiami specializuotų darbo teismų organizavimo ir veiklos principai bei ypatumai. Šie klausimai aptariami remiantis skirtingų valstybių pavyzdžiais.

Paskutinė, III dalis skirta specializuotų darbo teismų steigimo galimybėms Lietuvoje aptarti. Joje, beje, buvo remtasi ne tik įstatyminiu šio klausimo reglamentavimu, bet ir Lietuvos teisinės akademinės visuomenės atstovų nuomone. Šios dalies pabaigoje pateikiamas apibendrinimas ir kai kurie pasiūlymai, koks galėtų būti pasirinktas specializuotų teismų darbo byloms nagrinėti modelis Lietuvoje.

Darbo pabaigoje pateikiamas panaudotos literatūros sąrašas bei santrauka.

Darbe storesniu šriftu ir/ar kursyvu paryškinti valstybių, kurių darbo teismų specifika yra nagrinėjama, pavadinimai, o taip pat mano manymu svarbūs argumentai ir aptariamų klausimų temos.



## I. DARBO BYLŲ NAGRINĖJIMO PROCEDŪROS, NAUDOJAMOS PASAULINĖJE PRAKTIKOJE

### 1. TARPTAUTINĖS IR EUROPOS SAJUNGOS TEISĖS NORMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO KLAUSIMUS, YPATYBĖS

Pradedant nagrinėti specializuotų darbo teismų veiklos principus, norėtusi atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojų (kaip silpnesnės darbo santykių šalies) teisių apsaugai skirta nemažai tarptautinių teisės aktų. Pirmiausia paminėtina *Tarptautinė darbo organizacija* (toliau – TDO) ir jos dokumentai. TDO „būdama specializuota Jungtinių Tautų organizacija ir laikoma pagrindiniu tarptautinės normatyvinės veiklos darbo teisių klausimais centru, šuo metu yra priėmusi apie 200 konvencijų, iš kurių 39 ratifikavo LR Seimas“<sup>4</sup>. Pažymėtina, kad net jeigu Lietuva ir nėra ratifikavusi kitų TDO konvencijų, tai nereiškia, jog į jose įtvirtintas normas neturėtų būti atsižvelgiama. „Nors Lietuvos Respublika ir nėra išipareigojusi pagal šias konvencijas, jos nustato bendras tarptautinės bendruomenės pripažįstamas taisykles ir principus, kuriuos kiekviena civilizuota valstybė turėtų gerbti.“<sup>5</sup> Greta konvencijų TDO priima ir rekomendacijas, kurios, nors ir nėra privalomo pobūdžio<sup>6</sup>, tačiau taip pat turi nemenką reikšmę, kadangi parodo tarptautinės bendrijos požiūrį į vienus ar kitus darbo teisės klausimus.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors darbuotojų teisių apsauga yra reglamentuota ne viename tarptautinės teisės akte, tačiau realiai veikiančių nuostatų dėl darbuotojų teisinės gynybos nėra gausu. Pavyzdžiui, *Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija su papildomais protokolais*<sup>7</sup> įtvirtina tik bendrus teisinės gynybos principus, nedetalizuojant ir atskirai neaptariant darbuotojų teisių gynimo: byla turi būti išnagrinėta per įmanomai trumpiausią laiką, viešai ir teisingai, pagal įstatymą įsteigto nepriklausomo ir bešališko teismo (6 straipsnis). Taip pat ši Konvencija skelbia, jog asmenys, kurių teisės buvo pažeistos, turi teisę pasinaudoti veiksminga teisinės gynybos priemone kreipiantis į valstybės instituciją (13 straipsnis). Konkretios institucijos šis straipsnis neįvardija, taigi galima daryti išvada, kad tai gali būti bet kuri teisių gynimo institucija, įsteigta pagal nacionalinius teisės aktus (savaime suprantama, kad darbo teismai visiškai atitiktų šiuos Konvencijos reikalavimus).

*Europos Sąjungos* teisės aktai taip pat nenumato specialių taisyklių darbo byloms nagrinėti. Paprastai tarptautiniuose dokumentuose vengiama nurodyti konkrečius reikalavimus dėl vieno ar kitų nuostatų valstybėje įgyvendinimo. Kitaip tariant, tarptautiniai ir Europos Sąjungos dokumentai yra bendro pobūdžio, nustatantys tik esmines žmogaus (darbuotojo) teises,

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 34.

<sup>5</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1. Monografija. Vilnius, 2005, p. 89.

<sup>6</sup> ŽALIMAS, Dainius, et al. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius, 2001, p. 422.

<sup>7</sup> 1950 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7. Žin., 2000, Nr 96-3016; 2001, Nr. 17.

principus, kurių užtikrinimas ir įgyvendinimas turi būti apspręstas pačios valstybės. Nacionaliniuose įstatymuose turi būti numatyti atitinkami būdai ir priemonės, kurias taikant, įvertinus kiekvienos šalies ypatingas sąlygas, būtų kuo geriau apsaugotos darbuotojų teisės. „Tiek tarptautiniai teisės aktai, tiek tarptautinių organizacijų bei Europos Sąjungos tarybos priimti teisės aktai, nenumato specialių taisyklių ar tiksliai išreikšto reikalavimo įsteigti specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Pavyzdžiui, tiek *Europos Sąjungos sutarties*<sup>8</sup> 35 straipsnio (ex K.7 straipsnis) 3 dalyje, tiek ir *Europos Sąjungos Tarybos sprendimo 2002/653/EB „Iš dalies pakeičiantis Protokolą dėl Europos Bendrijų Teisingumo Teismo statuto“*<sup>9</sup> 1 straipsnyje greta bendros kompetencijos teismų, t. y. valstybės (nacionalinių) teismų, minimi ir **specializuoti teismai**, kuriems keliami visiškai vienodi reikalavimai žmogaus teisių apsaugos klausimais.“<sup>10</sup> Taigi galima daryti išvadą, kad specializuotų teismų steigimas ir veikla neprieštarauja tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimams, tačiau jų buvimas nėra privalomas. Pagrindinė pareiga, valstybėms uždedama tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų, yra viešas, greitas, teisingas bylų nagrinėjimas nešališkoje institucijoje. Kitaip tariant, svarbiausia, kad darbuotojų teisės būtų realiai ginamos, o procedūros ir institucijos parinkimas – valstybių apsisprendimo reikalas.

Į *Europos Sąjungos Konstituciją*<sup>11</sup> yra įtraukta *Pagrindinių teisių Chartija*, kurioje taip pat nėra įtvirtinta jokių specialių darbo bylų nagrinėjimo procedūrų. Chartija vardiija bendrąsias darbuotojų teises (15, 27-32 straipsniai, atitinkamai Konstitucijos II-75; II-87 – II-92 straipsniai). Konstitucijos reikalavimai nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems bylas, yra jų nepriklausomumas bei nešališkumas, nagrinėjimo viešumas, greitumas ir teisingumas (Chartijos 47 straipsnis, atitinkamai Konstitucijos II-107 straipsnis). Taigi, kaip matome, Europos Sąjunga nepretenduoja įtvirtinti specialias procedūras ir institucijas, nagrinėsiančias darbo bylas.

Pagrindinė darbo teisės klausimų reguliavimo priemonė Europos Sąjungos teisėje yra *Direktyvos*. Tačiau kol kas nėra priimta nei vienos direktyvos, specialiai skirtos darbo bylų nagrinėjimui. Pabrėžtina ir tai, kad Europos Sąjunga, reguliuodama vienus ar kitus darbo santykių klausimus ir suteikdama darbuotojams papildomas teises numato, kad jos turi būti ginamos nacionalinių institucijų ir procedūrų pagalba. Svarbiausias Europos Sąjungos reikalavimas – darbuotojams suteiktos teisės turi būti realiai ginamos (teismuose ar kitose institucijose). Reguluodama darbuotojų teisių apsaugą Europos Sąjunga dažnai tiesiog numato,

<sup>8</sup> 1992 m. vasario 7 d. Europos Sąjungos sutartis (Mastrichto sutartis). OL, 1992 C 191, p. 1.

<sup>9</sup> 2002/653/EC: Council Decision of 12 July 2002 amending the Protocol on the Statute of the Court of Justice of the European Communities. *Official Journal L* 218, 13/08/2002 P. 0001 – 0001.

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 34-35.

<sup>11</sup> Sutartis dėl Konstitucijos Europai. Valstybių narių vyriausybės atstovų konferencijos baigiamasis aktas ir prie baigiamojo akto pridėdomos deklaracijos. Briuselis, 2004 m. spalio 25 d. CIG 87/04. ADD 2 REV 2 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/getfmt?C1=e&C2=244599>>.

jog „valstybės narės užtikrina, kad direktyvoje numatytoms pareigoms vykdyti visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros“<sup>12</sup>. Kartais direktyvose<sup>13</sup> nurodoma, jog valstybės narės savo nacionalinėse sistemose numato priemones, sudarančias sąlygas pareikšti ieškinį dėl teisių pažeidimo teismine tvarka, nedetalizuojant koks tai turi būti teismas. Gana dažnai Europos Sąjungos teisės aktuose<sup>14</sup> pasakoma, jog ginčų sprendimas ir bylų nagrinėjimas vyksta pagal nacionalinę teisę. Tad nėra svarbu, koks organas tai darytų - bendros kompetencijos ar specializuotas teismas. Darbo teismų veikla neprieštarauja Europos Sąjungos reikalavimams.

Kalbant apie Europos Sąjungos teisės normas, reguliuojančias darbo ginčų sprendimą, reikia pažymėti ir *Reglamentus*. 2000 metų pabaigoje buvo priimtas Reglamentas dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse bei komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo<sup>15</sup>. Šis teisės aktas atskirai reglamentuoja darbo bylų jurisdikciją, tačiau nieko nesako apie teismų, kurie šias bylas nagrinėja, ypatybes. Kitaip tariant, tai yra nacionaliniai teismai, ir nesvarbu, ar juose taikoma specializacija, ar ne. Taigi vėl darytina išvada, jog Europos Sąjunga nenumato specialių reikalavimų nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems darbo bylas, ir neužkerta kelio diegti specializaciją darbo bylų jurisdikcijoje.

Specialiosios tarptautinių dokumentų normos, reglamentuojančios darbuotojų teisių gynimą, nenumato reikalavimo darbuotojams savo teises ginti tik teisme. *Europos socialinės chartijos*<sup>16</sup> 24 straipsnis uždeda valstybėms pareigą „... užtikrinti, kad darbuotojai, kurie mano, jog jų darbo

---

<sup>12</sup> 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. OL L 303, 2000 12 02, p.16. In *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* / sudarytojai Davulis, Tomas; Usonis, Justinas. Vilnius, 2004, p. 251; 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės. OL L 180, 2000 07 19, p. 22. In *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* / sudarytojai Davulis, Tomas; Usonis, Justinas. Vilnius, 2004, p. 279.

<sup>13</sup> 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo. OL L 45, 1975 02 19, p. 19. In *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* / sudarytojai Davulis, Tomas; Usonis, Justinas. Vilnius, 2004, p. 299; 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. OL L 288, 1991 10 18, p. 32. In *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* / sudarytojai Davulis, Tomas; Usonis, Justinas. Vilnius, 2004, p. 383; 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių pardavimo atveju, derinimo. OL L 82, 2001 03 22, p. 16. In *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* / sudarytojai Davulis, Tomas; Usonis, Justinas. Vilnius, 2004, p. 469.

<sup>14</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. OL L 175, 1999 07 10, p. 43. In *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* / sudarytojai Davulis, Tomas; Usonis, Justinas. Vilnius, 2004, p. 413; 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*). OL L 14, 1998 01 20, p. 9. In *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* / sudarytojai Davulis, Tomas; Usonis, Justinas. Vilnius, 2004, p. 431.

<sup>15</sup> 2000 m. gruodžio 22 d. Europos Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse bei komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo. OL L 12, 2001 01 16, p. 1. In *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* / sudarytojai Davulis, Tomas; Usonis, Justinas. Vilnius, 2004, p. 233.

<sup>16</sup> 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr.: 49-1704; Nr. 53.

sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turėtų teisę kreiptis į *nešališką instituciją*“. Vadinasi, darbuotojų teisės gali būti ginamos ne tik teismuose (nesvarbu kokios sudėties, veiklos ir organizacinės struktūros tas teismas bebūtų), bet ir kitose institucijose, pvz., darbo arbitražuose ar pan.

Kalbant apie specializuotų darbo teismų įsteigimo ir veiklos galimybes, reikėtų grįžti prie TDO teisės normų, reguliuojančių darbo ginčų sprendimą, o konkrečiai, prie 1967 m. TDO Rekomendacijos Nr. 130 Dėl skundų nagrinėjimo<sup>17</sup>. Joje įtvirtintos rekomendacinio pobūdžio individualių darbuotojų skundų, kylančių dėl teisinių konfliktų (arba tiesiog teisinių ginčų) nagrinėjimo taisyklės. Minėta TDO rekomendacija numato 2 procedūras: skundų nagrinėjimas įmonėje ir nereguliuotų konfliktų sprendimas. Kalbant apie pirmą skundų nagrinėjimo tvarką pažymėtina, kad „Rekomendacijoje numatyta procedūra atspindi JAV ir kitose šalyse paplitusią procedūrą „*grievance procedure*“. Tai yra savotiškas kiek sudėtingesnis „taikinimo-trečiųjų nagrinėjimas“<sup>18</sup>. Remiantis tokia procedūra darbuotojas ir jo tiesioginis vadovas pirmiausia turi pamėginti išspręsti konfliktą taikiai tiesioginių derybų būdu. Jeigu mėginimai susitaikyti neduoda rezultatų, arba jeigu skundo pobūdis daro bandymą susitaikyti tiesioginių derybų keliu netikslingu, darbuotojas gali perduoti skundą į vieną ar kelias instancijas remiantis taisyklėmis, nustatytomis konkrečioje valstybėje. Taigi TDO normos neįvardina, kokia konkrečiai turi būti darbo ginčų nagrinėjimo institucija, tad darytina išvada, kad šioms tikslams gali būti sudaromas ir specializuotas darbo teismas. Rekomendacija tik skelbia, kad skundo nagrinėjimo procedūra turi būti kiek įmanoma paprasta ir greita, o formalumai – minimalūs.

Pažymėtina, kad TDO darbo ginčų sprendimo politika yra nukreipta pirmiausia į taikų ginčų sprendimo būdą ir šalių sutaikinimą (tai atsispindi 1951 m. Rekomendacijoje Nr. 92 Dėl savanoriško sutaikinimo ir arbitražo<sup>19</sup>, taip pat 1981 m. TDO Konvencijoje Nr. 154<sup>20</sup> bei tą patį metų Rekomendacijoje Nr. 163<sup>21</sup>, skirtose kolektyvinių derybų skatinimui). Minėtuose teisiniuose dokumentuose nėra kalbama apie darbo teismus. Šios bei kitos tarptautinės teisės normos yra įgyvendinamos nacionalinių teisės aktų pagalba. Organizacinė-teisinė institucijų, nagrinėjančių darbo ginčus, forma yra gan skirtinga ir tai atsispindi atskirų valstybių socialinių darbo santykių reguliavime. Pvz., anglosaksų šalyse plačiai paplitęs taikinimo-trečiųjų darbo ginčų nagrinėjimo būdas, kuris turi tris metodus: šalių derybos, taikinimas (tarpininkavimas),

<sup>17</sup> 1967 m. TDO Rekomendacija Nr. 130 Dėl skundų nagrinėjimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org>>.

<sup>18</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное трудовое право*. Москва, 2005, с. 265.

<sup>19</sup> 1951 m. TDO Rekomendacija Nr. 92 Dėl savanoriško sutaikinimo ir arbitražo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org>>.

<sup>20</sup> 1981 m. TDO Konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org>>.

<sup>21</sup> 1981 m. TDO Rekomendacija Nr. 163 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org>>.

darbo arbitražas. Taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo tarnybos yra labai paplitusios šiose valstybėse. Tuo tarpu daugelyje kontinentinės Europos šalių bei Izraelyje svarbesnį vaidmenį sprendžiant darbo ginčus vaidina specializuoti darbo teismai.<sup>22</sup>

Taigi tarptautiniai bei Europos Sąjungos teisės aktai nereguliuoja specializuotų darbo teismų įsteigimo ir veiklos klausimų, tačiau sudaro prielaidas tokius teismus steigti, kadangi valstybėms yra palikta teisė pačioms spręsti, kokiose institucijose bus nagrinėjamos darbo bylos.

## 2. DARBO BYLŲ NAGRINĖJIMO PROCEDŪRŲ ĮVAIROVĖ

Įvairiose šalyse darbo ginčų nagrinėjimo procedūra yra skirtinga. Tiesioginė šio darbo tema yra darbo teismai užsienio valstybių teisėje, todėl prieš pradėdant detaliai nagrinėti vienos iš darbo bylas nagrinėjančių institucijų – specializuotų darbo teismų veiklos ypatumus, tikslinga būtų aptarti, kokie darbo ginčų nagrinėjimo modeliai šiuo metu egzistuoja pasaulyje.

Kaip žinia, darbo ginčai gali būti skirstomi į kolektyvinius ir individualius. Tačiau populiariesnis jų skirstymas yra į ginčus dėl teisės ir ginčus dėl intereso. Konkretaus ginčo priklausimas vienai ar kitai kategorijai paprastai ir nulemia jo nagrinėjimo procedūrą.

Darbo ginčų sprendimo būdai yra mažiau diferencijuoti nei pačių ginčų rūšys. „Jų tėra du: ginčo nagrinėjimas teisminiame ar administraciniame organe ir taikinimo-tarpininkavimo procedūra. Šių dviejų procedūrų taikymas yra labai lankstus: skirtingose valstybėse susiduriama su įvairiais jų deriniais, be to, kiekviena šalis pasižymi tam tikra specifika šioje srityje. Ko gero, vienintele bendra taisykle galima laikyti tai, kad kolektyviniai ekonominiai ginčai paprastai nagrinėjami taikinimo-trečiųjų asmenų tarpininkavimo procedūros pagalba, kadangi tokio pobūdžio ginčai neretai lemia naujų teisės normų sukūrimą, o tai išeina už teismo bei administracinių institucijų kompetencijos ribų, nes pastariesiems organams paprastai kompetetingi tik teisiniai ginčai.“<sup>23</sup> Vienos ar kitos procedūros pasirinkimas priklauso daugiausiai nuo to, koks darbo konfliktų skirstymo kriterijus yra naudojamas konkrečioje valstybėje.

Taigi galima būtų išskirti sekančias *darbo ginčų nagrinėjimo formas (procedūras)*:

1. ginčo nagrinėjimas teisminėje ar administracinėje institucijoje
2. taikus ginčo sprendimas - taikinamoji - trečiųjų asmenų tarpininkavimo procedūra, kuri turi 3 savarankiškas atmainas<sup>24</sup>:
  - šalių derybos

<sup>22</sup> Зарубежный опыт организации и функционирования служб по урегулированию коллективных трудовых споров [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio mėn. 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://pravo.kulichki.net/dop/otdk/otdk0284.htm>>.

<sup>23</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва, 2005, с. 441.

<sup>24</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*, 2003, Nr. 47.

- taikinimas (tarpininkavimas)
- darbo arbitražas

Norėtusi pabrėžti, kad kai kuriose valstybėse prieš ginčo nagrinėjimą teisme šalys būtinai turi pasinaudoti ikiteismine konflikto sprendimo procedūra (šiai šalių grupei priklauso ir Lietuva). Kalbant apie pirmą galimą darbo ginčų sprendimo variantą, verta paminėti, kad institucijos, kuriose gali būti nagrinėjami ginčai, taip pat įvairuoja. Todėl pagal šių institucijų ypatumus galima išskirti sekančius valstybių *modelius*:

1. Valstybės, kur darbo ginčus nagrinėja bendros kompetencijos teismai ar teisėjai (tai pasitaiko ne taip dažnai), pvz., Lietuva;
2. Ginčus sprendžia mišrios kompetencijos darbo teismai (bendros kompetencijos teismai, kur yra įvesta teisėjų specializacija; arba kitas variantas - darbo ginčų nagrinėjimas priklauso specializuotiems darbo teismams, tačiau regionuose, kur jie nėra įkurti, šiuos ginčus nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai), pvz., Prancūzija;
3. valstybės, kur ginčai nagrinėjami specializuotuose darbo teismuose, pvz., Vokietija, Izraelis;
4. ginčus nagrinėja administraciniai darbo ginčų nagrinėjimo organai, pvz., JAV.

Pažymėtina, jog darbo ginčų sprendimo procedūros paprastai yra įtvirtinamos valstybių įstatymuose, nors vis dažniau, ypatingai kai kuriose šalyse, šiems klausimams yra skiriama daug dėmesio ir kolektyvinėse sutartyse. Pvz., Olandijoje taikios darbo ginčų nagrinėjimo procedūros iš viso nėra reglamentuojamos įstatymais, ir kolektyvinių sutarčių šalys pačios nustato ginčų nagrinėjimo tvarką<sup>25</sup>. Manychiau, trumpai vertėtų aptarti visus minėtus modelius, pradedant taikiomis konfliktų sprendimo formomis ir pereinant prie institucijų, kurios nagrinėja ginčus, kylančius darbo teisės srityje.

## 2.1 Taikios darbo ginčų sprendimo formos

Pradedant taikių darbo ginčų sprendimo formų analizę svarbu akcentuoti, kuo apskritai yra reikšminga taikinimo-trečiųjų procedūra. Teisingumo ministras doc. dr. G. Bužinskas viename iš savo straipsnių pažymėjo, jog „mažesnis imperatyvumas, būdingas šiai procedūrai, atiša šalims rankas ir daugeliu atvejų sudaro galimybę aktyviai derinti savo pozicijas ir ieškoti kompromisų“<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва, 2005, с. 442.

<sup>26</sup> BUŽINSKAS, Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. *Mokslo darbai: Teisė*, 1999, Nr. 33 (3). P. 9.

Taigi, kaip jau buvo minėta, šalia formalaus darbo ginčų nagrinėjimo teismuose ar administracinėse institucijose egzistuoja taikios ginčo sprendimo formos. Jos, anot dr. J. Judickienės<sup>27</sup>, yra trijų rūšių:

- šalių derybos;
- taikinimas (tarpininkavimas);
- darbo arbitražas.

I. Kiselevas išskiria dar vieną taikinamosios-trečiųjų asmenų tarpininkavimo procedūros rūšį – ginčo aplinkybių tyrimas specialiai sudarytoje komisijoje ir galimo sprendimo siūlymas šalims<sup>28</sup>. Tokia darbo ginčo nagrinėjimo procedūra numatyta JAV, Didžiosios Britanijos, Kanados, Japonijos įstatymuose. Praktikoje tokios komisijos paprastai yra formuojamos kilus rimtiems konfliktams, ypačingai transporto ir paslaugų teikimo srityse.

Be abejonės šiuolaikinėse demokratinėse valstybėse ir formalaus teismo posėdžio metu arba jam ruošiantis naudojamos taikinimo procedūros. Šalių sutaukinimas yra darbo ginčų nagrinėjimo tikslas. Mano paminėtos taikinamosios – trečiųjų asmenų tarpininkavimo procedūros atmainos gali būti naudojamos viena po kitos arba kiekviena savarankiškai. Kaip savarankiškos procedūros jos paprastai naudojamos ikiteisminėje ginčų sprendimo stadijoje. Ginčui patekus į teismą, šios procedūros atskirose valstybėse virsta, pavyzdžiui, specialia teismo nagrinėjimo stadija (pvz., sutaukinimo stadija Prancūzijos darbo teismo skyriuje).

