

**Vilniaus universitetas Teisės fakultetas
Darbo teisės katedra**

Indrės Averkienės,
V kurso (neak. sk. 5 m. st. gr.)
darbo teisės studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimo tvarka ir jos ypatumai

Vadovas: doc. dr. Gintautas Bužinskas

Recenzentas: as. Rimantas Stanevičius

Vilnius 2007

Turinys

Įvadas	2
1. Ginčų dėl darbo sutarties samprata ir rūšys.....	5
1.1. Ginčai dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo	7
1.1.1. Būtinųjų darbo sąlygų sąvoka ir rūšys	7
1.1.2. Būtinųjų darbo sąlygų keitimo tvarka ir reikalavimai, ginčų kylimo priežastys	9
1.2. Ginčai dėl nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva	13
1.2.1. Nušalinimo nuo darbo sąvoka.....	13
1.2.2. Nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva pagrindai ir ginčai dėl jų taikymo.....	14
1.3. Ginčai dėl atleidimo iš darbo	21
2. Ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimo tvarka	27
2.1. Priskirtinumas teismui	28
2.2. Pagrindinės proceso taisyklės nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties	31
2.2.1. Civilinės bylos iškėlimas	31
2.2.2. Pasirengimas teisminiam nagrinėjimui	36
2.2.3. Teisminis bylos nagrinėjimas	40
2.3. Specializuotų darbo teismų įsteigimo galimybės ir perspektyvos	50
3. Ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimo ypatumai	52
3.1. Ieškinio senatis	52
3.2. Sprendimų vykdymo ypatumai	57
Išvados ir pasiūlymai	60
Literatūros sąrašas.....	63
Santrauka.....	69
Summary	70

Įvadas

Kiekvienos teisinės valstybės pareiga - užtikrinti darbo santykių subjektų lygiateisiškumą, bendradarbiavimą ir saugoti darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, teises. Darbo santykius reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti dirbančio žmogaus teises, siekiant išvengti kitos šalies nepagrįsto dominavimo. Įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių pusiausvyrą.¹

Darbo teisiniai santykiai - tai savanoriškas teisinis darbuotojo ir darbdavio ryšys, įpareigojantis darbuotoją reguliariai atlikti sulygtą darbo funkciją bendrame darbo procese, paklūstant darbovietės vidaus tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir sudaryti darbo sąlygas, nustatytas įstatymuose, darbo ir kolektyvinėje sutartyje.² Darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio atsiranda darbo sutarties pagrindu. Darbo sutartimis tiek darbdavys, tiek darbuotojas prisiima tam tikras teises ir įsipareigojimus, kurių nevykdymas ateityje gali sukelti įstatymuose numatytas pasekmes.

Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbovietės ir darbo funkcijų. Tik susitarus dėl šių būtinųjų darbo sutarties sąlygų, sutartis yra laikoma sudaryta. Atskiroms darbo sutarčių rūšims gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią sutartį.

Nors darbo teisėje galioja dar romėnų suformuluotas bendrasis sutarčių teisės principas - *pacta sunt servanda* (sutarčių reikia laikytis), tačiau įstatymas numato atvejus ir pagrindus, kai darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos, laikinai sustabdomas jų vykdymas arba iš viso nutraukiami darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio.

Darbuotojo ir darbdavio nesutarimai dėl darbo sąlygų keitimo, darbo sutarties vykdymo laikino sustabdymo, ar darbo sutarties nutraukimo gali peraugti į darbo ginčą. Toks ginčas bus laikomas individualiu darbo ginču, kurį įstatymo nustatyta tvarka sprendžia individualius darbo ginčus nagrinėjantys organai.

Pirminė ir būtina kiekvieno individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija yra ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje. Tačiau įstatymas atskiras individualių darbo ginčų kategorijas priskiria tiesiogiai teismui ir tai laikoma išimtimi iš bendros taisyklės. Viena iš tokių individualių

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

² ČIOČYS, Petras. *Teisės pagrindai*. Antras ir pataisytas leidimas. Vilnius: VVK leidykla, 2000, p. 147.

darbo ginčų kategorijų, kurių nagrinėjimas priskiriamas tiesiogiai teismui, yra ginčai dėl darbo sutarties.

Magistro darbo objektas - ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo teisinis reglamentavimas ir praktiniai aspektai.

Šio darbo tikslas - išanalizuoti ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarką, išskirti tokių ginčų nagrinėjimo ypatumus. Siekiant minėto tikslo bus atliekama teisės aktų, teismų praktikos, teisės doktrinos nagrinėjamo klausimu analizė.

Darbe keliami uždaviniai - atskirai aptarti ginčų dėl darbo sutarties rūšis: ginčus dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo, nušalinimo nuo darbo ir atleidimo iš darbo, atskleisti įstatyme numatytą tvarką ir reikalavimus, kuriais remiantis gali būti pakeistos šalių sudarytos būtinosios darbo sąlygos, įstatyme numatytus pagrindus, kai darbuotojas gali būti nušalinamas nuo darbo ar atleidžiamas iš darbo bei aptarti pagrindinius ginčų dėl darbo sutarties kylančius atvejus. Pagrindinis darbo uždavinys - išskirti ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjantį organą, aptarti pagrindines civilinio proceso taisykles, taikomas nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties, išanalizuoti ieškinio senatį ir sprendimų vykdymą, kaip ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo ypatumus.

Temos aktualumą lemia ypatingas įstatymo leidėjo dėmesys darbo bylų nagrinėjimui. Įstatymuose reglamentuoti darbo bylų nagrinėjimo terminai, aktyvus teismo vaidmuo, vykdymo ypatumai pabrėžia tokių bylų išskirtinumą. Tema labai aktuali praktikai, nes svarbus išsiaiškinti, kaip teisės normos, reglamentuojančios ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarką, pritaikomos praktiškai.