Pradėti norėčiau nuo šalių *derybų* kaip taikios ginčo sprendimo formos. „Pati paprasčiausia ir mažiausiai nuostolių sukelianti kompromiso ieškojimo forma yra konflikto šalių derybos. Trečiasis (neutralus) asmuo į šias derybas nesikiša, bet paprastai sukuriama mechanizmas, palengvinantis šalių kontaktus ir skatinantis jas aptarti nesutarimus ir rasti abiem priimtina sprendimą.“<sup>29</sup> Norėtusi pažymėti, kad tiesioginėms deryboms Europos Sąjungos šalyse skiriamas vienas iš pagrindinių vaidmenų darbo ginčų prevencijoje. Kai kur tiesioginių derybų metu „leidžiama dalyvauti taikytojams, kuriais skiriami visuomenei nusipelnę ir turtingos patirties turintys asmenys, dažnai buvę teisėjai“<sup>30</sup>. Lietuvoje iki 2005 m. gegužės 12 d. Darbo Kodekso pataisų<sup>31</sup> taip pat egzistavo tiesioginių derybų institutas. Manychiau, kad nors derybos formaliai

<sup>27</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*, 2003, Nr. 47.

<sup>28</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва, 2005, c. 442, 445.

<sup>29</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*, 2003, Nr. 47.

<sup>30</sup> BUŽINSKAS, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17).

<sup>31</sup> 2005 m. gegužės 12 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Valstybės Žinios, 2005, Nr. 67-2400.

vertinant nėra viena iš darbo ginčų nagrinėjimo stadijų, tačiau jų tikslas ir pasiekti rezultatai turi tiesioginę įtaką socialinės taikos tarp šalių atkūrimui.

Kita taiki darbo ginčo nagrinėjimo priemonė yra taikinimo-tarpininkavimo procedūra. Dr. J. Judickienė viename iš savo straipsnių pateikia tokią šios procedūros definiciją: „*taikinimas-tarpininkavimas* yra trečiojo (neutralaus) asmens veikla, turint tikslą padėti konflikto šalims sumažinti nesutarimus ir pasiekti kompromisą, nepriimant kokių nors šalims privalomų rekomendacijų. Taikinimo-tarpininkavimo procedūros esmė yra sudaryti galimybę šalims, vadovaujamoms tarpininko, detaliam aptarti nesutarimus.“<sup>32</sup> Vargu ar galima atrasti grynąją taikinimo procedūrą kaip darbo ginčo nagrinėjimo formą (išimtimi galėtų būti kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas). Kalbant apie individualius darbo ginčus, atkreiptinas dėmesys, jog dažniausiai taikinimas yra įtraukiamas į konflikto sprendimą ikiteisminėje arba teisminėje stadijoje. Be abejonės, šiais laikais darbo bylų nagrinėjimo vienas iš pagrindinių tikslų yra būtent šalių sutaukinimas. Priklausomai nuo šalies tradicijų, taikytojai-tarpininkai gali būti paskiriami išspręsti vieną konkretų ginčą arba jie gali veikti nuolatos. Taikintojas gali veikti ir individualiai, ir dažniausiai tai yra profesoriai, ekonomistai, teisininkai. Yra valstybių, kur taikinimą įgyvendina tarpininkų kolegija, susidedanti iš nepriklausomo pirmininko ir lyginio skaičiaus šalių atstovų. Tokiu būdu dažniausiai grindžiama specializuotų darbo teismų veikla. Tačiau tarpininkų kolegija gali būti skiriama ir konkrečiam ginčui spręsti. Tokiu atveju jos sudėtį formuoja šalys. Būna ir nuolatos funkcionuojančios kolegijos, susidedančios iš profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų. Daugelyje užsienio valstybių (Italijoje, Portugalijoje, Švedijoje, JAV) veikia valstybinės tarpininkavimo tarnybos, kurios yra išlaikomos iš valstybių biudžetų.<sup>33</sup> „Vadinasi, taikinimo procedūrose kiekviena šalis nėra tik ginčo šalis, joms suteikiama galimybė aktyviai dalyvauti formuojant ginčą nagrinėjančią instituciją, siūlyti jos sudėtį, rinktis tarpininkus atsižvelgiant į ginčo pobūdį ir kitas aplinkybes.“<sup>34</sup> Taigi į šią procedūrą yra įtraukiami ir socialiniai partneriai, kurie abipusių derybų, kompromisų keliu bando sutaukyti šalis, tuo sudarant sąlygas sėkmingai klostytis tolimesniems darbuotojo ir darbdavio santykiams.

Norėtusi pažymėti, kad taikinimas ir tarpininkavimas nėra sinonimai. *Taikinimu* paprastai yra laikomas pasyvesnis trečiojo asmens, taikintojo, dalyvavimas darbo ginčo sprendimo procese. Vien jau šios procedūros pavadinimas rodo, kad tai nėra formalus ginčo sprendimas. „*Taikinimas* – tai kryptinga taikintojo veikla, dialogas, kurio tikslas yra komunikavimo tarp ginčo šalių palengvinimas, jų kontaktų nustatymas, skatinimas aptarti kilusį nesutarimą ir jo priežastis, abiem šalims priimtino sprendimo atradimas, kompromiso suradimas ir galiausiai,

<sup>32</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*, 2003, Nr. 47.

<sup>33</sup> BUŽINSKAS, Gintautas, et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2003, I t., p. 213.

<sup>34</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*. 2003, Nr. 47.



pačių šalių pasiūlyto sprendimo priėmimas.<sup>35</sup> Pažymėtina ir tai, jog taikinimas (o taip pat ir tarpininkavimas) didžiojoje valstybių dalyje visgi dažniausiai yra naudojamas kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo specifika yra ta, kad paprastai jų nagrinėjimas yra labiau formalizuotas (nors mažiau nei, pvz., civilinių ginčų). Tačiau taikinimo elementai visais atvejais taikomi ir nagrinėjant individualius darbo ginčus

*Tarpininkavimas* yra žymiai aktyvesnis trečiosios šalies dalyvavimas ginčo sprendimo procese. Tarpininkas ne tik padeda šalims organizuoti ir vesti dialogą, padedantį išspręsti ginčą, jis taipogi gali siūlyti sprendimo variantą ir pan.

Vakarų Europos šalyse vis didesnę populiarumą įgauna nauja tarpininkavimo forma – vad. „*preveninis tarpininkavimas*“, kurio pagalba bandoma išvengti darbo ginčo nuo pat jo pradžios „įspėjamojo“ įsikišimo į darbo santykius būdu.<sup>36</sup>

Kitas taikus darbo ginčų sprendimo būdas, naudojamas užsienio valstybėse, yra *darbo arbitražas*, kai ginčas perduodamas nagrinėti arbitrai ar jų kolegijai, kuri, išklausiusi šalis, liudytojų parodymus ir ištyrusi kitus įrodymus, priima konkretų sprendimą. Savanoriško arbitražo naudojimas kolektyviniams ginčams spręsti yra numatytas daugelio valstybių (JAV, Didžiosios Britanijos, Prancūzijos, Italijos, Vokietijos, Olandijos, Austrijos, Belgijos, Danijos, Švedijos, Šveicarijos, Ispanijos, Portugalijos, Suomijos, Norvegijos, Liuksemburgo) įstatymuose ir (ar) kolektyviniuose sutartyse. Yra trys arbitražo organizavimo formos<sup>37</sup>:

1. profesinės sąjungos ir darbdaviai patys sukuria arbitražinio nagrinėjimo mechanizmą ir paskiria arbitrus;
2. profesinės sąjungos ir darbdaviai pasitelkia valstybinę arbitražo instituciją;
3. šalys prašo valstybės tarnautojų įgyvendinti arbitražo funkciją neformalia tvarka.

Norėčiau atkreipti dėmesį į tai, jog užsienio valstybėse yra naudojami įvairūs *savanoriško arbitražo* modeliai. Juos išskyrė lyginamosios darbo teisės specialistas I. Kiselevas<sup>38</sup>:

1. savanoriškas kreipimasis į arbitrą ir savanoriškas arbitražinio sprendimo vykdymas;
2. savanoriškas kreipimasis į arbitrą ir priverstinis jo sprendimo vykdymas;
3. priverstinis kreipimasis į arbitrą ir savanoriškas sprendimo vykdymas;

Priverstinis arbitražas yra naudojamas palyginus retai – JAV, Kanadoje, Japonijoje, Danijoje, Norvegijoje, Austrijoje, ir, kaip taisyklė, tik tam tikrų kategorijų darbo konfliktams spręsti.

<sup>35</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai: monograifija*. Vilnius, 2005, p. 137.

<sup>36</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для ВУЗов. Москва, 1999, с. 284.

<sup>37</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*, 2003, Nr. 47.

<sup>38</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва, 2005, с. 443-444.

Pastaruoju metu arbitražinio nagrinėjimo praktika keičiasi – pradėta plėtoti kita tvarka, kuomet arbitras neformuluoja sprendimo, bet pateikia paskutinį kažkurios šalies pasiūlymą, kurį mano esant priimtiniausią. Tokio arbitražo tikslas – paskatinti šalis suartinti pozicijas, nekelti pernelyg didelių reikalavimų. Kiekviena šalis stengiasi įtikinti arbitrą savo reikalavimų protingumu ir realumu, kadangi jis turi priimti protingiausius ir realiausius pasiūlymus<sup>39</sup>.

Apibendrinant dar kartą reikėtų pabrėžti, jog visos aptartos taikinimo – trečiųjų asmenų tarpininkavimo procedūros naudojamos paprastai ekonominiams kolektyviniams darbo ginčams spręsti. Tačiau kai kuriose šalyse (JAV, Didžiojoje Britanijoje, Kanadoje, Italijoje, Švedijoje, Suomijoje) egzistuoja ypatinga trečiųjų-taikinimo procedūros atmaina – „grievance procedure“, kuri naudojama individualiems ginčams dėl teisės spręsti, o tam tikrais išimtiniais atvejais ir kolektyviniams teisiniams ginčams nagrinėti. Jos esmę sudaro daugiapakopis darbo ginčo nagrinėjimas darbovietės administracijoje arba administracijos ir profsajungos atstovų bendrame susirinkime (posėdyje). Šios tvarkos naudojimas yra numatomas kolektyvinėse sutartyse.

Įsakmiai šią procedūrą išanalizavo I. Kiselevas<sup>40</sup>. Norėčiau detaliau ją aptarti, kadangi ši procedūra, kaip matysime, efektyviai užtikrina darbo ginčo šalių sutaikinimą.

Pirmoje pakopoje darbuotojo, kuriam padeda atitinkamo padalinio seniūnas ar kitas profsajungos atstovas, skundą nagrinėja tiesioginis to darbuotojo vadovas. Jeigu šalys nesusitaria, antroje pakopoje ginčo esmė ir meistro sprendimas įforminami raštu ir perduodami nagrinėti cecho (padalinio) vadovui. Darbuotojo interesus tokiu atveju gina pagrindinis cecho seniūnas arba profsajunginės cecho organizacijos atstovas, nors pats skundikas turi teisę, profsajungai leidus, dalyvauti visose skundo nagrinėjimo stadijose. Trečioje pakopoje ginčas pereina į nuolat veikiančią įmonės Darbo ginčų nagrinėjimo komitetą, susidedantį iš administracijos ir profesinių sąjungų atstovų. Ketvirtoje stadijoje ginčą sprendžia vietinio profsajungos padalinio vadovas ar atstovas ir įmonės vadovas kartu. Sudėtingesnių ginčų nagrinėjime šioje stadijoje gali dalyvauti bendrovės prezidentas ir transnacionalinės profsajungos atstovas. Darbo ginčo nagrinėjimo pakopų skaičius svyruoja priklausomai nuo ūkio šakos, konkrečios bylos aplinkybių, įmonės dydžio ir pan. Konflikto sureguliuojimas bet kurioje stadijoje yra laikomas galutiniu ginčo išsprendimu, privalomu šalims. Konfliktas laikomas sureguliuotu ir tada, kai nei viena iš šalių nustatytu laiku neperdavė ginčą nagrinėti sekančioje pakopoje. Jeigu praėjus visoms šioms stadijoms ginčas nėra išsprendžiamas, jis perduodamas galutinai spręsti arbitrai arba jų kolegijai, skiriamai šalių susitarimu.

Kaip matome, daugiapakopis ginčo nagrinėjimas yra, ko gero, savotiškas, šiek tiek sudėtingesnis taikinamosios-tarpininkavimo procedūros variantas. Darbuotojo ir administracijos

<sup>39</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва, 1999, с. 285.

<sup>40</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное трудовое право*. Москва, 2005, с. 275-276.

ginčas nuosekliai nagrinėjamas įvairaus lygio kolegijose, sudarytose paritetiniu būdu. Iki pat paskutinės stadijos derybų keliu jie bando surasti abiem šalims priimtina sprendimą, o nepavykus tai padaryti, ginčas pereina į sekančią stadiją. Paskutinėje stadijoje ginčas tampa arbitražinio nagrinėjimo objektu, o arbitro sprendimas yra galutinis ir privalomas šalims. Kitaip tariant, šioje stadijoje mes susiduriame su „priverstiniu arbitražu“. Jis laikomas priverstiniu, kadangi tokią procedūrą įtvirtinanti kolektyvinė sutartis kaip ir arbitro sprendimas yra privalomi, ir teismai gali priversti juos vykdyti.

„Grievance procedure“ procedūra yra aukštai vertinama teisės specialistų. Ši procedūra yra neformalaus pobūdžio, daugiapakopė, lanksti, sąlyginai pigi, joje dalyvauja didelis skaičius vietos profsajungų aktyvistų – visa tai sumažina socialinę įtampą. Dauguma ginčų baigiasi taikos sutarties pasirašymu jau antroje ar trečioje stadijoje.

\*\*\*

Užsienio valstybių patirtis rodo, kad taikių darbo ginčų sprendimo procedūrų naudojimas – tai veiksminga priemonė suderinti skirtingus socialinių partnerių interesus, o taip pat tai yra prevencinė streikų kėlimo priemonė. Be to, šios procedūros daro teigiamą poveikį darbo našumui, kadangi jų pagalba yra harmonizuojami darbuotojų ir darbdavio administracijos santykiai.

## **2.2 Ginčų nagrinėjimas teismuose ir administraciniuose organuose**

### **2.2.1 Administracinės institucijos**

Kaip jau buvo minėta, yra valstybių, kur darbo ginčai nagrinėjami administracinėse institucijose. Viena iš tokių valstybių – JAV. JAV nėra įkurta specializuotų teismų darbo byloms nagrinėti. Todėl jeigu konkrečioje įmonėje nėra naudojama aukščiau minėta „grievance procedure“ procedūra, tai ginčus (ginčus dėl teisės) nagrinėja administracinės institucijos. „Joms priskiriama Nacionalinė darbo santykių valdyba (NDSV), Darbo užmokesčio ir darbo laiko valdyba, Nacionalinė darbo konfliktų geležinkelio transporte tarpininkavimo valdyba. Paminėtos institucijos aiškina darbo įstatymus ir nagrinėja ginčus, susijusius su jų taikymu. Šių institucijų sprendimui teismas suteikia privalomąją galią ir turi teisę juos peržiūrėti, nors juridinio fakto klausimai, patvirtinti įrodymais ir užfiksuoti atitinkamuose sprendimuose, neperžiūrimi“<sup>41</sup>. Visas ginčų kategorijas NDSV nagrinėja pagal atitinkamą procedūrą, kuri panaši į teisminį procesą, iš dalies taikant įrodymų teisės normas, priimtas civilinių bylų nagrinėjimo metu.

---

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 59.

Darbo ginčas čia sprendžiamas daugiapakopės procedūros pagalba, suteikiant laiko šalims apsispręsti ir susitaikyti. Skundas pirmiausiai patenka į apskrities NDSV. Ten jį peržiūri tam įgalioti asmenys. Šaliai padavusiai skundą, pasiūloma pateikti įrodymus, o kaltinamajai skundo šaliai – paaiškinimus. Jei tam įgaliotas asmuo padaro išvadą, kad kaltinimai nepagrįsti, jis rekomenduoja skundą atsiimti. Jei skundėjas atsisako tai padaryti, NDSV apskrities direktorius oficialiai atmeta skundą. Skundėjas gali pateikti apeliaciją generaliniam patarėjui, kuris priima galutinį sprendimą. Jei skundo nagrinėjimo metu išaiškėja, kad skundas pagrįstas, kaltinamajai šaliai leidžiama ginčą išspręsti nenagrinėjant skundo (neinkriminuojant veiksmų). Atsisakius – pradedama formali procedūra, kurios pradžioje formuluojami punktai dėl pažeistų teisių, į kuriuos pažeidėjas turi atsakyti per 10 dienų. Po to apskričių teismo, kuriam buvo pateiktas skundas, tarnautojai nagrinėja bylą. Prieš pradedant nagrinėti bylą teismo valdininkas pakviečia šalis neformaliam pokalbiui, siekiant išsiaiškinti jų pozicijas ir pasistengiant sutaikyti šalis.<sup>42</sup> Taigi, kaip galima pastebėti, iš pradžių vyksta ilga neformali procedūra, kurios kiekvienas iš etapų skatina šalis siekti kompromisą.

Baigus nagrinėti bylą, teismo valdininkas paruošia tarpinę ataskaitą, kurioje apibendrinami faktai, susiję su ginču, pateikiama šių faktų juridinė analizė ir rekomenduojamas įsakymas. Jei šalys sutinka paklusti rekomendacijai, numatytai ataskaitoje, ir ataskaitos neapskundžia per 20 dienų, byla laikoma baigta. Tad net ir šioje stadijoje šalys skatinamos išspręsti konfliktą geruoju. Apskūsti galima NDSV. Tačiau NDSV įsakymai juridinės galios patys neįgauna. Jei atsakovas nevykdo tokio įsakymo, NDSV kreipiasi į apskrities teismą, kuris įsakymui suteikia juridinę galią. Tokiu būdu galima teigti, administracinės institucijos ne sprendžia ginčą, o tik tarpininkauja, tarsi padeda šalims vesti dialogą. Jų sprendimai nėra sprendimai tikrąja to žodžio prasme, tai yra tik kompetetingų pareigūnų rekomendacijos, kurių šalys gali nesilaikyti, ir, sakykime, jau po bylos baigties sudaryti taikos sutartį. Tokia procedūra nukreipta į kompromiso paiešką. Rekomendacinio pobūdžio įsakymai dar kartą priverčia šalis peržiūrėti savo pozicijas, juk po tam tikro laiko teismas gali priversti vykdyti rekomendacijoje numatytą šaliai nepalankų sprendimą.

Panašios institucijos veikia Japonijoje ir Kanadoje.

### ***2.2.2 Teisminės institucijos: bendros kompetencijos ir specializuoti darbo teismai***

Pažymėtina, kad nors taikios darbo ginčų sprendimo procedūros labai plačiai naudojamos užsienio valstybėse, ypač anglosaksų šalyse, daugumoje valstybių, ypač kontinentinės Europos, Lotinų Amerikos šalyse bei Izraelyje, pagrindinis vaidmuo nagrinėjant atskirų

---

<sup>42</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для ВУЗов. Москва, 1999, с. 311.

kategorijų darbo ginčus tenka specializuotai darbo justicijai<sup>43</sup>. Kur darbo teismų nėra įkurta, šias funkcijas vykdo bendros kompetencijos teismai.

Teismas yra bendroji ginčų sprendimo institucija. Teisminis nagrinėjimas kaip ginčų sprendimo forma yra labiausiai formalizuotas ginčų sprendimo būdas, kadangi čia šalių įtaka tiek teisėjų kolegijos formavimui, tiek ir sprendimo turiniui yra minimali. Todėl ginčo šalys (ypatingai tai liečia darbo ginčus) vienokiu ar kitokiu laipsniu visgi bando spręsti konfliktus nesikreipiant į teismus, kitaip tariant, bando surasti kompromisą. Šalims nepavykus išspręsti darbo ginčą taikiai, nesikreipiant į jokią instituciją, ginčas darbuotojo iniciatyva perduodamas į teismą.

Atsižvelgiant į valstybėje susiklosčiusią teisinę ir teisminę sistemą, papročius ir kitas aplinkybes, tokie ginčai nagrinėjami arba bendrosios kompetencijos teismuose, arba specializuotose, arba tarp šių teismų nustačius tam tikros kompetencijos paskirstymą, ginčai nagrinėjami abiejuose teismuose.<sup>44</sup>

Kaip jau buvo minėta, valstybių, kuriose darbo bylos būtų nagrinėjamos tik bendrosios kompetencijos teismuose, yra mažai. Pasakymas „tik“ nereiškia, kad tose šalyse nėra ikiteisminių ginčų nagrinėjimo institucijų. Tuo žodeliu norėta pabrėžti, kad specializuotos justicijos teismų ar administracinių organų darbo byloms nagrinėti nėra sukurta, todėl darbo bylos gali būti nagrinėjamos tik bendrosios kompetencijos teismuose. Tokiai valstybių grupei priklauso Lietuvos Respublika.

Kadangi darbo bylos pasižymi tam tikra specifika, kurią nulemia silpnesnės šalies (darbuotojo) buvimas ir jos ypatinga apsauga, tad ir teisminis procesas net ir bendros kompetencijos teismuose turi ypatumų. Darbo bylos priskiriamos prie taip vadinamų „*nedispozityvių bylų*“<sup>45</sup>, todėl teisėjo vaidmuo čia yra aktyvesnis.

Darbo bylų nagrinėjimas bendrosios kompetencijos teismuose turi tam tikrų privalumų – tai leidžia formuotis bendrai teismų praktikai; teisėjas, nagrinėdamas darbo bylas, atsižvelgia į teismų praktiką kitų rūšių bylose ir išsprendžia klausimus remiantis ypatumais, kurie išskiria darbo bylas iš kitų civilinių bylų.

Pažymėtina, jog Europos valstybėse darbo ginčų nagrinėjimas bendros kompetencijos teismuose yra greičiau išimtis nei taisyklė. Prie tokių valstybių yra priskiriamos Vengrija, Lenkija, Lietuva, Latvija<sup>46</sup>, Estija<sup>47</sup>, Olandija<sup>48</sup> ir, ko gero, galima būtų priskirti Italiją. Norėtųsi

<sup>43</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва, 2005, с. 441.

<sup>44</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*, 2003, Nr. 47.

<sup>45</sup> LAUŽIKAS, Egidijus; MIKELĖNAS, Valentinas; NEKROŠIUS, Vytautas. *Civilinio proceso teisė*. Vilnius, 2003, I t., p.184, 194.

<sup>46</sup> Latvia Labour Code (with amendments to 25 October 1994) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/41290/64964/E94LVA01.htm#c14>>.

atkreipti dėmesį į tai, jog kartais yra nurodoma, kad Italijoje veikia specializuoti darbo teismai. Taip, Italijos Konstitucijos 102 straipsnis leidžia turėti specializuotus darbo teismus, tiksliau, specializuotus skyrius bendros kompetencijos teismuose. Tačiau praktikoje darbo bylas nagrinėja teisėjas, turintis specialių žinių darbo teisėje, vad. „pretorius“, kurių, anot užsienio teisės mokslininkų, negalima prilyginti „specializuotam skyriui“ Italijos Konstitucijos normų prasme.<sup>49</sup> Pažymėtina ir tai, jog posocialistinės Vidurio ir Rytų Europos šalyse specializuotų darbo teismų idėja nesulaukė plataus atgarsio, tad darbo bylas šiame regione nagrinėja bendros kompetencijos teismai. „Bene toliausiai darbo įstatymų tobulinimo linkme yra pažengusi Vengrija. Tačiau ir čia individualūs darbo ginčai sprendžiami bendros kompetencijos civiliniuose teismuose, o bylas nagrinėja teisėjai, kurių specializacija – darbo bylos.“<sup>50</sup>

Reikėtų pabrėžti, kad daugelyje valstybių, turinčių specializuotus darbo teismus, bendros kompetencijos teismų vaidmuo nagrinėjant darbo bylas išlieka svarbus. Taip yra todėl, kad darbo teismų kompetencija skirtingose valstybėse yra skirtinga: kai kur ji yra gana plati (pvz., Vokietija, Prancūzija), o kitose šalyse – siaura, tad ir tam tikra darbo ginčų dalis atitinkamai patenka į bendros kompetencijos teismų jurisdikciją.

Pažymėtina, jog darbo ginčų nagrinėjimas specializuotuose darbo teismuose, be abejonės, yra labai artimas ginčų sprendimui bendrosios kompetencijos teismuose: čia aktyviai veikia teisėjas (teisėjai), teisminis nagrinėjimas vyksta pagal civilinio proceso taisyklės ir pan. Tačiau darbo teismų organizavimas ir veikla turi daug ypatumų, kurie bus plačiai analizuojami sekančiose darbo dalyse.

### 3. SPECIALIZACIJOS TAIKYMAS DARBO BYLŲ JURISDIKCIJOJE

Pasaulinėje praktikoje yra paplitęs darbo ginčų skirstymas į ginčus dėl teisės ir ginčus dėl intereso. Minėta, kad visi teisiniai ginčai užsienio valstybėse (o taip pat ir Lietuvoje) paprastai sprendžiami teismuose (tik kai kuriose šalyse, pvz., JAV, Japonijoje, Kanadoje, jie sprendžiami administracinėse institucijose). Daugumoje Europos Sąjungos šalių yra įsteigti specializuoti darbo teismai. „Panagrinėjus Europos Sąjungos valstybių narių teismų sistemas matyti, kad dešimties valstybių: Airijos, Austrijos, Belgijos, Didžiosios Britanijos, Ispanijos, Vokietijos, Suomijos, Prancūzijos ir Švedijos įstatymų leidėjai yra įtvirtinę specializuotus darbo teismus,

<sup>47</sup> Estonian Individual Labour Dispute Resolution Act Passed on 20 December (with amendments) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026>>.

<sup>48</sup> The Judiciary System in the Netherlands [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.rechtspraak.nl/information+in+english>>.

<sup>49</sup> GLADSTONE, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. S.l., 2004, p. 600.

<sup>50</sup> BUŽINSKAS, Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. *Mokslo darbai: Teisė*, 1999, Nr. 33 (3), P. 7-8.

veikiančius dažniausiai kaip taikinimo ir socialinių interesų derinimo institucijos.<sup>51</sup> Jeigu atskirai veikiančių specializuotų teismų nėra įsteigta, tai specializacija yra teisėjų korpuso viduje, arba steigiami specialūs skyriai darbo byloms nagrinėti.

Pažymėtina, kad Lietuvoje tokios specializacijos užuomazgos yra tik aukščiausiuose teismuose, nors įstatymas to neįtvirtina, ir tai labiau praktikos reikalas (tai siejama su vidiniu teismų darbo organizavimu).

Darbo teismai skirtingose šalyse yra skirtingi daugelio aspektų prasme – skiriasi jų kompetencija, sudėtis, pasiruošimas teismui nagrinėjimui (taikinimo stadija ir pan.) bei pats teismo procesas.<sup>52</sup>

Užsienio valstybėse darbo teismai yra arba bendros teisminės sistemos dalis, arba sudaro savarankišką darbo teismų sistemą. Daugumoje valstybių darbo teismai yra bendros kompetencijos teismų sistemos dalis, kitaip tariant, tai gali būti specialus teismo skyrius darbo byloms nagrinėti, kolegija ar pan. Tik keliose šalyse darbo teismai yra visiškai autonomiški (Izraelis, Vokietija, Austrija, Airija, Brazilija).

Norėčiau atkreipti dėmesį į tai, kad ne visose valstybėse, kur veikia specializuoti darbo teismai, darbo ginčai nagrinėjami išimtinai šiuose teismuose. Egzistuoja ir taip vadinama „mišrioji“ darbo teismų kompetencija, kuomet tos pačios darbo bylos gali būti tiek specializuotų teismų, tiek ir bendrosios kompetencijos teismų jurisdikcijoje (pvz., Prancūzija).

Taigi specializacijos taikymas darbo bylų jurisdikcijoje yra labai paplitęs reiškinys Europos (ir ne tik) valstybių teisėje. Kaip jau buvo minėta, nei Europos Sąjungos, nei tarptautiniai teisės aktai nedraudžia diegti teismų (teisėjų) specializacijos atskirų kategorijų byloms. Specializacijos taikymas ar, kitaip tariant, specializuotų darbo teismų buvimas, daugelio mokslininkų manymu, yra teigiamas dalykas. Šie teismai atlieka svarbias užduotis – jie ne tik kompetetingai taiko, aiškina įstatymus, formuoja bendrą teismų praktiką darbo teisės srityje, bet ir padeda ginčo šalims susitaikyti, pasiekti kompromisą, vaidina savotišką prevencinį vaidmenį, neleidžiant darbo konfliktams peraugti į teismo ginčo būseną.

Nepriklausomai nuo valstybės pasirinkto modelio, teismų specializacijos laipsnio (ar tai autonominė teismų grandis, ar tik specialus darbo bylų skyrius bendros kompetencijos teisme), galima būtų išskirti bendrus specializacijos privalumus bei ginčų nagrinėjimo darbo teismuose **bruožus**:

- Specializuotuose teismuose paprastai nagrinėjami tik *ginčai dėl teisės*. Ekonominio pobūdžio nesutarimai (arba ginčai dėl interesų), kaip taisyklė, nėra teismo nagrinėjimo dalykas, jie

<sup>51</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 302.

<sup>52</sup> GLADSTONE, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. S.l., 2004, p. 604.

paprastai sprendžiami šalių derybomis ar pasirenkant trečiųjų-taikinimo procedūras, ir tai vertinama teigiamai, kadangi tokiu būdu yra mažinamas specializuotų teismų darbo krūvis, suteikiant galimybę juose spręsti tik ginčus dėl teisės taikymo.

- *Teisėjų korpuso formavimo ypatumai* – dar vienas specializuotos darbo justicijos privalumas. Darbo teismuose bylos paprastai nagrinėjamos kolegialiai. Kolegija formuojama gana specifiniu būdu, dažniausiai atkartoja socialinių partnerių, Trišalės Tarybos koncepciją. Teisėjų kolegija susideda iš teisėjo (-ų) profesionalo (-ų) ir visuomeninių teisėjų (tarėjų), kurie paprastai renkami iš specialiai sudarytų sąrašų, kandidatus į kuriuos įtraukia socialinių partnerių organizacijos (profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos). Tačiau tarėjai nėra laikomi šalių atstovais, jie yra nepriklausomi nuo šalių. Tokia teisėjų kolegijos sudėties formavimo procedūra yra socialinio bendradarbiavimo išraiška.
- Specializuotose teismuose plačiai naudojama *ginčo šalių sutaikinimo procedūra*. Procesas visuomet susijęs su ta aplinkybe, kad dažniausiai būtinas jo etapas yra bandymas sutaikyti šalis. Europos Sąjungos šalyse šalių taikinimas vyksta „teismo prieigose“. Šis procesas nėra chaotiškas, jo tvarką užtikrina tai, kad labai dažnai taikyti šalis bando teisėjas. Pats taikinimo procesas nėra detaliai reglamentuotas, o tai padeda neformalioje aplinkoje, taikant įvairias priemones pasiekti tam tikrą kompromisą.

Sveikintina tai, kad dažnai taikinimui vadovauja specializuoto teismo teisėjas. Jo suinteresuotumas šalių sutaikinimu yra neabejotinas, nes, iš vienos pusės, įstatymas įpareigoja jį tai daryti, o kita vertus, tokiu būdu yra mažinamas teismo darbo krūvis – kuo daugiau šalių sutaikys šiame etape, tuo mažiau bylų perausgs į teismo nagrinėjimo stadiją.

Taigi darytina išvada, jog specializacijos darbo bylų jurisdikcijoje taikymas turi savo privalumų. Galbūt todėl Europos Sąjungos šalyse darbo teismai yra labai paplitę. Atsakymą į klausimą „kodėl yra steigiami specializuoti darbo teismai?“ pateikia A. Gladstone savo straipsnyje „Settlement of disputes over Rights“<sup>53</sup>. Jis teigia, jog darbo bylose yra labai svarbu atkurti socialinę taiką tarp darbo santykių šalių, todėl šios bylos turi būti nagrinėjamos greitai, taikant minimalius formalumus, o tam reikalingas specialiai kompetentingas organas. Darbo teismai, anot. A. Gladstone, labiau prieinami darbuotojams, nes jie yra „draugiškesni“ už bendros kompetencijos teismus.

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, p. 603.



## II. SPECIALIZUOTI DARBO TEISMAI EUROPOS SĄJUNGOS ŠALYSE

### 1. DARBO TEISMŲ ORGANIZAVIMO IR VEIKLOS PAGRINDINIAI ASPEKTAI

Jau Viduramžiais darbo pobūdžio byloms nagrinėti buvo sukurti savotiški arbitražai, kuriuose teisėjais buvo abiejų besiginčijančių šalių atstovai. Idėjos sudaryti teismą iš abiejų šalių atstovų susiformavo XVI amžiuje<sup>54</sup>. Tačiau įsteigti specializuotus darbo teismus bei spręsti ginčus dalyvaujant darbuotojų ir darbdavių atstovams buvo nuspręsta po Didžiosios prancūzų revoliucijos. Pirmiausia tokie teismai atsirado Prancūzijoje, o šiuolaikinio modelio - Vokietijoje.<sup>55</sup> Kitos Vakarų bei Centrinės Europos valstybės kurdamos darbo santykių reguliavimo sistemas, sekė Vokietijos darbo teismų steigimo pavyzdžiu.<sup>56</sup> Taigi drąsiai galima teigti, jog šiuolaikinių specializuotų darbo teismų pradininkė yra Vokietija.

Nors ši darbo dalis skirta Europos Sąjungos šalių darbo teismų analizei, tačiau kadangi kartais tam tikrais ypatumais pasižymi ir ne Europos Sąjungos valstybėse – narėse veikiančios teismai, tad šios ypatybės taipogi bus aptartos darbe.

Specializuoti darbo teismai skirtingose šalyse vadinami skirtingai. Pvz., Prancūzijoje tai Taikinimo tarybos ("*Conseil de Prud`hommes*"), Didžiojoje Britanijoje - Pramoniniai teismai arba Gamybiniai tribunolai (*Employment tribunal*), Vokietijoje jie taip ir vadinami – darbo teismai (*Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgerichte, Bundesarbeitsgericht*<sup>57</sup>), Portugalijoje pažodžiui išvertus – Mediacijos tribunolai ("*tribunais de árbitros-avindores*" (mediation tribunals)<sup>58</sup>) ir pan.

Dažnai šių teismų veikla grindžiama socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principu - bylas tiek ikiteisminėje stadijoje, tiek teismuose nagrinėja kolegijos, susidedančios iš profesionalaus teisėjo ir neprofesionalių tarėjų, kuriuos išrenka ir/ar skiria darbuotojų ir darbdavių interesus atstovaujančios organizacijos. Šios organizacijos aktyviai dalyvauja ne tik formuojant darbo teismus, bet ir ruošiantis patiems konfliktams. Taigi darbo teismų veikla daugelyje valstybių yra grindžiama trišaliu bendradarbiavimu. Dvišalė darbo teismų struktūra būdinga tik Prancūzijai, kur darbo bylų nagrinėjime dalyvauja tik teisėjai-neprofesionalai, Kanados provincijai Kvebekui ir vienam iš Šveicarijos kantonų. Urugvajaus darbo teismai

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomasis tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 34.

<sup>55</sup> HALBACH, Günter, et al. *Labour Law in Germany: an overview*. Translated by Haarkamp, Angelika; Kretz, Renate; Power, John; Sandmann, Beate; Strauß, Birgit. Bonn, 1992, p. 511.

<sup>56</sup> GLADSTONE, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. S.l., 2004, p. 606.

<sup>57</sup> Labour courts and court systems [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html>>.

<sup>58</sup> Labour courts. Portugal (Tribunais do trabalho) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/PORTUGAL/LABOURCOURTS-PT.html>>.

susideda tik iš profesionalių teisėjų, tas pats būdinga ir Ispanijai<sup>59</sup>. Tokia teismo sudėtis naudojama tam, kad būtų užtikrintas visapusiškas ir nepriklausomas bylos nagrinėjimas ir teisingo sprendimo priėmimas, be to, tai yra socialinio bendradarbiavimo išraiška.

Kadangi vienas iš pagrindinių darbo teismų uždavinių yra skatinti ginčo šalis taikytis, užbaigti procesą kompromisu, tad ir bylų nagrinėjimas pasižymi tam tikrais ypatumais, pvz., egzistuoja speciali privaloma minimaliai formali ikiteisminė stadija, kurios tikslas – išvengti teismo nagrinėjimo pasiekus kompromisą (apie tai plačiau bus kalbama vėliau). Apskritai svarbų vaidmenį darbo teismuose vaidina skatinimas sutaukinti šalis visose proceso stadijose, todėl dažnai darbo bylos užsibaigia kompromisu, kurį teismai teisiškai užfiksuoja, ir tai prilyginama teismo sprendimui. Daugelyje valstybių, kaip jau buvo minėta, šiam tikslui yra naudojama speciali ikiteisminė bylos nagrinėjimo stadija, beveik visiškai neturinti formalumų. Pažymėtina, jog užsienio valstybėse, kur yra naudojama ikiteisminė darbo bylų nagrinėjimo stadija, ji yra nukreipta būtent į tai, kad išvengti teismo nagrinėjimo. Kitaip yra Lietuvoje, kur ikiteisminė stadija yra tiesiog būtinas ir neišvengiamas darbo ginčų sprendimo etapas (daugumoje atvejų visiškai beprasmis ir gerokai formalizuotas) prieš teisminį bylos nagrinėjimą.

Paprastai darbo teismų veikla yra pagrįsta civilinio proceso taisyklėmis ir procedūromis, kitaip tariant darbo bylos yra nagrinėjamos rungimosi principo pagrindu. Tačiau šis principas yra šiek tiek modifikuojamas: procesas darbo teismuose yra greitesnis ir pigesnis nei įprastuose teismuose; šis procesas yra mažiau formalizuotas nei civilinis; jis pasižymi teisėjų aktyvumu. Pabrėžtina ir tai, jog tam tikros specifika čia pasižymi ir kiti civilinio proceso institutai bei taisyklės, tokie kaip šalių atstovavimas, įrodinėjimo naštos paskirstymas, įrodymų vertinimas. I. Kiselevas išanalizavo ne tik Europos Sąjungos darbo teismų veiklą, bet ir kitų pasaulio valstybių praktiką. Kaip pavyzdį tokios specifikos jis nurodo, kad „kreiptis į Brazilijos darbo teismą galima tiek rašytine forma paduodant ieškinį teismo sekretoriui, tiek ir žodžiu (sekretorius šį kreipimąsi užfiksuoja nustatyta tvarka, ir tai prilyginama ieškininiam pareiškimui). Meksikos įstatymai suteikia darbuotojams tam tikrų privilegijų nagrinėjant bylas darbo teismuose: teismas imasi priemonių papildyti darbuotojo ieškinį trūkstamais įrodymais, suteikia ieškovui – darbuotojui 3 dienas surinkti papildomus įrodymus atsakovo – darbdavio neatvykimas į teismo posėdį be pateisinamos priežasties prilyginamos ieškinio pripažinimui“<sup>60</sup>.

Bylos teisminis nagrinėjimas specializuotuose teismuose yra kur kas pigesnis (pvz., Prancūzijoje darbuotojams ši procedūra iš viso nemokama) ir greitesnis. Proceso pigumas yra reikšminga aplinkybė, kadangi tai rodo, jog darbo teismai yra labiau priimtini darbuotojams nei bendros kompetencijos teismai.

---

<sup>59</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное трудовое право*. Москва, 2005, с. 274.

<sup>60</sup> *Ibid.*, с. 275.

Užbaigiant šį skirsnį, reikėtų dar kartą akcentuoti bendruosius užsienio valstybių (pirmiausia, Europos Sąjungos narių) specializuotų darbo teismų veiklos principus. Juos visiškai pagrįstai išskyrė dr. doc. G. Bužinskas, kuris savo pranešime Tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ apibendrintai akcentavo sekančius faktorius<sup>61</sup>:

1. Europos Sąjungos šalyse darbo ginčai paprastai nagrinėjami specializuotuose darbo teismuose. Procesas pagrįstas socialinės partnerystės principu, siekimu šalis sutaisyti bet kurioje proceso stadijoje. Procesas, kaip taisyklė, daug pigesnis arba nemokamas, todėl teismas prieinamas labiau negu bendros kompetencijos teismai;
2. Daugelyje šalių nėra savarankiškos išankstinės neteisminės darbo ginčų nagrinėjimo stadijos;
3. Tose šalyse, kur ikiteisminio nagrinėjimo stadijos egzistuoja (pvz., Airija), jos naudojamos šalims sutaisyti, neprisiriant prie procedūrinių formalumų.

Toliau darbe detaliau bus analizuojami specializuotų teismų bruožai, lyginama atskirų valstybių patirtis bei praktika darbo teismų organizavimo ir veiklos aspektu, išryškinant kai kuriuos ypatumus bei privalumus.

## **2. SPECIALIZUOTŲ TEISMŲ DARBO BYLOMS NAGRINĖTI YPATUMAI REMIANTIS SKIRTINGŲ VALSTYBIŲ PRAKTIKA: LYGINAMIEJI ASPEKTAI**

### **2.1 Darbo teismų kompetencija**

Specializuotų darbo teismų, kuriuose bylų nagrinėjimas paprastai gerokai skiriasi nuo nagrinėjimo bendrosios kompetencijos teismuose, kompetencija skirtingose užsienio valstybėse yra skirtinga. Daugelyje Europos Sąjungos šalių (pvz., Suomijoje, Švedijoje, Vokietijoje, Ispanijoje, Belgijoje, Austrijoje ir kt.) darbo teismų kompetencijai priskiriami tik teisiniai ginčai (tiek individualūs, tiek ir kolektyviniai).

Kaip jau buvo minėta, Europoje nėra paplitęs darbo ginčų skirstymas į individualius ir kolektyvinius. Tačiau kadangi Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas pateikia kaip tik tokį darbo ginčų skirstymą, tad kalbant apie užsienio šalių darbo teismų kompetenciją įdomu būtų panagrinėti, kuriose valstybėse specializacija darbo bylų jurisdikcijoje yra taikoma tik individualiems ginčams spręsti, o kur – ir kolektyviniams. Labai plačią kompetenciją turi Vokietijos darbo teismai. Jie nagrinėja visus teisinius darbo ginčus: tiek individualius, tiek ir kolektyvinius. Tas pats pasakytina ir apie ne Europos Sąjungos šalį - Izraelį<sup>62</sup>. Kitose šalyse,

<sup>61</sup> BUŽINSKAS, Gintautas. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 295-296.

<sup>62</sup> Гражданское судопроизводство, представление интересов в суде и в судебно-исполнительных органах. Судебная иерархия. Суды по трудовым конфликтам. Израиль [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://pravo.israelinfo.ru/articles/sud/315>>; Трудовое право, трудовые конфликты. Суды, рассматривающие трудовые споры и конфликты, вопросы, по которым можно обращаться в эти суды.

pvz., Prancūzijoje, Belgijoje, Austrijoje, darbo teismai nagrinėja tik individualius darbo ginčus. O Skandinavijos valstybėse – Švedijoje, Suomijoje - darbo teismams kompetetingi tik kolektyviniai ginčai (paprastai ginčai, kilę dėl/iš kolektyvinių sutarčių<sup>63</sup>).

Atskirų valstybių specializuotų darbo teismų kompetencijos aptarimą norėtuši pradėti nuo šalies, turinčios autonominę darbo teismų sistemą – *Vokietijos*. Vokietijos darbo teismų jurisdikcija, ko gero, yra plačiausia. Darbo teismams kompetetingi ne tik individualūs darbo ginčai, bet ir ginčai, kylantys iš nesutarimų tarp kolektyvinių sutarčių šalių; ginčai, kurie kyla tarp šių šalių ir trečiųjų asmenų (pvz., ginčai dėl įdarbinimo); ginčai dėl kolektyvinių sutarčių galiojimo/negaliojimo, egzistavimo/neegzistavimo fakto nustatymo; taip pat ir kai kurie civiliniai ginčai, kylantys tarp darbo teisinių santykių subjektų (pvz., ginčai dėl padarytos žalos atlyginimo). Kitaip tariant, Vokietijos darbo teismai nagrinėja visus ginčus, kylančius iš darbo sutarties (pvz., dėl darbo užmokesčio, atostogų ir pan.), taip pat įdarbinimo sferoje bei daugelį kolektyvinių darbo ginčų. Pažymėtina ir tai, jog Vokietijoje yra pastebima tendencija darbo teismų kompetenciją plėsti. Manychiau, tai yra teigiamas faktorius specializuotos jurisdikcijos taikymo prasme, kadangi specializuoti darbo teismai kaip tik tam ir kuriami, kad darbo bylos būtų nagrinėjamos kompetetingai, įsigilinus į tokių ginčų specifika. Taigi kuo daugiau specifinių ginčų nagrinės specialus teismas, tuo didesnė yra tikimybė, kad jie bus išspręsti tinkamai ir teisingai.

Norėčiau atkreipti dėmesį į *Anglijos* Pramoninių teismų (Gamybinių tribunolų) kompetenciją – ji nėra plati. Teismų jurisdikcijoje yra individualūs darbo ginčai. Paprastai tai ginčai, susiję su atleidimu iš darbo, dėl išeitinės pašalpos neišmokėjimo, dėl skundų, susijusių su diskriminacija dėl lyties ar rasės, o taip pat dėl lygaus apmokėjimo už vienodos vertės darbą principo pažeidimo<sup>64</sup>. Reikėtų pabrėžti ir tai, kad kai kurių kategorijų darbo ginčai (pvz., ieškiniai dėl darbo sutarties sąlygų pažeidimo, dėl darbuotojui padarytos žalos, susijusios su darbine veikla, atlyginimo) sprendžiami bendruose civiliniuose teismuose. Įvairių rūšių teismų jurisdikcijos takoskyra ne visada aiškiai nustatyta, ir tai vertintina neigiamai. Tokiu būdu susiaurėja ir specializuotų teismų kompetencijos ribos.

Specifinė yra *Airijos* darbo teismų kompetencija. Jie nagrinėja ginčus dėl pramoninių santykių, lygybės, darbo laiko organizavimo, nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio, dalinio užimtumo<sup>65</sup>. Tačiau Airijos darbo teismai yra specifiniai. Jie nėra teismai tikraja to žodžio

---

Израиль [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://pravo.israelinfo.ru/articles/trud/31>>.

<sup>63</sup> GLADSTONE, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. S.I., 2004, p. 599.

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 43.

<sup>65</sup> The Labour Court of Ireland [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/LookupPageLink/HomeAboutUs>>.

prasmė, jie tik teikia rekomendacijas<sup>66</sup>, kuriose išdėstoma nuomonė dėl ginčo esmės ir terminų, per kiek laiko jis turi būti išspręstas. Suinteresuota šalis gali šį sprendimą pateikti teismui, kad būtų priimtas oficialus sprendimas byloje. Kai kurių bylų kategorijų (pvz., dėl darbo laiko, minimalaus darbo užmokesčio, skundai pažeidus darbo sutarties registravimo tvarką ir kt.) sprendimai turi būti įgyvendinami priverstine tvarka. Taigi net ir tose srityse, kurios patenka į darbo teismų jurisdikciją, kompetencijos nepraranda ir bendrosios kompetencijos teismai, kadangi būtent į juos yra kreipiamasi norint suteikti darbo teismo rekomendacijai juridinę galią.