Darbe taikomi loginės analizės, sintezės, lyginamasis ir statistiniai metodai.

Remiantis loginės analizės metodu tiriama kiekviena ginčų dėl darbo sutarties rūšis, ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarka ir ypatumai, šios tvarkos teisinio reglamentavimo ir praktiniai aspektai.

Sintezės metodas taikomas apibendrinimams bei išvadų formulavimui.

Lyginamasis metodas pasireiškia lyginant kelių autorių teorijas.

Statistinis metodas panaudotas įvertinant Nacionalinės teismų administracijos statistinius duomenis apie 2006 metais pirmos instancijos teismuose išnagrinėtas bylas dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ir atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtais.

Darbe vadovaujama svarbiausiais Lietuvos teisės aktais, reguliuojančiais darbo ginčų nagrinėjimą. Visų pirma, Lietuvos Respublikos Konstitucija³ (toliau- Konstitucija) - kaip aukščiausią

³ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–101.

galią valstybėje turinčiu aktu, antra Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau - Darbo kodeksas),⁴ kuriuo vadovaujantis išskiriami ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo ypatumai, bei Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksu⁵ (toliau- Civilinio proceso kodeksas), reglamentuojančiu darbo ginčų nagrinėjimo tvarką teisme. Darbe naudojama mokslinė literatūra, darbo bei civilinio proceso teisės vadovėliai. Darbe plačiai naudojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika. Kadangi dirbu teismo posėdžių sekretore Kauno miesto apylinkės teisme, magistro darbe analizuojami Kauno miesto apylinkės teisme priimti sprendimai darbo bylose.

⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

1. Ginčų dėl darbo sutarties samprata ir rūšys

Kaip jau buvo minėta, ginčai dėl darbo sutarties priskiriami prie individualių darbo ginčų. Tai viena iš labiausiai paplitusių individualių darbo ginčų kategorijų, kuri labai susijusi su teisės į darbą įgyvendinimu.

Teisė į darbo laisvę yra suprantama kaip žmogaus galimybė savarankiškai pasirinkti užsiėmimą ir darbą, atitinkantį jo profesinį pasirengimą, sugebėjimus ir polinkius.⁶ Teisė į darbą taip pat apima tokias galimybes, kaip asmens galimybę laisva valia sutikti dirbti, galimybę laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galėjimą laisvai pasirinkti veiklos rūšį ar profesiją, taip pat galėjimą savo noru nedirbti ir panašiai. Konstitucijos 48 straipsnis skelbia, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

Laisvė pasirinkti darbą laikomas ne tik konstituciniu principu, bet ir tarptautiniu. Ši principą įtvirtina Europos socialinė chartija (pataisyta)⁷, kurios pirmojo straipsnio antrame punkte įtvirtinamas šalių įsipareigojimas veiksmingai ginti darbuotojo teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą.

Savo teisę į darbą asmenys įgyvendina savarankiškai ir laisvai sudarydami darbo sutartis su darbdaviais arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms. Sutartinė įtraukimo į darbo forma geriausiai išreiškia darbo laisvės principą.⁸

Darbo sutartis garantuoja darbuotojui jo finansinę padėtį, socialinę apsaugą, todėl įstatymai griežtai reglamentuoja atvejus, kada darbo sutartimi sulygtos darbo sąlygos gali nebegalioti darbuotojo nenaudai. Vienais atvejais, jos nustoja galioti visam laikui, kitais atvejais - laikinai. Atvejai, kada darbo sutartimi sulygtos darbo sąlygos nustoja galioti darbuotojo nenaudai, aptariamai trijuose savo padariniiais skirtinguose ir savarankiškuose darbo teisės institutuose: būtinųjų darbo sąlygų keitimo ir nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva bei atleidimo iš darbo. Kiekvienas ginčas, kylantis dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva ar atleidimo iš darbo yra laikomas ginču dėl darbo sutarties. Tai galima pagrįsti Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalimi, kurioje išvardintos ginčų dėl darbo sutarties rūšys.

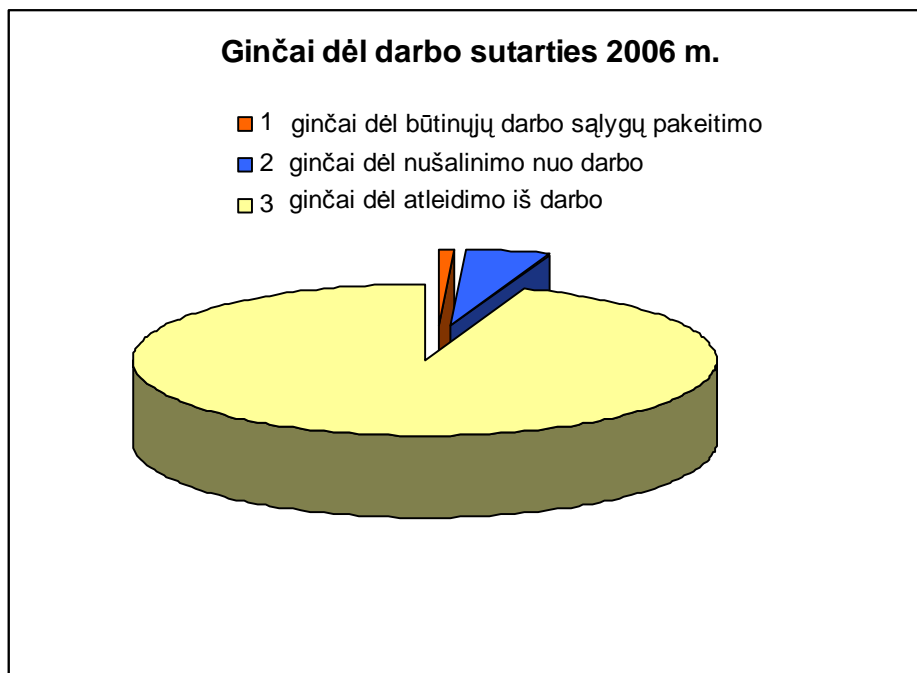
⁶ ČIOČYS, Petras. Teisės į darbą kaip konstitucinio reguliavimo principo savitumai (lyginamoji analizė). *Teisė*, 2003, Nr. 46, p. 161.