Kita Europos Sąjungos valstybė-narė - *Prancūzija* priklauso mišrios kompetencijos darbo teismų sistemai, kuri užtikrina galimybę darbo ginčus nagrinėti specializuotuose teismuose (jų yra apie 300). Darbo ginčus pirmoje stadijoje nagrinėja „*taikinimo tarybos*“, kurios yra steigiamos teismuose (mažų mažiausiai kiekviename antros instancijos tribunole (teisme)). Bet kadangi tie darbo teismai nėra vienodai paplitę ir akla neatkartoja šalies administracinio suskirstymo<sup>67</sup>, tai tose vietose, kur jų nėra, darbo ginčus nagrinėja bendros kompetencijos teismai. Taigi tam tikrais atvejais bendrosios kompetencijos teismų jurisdikcija išplečiama ir papildoma darbo teismų kompetencijos sritimis. Norėčiau atkreipti dėmesį į tai, kokias darbo bylas pavesta nagrinėti Taikinimo taryboms. Taikinimo tarybai kompetentingi individualūs tarp darbuotojo ir darbdavio kylantys darbo ginčai dėl darbo ir/ar mokymo sutarčių (pvz., dėl neteisėto atleidimo iš darbo), o taip pat ieškiniai dėl žalos atlyginimo, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe. Darbo teismo jurisdikcija apima tiek privačias, tiek ir valstybines įmones. Tačiau taikinimo tarybos nenagrinėja darbo ginčų dėl valstybės tarnautojų. Teisiniai ginčai dėl darbo įstatymų taikymo nagrinėjami bendruose teismuose. Konkreti šių institucijų kompetencija kasmet peržiūrima ir tvirtinama dekretu.<sup>68</sup> Taigi, kaip galima pastebėti, Prancūzijos darbo teismams nėra kompetetingi absoliučiai visi darbo ginčai. Visų pirma, iš jos kompetencijos išimti kolektyviniai ginčai. Tačiau svarbu pažymėti, jog Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas (Cour de cassation) savo išaiškinimuose faktiškai išplėtė taikinimo tarybų jurisdikciją, nurodant, kad jeigu dėl kolektyvinės sutarties yra pareiškiami keli individualūs ieškiniai, jie turi būti nagrinėjami kaip individualūs ginčai, kitaip tariant, juos turi nagrinėti darbo teismai (taikinimo tarybos)<sup>69</sup>.

Pažymėtina, kad į specializuotų darbo teismų jurisdikciją kartais patenka ne tik individualūs ir kolektyviniai ginčai, bet ir ginčai, kylantys iš socialinio aprūpinimo teisės. Taip yra *Ispanijos Karalystėje*. *Belgijos* darbo teismams kompetetingi ne tik ginčai dėl pažeistų

---

<sup>66</sup> The Irish Industrial Relations Institutions. The Labour Court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ictu.ie/html/services/irinst.html#The%20Labour%20Court>>.

<sup>67</sup> Darbo teismai įkurti ten, kur vyrauja pramonė, o ne žemės ūkis.

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 38-39.

<sup>69</sup> GLADSTONE, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. S.l., 2004, p. 605.

socialinio aprūpinimo teisių (ieškiniai dėl pažeidimų, susijusių su laikino nedarbingumo pašalpos, kasmetinių atostogų, šeimos išmokų, išmokų, susijusių su nelaimingais atsitikimais darbe ar profesinėmis ligomis, mokėjimu), taip pat dėl pažeidimų, susijusių su socialinio draudimo išmokomis dirbantiems pagal darbo sutartį ir savarankiškai dirbantiems bei ginčai dėl socialinių pašalpų (kompensacijų šeimai, garantuojamų socialinių išmokų, minimalių pragyvenimo išlaidų kompensavimo ir išmokų suteikimo dirbančiam jaunimui)<sup>70</sup>, bet ir darbo ginčai dėl administracinių baudų (baudų dėl tam tikrų įstatymų pažeidimų). Taigi Belgijos darbo teismai nagrinėja ne tik grynai darbo ginčus, bet ir tampriai su jais susijusius, pvz., administracinius bei civilinius ginčus.

Kaip jau buvo minėta, įdomi yra *Skandinavijos* šalių specializuotų darbo teismų kompetencija. Čia darbo teismai paprastai nagrinėja tik kolektyvinius darbo ginčus (ginčus, kylantį dėl kolektyvinius sutarčių). Taip yra, pvz., *Suomijoje* ir *Danijoje*<sup>71</sup>. Pažymėtina, jog Suomijos darbo teismo jurisdikcijoje yra ne tik ginčai, kylantys tarp privačių kolektyvinių sutarčių šalių, bet ir ginčai dėl kolektyvinių sutarčių su valstybės tarnautojais ar vietos institucijų pareigūnais, Suomijos banko valstybės tarnautojais, taip pat ginčai kylantys dėl Kolektyvinių sutarčių įstatymo ar Kolektyvinių sutarčių su valstybės tarnautojais įstatymo nuostatų pažeidimo<sup>72</sup>. Bet tai nereiškia, kad Suomijos darbo teismas visiškai nesusiduria su kitais darbo ginčais. Taip yra todėl, kad įstatymas suteikia bet kuriam kitam teismui teisę pateikti užklausimą Darbo teismui jam rūpimais klausimais, kurių sprendimas reikalauja specialių žinių, susijusių su valstybės tarnautojų darbu arba kolektyvinėmis sutartimis. Kitoje Skandinavijos šalyje – *Švedijoje* – darbo teismai taipogi nagrinėja paprastai tik ginčus, kylantį kolektyvinių darbo santykių srityje<sup>73</sup>. Tačiau bendrosios kompetencijos teismo sprendimas, priimtas darbo byloje, gali būti apskūstas, ir šiuo atveju byla patenka į Darbo teismą. Pažymėtina, jog Švedijos darbo teismų kompetencija nėra atribojama nuo bendros kompetencijos teismų jurisdikcijos griežtai pagal bylų kategorijas. Kartais abu teismai nagrinėja vienodo pobūdžio bylas, sakykime, jei darbuotojo – profesinės sąjungos nario netenkina, kaip profsąjunga gina jo interesus, arba kai profsąjunga atsisako pareikšti ieškinį jo vardu Darbo teisme, šiuo atveju darbuotojo byla nagrinėja bendros kompetencijos teismas<sup>74</sup>. Taigi, esminis ginčo klausimas išlieka toks pat, tačiau kadangi byla kelia ne profsąjunga, o pats darbuotojas, ji nagrinėjama civiliniame teisme.

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomasis tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 54.

<sup>71</sup> The Danish Judicial Procedures [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/youreurope/nav/lt/citizens/factsheets/dk/enforcingrights/judicialprocedures/en.html>>.

<sup>72</sup> Suomijos darbo teismo kompetencija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oikeus.fi/tytuomioistuim/2023.htm>>.

<sup>73</sup> The Swedish Labour court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.dom.se/templates/DV\\_InfoPage\\_1125.aspx](http://www.dom.se/templates/DV_InfoPage_1125.aspx)>.

<sup>74</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для ВУЗов. Москва, 1999, с. 303.

Tad, kaip jau buvo galima pastebėti, į Švedijos darbo teismą gali kreiptis paprastai tik kolektyvinių santykių subjektai – darbuotojų ir darbdavių organizacijos (arba darbdavys kaip kolektyvinės sutarties šalis). Tačiau gali kilti klausimas – kuriame teisme (bendros kompetencijos ar darbo) būtų nagrinėjama darbuotojo, nesančio kolektyvinę sutartį pasirašiusios profsajungos nariu, byla, susijusi su tos sutarties taikymo klausimais? Šiuo atveju kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei sąjungai leidžiama reikšti ieškinį tokio darbuotojo interesais Darbo teisme<sup>75</sup>.

Kalbant apie darbo teismų kompetenciją svarbu pažymėti, kad kai kuriose srityse darbo teismai dalijasi kompetencija su bendros kompetencijos teismais. Pavyzdžiui, *Airijoje* tai yra diskriminacijos dėl lyties bylos, *Izraelyje* – kai kurios baudžiamosios bylos (paprastai darbo saugos srityje), *Ispanijoje* – kai kurios socialinio aprūpinimo srities bylos, *Norvegijoje* – privataus sektoriaus darbuotojų ir darbdavių atsakomybės už žalą, padarytą pažeidus kolektyvinę sutartį, klausimai ir pan.<sup>76</sup>

Diegiant teismų specializaciją darbo byloms Lietuvoje, manyčiau, svarbiausias dalykas, į kurį reikėtų atkreipti dėmesį yra tas, kad darbo teismams turėtų būti kompetetingi visi ginčai dėl teisės. Be abejonės, tokios plačios kompetencijos kaip, sakykime, Vokietijos darbo teismų, Lietuvos specializuoti teismai iš karto turėti negalėtų, kadangi tam reikia ir laiko, ir atitinkamos patirties.

## 2.2 Teisėjų korpuso formavimo ypatumai

Paprastai specializuotų darbo teismų veikla yra grindžiama socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principais – bylas dažniausiai nagrinėja kolegijos, susidedančios iš profesionalaus teisėjo ir neprofesionalių tarėjų, kurios išrenka darbuotojų ir darbdavių interesus atstovaujantys subjektai. Abiejų šalių reprezentavimas teisėjų korpuse suteikia galimybę siekti kompromiso, bandant sutaikyti šalis. Trišalė teisėjų kolegijos sudėtis lemia tai, jog patys teisėjai tarpusavyje bando pasiekti kompromisinį rezultatą, kadangi neprofesionalūs tarėjai skiriami iš abiejų socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų organizacijų) pateikto sąrašo<sup>77</sup>. Svarbu pabrėžti, kad kai kuriose valstybėse jie ne tik turi turėti patirties darbo teisėje, bet ir turi būti aktyviais darbuotojų ar darbdavių atstovais. Nors teismo proceso metu jie teisiškai nėra laikomi šalių atstovais, tačiau jų skyrimo procedūra ir jiems keliami reikalavimai parodo, kad jie yra

<sup>75</sup> GLADSTONE, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. S.l., 2004, p. 608.

<sup>76</sup> Twelfth Meeting of European Labour Court Judges. Budapest, 8 et 9 septembre 2004. General report: Do we need labour courts? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario mėn. 2 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc\\_05/general\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_05/general_1.pdf)>.

<sup>77</sup> Jų skyrimo procedūra šiek tiek skiriasi skirtingose valstybėse.

labiau suinteresuoti šalių sutaukinimu, negu formaliu bylos išsprendimu. Socialinių partnerių dalyvavimas visuomet yra nukreipiamas į bendradarbiavimą ir taikų konflikto sprendimą.

Socialinių partnerių dalyvavimo ir bendradarbiavimo nagrinėjant ginčą dėka daugybę klausimų galima išspręsti greitai, išvengti ilgo biurokratinio susirašinėjimo ir derinimų. Nagrinėjant darbo ginčą yra siekiama optimalių kompromisinių sprendimų. Nė viena šalis nėra suinteresuota vilkinti sprendimų priėmimo procedūrą. Socialinių partnerių dalyvavimas konflikto sprendime ypatingai padeda sumažinti socialinį konfliktą.

Kodėl socialinis dialogas yra reikšmingas? Darbo bylose ypatingai svarbu yra taikiai, abipusio kompromiso būdu išspręsti socialinių partnerių konfliktą. Ginčo baigtis tiesiogiai lemia tolimesnius šalių santykius, o kadangi darbo santykiai yra tęstinio pobūdžio, paprastai pagrįsti šalių pasitikėjimu, lojalumu, todėl tik kompromisinis ginčo išsprendimo variantas galėtų atkurti buvusius santykius bei suteikti galimybę jiems ir toliau sėkmingai vystytis. „Socialinis dialogas yra reikšmingas ir pasižymi tuo, kad:

- nutraukia ilgai trunkančius ir bevaisius ginčus ir diskusijas;
- sudaro sąlygas priimti kompromisinius sprendimus;
- atlieka postkonflikto ar konflikto sureguliuavimo funkciją.<sup>78</sup>

Pereinant prie atskirų šalių darbo teismų kolegijų sudėties, norėtusi pabrėžti, jog Europos Sąjungos šalių darbo bylas nagrinėjančių kolegijų neprofesionalūs teisėjai skiriami laikantis specialios procedūros (dažniausiai, juos skiria valstybės prezidentas, atitinkamas ministras ar kitas valstybės pareigūnas iš sąrašo, kurį teikia darbdavių ir darbuotojų atstovaujamos organizacijos). Gana dažnai „neprofesionalūs teisėjai už savo veiklą negauna atskiro atlyginimo - tai garbės pareigos. Tačiau priimant sprendimą ir nagrinėjant bylą, jie turi teisėjo teises.“<sup>79</sup> Tokia teismo sudėties struktūra gali sąlygoti visapusišką ir nepriekaištingą ginčų nagrinėjimą ir teisingo sprendimo priėmimą.

Teisėjų kolegijos sudėties formavimo tvarka turi didelę reikšmę kvalifikuotam bylos sprendimui: profesionalūs teisėjai – tai juristai, kurie specializuojasi darbo teisės srityje, o neprofesionalūs teisėjai – tai praktikai, kurie gerai orientuojasi darbo ir darbo santykių klausimuose. Jie padeda ne tik savo praktiniais patarimais, bet ir pastangomis surasti kompromisą, sutaukyti ginčo šalis. Todėl tokios sudėties teismas darbuotojams yra priimtinesnis, juo labiau pasitikima.

Darbo teismų neprofesionalūs teisėjai vadinami įvairiai – „teisėjai“, „visuomeniniai teisėjai“, „tarėjai“ ir pan.

---

<sup>78</sup> International Labour Conference, 88 th session 2000. ILS, 2000.

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 63.



Daugumoje šalių visuomeninių teisėjų skaičius yra didesnis už teisėjų profesionalų skaičių. Tad neprofesionalių teisėjų nuomonė gali tiesiogiai nulemti vienokio ar kitokio sprendimo priėmimą. Tačiau praktikoje retai pasitaiko atvejai, kuomet teisėjų - neprofesionalų (iš abiejų socialinių partnerių pusių) nuomonė kardinaliai skirtinga nuo profesionalių teisėjų nuomonės, ir tokiu atveju visuomeninių teisėjų pozicija nusvertų profesionalų nuomonę<sup>80</sup>. Atvirkščiai, gana dažnai sprendimai darbo teismuose priimami bendru sutarimu (vienbalsiai), o tai, savo ruožtu, liudija apie teisėjų nešališkumą ir aukštą kvalifikaciją.

Dažniausiai bylos darbo teismuose nagrinėjamos 3 teisėjų *kolegijos sudėtimi*, iš kurių 1 yra profesionalus teisininkas, o 2 kiti – visuomeniniai teisėjai (po vieną nuo darbdavių ir darbuotojų asociacijų). Tokia praktika egzistuoja *Didžiosios Britanijos, Vengrijos, Izraelio, Belgijos, Austrijos, Vokietijos* pirmos instancijos darbo teismuose. Tokia pirmos instancijos teismo sudėtis laikytina optimaliausia, kadangi ji ne tik atspindi trišalę struktūrą, bet kartu yra ir proceso greitumo ir paprastumo viena iš sąlygų (juk esant pernelyg dideliame teisėjų skaičiui, užsitęsia ir būsimojo sprendimo aptarimas bei priėmimas, teisėjų nuomonės pareiškimas).

Įdomi yra *Švedijos* darbo teismo teisėjų kolegijos formavimo tvarka. Čia teisėjų kolegiją nagrinėjant konkrečią bylą sudaro 7 teisėjai, iš kurių 4 atstovauja darbuotojus ir darbdavį, 2 teismo nariai – profesionalūs teisėjai ir vienas teismo narys – ne teisininkas, bet asmuo, turintis žinių darbo teisės srityje (vadinamasis „ekspertas“). Tačiau nesudėtingas bylas gali nagrinėti ir 3 teisėjų kolegija, kuri šiuo atveju sudaroma iš 1 teisėjo-profesionalo ir 2 neprofesionalių tarėjų.

*Suomijoje* darbo bylas nagrinėja kolegijos iš 6 teisėjų: 2 profesionalai (vadinamieji „neutralūs nariai“), ir po 2 nuo darbdavių ir darbuotojų organizacijų<sup>81</sup>.

Kaip jau minėta, *Prancūzijos* Taikinimo taryba darbo bylas nagrinėja dvišaliu paritetiniu pagrindu. Tai reiškia, kad teisėjų kolegija susideda tik iš neprofesionalių teisėjų (kandidatus siūlo darbuotojų ir darbdavių organizacijos). Tai gana retas atvejis, kuomet bylos nagrinėjime nedalyvauja profesionalus teisėjas. Dvišalė teisėjų kolegijos sudėtis dar būdinga tik *Kanados* provincijai *Kvebekui* ir vienam iš *Šveicarijos* kantonų.

Paminėtina ir dar viena išimtis – *Ispanijos* darbo teismuose bylas nagrinėja tik profesionalūs teisėjai (net pirmos instancijos teisme). Tas pats pasakytina ir apie *Izraelio* darbo teismus nagrinėjant tam tikrų kategorijų bylas – baudžiamąsias bylas, susijusias su darbo saugos bei higienos įstatymų pažeidimais, vienasmeniškai nagrinėja profesionalus teisėjas.<sup>82</sup> Tokia

<sup>80</sup> Tenth Meeting of European Labour Court Judges. Stockholm, September 2, 2002. General report: Labour Court Lay Judges [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario mėn. 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc\\_03/gr\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_03/gr_1.pdf)>.

<sup>81</sup> Twelfth Meeting of European Labour Court Judges. Budapest, 8 et 9 septembre 2004. General report: Do we need labour courts? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario mėn. 2 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc\\_05/general\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_05/general_1.pdf)>.

<sup>82</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для ВУЗов. Москва, 1999, с. 309.

kolegijos sudėtis labiau būdinga apeliacinei instancijai. Sakykime, *Prancūzijoje, Slovėnijoje, Ispanijoje* nagrinėjant darbo bylą apeliacine tvarka, neprofesionalūs teisėjai iš viso nedalyvauja. Tačiau *Belgijoje, Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje*<sup>83</sup> ir apeliacinės instancijos teismuose į teisėjų kolegijos sudėtį įeina visuomeniniai teisėjai (teisėjai-neprofesionalai). *Vokietijoje*, kur darbo teismų sistema susideda iš 3 grandžių, yra ir specializuota kasacinė instancija – Federacinis darbo teismas<sup>84</sup>, kur bylas nagrinėja trišaliu principu sudarytas *senatas*, susidedantis iš 3 profesionalių (pirmininkas ir 2 tarėjai/prisiekusieji) ir 2 neprofesionalių (visuomeninių) teisėjų iš darbdavių ir darbuotojų atstovų. Neprofesionalūs teisėjai nelaikomi atitinkamos šalies atstovais, bet yra pripažįstami, kaip ir profesionalūs teisėjai, nepriklausomi ir klauso tik įstatymo. Taigi trišalė teisėjų kolegijų sistema yra būdinga ne tik pirmos instancijos, bet tam tikrais atvejais ir apeliaciniam teismui, o kartais – ir kasacinei instancijai.

Užsienio valstybių darbo teismų teisėjų kolegijų formavimo specifika, užtikrinanti socialinių partnerių dalyvavimą bylų nagrinėjime, yra, manyčiau, tinkamiausias kelias į kompromiso pasiekimą ir socialinės taikos tarp šalių atkūrimą. Todėl vertėtų šią patirtį perimti ir Lietuvai, pritaikius trišalio bendradarbiavimo principus darbo ginčus nagrinėjančių teisėjų kolegijų formavimui.

Tešiant darbo teismų teisėjų kolegijų formavimo analizę, svarbu lyginamuoju aspektu aptarti ir pačią *teisėjų skyrimo (rinkimo) tvarką*. Pradėsiu nuo *Prancūzijos* darbo teismo teisėjų. Kaip žinia, čia bylos nagrinėjamos tik neprofesionalių tarėjų, kuriuos renka asmenys, sulaukę 16 metų, iš kandidatų, pasiūlytų darbdavių ir darbuotojų organizacijų. Tai, ko gero, vienintelė Europos Sąjungos valstybė, kur net neprofesionalūs teisėjai yra renkami, o ne skiriami.

Paprastai neprofesionalius teisėjus į pareigas skiria valstybės vadovas (pvz., Belgijoje – Karalius; Suomijoje – Respublikos Prezidentas), atitinkamas ministras (pvz., Vokietijoje – Federalinis Darbo ir socialinių reikalų ministras) arba kitas valstybės pareigūnas ar organas (pvz., Airijoje - Darbdavių atstovus skiria Airijos Verslo ir Darbdavių Konfederacija, darbuotojų atstovus – Airijos Profesinių Sąjungų Kongresas<sup>85</sup>; Švedijoje visus teisėjus skiria Vyriausybė). Kaip taisyklė, kandidatų sąrašus teikia profsąjungos ir darbdavių asociacijos.

Kad užtikrinti teisėjų nepriklausomumą ir kvalifikuoto sprendimo priėmimą kai kuriose šalyse darbo teismo teisėjų skyrime dalyvauja keletas valstybės pareigūnų ir institucijų. Štai, pavyzdžiui, *Suomijoje* visus Darbo teismo narius skiria Suomijos Prezidentas. Aštuoni teismo

---

<sup>83</sup> Tenth Meeting of European Labour Court Judges. Stockholm, September 2, 2002. General report: Labour Court Lay Judges [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario mėn. 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc\\_03/gr\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_03/gr_1.pdf)>.

<sup>84</sup> German Federal Labour Court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 13 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.bundesarbeitsgericht.de/allgemein/englisch/navigation\\_englisch.htm](http://www.bundesarbeitsgericht.de/allgemein/englisch/navigation_englisch.htm)>.

<sup>85</sup> Labour Court. Structure of the Labour Court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio mėn. 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/LookupPageLink/HomeServiceGuide>>.

nariai, kurie turi būti kompetentingi darbo/užimtumo klausimais, skiriami rekomenduojant labiausiai darbdavius ir darbuotojus atstovaujančioms centrinėms organizacijoms. Keturis kitus narius, kurie turi būti kompetentingi valstybės tarnautojų/pareigūnų užimtumo klausimais, taip pat skiriami Respublikos Prezidento, tačiau du iš jų Prezidentas skiria esant kompetentingos ministerijos, Vietos darbdavių valdžios komisijos, Suomijos bažnyčios derybų vedimo komisijos ir Suomijos banko rekomendacijai ir du kitus – rekomenduojant valstybės ir Suomijos banko valstybės tarnautojus labiausiai atstovaujamojų centrinių profesinių sąjungų, vietos valdžios ir bažnyčios.<sup>86</sup>

Tam tikros specifikos turi *Danijos* darbo teismo teisėjų skyrimo į pareigas procedūra. Profsąjungos ir darbdavių organizacijos renka neprofesionalių teisėjų 3 metams. Darbo teismų neprofesionalūs teisėjai renka profesionalius teisėjus taip pat 3 metams iš Aukščiausiojo teismo ir kitų teismų teisėjų, o kartais iš darbo teisės dėstytojų (profesorių). Jie dirba Darbo teisme antraeilininkais (o tai nėra įprasta, kadangi paprastai antraeilininkais būna neprofesionalūs darbo teismų teisėjai).

*Teisėjų kadencijos* skirtingose valstybėse yra skirtingos. Paprastai profesionalių darbo teismų teisėjų ir visuomeninių tarėjų kadencijų trukmė sutampa. Švedijoje, Norvegijoje, Didžiojoje Britanijoje, Suomijoje, Danijoje teisėjai skiriami 3 metų laikotarpiui; Vokietijoje, Belgijoje, Prancūzijoje kadencijos trukmė yra 5 metai; Ispanijoje profesionalūs teisėjai skiriami iki gyvos galvos (pensijos). Pažymėtina tai, kad nacionaliniai įstatymai numato ir amžiaus cenzą, kuris yra diferencijuojamas priklausomai nuo to, kurios instancijos teisme dirba teisėjas. Viršutinė amžiaus riba paprastai yra vienoda visiems tos valstybės darbo teismo teisėjams - tiek profesionalams, tiek ir neprofesionalams (be abejonės, ji yra skirtinga skirtingose valstybėse) - Didžiojoje Britanijoje ir Ispanijoje (su tam tikromis išimtimis) tai yra 70 metų, Vokietijoje – 65 metų<sup>87</sup>. Minimalaus amžiaus cenzo diferenciaciją galima pailustruoti Vokietijos pavyzdžiu: amžiaus cenzas profesionaliems teisėjams Pirmos instancijos darbo teisme yra 25 m., Žemių darbo teismuose – 30 m., Federaciniame darbo teisme – 35 m.

Kalbant apie *reikalavimus*, keliamus darbo teismų teisėjams, pažymėtina, jog paprastai neprofesionaliems teisėjams teisinis išsilavinimas nėra būtinas. Jiems gali būti keliami pilietybės (pvz., Prancūzijoje), apolitiškumo (pvz., Vokietijoje) ir kiti reikalavimai. Profesionalūs teisėjai turi turėti teisinį išsilavinimą bei tam tikrą teisinio darbo stažą (pvz., Vokietijoje – 4 m., Suomijoje – 2 m., Ispanijoje - 1 m. ir 10 m. Darbo teisme ir Centriname darbo teisme atitinkamai).

<sup>86</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 49-50.

<sup>87</sup> Tenth Meeting of European Labour Court Judges. Stockholm, September 2, 2002. General report: Labour Court Lay Judges [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario mėn. 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc\\_03/gr\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_03/gr_1.pdf)>.

Dar viena darbo teismų teisėjų darbo ypatybė – paprastai neprofesionalūs teisėjai *nėra etatiniai* darbo teismo darbuotojai ir už darbą jie negauna darbo užmokesčio. Tačiau nepaisant šio ir kitų skirtumų tarp profesionalių ir neprofesionalių darbo teismų teisėjų (praktinio darbo stažo, teisinio išsilavinimo reikalavimas ir t.t.), visų teisėjų balsai nagrinėjant konkrečią bylą yra lygūs.

### **2.3 Speciali sutaikinimo stadija (procedūra) ir jos efektyvumas užsienio valstybių praktikoje**

Kaip žinia, darbo ginčai destabilizuoja darbo santykius, sukelia problemų visiems darbo ginčo subjektams, todėl yra būtina juos nagrinėjant įvertinti ir atsižvelgti į jų specifiką. Anot dr. J. Judickienės, neginčytinai egzistuoja visuomenės suinteresuotumas darbo bylų nagrinėjimu, ypač pasireiškiantis socialinio dialogo forma. Visuomenė suinteresuota savo vidiniu stabilumu, kad būtų kuo mažiau socialinių ir teisinių konfliktų, kad jos gyvenimą reguliuotų teisingos teisės normos, kad jos būtų tinkamai taikomos. Vadinasi, „nagrinėjant kiekvieną darbo ginčą, darbo santykiuose kilusį konfliktą, šalia privataus intereso iškyla ir visuomenės interesas. Darbdavys ir darbuotojas yra svarbiausi socialiniai partneriai, todėl jų ginčas turi būti išspręstas kiek įmanoma taikiau. Darbo ginčo šalys jau iš pat pradžių turi nelygias galimybes, kadangi darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis, o šio ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą ir paliečia jautriausius visuomenės interesus.“<sup>88</sup> Taigi, kaip matome, esant tokiai situacijai, kuomet net ir individualios darbo bylos baigtimi netiesiogiai suinteresuota ir didžioji dalis visuomenės, šalių sutaikinimas turi būti pagrindiniu tokių konfliktų sprendimo tikslu.

„Kadangi kalbame apie dviejų pačių didžiausių visuomenės socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių) ginčą, egzistuoja abupusis suinteresuotumas galimai taikiu jo išsprendimu, tuo pačiu išsaugant tolesnio bendradarbiavimo galimybę.“<sup>89</sup> Pasak Vilniaus Universiteto teisės fakulteto dekaną prof. habil. dr. V. Nekrošiaus, bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių nagrinėjimo ypatumai turėtų garantuoti, kad nagrinėjant tokias bylas, visų pirma, būtų siekiama sutaikyti šalis. Taigi darbo ginčo šalių sutaikinimas yra vienas iš reikšmingiausių tokių konfliktų sprendimo tikslų. Skirtingose valstybėse šis tikslas yra pasiekiamas įvairiomis priemonėmis, pasinaudojant specialiomis procedūromis (pvz., sutaikinimo stadija).

<sup>88</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 301-302.

<sup>89</sup> NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 283.

Darbo ginčo šalių taikinimo procedūros vienokiu ar kitokiu pavidalu yra naudojamos, ko gero, visų valstybių specializuotuose darbo teismuose. Kalbant apie bandymą sutaikyti šalis teisme, pažymėtina, jog šiuo atveju galima kalbėti apie tam tikrą tarpininkavimą, kadangi čia kaip nepriklausomas arbitras dalyvauja teisėjas. Kaip jau buvo minėta, „*taikinimas-tarpininkavimas* yra trečiojo (neutralaus) asmens veikla, turint tikslą padėti konflikto šalims sumažinti nesutarimus ir pasiekti kompromisą, nepriimant kokių nors šalims privalomų rekomendacijų. Taikinimo-tarpininkavimo procedūros esmė yra sudaryti galimybę šalims, vadovaujamos tarpininko, detaliam aptarti nesutarimus.“<sup>90</sup> Išnagrinėjus užsienio valstybių darbo teismų veiklos ypatumus, darytina išvada, jog dažniausiai taikinimas yra įtraukiamas į konflikto sprendimą ikiteisminėje arba teisminėje stadijoje.

Taikinimo procedūros užsienio valstybėse naudojamos ar kaip savarankiškas mechanizmas darbo ginčams spęsti, arba kaip teismo proceso dalis, privalomas etapas. Pažymėtina, jog labai dažnai šių procedūrų dėka yra sudaroma taikos sutartis. Taikinimo priemonių pagalba ne tik surandamas kompromisinis sprendimas, bet dažnai šis procesas yra ir priemonė tiesiog priminti šalims apie jų teises ir pareigas<sup>91</sup>. Taigi reikėtų plačiau aptarti atskirų valstybių darbo teismų naudojamas taikinimo procedūras bei specialią šalių sutaikinimo stadiją.

*Prancūzijoje*, sutaikinimo procedūra (stadija) yra institucionalizuota. Kiekviename Prancūzijos „taikinimo tarybos“ skyriuje yra 2 padaliniai:

1. sutaikinimo
2. teismo nagrinėjimo

Pradžioje skundas priverstine tvarka perduodamas taikinimo biurui, kur bandoma uždarame posėdyje išspręsti ginčą taikiai. Nors ši stadija vadinama „susitaikymo“, procesui vadovauja teisėjas. Dažniai susiduriama su tuo, kad čia dalyvauja keli teisėjai (neprofesionalai), kurie atstovauja socialinius partnerius. Numatyta, kad socialinius partnerius teisme atstovauja bent po 2 teisėjai nuo kiekvienos šalies.

„Taikinimo procedūros sėkmė pasireiškia tuo, kad viena šalis atsiima ieškinį arba jos metu pasiekiamas šalių kompromisas ir šalys atsisako nuo pareikštų reikalavimų.“<sup>92</sup>

Susitaikymo procedūra protokoluojama. Taikinimo sprendimas surašomas į protokolą, kuris turi teismo sprendimo galią.

Tuo atveju, jei šalys nesusitaikė, byla perduodama teismui biurui peržiūrėti bylos esmę išskviečiant liudininkus, įvertinant įrodymus ir t.t. (prasideda teismo nagrinėjimo stadija). Nors teismo nagrinėjimo stadija yra labiau formalizuota, tačiau ir čia siekiama išlaikyti paprasto ir

<sup>90</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*, 2003, Nr. 47.

<sup>91</sup> GLADSTONE, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. S.l., 2004, p. 597.

<sup>92</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное трудовое право*. Москва, 2005, с. 267.

operatyvaus bylos nagrinėjimo principų, todėl ir šioje stadijoje įmanomas šalių sutaukinimas, kadangi tokioje atmosferoje yra lengviau pasiekti kompromisą.

Kitų valstybių darbo teismuose taikiamosios procedūros nors ir nėra institucionalizuotos ir taip ryškiai išskirtos į atskirą stadiją kaip Prancūzijoje, tačiau, ko gero, visose šalyse egzistuoja privalomas mėginimas pirmiausiai sutaukyti šalis. Sutaikinimo procedūros gali vykti teismo priegose, dalyvaujant teisėjui, arba privalomai siunčiant šalis į specialias sutaukinimo-tarpininkavimo tarnybas, kur kvalifikuotų tarpininkų pagalba bandoma padėti ginčo šalims surasti kompromisą. Šalių sutaukinimo tikslui pasiekti naudojamos ir kitos priemonės, kurios šioje darbo dalyje bus išsamiau nagrinėjamos.

*Vokietijoje* taip pat egzistuoja taikinimo stadija. Pirmas susitikimas (taikinimo stadija) paprastai surengiamas tam, kad darbo teismo teisėjas galėtų pasiekti draugiško ginčo šalių susitarimo. Jei šioje stadijoje yra išsprendžiamas ginčas, teismas nereikalauja atlyginti išlaidų (bylos pradinis registracijos mokestis)<sup>93</sup>. Taigi į tikslą sutaukyti šalis Vokietijoje nukreipiamos „visos jėgos“, jų tarpe ir finansinės, juk šalys, žinodamos apie galimas išlaidas ir galimybę jų išvengti dažnai nukreipia savo pasirinkimą susitaikymo link. Pabrėžtina ir tai, kad kompromiso siekimas Vokietijoje yra būdingas ne tik taikinimo stadijai, bet ir apskritai visam procesui. 1953 m. Darbo teismų įstatymas įpareigoja teismus siekti sutaukyti šalis visose proceso stadijose. „Paskatinimu tai daryti tarnauja taisyklės dėl teismo išlaidų: jeigu šalys susitaikė Pirmos instancijos darbo teisme arba apskritai ne teismo proceso metu – jos yra atleidžiamos nuo bylinėjimosi išlaidų; o jeigu jos sudaro taikos sutartį Žemės ar Federaciniame darbo teisme – teismo išlaidos mažinamos pusiau“<sup>94</sup>. Taigi į šalių sutaukinimo tikslo pasiekimą yra nukreipta daug taisyklių, kurios sėkmingai yra realizuojamos praktikoje.

*Didžiojoje Britanijoje* bylos nagrinėjimas taip pat pradedamas šalių sutaukinimu. Nors įstatymas nereikalauja, kad šiame etape dalyvautų šalių atstovai, bet praktikoje šalys skatinamos siekti taikaus rezultato, todėl bylose dalyvauja ir šalių atstovai (socialiniai partneriai). Neretai praktikoje šalys pasitelkia ir advokatus, kurie padeda šalims atrasti abi šalis tenkinantį sprendimą

Pažymėtina ir tai, jog į Didžiosios Britanijos Darbo teismą yra kreipiamasi tik tada, kai nepavyksta išspręsti konflikto specialios procedūros – vad. *ACAS procedūra* (the Advisory Conciliation and Arbitration Service, liet. Patariamoji sutaukinimo ir arbitražo tarnyba) - pagalba<sup>95</sup>. Net ir tuo atveju, kai šalys iš karto kreipiasi į Pramoninį tribunolą (darbo teismą), tribunolas siunčia ieškinio ir atsiliepiamų į jį kopijas į ACAS regioninį padalinį. ACAS yra nepriklausoma institucija, kuri padeda darbuotojams ir darbdaviams spręsti konfliktus, kylančius

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 44.

<sup>94</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное трудовое право*. Москва, 2005, с. 273.

<sup>95</sup> Get the facts on tribunals and understand the system [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ivillage.co.uk/workcareer/workrights/workemps/articles/0,,212\\_156232,00.html](http://www.ivillage.co.uk/workcareer/workrights/workemps/articles/0,,212_156232,00.html)>.

darbo metu. ACAS pagrindinė funkcija yra padėti darbuotojui ir darbdaviui susitarti, kad būtų išvengta teismo nagrinėjimo. Jeigu darbuotojas ir darbdavys ACAS pagalba pasiekia kompromisą, tas jų susitarimas tampa privalomas, o Darbo teisme pradėtas teisminis nagrinėjimas užbaigiamas. Pabrėžtina ir tai, jog Pramoninių tribunolų įstatymas nenumato konkretaus laikotarpio, per kurį ACAS turi padėti šalims taikiai išspręsti ginčą<sup>96</sup>. Svarbu ir tai, jog Didžiosios Britanijos Apeliacinis Pramoninis Tribunolas savo jurisprudencijoje<sup>97</sup> pabrėžia, jog jeigu ACAS pagalba yra pasiektas kompromisas, ir tai įforminta taikos sutartimi, tai tuo klausimu kreiptis į Pramoninį tribunolą neleidžiama, kadangi šiuo atveju laikoma, kad ginčas yra išspręstas taikiai.

*Ispanijoje* panašiai yra sprendžiamas kolektyvinių ginčų klausimas. Darbo teismo teisėjas prieš pradėdamas nagrinėti kolektyvinį ginčą reikalauja, kad šalys pabandytų išspręsti ginčą nepriklausomo mediatoriaus (tarpininko) pagalba. Šiam tikslui paprastai naudojamos Mediacijos, Arbitražo ir Sutaikinimo Tarnybos (Mediation, Arbitration and Conciliation Service (SMAC)) paslaugomis<sup>98</sup>. Bylai patekus į Ispanijos darbo teismą, nagrinėjimas pradėdamas neformalia procedūra, kurios metu bandoma padėti šalims surasti kompromisinį sprendimą. Jeigu pavyksta tai padaryti, teisėjas patvirtina šalių sudarytą taikos sutartį, kuri prilyginama teismo sprendimui. Nepavykus sutaikinti šalių, prasideda formalus nagrinėjimas, tačiau jis yra kur kas operatyvesnis ir paprastesnis už procesą bendros kompetencijos teisme.

*Suomijoje* teismo proceso pradžia taipogi siejama su šalių taikinimo procedūra. Kad ji būtų efektyvi, reikalaujama šalių pozicijas išdėstyti raštu<sup>99</sup>. Raštais apsieikiama tvarkomajame posėdyje. Jei visgi nepavyksta sutaikinti ginčo šalis – tvarkomajame posėdyje atliekami tam tikri pasiruošimo teismui posėdžiui veiksmai, kad byla būtų išnagrinėta kuo greičiau tikslu atkurti socialinę taiką tarp ginčo šalių.

Įdomiai yra siekiama sutaikyti kolektyvinių ginčų šalis *Italijoje* - sprendžiant kolektyvinį ginčą Italijos teismas gali pareikalauti procese dalyvauti šalis atstovaujančius atstovus ir nepriklausomą tarpininką. Taigi šalių sutaikinimas realizuojamas per nepriklausomą arbitražą, kuris bando padėti šalims surasti kompromisą.

---

<sup>96</sup> Taking Your Case to an Employment Tribunal [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.cre.gov.uk/legal/comp\\_tribunal.html](http://www.cre.gov.uk/legal/comp_tribunal.html)>.

<sup>97</sup> 2005 m. gruodžio 12-14 d. Didžiosios Britanijos Apeliacinio pramoninio tribunolo sprendimas byloje *CLARKE & OTHERS v. REDCAR & CLEVELAND BOROUGH COUNCIL and WILSON & OTHERS v. STOCKTON-ON-TEES BOROUGH COUNCIL* No. UKEAT/0407/05/ZT, UKEAT/0580/05/ZT, UKEAT/0621/05/ZT UKEAT/0622/05/ZT & UKEAT/0623/05/ZT.

<sup>98</sup> Labour courts and court systems. Spain [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html#spain>>.

<sup>99</sup> Act on Mediation in Labour Disputes (420/1962) (as amended by several acts, including No. 1179/1993) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. vasario mėn. 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9620420.PDF>>.

*Danijoje* darbo ginčų nagrinėjimo procesas taip pat siejamas su šalių sutaikinimo procedūrų naudojimu, tačiau čia tos procedūros yra kiek kitokios. Sutaikinimo tikslą užtikrina šalių apklausa, vykstanti ne teismo posėdžio salėje. Paprastai ji yra neformali, dalyvaujant teisėjui, teismo sekretoriui ir šalių atstovams. Praktikoje procesas prasideda po kelių dienų nuo tokios pirminės apklausos, ir tai yra laikoma skatinimu susitaikyti.

Pažymėtina ir tai, jog Danijos vyriausybė nustatė taikinimo procedūras visose teismo darbo ginčų nagrinėjimo stadijose. Sprendimai dėl streikų turi būti nusiųsti taikintojui (tarpininkui), kuris atstovauja suinteresuotą pramonę ir kurio tikslas įsiterpti į bet kurį ginčą ir reikalauti „atvėsimo periodo“ iki dviejų savaitių<sup>100</sup>.

*Švedijos* darbo teismuose naudojamos tokios taikinimo procedūros:

- Kiekvienos bylos nagrinėjimas pradedamas šalių taikinimu, kuriam vadovauja teisėjas. Įstatymas leidžia teisėjui stabdyti bylą bet kurioje stadijoje, ir tik jei sutaikinimo tikslas nepasiekiamas, byla nagrinėjama toliau;
- Sprendimas byloje Švedijos darbo teismuose skelbiamas praėjus kelioms savaitėms po nagrinėjimo<sup>101</sup>. Tokiu būdu yra paliekama galimybė šalims persvarstyti savo pozicijas ir sudaryti taikos sutartį. Tuo laikotarpiu (po bylos teismo nagrinėjimo ir iki sprendimo priėmimo) šalys gali būti kviečiamos dar kartą aptarti ginčą nedalyvaujant teisėjams tikslu taikiai sureguliuoti jų nesutarimą<sup>102</sup>.

Švedijos darbo teismo teisėjas, priėmęs nagrinėti bylą, gali pasiūlyti šalims pabandyti taikiai, ne teisme, abipusių derybų būdu išspręsti kilusį konfliktą. Jis išaiškina šalims jų teisę nesėkmės atveju vėl grįžti į teismą ir tęsti procesą.<sup>103</sup>

*Izraelio* darbo teismai gali pareikalauti iš šalių duoti raštiškus parodymus prisiekus. „Ši procedūra padeda išvengti nepagrįstų reikalavimų, leidžia šalims įvertinti jų šansus laimėti bylą, kartu skatina šalis siekti taikiai užbaigti ginčą.“<sup>104</sup>

Taigi, kaip matome, užsienio valstybių darbo teismuose labai plačiai naudojamos specialios sutaikinimo procedūros (o kartais net atskiros nagrinėjimo stadijos). Reikia pabrėžti, jog jos yra pakankamai efektyvios: labai dažnai darbo bylos baigiasi taikos sutarčių sudarymu. Net ir patys

---

<sup>100</sup> Labour courts and court systems. Denmark [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio mėn. 31 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html#denmark>>.

<sup>101</sup> GLADSTONE, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. S.l., 2004, p. 609.

<sup>102</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для ВУЗов. Москва, 1999, с. 304.

<sup>103</sup> Gladstone, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. 2004, p. 609.

<sup>104</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для ВУЗов. Москва, 1999, с. 309-310.



darbo teismų teisėjai pripažįsta, kad jų teismų veikloje bylų nagrinėjimo efektyvumo prasme keisti beveik nieko nereikia<sup>105</sup>.

Manychiau, reikėtų ištirti specialios sutaikinimo stadijos įvedimo Lietuvos teismuose galimybes, kadangi, kaip rodo užsienio valstybių praktika, sutaikinimo procedūrų pagalba labai dažnai darbo bylos užsibaigia kompromisu, o tai patvirtina jų efektyvumą.

#### 2.4 Procesinės bylų nagrinėjimo darbo teismuose ypatybės

Užsienio valstybių darbo teismuose bylos paprastai yra nagrinėjamos pagal civilinio proceso taisykles. Tačiau procesas turi tam tikrų ypatybių. Tai yra išimtis iš bendrųjų taisyklių. Bendri visiems darbo teismams yra šie bylų nagrinėjimo ypatumai: procedūra yra greitesnė, nereikalaujama kai kurių formalumų, numatytų civiliniame procese, mažiau kainuojanti nei bendruose teismuose, paprastesnė. Teisėjai nagrinėjant darbo bylas turi pasižymėti aktyvumu, vesti neformalią diskusiją tarp šalių, kas yra laikoma bandymu taikinti ginčo šalis, skatinti jas siekti kompromiso. Darbo bylos nagrinėjimas teisme vyksta žodžiu, procedūra yra paprasta ir, kaip jau buvo minėta, atitinkamai greita ir pigi, tad ir labiau prieinama darbuotojams. Neužtesiant bylų nagrinėjimo, netaikant nepagrįstų formalumų lengviau atkurti socialinę taiką tarp šalių. Dar vienas bendras bruožas yra tas, kad darbo teismuose beveik visose valstybėse šalis leidžiama atstovauti ne tik advokatams, bet ir profsajungoms, giminaičiams, o kartais ir kolegoms iš darbo (pvz., Prancūzijoje).

Atskirose valstybėse teisminis procesas darbo teismuose pasižymi ir kitais ypatumais. Taigi reikėtų plačiau juos panagrinėti.

Proceso *paprastumas ir greitumas* užtikrinamas įvairiomis priemonėmis. Štai, pavyzdžiui, *Didžiojoje Britanijoje* kreipimasis į Pramoninį tribunolą yra įforminamas užpildant tipinį blanką, nors gali būti pateikiamas ir paprastas ieškinys. Teismas siunčia ieškinio kopiją atsakovui ir prašo pateikti atsikirtimus ir savo nuomonę<sup>106</sup> (atsakovui taip pat siunčiamas specialus tipinis blankas savo pozicijai išdėstyti). Pažymėtina, jog skundžiant pirmos instancijos teismo sprendimą Apeliaciniam Pramoniniam Tribunolui taip pat yra naudojamos tipinės apeliacinio skundo ir atsiliepinimo formos<sup>107</sup>. Panašūs palengvinimai šalims yra numatyti ir *Belgijos* įstatymuose. „Ieškinys surašomas paprasta laiško forma, pasirašant profsajungų atstovui arba advokatui. Ieškinys įteikiamas teismo kanceliarijai arba siunčiamas paštu. Siekiant, kad laiškas,

<sup>105</sup> Twelfth Meeting of European Labour Court Judges. Budapest, 8 et 9 septembre 2004. General report: Do we need labour courts? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 2 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc\\_05/general\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_05/general_1.pdf)>.

<sup>106</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное трудовое право*. Москва, 2005, с. 269.

<sup>107</sup> Tipinius blankus galima gauti teismo sekretoriате, o taip pat juos galima rasti Apeliacinio Pramoninio Tribunolo interneto svetainėje (<[http://www.employmentappeals.gov.uk/info\\_frame.htm](http://www.employmentappeals.gov.uk/info_frame.htm)>)

kuris nėra pakankamai motyvuotas, būtų pripažintas tinkamu, teismo kanceliarijoje papildomai turi būti užpildytas specialus blankas.“<sup>108</sup>

*Vokietijoje* proceso greitumas darbo teismuose yra užtikrinamas nustatant konkrečius terminus, per kuriuos turi būti išnagrinėtos bylos. Pvz., yra numatytos specialios procesinės normos skundams dėl neteisėto atleidimo nagrinėti – tokių bylų nagrinėjimo terminai negali viršyti dviejų savaitių<sup>109</sup>.

Tam, kad užtikrinti operatyvų bylų nagrinėjimą, *Airijos* darbo teisme dirba trys skirtingi skyriai. Skyriai susideda iš Pirmininko arba Pirmininko atstovo ir po vieną iš darbdavių ir darbuotojų atstovų<sup>110</sup>. Kartais, nagrinėjant konkrečią bylą reikalinga visa teismo sudėtis.

Pažymėtina, jog procesas darbo teismuose nuo įprasto ginčų nagrinėjimo civiliniuose teismuose skiriasi *teisėjų įgaliojimų išplėtimu*. Teisėjai nagrinėjant bylą turi pasižymėti aktyvumu, turi nustatyti tinkamus įrodymus išreikšdami savo požiūrį, kas laikoma nukrypimu nuo rungimosi principo, vyraujančio civiliniame procese. Pvz., *Belgijoje* teismo pirmininkai gali pateikti įrodymus, kuriais šalys nesinaudojo teismo metu.

Teismo procesas *Prancūzijos* „taikinimo taryboje“ pasižymi dar vienu specifiniu bruožu – *aktyviu profesinių sąjungų dalyvavimu*. „Darbo bylų jurisdikcijos srityje profsąjungos atlieka šias funkcijas: teikia teisinę pagalbą darbuotojams bei atstovauja juos teismuose; pareiškia individualius ieškinius darbuotojų vardu dėl kolektyvinės sutarties taikymo bei aiškinimo. Atskirais įstatymų numatytais atvejais profsąjungos gali įsikišti į teismo procesą savo vardu ginant kolektyvinius profesijos interesus, o taip pat palaikant individualius darbuotojų reikalavimus, jeigu individualus ginčas paliečia kolektyvinius interesus. Pastaruoju atveju profsąjunga dalyvauja procese kaip konkretaus darbuotojo gynėja. Pažymėtina, jog darbuotojas tokiu atveju neprivalo suteikti jai specialių įgaliojimų - užtenka, kad jis yra informuotas apie profesinės sąjungos norą atstovauti jį bei ginti jo teises, ir jis tam neprieštarauja.“<sup>111</sup> Gindama kolektyvinį interesą profsąjunga gali veikti nepriklausomai nuo konkretaus darbuotojo įgaliojimų. Tokių procesinių teisių suteikimas profesinėms sąjungoms yra vertingas darbuotojams.