⁷ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 425.

Taigi darbuotojas, nesutinkantis su būtinųjų darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, ar atleidimu iš darbo, gali kreiptis į teismą su prašymu atkurti jo pažeistas teises. Tokiu atveju kils ginčas dėl darbo sutarties.

Nacionalinės teismų administracijos duomenimis⁹ didžiausią dalį teismuose išnagrinėtų ginčų dėl darbo sutarties užima ginčai, susiję su atleidimu iš darbo ir labai nedidelė dalis - ginčai dėl būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo. Per 2006 metus pirmos instancijos teismuose buvo išnagrinėtos vos trys bylos dėl būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo, šešiolika bylų dėl neteisto nušalinimo nuo darbo ir keturi šimtai bylų dėl atleidimo iš darbo. (Žr. 1 pav.)



1 pav. Pirmos instancijos teismuose išnagrinėti ginčai dėl darbo sutarties 2006 m.

Taigi teismo praktika nagrinėjant ginčus dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo ir nušalinimo nuo darbo nėra gausi, dėl to analizuojant šiuos ginčus daugiausia remiamasi teisine reglamentacija ir doktrina, kuri beje taip pat nėra išplėtotą. Tai leidžia teigti, kad ginčams dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo ir nušalinimo nuo darbo nėra skiriamas didelis dėmesys.

⁹ Nacionalinė teismų administracija. *Lietuvos Respublikos teismų statistikos ataskaitos. 2006 m. statistikos ataskaitos. Civilių bylų nagrinėjimo ataskaita (pirmos instancijos teismuose)* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2006/civilines.xls>>.

1.1. Ginčai dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo

1.1.1. Būtinųjų darbo sąlygų sąvoka ir rūšys

Būtinios sutarčių sąlygos - tai tos minimalios sąlygos, kurios leidžia identifikuoti pačią sutartį, suprasti, dėl ko šalys susitarė, ką kiekviena šalis pagal sutartį turi gauti ir panašiai.

Darbuotojo darbovietė ir darbo funkcijos - dvi būtinios darbo sutarties sąlygos, dėl kurių šalys privalo susilygti kiekvienoje darbo sutartyje. Būtinomis jos laikomos dėl to, kad nesusitarus dėl darbovietės ir darbo funkcijų, darbo sutartis bus laikoma nesudaryta.

Darbovietė darbo sutartyje apibrėžiama nurodant į kokią įmonę, įstaigą ar organizaciją darbuotojas yra priimamas arba su koku fiziniu asmeniu jis sudarė darbo sutartį. Sąlyga dėl darbovietės apibūdina patį darbdavį, t.y., kitą darbo sutarties šalį.

Darbo funkcijos nustatymas yra svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojai atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Apibrėžiant darbo funkciją yra nurodoma profesija, specialybė, kvalifikacija pagal kurią darbuotojas dirbs arba konkrečios darbuotojo pareigos.

Nei Darbo kodekso 95 straipsnis, nurodantis darbo sutarties sąlygas, nei kiti straipsniai, nenustato, kaip plačiai darbo sutartyje turi būti aprašoma darbo funkcija. Šiuo atveju galima remtis Europos Sąjungos Tarybos direktyva,¹⁰ kurioje nustatyta, kad prie informacijos, kuri yra privaloma pateikti darbuotojui, priskiriama ir informacija apie darbo, kuriam darbuotojas yra priimtas į įmonę, pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją, arba trumpas darbuotojo atliekamo darbo aprašymas, arba jo apibūdinimas.

Atsižvelgiant į šias nuostatas, galima konstatuoti, kad įstatymai darbo funkcijos aprašymą, kuri yra privaloma sudarant darbo sutartį, sieja su trumpu jos apibūdinimu. Tokio apibūdinimo užtenka, kad darbo sutartis atitiktų įstatymų reikalavimus.

Norint išvengti daugumą nesutarimų tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo funkcijų, darbdavys prieš priimdamas į darbą, darbuotoją turėtų supažindinti su būsimomis darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, kitais darbovietėje galiojančiais aktais. Darbo funkcijos gali būti aprašomos pareiginiuose nuostatuose. Šiuo klausimu yra pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje Nr. 3K-3-1012/2000, kurioje nurodė, kad darbo funkcijos apimtis,

¹⁰ Europos Sąjungos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. OL, 1991 L 288/32, p. 4.

t.y. konkretus atliktinas darbas, gali būti detalizuojamas vėliau, jau vykdant darbo sutartį. Darbo funkcijos apimtis nebūtinai turi būti specialiai apibrėžta darbo sutartyje, ji taip pat gali būti nusakyta lokaliniais norminiais aktais, pavyzdžiui, pareiginėmis instrukcijomis [...].¹¹

Pareiginiai nuostatai - pati veiksmingiausia ir paprasčiausia priemonė darbo funkcijai aprašyti. Kilus ginčui dėl tam tikrų pareigų nevykdymo, teismai išsireikalauja darbuotojo pareiginius nuostatus, ar kitus jo funkcijas aprašančius lokalius aktus, ir jais remiasi nustatant, dėl kokių darbo pareigų vykdymo su darbuotoju buvo susitarta. Tačiau, kyla klausimas, kuom vadovautis, mėginant išsiaiškinti darbo funkcijas, kai įmonėje pareiginių nuostatų nėra ir vienintelis aktas, aprašantis darbuotojui pavedamą darbo funkciją, yra darbo sutartis, kurioje įrašyta trumpa formulė. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas minėtoje civilinėje byloje¹² taip pat nurodė, kad darbo funkcija gali būti aiški jau iš paties darbo ar pareigybės pavadinimo. Tačiau čia kiltų problemų, nes darbdavys gali darbuotojui pavestą darbo funkciją traktuoti labai plačiai ir nepagrįstai praplėsti darbuotojo įsipareigojimus darbdaviui.