*Didžiosios Britanijos* Pramoninio Tribunolo procesas nuo bylų nagrinėjimo bendros kompetencijos teisme skiriasi dar ir tuo, kad Pramoniniai teismai turi teisę iškviesti liudytojus ir reikalauti iš jų parodymų, bet negali jų patraukti atsakomybėn už „nepagarbą teismui“. Dar vienas skirtumas – Pramoninio tribunolo sprendimai vykdomi ne tiesiogiai, bet per bendros

<sup>108</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 55.

<sup>109</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное трудовое право*. Москва, 2005, с. 272.

<sup>110</sup> Irish Labour Court. Structure of the Labour Court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio mėn. 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/LookupPageLink/HomeServiceGuide>>.

<sup>111</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное трудовое право*. Москва, 2005, с. 267.

kompetencijos teismus (bendros kompetencijos teisėjai tarsi tikrina, ar sprendimas neprieštarauja teisei, nors tai nėra kontrolė).

Kai kurių valstybių darbo teismuose bylų nagrinėjimas turi *aiškiai apibrėžtas stadijas*. Štai, pavyzdžiui, *Airijoje* bylos nagrinėjamos teisme penkiais etapais:

1. nukreipimas;
2. ginčo nagrinėjimo datos nustatymas;
3. ginčo šalių pareiškimų rašymas;
4. nagrinėjimas
5. rekomendacijos surašymas.

*Ispanijoje* yra numatyti sekantys darbo bylos raidos etapai:

1. ieškovo pretenzijų išdėstymas
2. atsakovo pozicijos pagrindimas
3. įrodinėjimo procesas
4. galutinis ieškovo/atsakovo pozicijų išdėstymas

Bylų nagrinėjimo stadijos šiose valstybėse turi aiškias ribas. Tai padaryta sąmoningai, siekiant dviejų tikslų:

- a) efektyviai vadovauti procesui, žinant, kur kiekvienu momentu yra bylos raidos taškas;
- b) perėjimas iš vienos pakopos į kitą tarnauja tam tikra skatinimo priemone šalims susitaikyti (šalys mato, kad tam tikrame etape nepasiekė savo tikslų, gali pralaimėti bylą, pradeda siekti kompromiso);

*Austrijos* darbo teismuose procesas vyksta Civilinio proceso kodekso tvarka, tačiau taip pat turi kai kurių ypatumų. Išskiriami du *modeliai*:

**Pirmas:** „Darbo teisme darbuotojų atstovaujančios organizacijos gali būti ieškovais ir ginti darbuotojo interesus, neatskleidžiant to darbuotojo asmeninių duomenų. Taip įmonės gamybinis komitetas gali kreiptis į Darbo teismą bet koku individualiu darbo teisės klausimu, kuriuo suinteresuoti daugiau kaip du darbuotojai.“<sup>112</sup>

Nagrinėjant šį ieškinį teismas sprendžia principinį klausimą apie teisių turėjimą ar jų apribojimą ir nepriima įpareigojančio kažkurią iš šalių sprendimo. Bet pasiremdamas teismo sprendimu, darbuotojas sėkmingai gali realizuoti savo reikalavimus, ginti savo teises ir, iš dalies, ateityje asmeniškai kreiptis į teismą su garantija, kad jo ieškinys bus teismo palaikomas.

**Antras:** „Profesija – kolektyvinės sutarties šalis – gali kreiptis į Aukščiausiojo Teismo socialinį senatą su ieškiniu darbdavių organizacijai – kolektyvinės sutarties priešininkui su konkrečiu klausimu, susijusiu su minėta sutartimi ir daugiau nei dviem darbuotojais. Teismas

---

<sup>112</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomasis tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 57.

atsako į bendrą klausimą, kurį pateikė ieškovas, pavyzdžiui, ar gali įmonė, vadovaujantis kolektyvine sutartimi, vienašališkai atšaukti joje nustatytas priemokas prie darbo užmokesčio dėl pablogėjusios ekonominės situacijos ir ekonominių įmonės veiklos rodiklių. Duomenys apie darbuotojus, kurie suinteresuoti šios bylos nagrinėjimu, neatskleidžiami.“<sup>113</sup>

Pažymėtina, jog advokatų dalyvavimas paprastai nėra būtinas nagrinėjant bylą pirmos instancijos teismuose. Tačiau, pavyzdžiui, *Italijoje*<sup>114</sup> (minėta, kad Italijoje darbo bylas nagrinėja pretoriai, kurių veiklą negalima besąlygiškai prilyginti darbo teismų veiklai) visose instancijose šalys turi būti atstovaujamos advokatų<sup>115</sup>.

Dar viena bylų nagrinėjimo darbo teismuose ypatybė yra ta, kad bylinėjimasis yra palyginamai *pigus* arba kartais darbuotojams visai nemokamas (pvz., Prancūzijoje, Ispanijoje). Paprastai šalys pačios turi apmokėti savo turėtas išlaidas. Nors kiekviena šalis, norint pradėti nagrinėti bylą, turi padengti savo patirtas išlaidas, pralaimėjusi šalis turės apmokėti teismo mokestį ir dar išlaidas liudytojams. Pradinis bylos registracijos mokestis (žyminis mokestis) daugumoje valstybių nėra mokamas. *Didžiojoje Britanijoje* kiekviena iš šalių savo išlaidas dengia pati, o teismo išlaidos gali būti išieškomos tik iš tos šalies, kuri teismo proceso metu elgėsi „neteisingai ir iššaukiančiai“. „Jei šalis reikalauja, kad byla būtų nagrinėjama, nors ir buvo įspėta paruošiamojoje bylos nagrinėjimui stadijoje apie tai, kad neturi galimybės laimėti, teismas gali išieškoti iš šios šalies teismo išlaidas.“<sup>116</sup> Tačiau, kaip vienoje iš savo bylų pažymėjo Didžiosios Britanijos Apeliacinis Pramoninis Tribunolas<sup>117</sup>, į kitai šaliai atlygintinas išlaidas negali būti įtrauktos sumos, apskaičiuotos už pasiruošimo teismui nagrinėjimui laiką, kurį asmuo galėjo panaudoti kitiems reikalams.

Tam tikrais ypatumais pasižymi ir *kreipimasis į darbo teismą, subjektai*, turintis teisę pareikšti ieškinį. *Ispanijoje*, pavyzdžiui, ieškinį darbo teismui gali pateikti ne pats ieškovas, o darbo inspektorius, inspektavimo metu aptikęs įstatymų pažeidimus, suteikiančius darbuotojui teisę į ieškinį. Darbo inspektorius surašo ieškinį ir darbuotojo vardu siunčia jį į teismą. Vėliau į procesą yra įtraukiamas ir pats darbuotojas<sup>118</sup>. *Suomijoje* (kaip, ko gero, ir kitose Skandinavijos šalyse) darbo bylos šalimis paprastai gali būti tik organizacijos – kolektyvinės sutarties šalys.

<sup>113</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для ВУЗов. Москва, 1999, с. 308.

<sup>114</sup> Pažymėtina, jog Italijoje nėra darbo teismų tikraja to žodžio prasme. Čia bendros kompetencijos teismuose veikia vad. „pretoriai“, kurie nagrinėja darbo bylas, tačiau jų veikla negali būti prilyginama specializuotų darbo teismų darbu.

<sup>115</sup> Labour courts and court systems. Italy [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html#italy>>.

<sup>116</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 43.

<sup>117</sup> 2005 m. gruodžio 21 d. Didžiosios Britanijos Apeliacinio pramoninio tribunolo sprendimas byloje *DR A BANERJI v. GLOUCESTERSHIRE HOSPITALS NHS TRUST* No. UKEAT/0203/05/LA & UKEAT/0204/05/LA.

<sup>118</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для ВУЗов. Москва, 1999, с. 301.

Net ir tais atvejais, kai bylos baigiami yra tiesiogiai suinteresuotas darbuotojas (pvz., jo darbo užmokesčio dydis priklauso nuo kolektyvinės sutarties aiškinimo), procesas Darbo teisme pradedamas tik, jei su ieškiniu kreipiasi profsajunga - atitinkamos kolektyvinės sutarties šalis.

\*\*\*

Išanalizavus užsienio valstybių darbo teismų veiklą, bylų nagrinėjimo juose ypatumus, apibendrinant galima daryti sekančias *išvadas*:

1. procesas darbo teismuose yra paprastesnis;
2. procedūra yra greitesnė, netaikomi formalumai, būdingi civiliniam procesui;
3. bylinėjimasis yra pigesnis, o tam tikrais atvejais visai nekainuoja;
4. teismo kolegijos susideda iš profesionalių teisėjų ir visuomeninių tarėjų, kurie nėra teisininkai, tačiau jie puikiai žino realią padėtį, turi su bylos aplinkybėmis susijusios darbo patirties;
5. labai plačiai yra naudojamos įvairios šalių sutaikinimo procedūros, jų tarpe ir speciali šalių sutaikinimo stadija;
6. teisėjai yra labai aktyvūs, gali patys rinkti įrodymus, o priimant sprendimą gali naudotis argumentais, kurie nebuvo išsakyti teismo nagrinėjimo metu;
7. ginčo šalis gali atstovauti ne tik advokatas, bet ir profsajungų ar darbdavių organizacijos, bei sutuoktinis ar giminaitis, svarbu, kad juo šalis galėtų pasitikėti.

### III. DARBO BYLOMS NAGRINĖTI SPECIALIZUOTŲ TEISMŲ ĮSTEIGIMO LIETUVOJE GALIMYBĖS

#### 1. SPECIALIZUOTOS JUSTICIJOS TEISINĖS PRIELAIIDOS

Kalbant apie darbo ginčų nagrinėjimą Lietuvoje, reikia atkreipti dėmesį į pagrindinius teisės aktus, reguliuojančius šiuos klausimus. Aukščiausios galios teisinis aktas yra, be abejo, Konstitucija<sup>119</sup>. Ji nustato visos teisinės sistemos pagrindus. Konstitucijos 48 straipsnis laiduoja teisę laisvai pasirinkti darbą, teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, į teisingą apmokėjimą už darbą ir pan. Kituose Konstitucijos straipsniuose (49, 50, 51 str.) apibrėžiamos ir kitos darbuotojų teisės. Jeigu Konstitucija suteikia ir skelbia vieną ar kitą teisę, turi egzistuoti ir efektyvus mechanizmas šias teises apginti. Darbo teisių gynimą bei darbo ginčų nagrinėjimą Lietuvoje reglamentuoja Darbo kodeksas<sup>120</sup> ir Civilinio proceso kodeksas<sup>121</sup> (tiksliau, jo XX skyrius). Pažymėtina, jog Lietuvoje nėra įkurti specializuoti darbo teismai, tad darbo bylos nagrinėjamos bendros kompetencijos teismuose. Nei Darbo kodeksas, nei Civilinio proceso kodeksas nekalba apie galimybę nagrinėti darbo ginčus darbo teismuose. Kalbant apie specializuotų teismų darbo byloms nagrinėti steigimo galimybes, reikia grįžti prie Konstitucijos, kurios 111 straipsnis įtvirtina Lietuvos Respublikos teismų sistemos konstitucinius pagrindus. Šis straipsnis numato galimybę Lietuvoje steigti darbo teismus. Straipsnio pirmoje dalyje nustatyta, kad Lietuvos Respublikos teismai yra Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, Lietuvos apeliacinis teismas, apygardų ir apylinkių teismai. Straipsnio antrojoje dalyje aiškiai nustatyta, kad atskirų kategorijų byloms nagrinėti pagal įstatymą gali būti įsteigti specializuoti teismai. Tarp atskirų bylų kategorijų paminėtos ir darbo bylos. Darytina išvada, jog specializuotų darbo teismų įsteigimas Lietuvoje neprieštarauja pagrindiniam įstatymui. Pirmoje darbo dalyje jau buvo kalbama apie Europos Sąjungos teisės standartus darbo teismų veiklos klausimais. Pagrindinis Europos Sąjungos reikalavimas nacionaliniams teismams yra tas, kad valstybė narė privalo užtikrinti Europos Sąjungos teisės taikymą, o priemonės ir būdai kaip tai pasiekti priklauso išimtinai nacionalinei kompetencijai. Taigi specializacijos taikymas darbo bylų jurisdikcijoje nesikerta ir su Europos Sąjungos teisės reikalavimais.

Grįžtant prie Lietuvos Konstitucijos, pabrėžtina, jog joje nėra nurodyti, kaip specializuoti teismai turi būti steigiami - ar kaip bendros sistemos posistemės, ar kaip atskiri autonominiai specializuoti teismai. Konstitucijos 111 straipsnyje nustatyta teismų sistema yra vieninga, o neapibrėžtai suformuluota jo antroji dalis įstatymų leidėjui suteikia laisvę pasirinkti jo manymu

<sup>119</sup> 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos konstitucija // Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>120</sup> 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės Žinios, 2002, Nr. 74-2262.

<sup>121</sup> 2002 m. vasario 28 d. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340.

tinkamiausią sprendimo variantą, t.y. atskiru įstatymu nustatyti teismų teisinį statusą, sudarymo tvarką, teisminį procesą ir pan.

Būtent šio straipsnio neapibrėžtumai suteikė galimybę Lietuvoje sukurti autonominę Administracinių teismų<sup>122</sup> grandį (pažymėtina, jog 1999 metais įsteigus specializuotus administracinius teismus, iš pradžių jie įėjo į bendrą teismų sistemą<sup>123</sup>; Lietuvos Apeliaciniame Teisme bei Aukščiausiam Teisme buvo įsteigti administracinių bylų skyriai šios kategorijos ginčams spręsti. Tik 2002 metais<sup>124</sup> buvo sukurta savarankiška administracinių teismų sistema). Todėl dalies teisininkų nuomone „Lietuvoje įstatymo leidėjo tinkama forma išreikštos valios – įstatymo - pagrindu gali būti steigiami specializuoti darbo teismai. Ar tokie teismai bus bendrosios kompetencijos darbo teismų sistemos dalis, ar bus atskira sistema su savo savarankiškais bylos nagrinėjimo stadijomis (apeliacija, kasacija), teisiniu statusu, sudarymo tvarka, teisminiu procesu, priklauso nuo įstatymo leidėjo valios.“<sup>125</sup> Tad kai kurie mokslininkai pasisako už autonominę darbo teismų sistemą. Tokia pozicija gali atrodyti visiškai logiška, kadangi Lietuvoje jau veikia savarankiška administracinių teismų sistema. Tačiau drįsčiau nesutikti su tokia pozicija. Konstitucija yra vientisas ir tiesiogiai taikomas aktas (6 str.), todėl ją reikia aiškinti sistemiškai. Kitaip tariant, Konstitucijos 111 straipsnis negali būti interpretuojamas atsietai nuo kitų straipsnių, konkrečiai, nuo 112 straipsnio. Konstitucijos 112 straipsnis reglamentuoja teisėjų skyrimą ir atleidimą iš pareigų: Aukščiausiojo Teismo teisėjus skiria ir atleidžia Seimas Prezidento teikimu (112 str. 2 d.); Apeliacinio teismo teisėjus skiria Prezidentas Seimo pritarimu (112 str. 3 d.); apylinkių, apygardų ir specializuotų teismų teisėjus ir pirmininkus skiria Prezidentas (112 str. 4 d.). Taigi, kaip galima pastebėti, aukštesnių teismų teisėjų skyrime į pareigas dalyvauja tiek įstatymų leidžiamoji, tiek ir vykdomoji valdžia. Tuo tarpu apylinkių, apygardų ir specializuotų teismų teisėjų skyrimo funkcija suteikta tik Prezidentui. Darytina išvada, jog Konstitucija specializuotų teismų teisėjų statusą prilygina apygardų ir apylinkių teismų teisėjų statusui. O tai, savo ruožtu, reiškia, kad specializuoti teismai (jų tarpe ir darbo teismai) gali būti steigiami ne aukščiau kaip apygardų mastu. Kitaip tariant, specializuoti teismai negali būti išskirti iš bendros kompetencijos teismų sistemos, aukštesnieji teismai (bent jau Aukščiausiasis teismas) turi būti bendras visų kategorijų byloms. Taigi, mano nuomone, Lietuvoje specializuoti darbo teismai negali sudaryti autonominės teismų grandies, jie gali būti tik bendros sistemos posisteme. Tačiau tai jokių būdu nereiškia, kad Aukščiausiajame

<sup>122</sup> 1999 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos administracinių teismų įsteigimo įstatymas // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 13-309.

<sup>123</sup> 1999 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos teismų įstatymo papildymo 18(1) straipsniu ir 9, 14, 15 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 13-311.

<sup>124</sup> 1994 m. gegužės 31 d. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės Žinios, 2002, Nr. 17-649 (nauja redakcija).

<sup>125</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 298.

Teisme negali būti sudaryta atskira kolegija (skyrius) darbo byloms nagrinėti (šalia civilinių ir baudžiamųjų bylų skyrių). Teisėjų specializacija, manyčiau, yra teigiamas dalykas, kadangi besispecializuojantis tam tikroje srityje teisėjas, ko gero, geriau orientuojasi konkrečių teisinių santykių reguliavime.

Toliau nagrinėjant šį klausimą, norėtusi pateikti ir galimus argumentus už autonominės specializuotų teismų sistemos sukūrimą. Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo<sup>126</sup> 12 straipsnis numato, kad Lietuvos Respublikos vientisą teismų sistemą sudaro bendrosios kompetencijos ir specializuoti teismai (2 d.). Iš tokio teiginio galima daryti išvadą, jog teismų sistema Lietuvoje yra vientisa, bet ne vieninga, todėl yra galimos atskiros teismų grandys. Įstatymas skelbia, kad specializuoti teismai yra administraciniai teismai, tačiau darbo, šeimos, nepilnamečių, bankroto ir kitų kategorijų byloms nagrinėti gali būti steigiami ir kiti specializuoti teismai (12 str. 5 d.). Tokiu būdu yra galima ir darbo teismų savarankiška sistema. Tokios pozicijos laikosi autonominės administracinių teismų sistemos šalininkai. Tačiau, manyčiau, 2002 metų Teismų įstatymo pataisos<sup>127</sup>, įtvirtinant nevieningą Lietuvos teismų sistemą, buvo padarytos tam, kad sukurti įstatyminių pagrindą turėti savarankišką administracinių teismų sistemą. Tuo tarpu Lietuvos Konstitucinis Teismas savo jurisprudencijoje ne kartą pabrėžė, kad įstatymus reikia aiškinti remiantis Konstitucija, o ne atvirkščiai<sup>128</sup>. Iš Konstitucijos dvasios ir teksto matosi, jog ji neleidžia kurti specializuotų teismų savarankiškos sistemos. Taigi negalima palaikyti autonominės darbo teismų sistemos šalininkų. Juo labiau, Konstitucija nesuteikia ir įstatymų leidėjui laisvės pasirinkti, kokia turi būti darbo teismų sistema – bendros kompetencijos teismų sistemos posistemė ar savarankiška teismų grandis. Tad drįsčiau nesutikti ir su dr. J. Judickienės nuomone dėl įstatymo leidėjo valios pasirinkti darbo teismų sistemos modelį.

## **2. SPECIALIZACIJOS TAIKYMO DARBO BYLŲ JURISDIKCIJOJE PRIVALUMAI IR TRŪKUMAI**

Specializacijos taikymo klausimai dažnai nagrinėjami per atskirų bylų kategorijų specifikos, sudėtingumo prizmę. Pažymėtina, jog darbo bylos yra sudėtingos dėl keleto priežasčių. Lietuvoje nėra išbaigtos įstatyminės bazės darbo teisės klausimais, be to, darbo bylų nagrinėjimas reikalauja įvairių darbo įstatymų, poįstatyminių aktų taikymo, o dažnai teisėjams reikalingos ir buhalterinės žinios apskaičiuojant priteistinas sumas, susijusias su darbo teisiniais klausimais.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbo bylos žmonėms yra opesnės, aktualesnės, labai emocionalios, todėl šios bylos reikalauja detalesnio aplinkybių nagrinėjimo. Dažnai susiduriama

<sup>126</sup> 1994 m. gegužės 31 d. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės Žinios, 1994, Nr. 46-851; Žin., 2002, Nr. 17-649 (nauja redakcija).

<sup>127</sup> 2002 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės Žinios, 2002, Nr. 17-649.

<sup>128</sup> „Konstitucijos normų ir principų negalima aiškinti remiantis įstatymų leidėjo ir kitų teisėkūros subjektų priimtais teisės aktais, nes taip būtų paneigta Konstitucijos viršenybė teisės sistemoje.“ (Konstitucinio Teismo 2001 m. liepos 12 d. nutarimas, Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas ir kt.).



su situacijomis, kuomet darbuotojų galimybės turėti kvalifikuotą atstovo pagalbą, teikti įrodymus yra gana ribotos. Teisėjams nagrinėjant darbo bylas tenka spręsti daugelį sudėtingų klausimų: tenka spręsti ne tik teisinės problemas, bet ir socialinių partnerių interesų derinimo klausimus. Sprendžiant darbo bylas veikia silpnosios šalies doktrina, ir teismas privalo darbuotojui padėti įgyvendinti savo teises. Patys darbo teisiniai santykiai yra sudėtingi, todėl nagrinėjant ir ruošiant bylą didėja ir laiko sąnaudos.

Darbo bylų sudėtingumą padidina šių bylų įrodinėjimo proceso bei teisės taikymo ypatumai. Vien įrodymų vertinimas šiose bylose pasižymi tam tikra specifika, kadangi šalių padėtis yra nelygi, nes esant darbo santykiams vienas jų subjektų (darbuotojas) priklauso nuo kito (darbdavio).

„Socialinė ir ekonominė darbo teisinių santykių reikšmė, galimybė realiai užtikrinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio bendradarbiavimą ne tik darbo procese, bet taip pat sprendžiant šio proceso metu kylančius konfliktus, o tuo pačiu siekis įgyventi darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus, kurių negalima pasiekti civilinio proceso priemonėmis, yra svarūs darbo teismų steigimo argumentai.“<sup>129</sup>

Specializuotos jurisdikcijos taikymas, be abejonės, turi tiek privalumų, tiek ir trūkumų. Nagrinėjant darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybių klausimą, reikėtų išryškinti teigiamus ir neigiamus tokių teismų įkūrimo momentus.

Pirmiausia aptarsime specializuotų darbo teismų *privalumus*. Neabejotinai darbo bylų nagrinėjimas reikalauja specialių įgūdžių ir žinių. Pabrėžtina, jog gerėjant situacijai darbo rinkoje, kuriantis profsajungoms ir liberalizuojant darbo įstatymus daugėja darbo bylų, todėl ir reikalingi specializuoti darbo teismai, kurie užtikrintų greitesnę, kokybiškesnę, objektyvesnę bylų nagrinėjimą. Kita vertus, teisėjams specializuojantis nagrinėti vienaarūšes bylas, kyla jų kvalifikacija, o tai sudaro sąlygas teisminėms klaidoms išvengti. Specializacija reikštų gilesnę problemos žinojimą, specializuotų teismų teisėjai labiau įsigilintų į bylų problemas, būtų didesnė galimybė visapusiškai ir giliai išanalizuoti ginčo esmę, išstudijuoti darbo teisę reglamentuojančius materialinės ir procesinės teisės aktus.

Be to, siauresnė specializacijos apimtis įgalina įgyti daugiau žinių, daugiau praktikos, sukaupti daugiau patirties ir teisingiau išspręsti darbo ginčus. Taip pat tai sąlygotų vieningos praktikos formavimąsi. Esant specializacijai, būtų geresni teismų rezultatai ir stabilesni teismo sprendimai. Darbo bylos yra specifinės, todėl būtini specialistai, kadangi pažeidimų, susijusių su darbo santykiais yra daug, o nagrinėjant darbo bylas reikalingos ne tik teisinės, bet ir

---

<sup>129</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 302.

ekonominės, finansinės žinios, nes dažnai tenka vertinti darbo santykius pagal ekonominius, rinkos ir socialinius valstybės reguliuojamus santykius, ypač bankroto bylose.