Kadangi Darbo kodeksas nereikalauja išsamiai aprašyti darbo funkcijos darbo sutartyse, galima teigti, kad pareiginiai nuostatai ar kiti funkcijas aprašantys lokaliniai aktai būtų veiksmingas dokumentas siekiant išsiaiškinti darbuotojo darbo funkcijas. Detalus sutarto darbo nereglamentavimas ir nefiksavimas rašytiniuose dokumentuose gali sukurti tam tikrą neapibrėžtumą vykdant darbo sutartį ir neaiškumą sprendžiant ginčus, kylančius dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo.

Taigi darbovietė ir darbo funkcijos pagal Darbo kodeksą yra darbo sutarties sąlygos, kurios būtinai kiekvienoje darbo sutartyje, tačiau tam tikroms darbo sutarčių rūšims gali būti nustatomos ir kitos būtinios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį. Viena iš tokių darbo sutarties rūšių - terminuota darbo sutartis. Sudarydamos tokią sutartį, šalys privalo nustatyti darbo sutarties terminą, nes nesant tokios sąlygos, sutartis bus laikoma neterminuota.

Paminėtina taip pat ir sezoninė darbo sutartis. Pagal sezoninę darbo sutartį darbas yra dirbamas tam tikrais periodais, kurie negali būti ilgesni kaip aštuoni mėnesiai. Sąlyga dėl sezoninio darbo yra būtinoji sezoninės darbo sutarties sąlyga, neaptarus sezoninio darbo pobūdžio, sutartis nebūtų pripažįstama sezonine.

Darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, t.y. tokių, kurių nustatyti nedraudžia įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis. Taigi be būtinųjų darbo sutarties sąlygų šalys gali sulygti ir dėl kitų sąlygų, vadinamų papildomomis. Dėl šių sąlygų galima

¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis c.b. *D. Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB „Wellman“*, Nr. 3K-3-1012/2000, kat.1.

¹² *Ibid.*

tartis arba nesitarti, tačiau bet kuriuo atveju darbo sutartis vis tiek galios. Paminėtinos tokios papildomos sąlygos, kaip išbandymo terminas arba susitarimas dėl materialinės atsakomybės.

Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulgyti dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Pagal ankščiau galiojusį Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą¹³ (toliau – Darbo sutarties įstatymas) 8 straipsnį ši sąlyga buvo laikoma būtina, tačiau įsigaliojus Darbo kodeksui darbo apmokėjimo sąlyga laikoma privaloma, bet nebūtina. Visų pirma dėl to, kad valstybės tarnautojams, kuriems mokamas atlyginimas iš valstybės, savivaldybių biudžetų, taip pat Lietuvos banko darbuotojams darbo apmokėjimo sąlygos yra nustatomos įstatymų nustatyta tvarka, todėl šalys sudarydamos darbo sutartį paprastai net nesitaria dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Antra, kiekvienas atliktas darbas turi būti apmokėtas ir nesvarbu, ar sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos, ar ne. Teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą įtvirtina Konstitucija.

1.1.2. Būtinųjų darbo sąlygų keitimo tvarka ir reikalavimai, ginčų kylimo priežastys

Sudarius darbo sutartį atsiranda pagrindas reikalauti, kad šalys jos laikytųsi ir tinkamai vykdytų. Tačiau įstatymas numato atvejus, kai darbo sutarties sąlygos gali pasikeisti ir kokių reikalavimų reikia laikytis norint pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas. Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui - terminuotai ar neterminuotai keičiamos sąlygos.¹⁴

Pats geriausias ir mažiausiai ateityje galintis sukelti ginčų būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo būdas yra šalių susitarimas. Kaip ir sudarant darbo sutartį, taip ir vėliau ją keičiant, turi pasireikšti abiejų šalių valia. Sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareikštų savo valią prisiimant konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus, reiškia, kad darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį ar vėlesniu laikotarpiu siekdami pakeisti jos sąlygas, turi patvirtinti tokius ketinimus abipusiu susitarimu.¹⁵ Darbo kodeksas nenumato jokių tokio susitarimo apribojimų, svarbu tik, kad toks susitarimas neprieštarautų norminiams darbo teisės aktams.

Būtiniosios darbo sąlygos gali būti keičiamos ir vienos iš šalių iniciatyva. Tokių sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva tvarką numato Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalis, kurioje nurodytas pagrindinis reikalavimas norint pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas - išankstinis raštiškas

¹³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (2003 m. sausio 1 d. neteko galios).

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius:Justitia, 2004, p.115.

¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 23 d. nutartis c.b., R. *Katyševa v. UAB Pačiolis*, Nr. 3K-3-128/2004, kat. 2.3; 5.2; 5.4.

darbuotojo sutikimas. Esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui gali būti pakeista darbo sutartimi apibrėžta darbuotojo darbovietė ir darbo funkcijos, kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos, kurios nustatomos atskiroms sutarčių rūšims neterminuotai. Įstatymas nenurodo, kokiais atvejais, darbo sutarties būtinosios sąlygos gali būti pakeistos, svarbu, kad būtų raštu išreikštas pačio darbuotojo sutikimas ir šis sutikimas išreikštas dar prieš pakeičiant darbo sutarties būtinąsias sąlygas.

Pažymėtina, kad Darbo kodeksas, nenumato konkretaus įspėjimo termino prieš pakeičiant būtinąsias darbo sutarties sąlygas. Tokia įstatymo nuostata suteikia teisę darbdaviui reikalauti raštiško darbuotojo sutikimo net ir likus vienai dienai iki tokių sąlygų pakeitimo. Manytina, kad Darbo kodekse reikėtų apibrėžti tam tikrą terminą, kad darbuotojas turėtų laiko apsvarstyti, sutikti dirbti pakeistomis būtinosiomis darbo sąlygomis, ar ne.

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbuotojai nesutinka dirbti pakeistomis būtinosiomis darbo sąlygomis. Kaip tokiu atveju turėtų pasielgti darbdavys? Manytina, jei darbuotojas nesutinka su darbo sąlygų pakeitimu, jį galima atleisti iš darbo tik jei nėra kitos išeities, t.y., jei tai yra neišvengiama.¹⁶ Pavyzdžiui, dėl darbo organizavimo įmonėje iš viso neliko atitinkamo darbuotojo užimamų pareigų ir darbuotojas nesutinka dirbti kitos specialybės darbu. Tokiu atveju, darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalį, motyvuodamas darbuotojo atleidimą svarbia priežastimi.

Darbo kodeksas numato atvejus, kai būtinosios darbo sąlygos gali būti pakeistos neklausiant darbuotojo sutikimo. Pagal Darbo kodekso 121 straipsnį darbdavys gali perkelti darbuotoją į kitą darbą ir pakeisti kitas būtinąsias darbo sutarties sąlygas neklausiant darbuotojo sutikimo tik ypatingais ir iš anksto nenumatytais atvejais, pavyzdžiui, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei, nelaimingiems atsitikimams darbe ar gamybinei avarijai, kai būtina nedelsiant pašalinti jos padarinius, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais atvejais. Darbo kodeksas nenumato baigtinio ypatingų atvejų sąrašo, svarbu, kad tokie įvykiai būtų ypatingi ir iš anksto nenumatyti. Tokiais atvejais darbdavys gali laikinai perkelti darbuotoją į kitą darbą tik toje pačioje vietovėje ir ne ilgesniam kaip vieno mėnesio terminui. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad būtinosios darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos esant raštiškam darbuotojo sutikimui, nepriklausomai nuo keitimo priežasties, manytina, kad darbo sutarties sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais galimas ir ilgesniam nei vieno mėnesio terminui tik tam reikalingas raštiškas darbuotojo sutikimas.

¹⁶ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 404.

Darbdavys, keisdamas darbo sutarties būtinašias sąlygas Darbo kodekso 121 straipsnio pagrindu, priima potvarkį ir jis yra darbuotojui privalomas. Šio nurodymo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojui gali būti skiriama drausminė nuobauda.

Atsižvelgiant į aptartą būtinųjų darbo sąlygų keitimo tvarką, galima daryti išvadą, jog būtiniosios darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos nepriklausomai nuo jų keitimo priežasties tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus Darbo kodekso 121 straipsnyje numatytus atvejus. Įstatymas neapibrėžia įspėjimo termino keičiant būtinašias darbo sąlygas, manytina, jog šis terminas padėtų darbuotojui apsispręsti, susitikti dirbti tokiomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, ar ne.

Teismo praktika nagrinėjant ginčus dėl būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo nėra gausi. Kaip minėta, per 2006 metus apylinkės teismuose išnagrinėtos tik trys bylos dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo. Kyla, klausimas dėl ko? Galima manyti, kad darbuotojas, norintis išsaugoti darbą, sutinka dirbti net kitos specialybės darbą, nekelia teisme ginčų, bijodamas ateityje būti atleistu iš darbo.

Kilus ginčui, teisme aiškinamasi, ar nebuvo pažeista būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka. Kaip jau minėta, norint pakeiti būtinašias darbo sutarties sąlygas reikalingas išankstinis darbuotojo sutikimas. Viena iš ginčų kylimo priežasčių galima laikyti aplinkybę, jog prieš pakeičiant būtinašias darbo sutarties sąlygas, nebuvo gautas darbuotojo raštiškas sutikimas. Teismai sprendami ginčus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo turi išsiaiškinti, ar buvo gautas raštiškas darbuotojo sutikimas. Būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas be išankstinio darbuotojo raštiško sutikimo yra įstatymo reikalavimo pažeidimas ir, esant ginčui, toks pakeitimas turi būti pripažintas neteisėtu.

Dažnai teismuose kyla problemų aiškinantis, ar buvo pakeistos būtiniosios darbo sutarties sąlygos, ar kitos sąlygos, kurios nėra laikomos būtinosiomis. Darbuotojai neretai klaidingai suvokia darbo funkcijos, kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos, pakeitimą ir mano, jog pakeitus pareigų pavadinimą, pasikeičia pati darbo funkcija. Tai galėtų būti kita priežastimi, dėl ko kyla ginčai dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo.

Kauno miesto apylinkės teisme 2003 m. kovo 10 d. buvo išnagrinėta civilinė¹⁷ byla pagal ieškovo S. S. ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Ieškovo nuomone, darbdavys pakeitė darbo sutarties sąlygas be pagrindo. Nurodė, jog pertvarkius įmonės darbo organizavimą, pasikeitė jo pareigų pavadinimas ir darbų apimtis. Tačiau teismas sprendime teisingai motyvavo, kad

¹⁷ Kauno miesto apylinkės teismo 2003 m. kovo 10 d. sprendimas c.b. S. S. v. UAB Kautra, Nr. 2-1192/2003 (Sprendimas neskelbtas).