Išstudijavus užsienio valstybių darbo teismų organizavimo ir veiklos ypatumus, galima daryti išvadą, jog įsteigus specializuotus darbo teismus, būtų efektyvesnė sutaikymo stadija. Be to, teisėjų kolegijos sudėtis (profesionalūs ir neprofesionalūs teisėjai) reikštų socialinės partnerystės užtikrinimą. „Akivaizdu, kad efektyvus socialinių partnerių tiek tarpusavio, tiek santykiuose su valstybe bendradarbiavimas yra viena iš darbo ginčų tendencijų, o Lietuvoje - būtiniausių siekiamybių. Kaip viena efektyviausių socialinės partnerystės įgyvendinimo priemonių ir galėtų būti darbo teismai ir jų veikloje dalyvaujantys darbuotojų bei darbdavių atstovai.“<sup>130</sup>

Specializuotos jurisdikcijos taikymas turi ir grynai techninius privalumus, kadangi tai žymiai palengvintų bendrosios kompetencijos teisėjų darbą, sumažėtų jų darbo krūvis.

V. Orobec<sup>131</sup> nurodo, jog specializuotos darbo justicijos sukūrimas užsienio valstybėse pasiteisino. Darbo teismai įrodė savo būtinumą, naudingumą, efektyvumą sprendžiant darbo ginčus bei užtikrinant socialinės taikos atkūrimą. Taigi užsienio valstybių patirtis ir praktika rodo, jog specializacijos taikymas darbo bylų jurisdikcijoje yra teigiamas ir naudingas dalykas.

Tačiau kita vertus, darbo teismų įsteigimas Lietuvoje gali turėti ir *trūkumų*.

Egzistuoja nuomonė, kad Lietuva nėra tokia didelė valstybė, kad reikėtų steigti specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti; specializuoti darbo teismai Lietuvoje neturėtų pakankamo darbo krūvio, nes darbo bylų lyginant su kitomis civilinėmis bylomis nėra daug, o ekonomiškai mažiau išsivysčiusiuose rajonuose – labai mažai<sup>132</sup>. Kai kurių teisininkų manymu daugelio skirtingų teismų įsteigimas tik klaidintų žmones ir darytų sudėtingesnes galimybes kreiptis į reikiamą teismą. Gali atsirasti ir skirtingas teisės normų aiškinimas tarp atskirų teismų rūšių, o taip pat įkūrus specializuotus teismus kaip atskirą sistemą bus neišvengiamos teisingumo problemos (kuomet byla, susijusi tiek su darbo, tiek ir su kitų teisės šakų klausimais, galėtų būti nagrinėjama ir bendros kompetencijos, ir specializuotame teisme).

Reikia pažymėti, jog siaura specializacija kartu gali siaurinti bendro vaizdo matymą, o tai labai svarbu teismo darbe.

Be to, kadangi bylų nagrinėjimo procedūra specializuotuose darbo teismuose pasižymi paprastumu, palyginus su bendros kompetencijos teismo procesu, tad iškyla klausimas, ar visada tokia procedūra pakankamai užtikrina darbuotojų teisių gynimą?

---

<sup>130</sup> *Ibid.*, p. 302.

<sup>131</sup> ОРОБЕЦ, Вячеслав Михайлович. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и Российское законодательство. *Журнал российского права*, 2003, N. 9.

<sup>132</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 76.

Specializuotų darbo teismų steigimas turi ir dar vieną trūkumą – reikalingas papildomas finansavimas. Lietuva nėra pakankamai turtinga, kad įkurtų ir išlaikytų specializuotus teismus. Lietuva to negali leisti dėl ekonominės padėties, bent šiuo metu, kadangi valstybė finansiškai nepajėgi spręsti svarbesnių klausimų.

Specializuotų teismų sukūrimas sudarytų problemas ir papildomas išlaidas rajonų gyventojams, nes jie dėl pažeistų teisių gynimo negalėtų kreiptis į savo rajone esantį bendrosios kompetencijos apylinkės teismą (kiekviename mieste ar rajone specializuotų teismų steigti neįmanoma, tokių teismų steigimas apygardų centruose sukeltų nepatogumų į juos besikreipiantiems, sulėtintų procesą).

Teisingumo ministerijos sudaryta darbo grupė atlikti tyrimą dėl specializuotų darbo teismų steigimo Lietuvoje tikslingumo atkreipė dėmesį į tai, jog šiuo metu „egzistuojanti teismų sistema užtikrina žmogaus darbo teisių gynybą, be to, specializacija ir taip yra, nes administraciniai teismai nagrinėja valstybės tarnybos santykių pagrindu kilusius ginčus, bendros kompetencijos teismai - likusius; kiekviena bylų kategorija turi savo specifiką ir išskirti darbo bylas iš kitų, steigiant specializuotus teismus darbo bylų nagrinėjimui, būtų netikslinga, nes kitos teismuose nagrinėjamos bylos dažnai būna sudėtingesnės nei darbo bylos tiek materialinės teisės taikymo aspektu, tiek procesinių veikslių gausumu.“<sup>133</sup>

Pažymėtina ir tai, jog specializacijos darbo bylų jurisdikcijoje įvedimas turėtų būti labai apgalvotas, ir pasirinktas tinkamiausias variantas, kadangi netinkamo modelio įdiegimas gali sukelti daugelį neigiamų pasekmių. Štai, pavyzdžiui, įsteigus pirmąją specializuotų teismų instanciją apygardų mastu (kaip tai yra padaryta su administraciniais teismais), galėtų pasunkėti paprastų darbuotojų padėtis, kadangi, pasak dr. T. Davulio<sup>134</sup>, jiems reikės važinėti į apygardos teismą norint paprasčiausiai nunešti dokumentus. Tokiu atveju kyla klausimas, ar specializuotas darbo teismas iš tikrųjų bus arčiau žmogaus? Taigi čia mes galime susidurti su dar vienu neigiamu specializacijos taikymo momentu.

Minėto tyrimo autoriai atliko praktikuojančių teisininkų (teisėjų, advokatų ir pan.) apklausą ir savo išvadose pateikė sekančius respondentų motyvus prieš specializuotus teismus:

- 1) „ekonominiai (Lietuvos valstybei specializuotų darbo teismų sistemos įkūrimas ir išlaikymas būtų per brangus);
- 2) teritoriniai (per mažą šalį, kad galėtų funkcionuoti darbo teismų sistema);
- 3) statistiniai (per mažas darbo bylų skaičius).“<sup>135</sup>

---

<sup>133</sup> *Ibid.*, p. 77.

<sup>134</sup> GEČAITĖ, Sigita. Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? *Teisės žinios. Žurnalo Justitia priedas*, Vilnius, 2003 m. Nr. 3.

<sup>135</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 77.

### 3. SPECIALIZUOTOS DARBO JUSTICIJOS PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Iš darbo santykių kylančiose bylose subjektai, neturėdami galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis, negali to daryti ir civiliniame procese. Tai yra dar viena priežastis, dėl ko darbo ginčai negali būti nagrinėjami kaip kiti civiliniai ginčai. Todėl darbo bylas reikia spręsti ne taip formalizuotai kaip kitas, ypač atsižvelgiant į darbo santykių jautrumą ir jų socialinę - ekonominę reikšmę. Lietuvoje ši problema buvo pastebėta, ir naujajame Civilinio proceso kodekse darbo bylų nagrinėjimo specifikai ir specialiosioms procesinėms normoms yra skirtas atskiras skyrius. Tai rodo įstatymų leidėjo požiūrį į darbo bylų nagrinėjimo specifiką ir ypatingą tokių bylų padėtį civilinio proceso kontekste. Pažymėtina, jog „iki naujojo Civilinio proceso kodekso įsigaliojimo teismai darbo bylas nagrinėjo pagal bendrąsias civilinių bylų procesines normas, kurios ne visada atitiko darbo bylų specifiką“<sup>136</sup>.

Tačiau ir įsigaliojus naujam Civilinio proceso įstatymui formalizuotas civilinis procesas neleidžia pasiekti pagrindinio darbo ginčo sprendimo tikslo - pažeistų teisių atstatymo, kas dažniausiai būna susiję ir su finansiniu interesu (darbo užmokesčio kaip pagrindinio pragyvenimo šaltinio išieškojimu).

Kaip teisingai pastebėjo Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ pranešėja dr. J. Judickienė „bendrosios kompetencijos teismo teisėjui sunku būti visų teisės šakų geru žinovu. Tik didžiųjų miestų apylinkių teismuose kai kurie teisėjai specializuojasi darbo bylų nagrinėjime, tačiau tai nėra išeitis. Keičiantis visuomeninių santykių struktūrai, patiems santykiams tampant sudėtingesniems, sprendžiant iš tokių santykių kylančius klausimus, neišvengiamai didėja specializuotų žinių poreikis. Siekiant kuo efektyvesnio santykių suregulavimo, būtina svarstyti specializuotų teismų steigimo poreikius ir galimybes“<sup>137</sup>.

Pažymėtina, jog užsienio šalyse naudojamos specialios darbo ginčų nagrinėjimo procedūros bei taisyklės yra žinomos ir Lietuvai. Darbo bylos nagrinėjamos greičiau nei paprastos civilinės bylos; procedūra yra mažiau kainojanti, nes darbuotojas yra atleidžiamas nuo žyminio mokesčio sumokėjimo; procesas pasižymi teisėjo aktyvumu ir pan. Be to, Darbo ginčų komisija (privaloma ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija (DK 289 str.)) įgyvendina socialinės partnerystės principą, kadangi jos sprendimai priimami darbuotojų ir darbdavio atstovų – darbo ginčų komisijos narių susitarimu. Anot dr. J. Judickienės<sup>138</sup>, per Darbo ginčų komisijos reglamentavimą Lietuvoje yra institucionalizuota taikinimo-tarpininkavimo procedūra. Taigi galėtų atrodyti, jog Lietuvoje naudojamos darbo ginčų sprendimo procedūros visiškai atitinka užsienio valstybių darbo teismų veiklos principus. Be abejonės, mažiau formalus, greitas ir pakankamai pigus ginčo

<sup>136</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 304.

<sup>137</sup> *Ibid.*, p. 304.

<sup>138</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*, 2003, Nr. 47.

nagrinėjimas Darbo ginčų komisijoje padeda išvengti pernelyg didelių konfliktų, sudaro sąlygas sutaukyti šalis. Tačiau jeigu ši ikiteisminė procedūra nėra efektyviai veikianti ir neužtikrina jai keliamų taikių ginčo sureguliuavimo tikslų, tai kyla abejonų dėl jos reikalingumo, kadangi privalomas ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje šiuo atveju tik vilkina sprendimo priėmimą, o pats ginčas vis tiek atsiduria teisme. Tad reiktų pritarti doc. dr. G. Bužinsko nuomonei, kad „ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka neužtikrina funkcijų, dėl kurių įgyvendinimo ji ir buvo sukurta, vykdymo. Darbo ginčų komisija visų pirma turėtų vykdyti taikinimo funkciją, kaip prevencinę priemonę darbo ginčų atžvilgiu. Tam tikslui pasiekti galima būtų panaudoti užsienio šalių teisės taikymo praktikai žinomas priemones: šalių konsultacijas darbo teisės klausimais, pasitelkti patyrusius derybininkus kompromiso paieškai, paruošti rekomendacijas, kurios, jeigu šalys joms pritartų, įgytų privalomą pobūdį ir pan. Tuo tarpu Darbo kodekso XIX skyriaus normos praktiškai labai menkai ir tik formaliai skatina ginčo šalis taikytis, į pirmą planą iškeldamos tai, kas tik gilina konfliktą tarp šalių. Pavyzdžiui, darbo ginčų komisiją pagal teisinį statusą prilygina teismui, suformuoja komisijos sudėtį tik iš konfliktuojančių šalių atstovų, užveda bylą, uždraudžia darbdaviui kreiptis į komisiją, numato išimtines darbo ginčų kategorijas, kurios priskirtinos tiesiogiai teismams ir kt.“<sup>139</sup> Apskritai Lietuvą galima laikyti savotišku darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų taikymo prasme, kadangi pas mus nėra sukurta specializuotos darbo justicijos, ir ne visi ginčai dėl teisės nagrinėjami teismuose (dalis kolektyvinių darbo ginčų, kurie iš prigimties yra teisiniai ginčai, yra išimti iš teismo jurisdikcijos), o tai nėra būdinga Europos Sąjungos šalims. Tad dabartinė darbo ginčų nagrinėjimo situacija Lietuvoje turėtų būti koreguojama, o procedūros – tobulinamos. Tai galėtų būti daroma per specializuotos darbo justicijos sukūrimą.

Darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybės buvo pradėtos analizuoti prieš kelis metus. 2002 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimas nutarimu Nr. IX-1185<sup>4</sup> patvirtino Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksnių Lietuvos Respublikoje planą<sup>140</sup>. Šio plano 3 skyrius yra skirtas teisės į darbą bei teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimui, numatant spartesnio ir kvalifikuotesnio darbo ginčų nagrinėjimo procedūras, tame tarpe ir specializuotus darbo teismus. Be to, Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijai, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai bei Nacionalinei teismų administracijai buvo pavesta išanalizuoti Darbo teismų steigimo galimybę, terminus ir kitas sąlygas, pateikti šiuo klausimu pasiūlymus Lietuvos Respublikos Vyriausybei. Šiam tikslui buvo sudaryta darbo grupė, kuri 2003 m. atliko tyrimą „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje

<sup>139</sup> BUŽINSKAS, Gintautas. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 292.

<sup>140</sup> 2002 m. lapkričio 7d. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas Nr. DM185 // Valstybės Žinios, 2002, Nr. 110-4853.

galimybės<sup>141</sup>. Buvo prieita išvados, jog „Lietuvoje netikslinga steigti atskirus, autonominius specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Tačiau būtų tikslinga didesnių bendros kompetencijos teismų struktūrose sudaryti atskirus teismo padalinius (skyrius, kolegijas ir pan.), mažesniuose teismuose - paskirti atskirus teisėjus darbo byloms nagrinėti. Atsižvelgiant į nedidelį darbo bylų, nagrinėjamų teismuose, skaičių specializuotų teismo padalinių sudarymas ar teisėjų paskyrimas darbo byloms nagrinėti bendrosios kompetencijos teismų struktūrose nepareikalautų teisėjų etatų didinimo.“<sup>142</sup>

Minėta, kad Teisingumo ministerijos sudaryta darbo grupė yra atlikusi praktikuojančių teisininkų apklausą specializuotų darbo teismų įsteigimo galimybių Lietuvoje klausimais. Pažymėtina, jog respondentai šiuo metu nemato galimybės ir poreikio steigti specializuotus teismus, tačiau neatmeta tokios galimybės ateityje. Respondentai pirmenybę teikia atskirų skyrių (teisėjų) steigimui dabartinėse teismų teritorinėse struktūrose. Atskirų skyrių teismuose, o ne autonominių darbo teismų, steigimas paaiškinamas keletu priežasčių. Pirmiausia, manyčiau, atskiri skyriai (teisėjai) teismuose – tai mažesnės steigimo, administravimo išlaidos. Be to, tokiu būdu būtų išvengta skirtingos praktikos formavimo, kuri šiuo metu yra skirtinga taikant darbo įstatymus administraciniuose ir bendruose civiliniuose teismuose. Mažesniuose administraciniuose vienetuose atskirus teismus ar skyrius steigti ekonomiškai netikslinga, galbūt užtektų apsiriboti vidine teisėjų specializacija teisme.

Taigi koks specializacijos modelis bebūtų pasirinktas, akivaizdu, jog specializacijos taikymas darbo bylų jurisdikcijoje yra teigiamas ir būtinas dalykas, norint kokybiškiau spręsti šios rūšies bylas. Paties civilinio proceso formalizuotumas ir specialių žinių trūkumas yra pakankama kliūtis darbo ginčų sėkmingam išsprendimui. Specializuotų teismų buvimas pagreitintų darbo bylų nagrinėjimo procesą, geriau atspindėtų jų specifiką.

Tinkamai pasirinktas darbo ginčų nagrinėjimo teisminis modelis, įkuriant specializuotus darbo teismus, taip pat padės pasiekti efektyvesnio, operatyvesnio, profesionalesnio (darbo teisės gilesnių žinių prasme) darbo bylų nagrinėjimo. Tačiau tai nereiškia, kad nėra kontrargumentų pateiktoms mintims. Apibendrinant Teisingumo ministerijos sudarytos darbo grupės tyrimo rezultatus buvo pažymėta, jog darbo bylų bendrosios kompetencijos teismuose nuolat mažėja. Šiai tendencijai neabejotinai turi įtakos Įmonių bankroto įstatymo pakeitimai, dėl kurių dalis darbo bylų buvo perduota įmonių bankroto bylas nagrinėjantiems teismams, ir administracinių teismų, kurių kompetencijai perėjo darbo bylos dėl valstybės tarnautojų tarnybos darbo santykių,

---

<sup>141</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomasis tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003.

<sup>142</sup> *Ibid.*, p. 87.

įsteigimas.<sup>143</sup> Be to, dabartinė ekonominė mūsų valstybės padėtis iš tiesų yra viena esminių kliūčių darbo teismų steigimui. „Mažai tikėtina, kad artimiausiu metu Lietuvoje dėl finansinių ir ekonominių kliūčių būtų realu įsteigti specializuotus darbo teismus, kokie egzistuoja daugumoje Europos Sąjungos valstybių, tačiau bent jau ar atskirose, ar visose teismo instancijose darbo bylose besispecializuojančių teisėjų buvimas galimas.“<sup>144</sup>

Mano nuomone, specializuotos darbo justicijos įvedimas yra reikalingas Lietuvoje. Tačiau, manyčiau, darbo teismai turėtų būti bendrosios kompetencijos teismų sistemoje, kitaip tariant, atsižvelgiant į mūsų šalies dydį, optimaliausias variantas būtų aukštesniuose teismuose sudaryti padalinius (skyrius, kolegijas ir pan.) darbo byloms nagrinėti, o bendrosios kompetencijos žemesniuose teismuose paskirti atskirus teisėjus. Darbo bylų nagrinėjimo procese būtina sudaryti sąlygas plačiau dalyvauti visuomenės (darbo kolektyvų, profsąjungų ir kt.) atstovams (kadangi socialinių partnerių bendradarbiavimo praktika pasiteisino užsienio valstybių darbo teismuose), tad specializacija turėtų būti numatant, kad procese dalyvauja tarėjai – socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų atstovai. „Bylos nagrinėjimą pavesti ne tik teisinį išsilavinimą, bet ir darbo srities, mokslinę ar pedagoginę patirtį turinčiam specialistui būtų efektyvesnio darbo ginčų nagrinėjimo pagrindas.“<sup>145</sup>

Aukščiau minėto mokslinio tyrimo autoriai priėjo išvados, jog „dabar teisme nagrinėjant darbo bylas socialinės partnerystės principas, socialinės taikos siekimas mažai taikomas, todėl siekiant sukurti efektyvesnį darbo teisių gynimą, reikėtų ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją, kuri pasižymi būtent šio principo įgyvendinimu ir darbo ginčų komisijos šališkumu bei priklausomumu nuo darbdavio, perkelti iš įmonių, įstaigų ar organizacijų į apylinkės teismų lygį. Teisminės gynybos tikslu reikėtų išplėsti teismų veiklos ypatumus ir teismo procese numatyti pirminę bylos nagrinėjimo stadiją - sutaikymą, kurioje bus sutrumpinti procesiniai terminai, įtvirtinta neformali procedūra, kurioje turėtų dalyvauti ir neprofesionalūs teisėjai. Todėl darbo bylų nagrinėjimo specializuotame teisme procedūra turėtų remtis ne tik bendrais civilinio proceso principais (rungtyniškumu, šalių procesiniu lygiateisiškumu, teismo posėdžio viešumu, socialinės partnerystės ir kt. principais), bet ir atskiru Lietuvos Respublikos įstatymu turėtų būti reglamentuoti tokių teismo padalinių sudarymas ar teisėjų paskyrimas, darbo bylų nagrinėjimo tvarka ir ypatumai atsižvelgiant į principus, taikomus darbo santykiams ir iš jų kylantiems ginčams sureguliuoti.“<sup>146</sup>

---

<sup>143</sup> GEČAITĖ, Sigita. Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? *Teisės žinios. Žurnalo Justitia priedas*, Vilnius, 2003 m. Nr. 3.

<sup>144</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 306.

<sup>145</sup> *Ibid.*, p. 306.

<sup>146</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003, p. 88.

Apibendrinant, norėčiau pažymėti, jog atskirų specializuotų darbo teismų kūrimui Lietuvoje nebuvo pritarta. Kol kas nenumatoma ir steigti specialius skyrius teismuose darbo byloms nagrinėti. Prie šio klausimo, ko gero, bus grįžta tik po kelių metų, kuomet praktikoje išaiškės visi naujųjų įstatymų (Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso) trūkumai, reguliavimo netobulumai. Nemažai svarbus argumentas prieš darbo teismų kūrimą Lietuvoje yra grynai finansinio pobūdžio, kadangi tai sudarytų papildomas išlaidas, reikalautų papildomo finansavimo. Lietuva kol kas nėra pajėgi išspręsti šį klausimą, juo labiau, Europos Sąjungos teisė nereikalauja turėti specializuotus darbo teismus, todėl papildomo finansavimo iš Europos Sąjungos fondų šiems tikslams tikėtis negalima. Tačiau, manyčiau, specializacijos darbo byloms įvedimas nebūtinai galėtų reikalauti pernelyg didelių finansinių išlaidų, kadangi papildomų teisėjų darbo byloms nagrinėti samdyti nerikės, tiesiog dalis šiuo metu dirbančių bendros kompetencijos teisėjų galėtų specializuotis tik darbo bylose. Taip pat nenorėčiau sutikti su Teisės instituto padaryta išvada, kad specializuotos darbo justicijos įvedimas tokiai mažai valstybei kaip Lietuva nereikalingas ir sunkiai įgyvendinamas dalykas. Manyčiau kaip tik patogiau ir operatyviau specializuoti darbo teismai kuriami nedidelėse valstybėse. Taigi, mano nuomone, reikėtų dar kartą apsvarstyti darbo teismų įsteigimo Lietuvoje galimybes.



## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Šiuo metu Lietuvoje yra aktyviai diskutuojama, ar nereikėtų įvesti teisėjų (teismų) specializacijos darbo byloms nagrinėti. Pažymėtina, jog tai yra gana svarbus klausimas, juo labiau, Europos Sąjungos valstybių patirtis rodo, kad darbo teismų veikla pasiteisino - darbo bylos čia nagrinėjamos efektyviau, kvalifikuočiau ir operatyviau nei bendros kompetencijos teismuose. Išanalizavus užsienio valstybių darbo teismų organizavimo bei veiklos principus, darytinos sekančios *išvados*:

1. Pagal tarptautinius bei Europos Sąjungos teisės aktus darbo ginčų nagrinėjimo klausimais aiškiai išreikšto reikalavimo ar rekomendacijos įsteigti specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti nėra, tai priklauso pačių valstybių kompetencijai. Todėl darbo konfliktų sprendimui užsienio valstybėse naudojamos įvairios procedūros: tiek taikios (derybos, taikinimo - tarpininkavimo procedūros, trečiųjų teismas ar arbitražinis nagrinėjimas), tiek ir formalizuotos (bylų nagrinėjimas teisminėse ar administracinėse institucijose).
2. Daugumoje Europos Sąjungos šalių yra įsteigti specializuoti darbo teismai, kurie dažniausiai yra bendros kompetencijos teismų sistemos dalis, kitaip tariant, tai gali būti specialus teismo skyrius darbo byloms nagrinėti, kolegija ar pan. Tik keliose šalyse darbo teismai yra visiškai autonomiški (Izraelis, Vokietija, Austrija, Airija, Brazilija).
3. Užsienio valstybių darbo teismai skiriasi savo kompetencija: vienose šalyse jiems kompetetingi tik individualūs darbo ginčai (pvz., Didžioji Britanija), kitose – tik kolektyviniai (pvz., Švedija, Suomija), trečia valstybių grupė – šalys, kur tiek individualūs, tiek ir kolektyviniai darbo ginčai sprendžiami specializuotuose darbo teismuose (Vokietija, Prancūzija).
4. Paprastai darbo teismų veikla grindžiama socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principu - bylas tiek ikiteisminėje stadijoje, tiek teismuose nagrinėja kolegijos, susidedančios iš profesionalaus teisėjo ir neprofesionalių tarėjų, kuriuos išrenka ir skiria darbuotojų ir darbdavių interesus atstovaujančios organizacijos.
5. Bet kurioje teisminio nagrinėjimo proceso stadijoje ar teisminės sistemos pakopoje pirmiausia siekiama sutaikyti ginčo šalis, kompromiso būdu užbaigti darbo konfliktą ir tuo pačiu užtikrinti socialinį stabilumą valstybėje.
6. Paprastai užsienio valstybių darbo teismų veikla yra pagrįsta civilinio proceso taisyklėmis ir procedūromis, kitaip tariant, darbo bylos yra nagrinėjamos rungimosi principo pagrindu. Tačiau procesas pasižymi tam tikrais ypatumais. Tai yra išimtis iš bendrųjų taisyklių: procedūra yra greitesnė, nereikalaujama kai kurių formalumų, numatytų civiliniame procese, mažiau kainuojanti nei bendruose teismuose, paprastesnė,

o teisėjai nagrinėjant darbo bylas turi pasižymėti aktyvumu, skatinti šalis siekti kompromiso.

7. Lietuvoje darbo ginčai nagrinėjami bendros kompetencijos teismuose taikant Civilinio proceso kodekso taisykles su tam tikrais ypatumais, numatytais specialiaame Kodekso skyriuje. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 111 straipsnis bei Teismų įstatymo 12 straipsnis leidžia steigti specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Konstitucijos teksto analizė leidžia daryti išvadą, jog darbo teismai gali būti steigiami bendros kompetencijos teismų sistemoje, t.y. kaip bendros sistemos posistemė po Lietuvos Aukščiausiojo Teismo „skėčiu“.

Specializuotų darbo teismų steigimas, manyčiau, padeda užtikrinti efektyvesnę silpnesnės šalies (darbuotojo) teisių apsaugą, didina darbo teisės autoritetą bei reikšmę, išskiriant darbo bylas iš civilinių bylų. Darbo santykių stabilumui ypatingai svarbi socialinė taika tarp darbuotojų ir darbdavio. Darbo ginčai – tai viena iš tų pavojingų sričių, kur socialinių partnerių konfliktas gali sugriauti šį stabilumą. Todėl šalių sutaikinimas ginčo nagrinėjimo procese turi būti užtikrinamas maksimaliai efektyviai. O kaip rodo užsienio valstybių patirtis, šis tikslas efektyviausiai realizuojamas specializuotos darbo justicijos dėka. Todėl norėusi pateikti kelis *pasiūlymus*, kaip galima būtų pritaikyti užsienio valstybių specializuotų teismų patirtį Lietuvos realijoms:

1. Kadangi pasaulinė praktika parodė, jog šalių sutaikinimo tikslas geriausiai yra pasiekiamas nagrinėjant bylas specializuotuose darbo teismuose, manyčiau, tikslinga būtų ir Lietuvoje įdiegti specializuotą darbo justiciją. Tačiau kadangi Lietuva nėra didelė valstybė, o taip pat dėl ekonominių motyvų, specializacija darbo bylų jurisdikcijoje turėtų būti įvesta bendrosios kompetencijos teismuose steigiant atskirus skyrius darbo byloms nagrinėti arba pavedant paskiriems teisėjams spręsti išimtinai darbo bylas.
2. Darbo bylų nagrinėjimo procese vertėtų sudaryti sąlygas plačiau dalyvauti visuomenės (darbo kolektyvų, profsąjungų ir kt.) atstovams (kadangi socialinių partnerių bendradarbiavimo praktika pasiteisino užsienio valstybių darbo teismuose), tad specializacija turėtų būti numatant, kad procese dalyvauja tarėjai – socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų atstovai.
3. Teisminės gynybos tikslu reikėtų išplėsti teismų veiklos ypatumus ir teismo procese numatyti pirminę bylos nagrinėjimo stadiją - sutaikymą, kurioje bus sutrumpinti procesiniai terminai, įtvirtinta neformali procedūra.

4. Manychiau, vertėtų aptarti įvairių (tiek valstybinių, tiek ir privačių) tarpininkavimo, taikinimo tarnybų steigimo galimybių klausimą. Būtų gerai parengti rekomendacijas kolektyvinių sutarčių šalims dėl įmanomų darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų, ypatingai pabrėžiant taikias konfliktų sprendimo formas. Pvz., galima supažindinti socialinius partnerius su „grievance procedure“ procedūra, kurią jie galėtų įtvirtinti kolektyvinėse sutartyse, o kilus ginčui, ja pasinaudoti.
5. Be abejonės, reikia tobulinti įstatyminę bazę, numatant kuo daugiau taikių darbo ginčų sprendimų formų, kad darbo konfliktai būtų sureguliuojami šalių tarpusavio pastangomis neperduodant ginčo nagrinėti teismui.

Apibendrinant, norėtusi dar kartą pažymėti, kad specializacijos taikymas darbo bylų jurisdikcijoje užsienio valstybėse pasiteisino. Tačiau nors Lietuvos Konstitucija leidžia steigti specializuotus teismus, mažai tikėtina, kad artimiausiu metu Lietuvoje būtų realu įvesti teisėjų specializaciją darbo byloms nagrinėti. Kaip jau buvo minėta, daugumoje Europos Sąjungos valstybių tokia specializacija yra taikoma, o Lietuva kaip Europos Sąjungos narė galėtų pasinaudoti glaudesniu bendradarbiavimu su kitomis valstybėmis – narėmis ir perimti jų darbo teismų organizavimo bei funkcionavimo patirtį.

Darytina išvada, kad Lietuvoje yra visos prielaidos ir poreikis toliau tobulinti įstatymus, reglamentuojančius darbo bylų nagrinėjimą, įgyvendinant tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų rekomendacijas, diegti pažangią užsienio valstybių teismų praktiką, kad būtų visiškai užtikrintos konstitucinės žmogaus teisės darbo santykių srityje.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### I. NORMINIAI TEISĖS AKTAI

#### a) Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žin., 1992, Nr. 33-1014.
2. 1972 m. birželio 1 d. 1972 m. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Žin., 1972, Nr. 18-137.
3. 1994 m. gegužės 31 d. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės Žinios, 1994, Nr. 46-851; Žin., 2002, Nr. 17-649 (nauja redakcija).
4. 1999 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos administracinių teismų įsteigimo įstatymas // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 13-309.
5. 1999 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos teismų įstatymo papildymo 18(1) straipsniu ir 9, 14, 15 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 13-311.
6. 2001 m. gegužės 15 d. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo Nr. IX-317 // Žin., 2001, Nr. 49-1699.
7. 2002 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės Žinios, 2002, Nr. 17-649.
8. 2002 m. vasario 28 d. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Žin., 2002, Nr. 36-1340.
9. 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Žin., 2002, Nr. 74-2262.
10. 2002 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas Nr. DM185 // Valstybės Žinios, 2002, Nr. 110-4853.
11. 2005 m. gegužės 12 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Žin., 2005, Nr. 67-2400.

#### b) Europos Sąjungos teisės aktai

1. 1951 m. balandžio 18 d. Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis // OL, 1992 C 191, p. 45.
2. 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos (nuo 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutarties įsigaliojimo – Europos Bendrijos) steigimo sutartis // OL, 1997, C 340, p. 345.

3. 1957 m. kovo 25 d. Europos atominės energetikos bendrijos steigimo sutartis // OL, 1999, C 323, p. 1.
4. 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo. OL L 45, 1975 02 19, p. 19.
5. 1989 m. lapkričio 22 d. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // OL, 1989 C 323, p. 44.
6. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. OL L 288, 1991 10 18, p. 32.
7. 1992 m. vasario 7 d. Europos Sąjungos sutartis (Mastrichto sutartis). OL, 1992 C 191, p. 1.
8. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*). OL L 14, 1998 01 20, p. 9.
9. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (*UNICE*) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (*CEEP*) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. OL L 175, 1999 07 10, p. 43.
10. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės. OL L 180, 2000 07 19, p. 22.
11. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. OL L 303, 2000 12 02, p.16.
12. 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // OL, 2000 C 364, p.1.
13. 2000 m. gruodžio 22 d. Europos Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse bei komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo. OL L 12, 2001 01 16, p. 1.
14. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių pardavimo atveju, derinimo. OL L 82, 2001 03 22, p. 16.
15. 2002/653/EC: Council Decision of 12 July 2002 amending the Protocol on the Statute of the Court of Justice of the European Communities. *Official Journal L 218* , 13/08/2002 P. 0001 – 0001.
16. Sutartis dėl Konstitucijos Europai. Valstybių narių vyriausybės atstovų konferencijos baigiamasis aktas ir prie baigiamojo akto pridedamos deklaracijos. Briuselis, 2004 m.

spalio 25 d. CIG 87/04. ADD 2 REV 2 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/getfmt?C1=e&C2=244599>>.

#### c) TDO konvencijos ir kiti teisės aktai

1. 1951 m. TDO Rekomendacija Nr. 92 Dėl savanoriško sutaikinimo ir arbitražo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org>>.
2. 1967 m. TDO Rekomendacija Nr. 130 Dėl skundų nagrinėjimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org>>.
3. 1981 m. TDO Konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org>>.
4. 1981 m. TDO Rekomendacija Nr. 163 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org>>.
5. 1998 m. [Fundamentaliųjų principų ir teisių darbe deklaracija](#). In *International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standards and Procedures*. Geneva, 1995, p. 3-6.

#### d) Tarptautiniai teisės aktai

1. 1950 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7. Žin., 2000, Nr 96-3016; 2001, Nr. 17.
2. 1996 m. gegužės 3 d. [Europos socialinė chartija \(pataisyta\)](#) // Valstybės žinios, 2001, Nr.: 49-1704; Nr. 53.

#### e) Užsienio valstybių teisės aktai

1. 1947 m. gruodžio 22 d. Italijos Respublikos Konstitucija. In *Конституции зарубежных государств: Учебное пособие*. 4-е изд. Москва, 2003.
2. 1962 Act on Mediation in Labour Disputes (420/1962) (as amended by several acts, including No. 1179/1993) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. vasario mėn. 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9620420.PDF>>.
3. 5 May 1993 Estonian Individual Labour Dispute Resolution Act Passed on 20 December (with amendments) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026>>.
4. Latvia Labour Code (with amendments to 25 October 1994) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/41290/64964/E94LVA01.htm#c14>>.

## II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

### a) Knygos, vadovėliai, monografijos

1. BUŽINSKAS, Gintautas, *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2003, I t.
2. BUŽINSKAS, Gintautas, *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2004, II t.
3. *Comparative Labour Law and Industrial relations in Industrialized Market Economies*. Editor: Blanpain, R. S.I., 2004.
4. DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *TDO: organizacija ir Lietuva. Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius, 2001.
5. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Monografija. Vilnius, 2004.
6. *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys / sudarytojai Davulis, Tomas; Usonis, Justinas*. Vilnius, 2004.
7. HALBACH, Günter, *et al.* *Labour Law in Germany: an overview*. Translated by Haarkamp, Angelika; Kretz, Renate; Power, John; Sandmann, Beate; Strauß, Birgit. Bonn, 1992.
8. International Labour Conference, 88 th session 2000. ILS, 2000.
9. JOVAIŠAS, Karolis. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*. I dalis. Vilnius, 2000.
10. LAUŽIKAS, Egidijus; MIKELĖNAS, Valentinas; NEKROŠIUS, Vytautas. *Civilinio proceso teisė*. Vilnius, 2003, I t.
11. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomas tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003.
12. PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius, 2005.
13. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1. Monografija. Vilnius, 2005.
14. TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999.
15. WEISS, Manfred. *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*. Deventer – Boston, 1989.
16. ŽALIMAS, Dainius, *et al.* *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius, 2001.
17. КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для ВУЗов. Москва, 1999.
18. КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Сравнительное трудовое право*. Москва, 2005.
19. КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва, 2005.
20. МАВРИН, С.П.; ФИЛИППОВА, М.Б.; ХОХЛОВ, Е.Б. *Трудовое право России: учебник*. СПб, 2005.

## b) Moksliniai straipsniai ir pranešimai

1. Background Information: The German Court Structure [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.jura.uni-sb.de/english/Publications/court.html>>.
2. BUŽINSKAS, Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. *Mokslo darbai: Teisė*, 1999, Nr. 33 (3).
3. BUŽINSKAS, Gintautas. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
4. BUŽINSKAS, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17).
5. GEČAITĖ, Sigita. Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? *Teisės žinios. Žurnalo Justitia priedas*, Vilnius, 2003 m. Nr. 3.
6. German Federal Labour Court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 13 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.bundesarbeitsgericht.de/allgemein/englisch/navigation\\_englisch.htm](http://www.bundesarbeitsgericht.de/allgemein/englisch/navigation_englisch.htm)>.
7. Get the facts on tribunals and understand the system [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ivillage.co.uk/workcareer/workrights/workemps/articles/0,,212\\_156232,00.html](http://www.ivillage.co.uk/workcareer/workrights/workemps/articles/0,,212_156232,00.html)>.
8. GLADSTONE, A. Settlement of disputes over Rights. In *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Editor: R. Blanpain. S.I., 2004.
9. Irish Labour Court. Structure of the Labour Court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio mėn. 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/LookupPageLink/HomeServiceGuide>>.
10. Judicial Procedures in Germany [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/youreurope/nav/lt/citizens/factsheets/de/enforcingrights/judicialprocedures/en.html>>.
11. JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Mokslo darbai: Teisė*, 2003, Nr. 47.
12. JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
13. Labour Court Judges [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc.htm>>.
14. Labour Court. Structure of the Labour Court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio mėn. 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/LookupPageLink/HomeServiceGuide>>.
15. Labour courts and court systems [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html>>.
16. Labour courts and court systems. Denmark [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio mėn. 31 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html#denmark>>.
17. Labour courts and court systems. Italy [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 20 d.].



- Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html#italy>>.
18. Labour courts and court systems. Spain [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html#spain>>.
  19. Labour courts. Portugal (Tribunais do trabalho) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/PORTUGAL/LABOURCOURTS-PT.html>>.
  20. NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
  21. NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai - lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai, *Teisė: mokslo darbai*, 1999. Nr. 33 (1)
  22. System of Labour Courts. Germany [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/SYSTEMOFLABOURCOURTS-DE.html>>.
  23. Social Cohesion. Workshop "Labour Courts in Labour Relations System" [interaktyvus]. Sofia, 29-30 March 2004. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stabilitypact.org/soc-cohesion/040330-workshop.asp>>.
  24. Suomijos darbo teismo kompetencija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. sausio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oikeus.fi/tyotuomioistuin/2023.htm>>.
  25. Taking Your Case to an Employment Tribunal [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. spalio mėn. 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.cre.gov.uk/legal/comp\\_tribunal.html](http://www.cre.gov.uk/legal/comp_tribunal.html)>.
  26. Teisingumo ministerijos pranešimai spaudai. *Specialistai siūlo įvesti teisėjų specializaciją darbo byloms nagrinėti* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.litlex.lt/portal/start.asp?Tema=20&str=7906>>.
  27. Teisingumo ministerijos pranešimai spaudai. *Svarstoma galimybė steigti Lietuvoje specialius teismus darbo byloms* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.litlex.lt/portal/start.asp?Tema=20&str=7886>>.
  28. Tenth Meeting of European Labour Court Judges. Stockholm, September 2, 2002. General report: Labour Court Lay Judges [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario mėn. 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc\\_03/gr\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_03/gr_1.pdf)>.
  29. The Danish Judicial Procedures [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. gruodžio mėn. 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/youreurope/nav/lt/citizens/factsheets/dk/enforcingrights/judicialprocedures/en.html>>.
  30. The Irish Industrial Relations Institutions. The Labour Court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ictu.ie/html/services/irinst.html#The%20Labour%20Court>>.
  31. The Judiciary System in the Netherlands [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.rechtspraak.nl/information+in+english>>.

32. The Labour Court of Ireland [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/LookupPageLink/HomeAboutUs>>.
33. The Swedish Labour court [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.dom.se/templates/DV\\_InfoPage\\_1125.aspx](http://www.dom.se/templates/DV_InfoPage_1125.aspx)>.
34. Twelfth Meeting of European Labour Court Judges. Budapest, 8 et 9 septembre 2004. General report: Do we need labour courts? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. vasario mėn. 2 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc\\_05/general\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_05/general_1.pdf)>.
35. ГОЛОВИНА, С.Ю. Использование конвенций МОТ при разработке понятийного аппарата трудового права, *Правоведение*, 1997, №. 2(217).
36. Гражданское судопроизводство, представление интересов в суде и в судебно-исполнительных органах. Судебная иерархия. Суды по трудовым конфликтам. Израиль [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://pravo.israelinfo.ru/articles/sud/315>>.
37. Зарубежный опыт организации и функционирования служб по урегулированию коллективных трудовых споров [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio mėn. 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://pravo.kulichki.net/dop/otdk/otdk0284.htm>>.
38. КОВАЛЮК, О.Ю. Понятие и принципы разрешения трудовых споров. In *Российское трудовое право на рубеже тысячелетий*. Материалы Всероссийской научной конференции 26-27 октября 2000 года. Часть 2. Санкт-Петербург, 2001.
39. \_ ЛОМЮЛЛЕР, Моника. *Закону о трудовых судах Германии 50 лет*. Перевод: Шаталин, Вадим [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo mėn. 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.infohouse.us/migrant/europe/states/1290.html>>.
40. МАВРИН, С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления. In *Российское трудовое право на рубеже тысячелетий*. Материалы Всероссийской научной конференции 26-27 октября 2000 года. Часть 2. Санкт-Петербург, 2001.
41. ОРОБЕЦ, Вячеслав Михайлович. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и Российское законодательство. *Журнал российского права*, 2003, №. 9.
42. ПАШКОВ, А.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений, *Правоведение*, 1997, №. 2(217).
43. Трудовое право, трудовые конфликты. Суды, рассматривающие трудовые споры и конфликты, вопросы, по которым можно обращаться в эти суды. Израиль [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. lapkričio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://pravo.israelinfo.ru/articles/trud/31>>.

### III. TEISMŲ PRAKTIKA

#### a) Konstitucinio tesimo nutarimai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. liepos 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalių, 5 straipsnio 1 ir 3 dalių, 7 straipsnio 3 dalies 1 punkto, 4, 5 ir 6 dalių, šio įstatymo priedėlio II skirsnio, Lietuvos Respublikos 2000 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo 6 priedėlio, Lietuvos Respublikos 2000 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo pakeitimo įstatymo 9 straipsnio, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 24 d. nutarimo Nr. 666 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų teisėjų, prokuratūros sistemos ir Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento pareigūnų bei kitų darbuotojų darbo apmokėjimo“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimo Nr. 1494 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 30 d. nutarimo Nr.689 „Dėl teisėtvarkos, teisėsaugos ir kontrolės institucijų vadovaujančiųjų pareigūnų ire valdininkų darbo apmokėjimo" dalinio pakeitimo" atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai” // Valstybės žinios, 2001, Nr. 62-2276.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 105-3894.

#### b) Užsienio valstybių teismų praktika

1. 2005 m. gruodžio 12-14 d. Didžiosios Britanijos Apeliacinio pramoninio tribunolo sprendimas byloje *CLARKE & OTHERS v. REDCAR & CLEVELAND BOROUGH COUNCIL and WILSON & OTHERS v. STOCKTON-ON-TEES BOROUGH COUNCIL* No. UKEAT/0407/05/ZT, UKEAT/0580/05/ZT, UKEAT/0621/05/ZT UKEAT/0622/05/ZT & UKEAT/0623/05/ZT.
2. 2005 m. gruodžio 21 d. Didžiosios Britanijos Apeliacinio pramoninio tribunolo sprendimas byloje *DR A BANERJI v. GLOUCESTERSHIRE HOSPITALS NHS TRUST* No. UKEAT/0203/05/LA & UKEAT/0204/05/LA.

## SANTRAUKA

Daugumoje išsivysčiusių šalių darbo ginčai yra sprendžiami specializuotuose darbo teismuose. Europos Sąjungos valstybėse tokie teismai yra labai paplitę. Darbo ginčų sprendimo procedūros turi užtikrinti socialinės taikos atkūrimą tarp šalių, procesas turi būti greitas, nemokamas arba pakankamai pigus, bylų nagrinėjimo formalumai – minimalūs, o pats ginčo sprendimas turi būti vykdomas specialiai kompetetingo organo darbo byloms nagrinėti. Šiuo metu dauguma Europos Sąjungos valstybėse veikiančių darbo teismų atitinka šiuos kriterijus. Šis darbas yra skirtas išnagrinėti užsienio valstybių specializuotų darbo teismų organizavimo ir veiklos principus bei ypatumus. Pažymėtina, kad darbo ginčų nagrinėjimo procedūra specializuotuose teismuose yra paprastesnė, mažiau formali, greitesnė ir pigesnė nei bendros kompetencijos civiliniuose teismuose. Darbo bylas specializuotose teismuose nagrinėja kolegijos, susidedančios iš teisėjų – profesionalų ir neprofesionalių tarėjų. Dažniausiai teismo sudėtis atspindi trišalį bendradarbiavimą, bet kartais darbo bylos nagrinėjamos tik neprofesionalių teisėjų – socialinių partnerių atstovų, o dar rečiau – tik profesionalaus teisėjo. Bet kurioje teisminio nagrinėjimo proceso stadijoje pirmiausiai privalomai yra bandoma sutaisyti šalis.

Lyginamoji užsienio valstybių darbo teismų patirties analizė suteikia galimybę nuodugniau apsvarstyti darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybes. Nuolatinių diskusijų dėl specializuotos darbo justicijos įvedimo Lietuvoje laikotarpiu užsienio valstybių darbo teismų veiklos nagrinėjimas turi ypatingą reikšmę. Lietuvoje yra visos teisinės prielaidos diegti teismų specializaciją darbo bylų jurisdikcijoje, tačiau šiuo metu tam yra daug ekonominių kliūčių.

Darbe buvo išanalizuotos tarptautinių, Europos Sąjungos bei nacionalinės teisės normos, išnagrinėti žymių mokslininkų straipsniai, aptarta jų pozicija vienais ar kitais klausimais bei pateikti pasiūlymai dėl priimtinausio Lietuvai specializuotų darbo teismų modelio.

## *Labour Courts in Foreign Countries: Comparative Aspects*

### **SUMMARY**

In the industrialized market economies, labour courts which serve as vehicles for adjudicating labour disputes, have become quite prevalent. Resolution of industrial disputes requires, in order to ensure social justice, that cases be heard and decided rapidly, at no or with a minimum of cost to the litigants, with a relative lack of formality, and by bodies with specialized capability in labour matters. In the present situation labour courts in the most of European Community countries in which such courts exist substantially meet these criteria. This work presents the analysis of labour courts operating bases in foreign countries. The procedures in labour courts are somewhat simplified as compared with those before ordinary courts, cheaper and faster. Composition of labour courts is mostly tripartite (in some countries bipartite or unipartite). All judges, lay or professional, have a decision-making role. There are compulsory conciliation procedures in the majority of labour courts. Comparative analysis of labour courts practice enables to weigh is it necessary to establish specialized labour courts in Lithuania. World experience is very useful to deal with this difficult question, particularly in the period then lively discussions on the matter of labour court institution in Lithuania constantly take place. Lithuanian laws permits of establishment of bodies with specialized competence in labour matters but there are many economic obstructions to make it.

In the work the examination of international, European Community and national legal acts, scholars' opinions was carried out, disputable questions and problems were revealed, proposing of possible labour court model introduction in Lithuanian court system.