panaikinus Tolimųjų pervežimų skyrių nuo 2002 m. rugsėjo 1 d. atsakovas nepakeitė ieškovo darbo sutarties būtiniosios sąlygos - ieškovui buvo siūloma pakeisti tik skyriaus pavadinimą, neperkeliant jo į kitą padalinį. Atsakovas pakeitė tik ieškovo pareigų pavadinimą, o ne jo pareigas - ieškovas liko vairuotoju - konduktoriumi, tik prasiplėtė maršrutų pobūdis, papildant juos vietiniais ir tolimaisiais maršrutais. Taigi pareigų pavadinimo pasikeitimas atsižvelgiant į skyriaus pavadinimo pasikeitimą, nebuvo laikomas pareigų, kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos, pakeitimu. Apeliacinės instancijos teismas su pirmos instancijos teismo motyvais sutiko, tai patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas¹⁸ pabrėžęs, jog pats siūlymas pakeisti darbo sutartyje įrašą apie darbo vietą nereiškia, kad yra keičiama būtinoji darbo sąlyga, nes šiuo atveju ieškovas nebuvo perkeliamas į kitą skyrių ar padalinį.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kitoje civilinėje byloje¹⁹ pažymėjo, jog pats pareigų pavadinimas nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga. Teismas konstatavo, jog ieškovo darbo funkcijos nebuvo pakeistos ir šiuo aspektu jis nebuvo perkeltas į kitą darbą, o buvo pakeistas ieškovo pareigų pavadinimas ir darbo apimtis.

Remiantis Lietuvos Aukščiausioje Teisme kasacine tvarka išnagrinėta byla²⁰ galima paanalizuoti dar vieną situaciją, kuomet neteisingai buvo traktuojamas darbovietės pakeitimas. Šioje byloje buvo nustatyta, kad spaudos platinimo skyriaus darbuotojai, dirbę nuomojamose patalpose Vilniuje, Laisvės pr. 60, buvo nuo 2001 m. lapkričio 5 d. perkelti dirbti į atsakovui priklausančias patalpas Vilniuje, Geležinkelio g. 6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegijos nuomone, ieškovės darbo vietos perkėlimas iš Laisvės pr. 60, Vilnius į Geležinkelio g. 6, Vilnius nėra laikomas perkėlimu į kitą darbą. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad nurodytoji aplinkybė reiškia, jog įvyko ieškovės darbo funkcijų atlikimo vietos pakeitimas, bet ne darbuotojo darbo vietos kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos pakeitimas.

Apibendrinant galima spręsti, jog pagrindiniai ginčai dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo kyla dėl to, kad nebuvo gautas raštiškas darbuotojo sutikimas, taip pat dėl to, kad patys darbuotojai neteisingai traktuoja pareigų ar darbovietės kaip būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Darbuotojo pareigų pavadinimo ar darbo funkcijų vietos pasikeitimas nėra laikomas būtinųjų darbo sąlygų, nurodytų Darbo kodekso 95 straipsnyje pakeitimu.

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 10 d. nutartis c.b. *S. Smelstorius v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1053/2003, kat. 2.3.1; 2.6;115.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 9 d. nutartis c.b. *K. Janulis v. Lentvario pradinė mokykla*, Nr. 3K-3-1150/2002, kat. 2.3.2; 2.8.

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. balandžio 16 d. nutartis c.b. *N. Vilbik v. VĮ „Lietuvos paštas“*, Nr. 3K-3-525/2003, kat. 2.3.2; 119.

1.2. Ginčai dėl nušalinimas nuo darbo darbdavio iniciatyva

1.2.1. Nušalinimo nuo darbo sąvoka

Darbo sutartis suteikia teisę darbuotojui dirbti sutartyje sulygta darbą, tačiau galimi atvejai, kai darbo sutarties vykdymas yra laikinai sustabdomas ir darbuotojui neleidžiama dirbti sulygto darbo arba eiti pareigų ir jam nemokamas darbo užmokestis. Tai laikoma nušalinimu nuo darbo.

Nušalinimą nuo darbo reglamentuoja Darbo kodekso 123 straipsnis bei kiti įstatymai, tačiau jie nepateikia nušalinimo nuo darbo apibrėžimo, todėl nušalinimo nuo darbo apibrėžimą galima analizuoti remiantis teisės teorija.

Teisės teoretikai įvairiai nusako nušalinimo nuo darbo sąvoką. Pavyzdžiui, A. Dambrausko, V. Nekrašo, I. Nekrošiaus parašytame vadovėlyje²¹ nušalinimas nuo darbo apibūdinamas kaip neleidimas darbuotojui eiti savo pareigų, nemokant jam už tą laiką atlyginimo.

V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas Darbo teisės vadovėlyje²² papildoma nušalinimo nuo darbo sąvoką nurodydami, jog nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas, t.y., darbuotojas tam tikrą laiką neina savo darbo pareigų, o darbdavys už tą laiką nemoka jam darbo užmokesčio. Šioje sąvokoje pabrėžiama tai, kad nušalinimas nuo darbo yra laikinas.

H. Davidavičius Darbo įstatymų komentare²³ išskiria kitą nušalinimo nuo darbo bruožą - nušalinto darbuotojo negalėjimą būti darbo vietoje. Nušalinimas H. Davidavičiaus nuomone, yra tokia padėtis, kai darbdavys įstatymų numatytais atvejais savo iniciatyva arba valstybės įgaliotų institucijų (pareigūnų) nurodymu darbuotojui neleidžia dirbti ir būti darbo vietoje. Šiame apibrėžime taip pat nurodoma, jog nušalinti nuo darbo gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų institucijų reikalavimu.

Apibendrinant galima teigti, kad nušalinimas nuo darbo yra laikina teisinė priemonė, taikoma įstatyme nustatytais pagrindais, neleidžiant darbuotojui būti savo darbo vietoje ir dirbti sulygto darbo ar eiti pareigų ir nemokant jam darbo užmokesčio. Tokią teisinę priemonę gali taikyti tik darbdavys savo iniciatyva ar įgaliotų institucijų reikalavimu.

²¹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 98.

²² TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p.75.

²³ DAVIDAVIČIUS Henrikas. *Darbo įstatymų komentaras*. Kaunas: Verslo konsultacinis centras, 2001, p. 42.

Kadangi Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje viena iš ginčų dėl darbo sutarties rūšių yra nurodyti ginčai dėl nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, tai šiame darbe aptarsime būtent nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva pagrindus ir ginčus dėl jų taikymo. Trumpai galima tik paminėti, kad pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, reikalavimus darbuotojas gali skusti įstatymų nustatyta tvarka. Pavyzdžiui, kreiptis į administracinę teisumą, ar į aukštesnės pakopos bendros kompetencijos teisumą, jei darbuotojas buvo nušalintas ikiteisminio teisėjo nutartimi.

1.2.2. Nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva pagrindai ir ginčai dėl jų taikymo

Darbdavys savo iniciatyva nušalinti nuo darbo darbuotoją gali tik įstatymuose numatytais pagrindais. Pagal tai, kokiam darbuotojų ratui gali ar turi būti skiriamas nušalinimas nuo darbo, teisės doktrinoje nušalinimo nuo darbo pagrindai skiriami į bendruosius ir specialiuosius. Bendrieji nušalinimai vykdomi tokiais pagrindais, kuriems esant gali būti nušalinti įvairių profesijų, specialybių darbuotojai, o specialieji nušalinimai taikomi tik atskiroms specialioms darbuotojų rūšims.

Bendrajį nušalinimo nuo darbo pagrindą, kuris gali būti pritaikytas visų profesijų, specialybių darbuotojams ar valstybės tarnautojams, reglamentuoja Darbo kodekso 123 straipsnio 1 dalis, kurioje nurodoma: jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio.

Šis nušalinimo nuo darbo pagrindas yra labai aktualus ir dažnai taikomas praktikoje. Jo aktualumą lemia tai, kad apsvaigusio nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų asmens darbas yra pavojingas ir gali sukelti žalingų pasekmių net tik darbdaviui, bet ir pačiam darbuotojui ar aplinkiniams. Apsvaigusio asmens nušalinimą reikia taikyti operatyviai. Doc. dr. G. Dambrauskienė savo straipsnyje apie darbuotojų nušalinimą yra pasakiusi, jog nušalinimas yra operatyvi priemonė, kuri reikalinga tam, kad dėl neblaivaus darbuotojo kaltės neįvyktų nelaimingų atsitikimų, nebūtų padaryta žala įmonei, kitiems darbuotojams ar pačiam neblaiviam darbuotojui.²⁴

Taigi matome, kad nušalinimas nuo darbo yra gana svarbi ir reikšminga teisinio poveikio priemonė. Jos tinkamas taikymas padėtų išvengti daugybės nelaimingų, nepageidautinų padarinių. Deja kol kas, kaip jau minėjome, tiek norminiuose aktuose, tiek teisės mokslinėje literatūroje šiai

²⁴ DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Nušalinimas nuo darbo. *Personalo vadyba*, 2000, Nr. 1(35), 2001, p. 9.

teisinei priemonei skiriama per mažai dėmesio. Darbo kodekso 123 straipsnis, reguliuojantis bendrus nušalinimo nuo darbo klausimus, turi blanketinį pobūdį. Šiame straipsnyje numatyti tik keli konkretūs nušalinimo nuo darbo atvejai ir toliau viskas nukreipiama į kitus įstatymus, nereguliuojant jokių įvairiems nušalinimo atvejams bendrų klausimų.

Kadangi ši priemonė aktuali ne tik darbdaviui, kuriam gali atsirasti žala, bet ir pačiam darbuotojui, kuriam gali būti neleidžiama dirbti, taikant ją, būtina išanalizuoti kai kuriuos svarbius klausimus, liečiančius apsvaigusio asmens nušalinimą nuo darbo. Be to ši informacija taip pat svarbi ir nagrinėjant teisme ginčus dėl nušalinimo nuo darbo pagrįstumo.

Darbo kodekso 123 straipsnyje 1 dalyje pasakytą: „pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų“. Ši frazė turėtų būti aiškinama plečiamai ir suprantama ne tik kaip neblaivus, nuo narkotinių ar toksinių medžiagų apsvaigusio darbuotojo atvykimas į darbą, bet ir kaip buvimas darbovietėje neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Taigi šis pagrindas apima ir tuos atvejus, kai darbuotojas tokiu tapo jau būdamas darbovietėje.

Nušalinti nuo darbo galima tik tuos darbuotojus, kurie neblaivūs ar apsvaigę darbovietėje pasirodė darbo laiku, tai yra grafike numatytu jų darbo valandų ar pamainų metu. Jei neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojas pasirodė darbovietėje nedarbo laiku, pavyzdžiui, po darbo, tai tokia aplinkybė negali būti nušalinimo pagrindu. Šiuo klausimu yra pasisakęs Aukščiausiojo Teismo senatas, kuris savo nutarime²⁵ išaiškino teismams, kad darbuotojo neblaivumas, apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kai tokios būsenos darbuotojas yra darbo metu darbe ir ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų.

Kyla klausimas, ar nušalinti neblaivų darbuotoją yra darbdavio pareiga, ar jo teisė. Darbo kodekso 123 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti. Taigi lieka neaišku, ar darbdavys privalo neleisti tokiam darbuotojui dirbti, ar tik savo nuožiūra gali jam neleisti dirbti. Sprendžiant šį klausimą galima pasiremti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo²⁶ nuostatomis. Pagal šį įstatymą darbdavys turi pareigą užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas bei imtis priemonių būtinų darbuotojų saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti. Jei darbovietėje bus neblaivių, nuo narkotinių ar toksinių medžiagų apsvaigusių darbuotojų, tai vargu ar darbuotojams bus užtikrinamos saugios ir sveikos darbo

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikymo Darbo kodekso normas, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą, pagal Darbo kodekso 136 str. 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalgą*. Nr. 45. Teismų praktika, 2004, Nr. 21.

²⁶ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

sąlygos. Todėl galima daryti išvadą, kad neblaivių, apsvaigusių nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojų nušalinimas nuo darbo yra darbdavio pareiga.

Darbo kodekse nėra aptariamas apsvaigimo mastas, kuriam esant darbuotojas gali būti nušalintas nuo darbo. Bene vienintelis teisės aktas, numatantis leistiną alkoholio kiekį, yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452²⁷ patvirtintos transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklės, kurių 3 punktas nurodo, kad asmenų, vairuojančių antžeminio, vandens transporto priemonės, iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose leidžiama maksimali etilo alkoholio koncentracija vairavimo metu yra 0,4 promilės. Kiltų klausimas, ar šis teisės aktas gali būti taikomas sprendžiant nušalinimo nuo darbo pagrįstumą. Nors šiame teisės akte kalbama apie vairuojančių transporto priemonę leistiną alkoholio kiekį, tačiau teisminė praktika rodo, jog dažnai būtent šis nutarimas taikomas sprendžiant ir nušalinimo nuo darbo pagrįstumą.

Pagal Aukščiausiojo Teismo senato nutarimą²⁸ darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo masto. Atsižvelgiant į tai, galima spręsti, kad neblaivumo ar apsvaigimo mastas neturi reikšmės ir sprendžiant nušalinimo nuo darbo klausimus, o konstatuojant darbuotojo neblaivumo būseną neprivalu vadovautis minėtose taisyklėse pateiktu neblaivumo (girtumo) sąvokos aiškinimu. Todėl nesuprantama, kodėl teismai vadovaujasi minėtomis taisyklėmis sprendžiant nušalinimo nuo darbo pagrįstumą. Galimai dėl to, kad jose nustatytos objektyvios ribos, kada neblaivumas yra, o kada alkoholio nedidelis kiekis nelaikytinas neblaivumu. Tačiau transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklės yra viešosios teisės aktas, kurio tikslas yra nustatyti vairuojančių automobilį asmenų kontrolės tvarką, pagal šį teisės aktą, jei vairuojančių asmenų taip pat ir darbuotojų, vairuojančių juridinio asmens transporto priemonės kraujyje alkoholio koncentracija neviršija leistinos normos, tai toks asmuo nėra laikomas neblaiviu. Tuo tarpu darbdavys galėtų nušalinti darbuotoją neatsižvelgdamas į alkoholio kiekį kraujyje. Manytina, kad tokie prieštaravimai turėtų būti pašalinti teisės akte, kuriame būtų nustatytos tikslios alkoholio ribos visiems dirbantiems asmenims ir išimties, kurių neišvengiamai reiktų, pavyzdžiui, įmonėse, kuriose degustuojami alkoholiniai gėrimai.

Paprastai asmens apsvaigimą nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų konstatuoja medicinos darbuotojai. Medicininė išvada yra laikoma oficialiu rašytiniu įrodymu ir turi didesnę

²⁷ Valstybės žinios, 2006 05 18, Nr. 56-2000.

²⁸ *Cit. Op. 25*

įrodomąją reikšmę. Tačiau vadovaujantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimu,²⁹ apsvaigimo faktas gali būti patvirtintas ne vien tik medicinine išvada, bet ir kitomis Civilinio proceso kodekso 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytomis įrodinėjimo priemonėmis. Vadinas, įrodyti darbuotojo neblaivumą darbe galima liudytojų parodymais, rašytiniais, daiktiniais įrodymais ir kitais faktiniai duomenimis. Taip dažniausiai atsitinka, kai darbuotojas atsisako vyksti pas medicinos darbuotojus.

Taigi nesant medicininės išvados, darbuotojo apsvaigimo faktą gali patvirtinti kiti darbuotojai, apie tai surašantys aktą. Teisinėje literatūroje pabrėžiama, kad tokia akte turi būti nurodomi visi požymiai, apibūdinantys darbuotojo neblaivumą, taip pat akto surašymo vieta ir data. Tokį aktą pasirašo asmenys, galintys patvirtinti šias aplinkybes. Jie vėliau paprastai yra iškviečiami į teismą liudytojais.

Teisminėje praktikoje išryškėja nuostata, kad asmuo, nesutinkantis su nušalinimu nuo darbo dėl apsvaigimo nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų, pats privalo pasirūpinti, jog jo girtumo faktas būtų paneigtas ir savo iniciatyva pasitikrinti būseną medicinos įstaigoje.

Pavyzdžiui, 2006 m. lapkričio 21 d. Kauno miesto apylinkės teismas išnagrinėjęs civilinę bylą³⁰ pagal ieškovo R. M. ieškinį atsakovui VĮ Kauno medicinos klinikos dėl neteisėto atleidimo iš darbo pasisakė dėl teisės pasitikrinti savo būseną medicinos įstaigoje. Šioje byloje girtumo faktas buvo įrodinėjamas kitų darbuotojų surašytu aktu. Ieškovas posėdžio metu nurodė, jog nėra įrodymų, kad darbe jis buvo neblaivus ir asmenys liudijantys prieš jį yra suinteresuoti bylos baigtimi. Tačiau teismas pažymėjo, jog ieškovas nesutikdamas su nušalinimu nuo darbo privalėjo kreiptis į medicinos įstaigą, kad jam būtų atlikta medicininė apžiūra ir tai vertino kaip nesirūpinimą savo teisėmis.

Kitoje civilinėje byloje³¹ teismas nurodė, kad darbovietėje nebuvo vidaus tvarkos taisyklių, kuriose būtų buvusi nustatyta darbuotojo teisė kreiptis į asmens sveikatos priežiūros įstaigą dėl medicininės apžiūros, dėl to atsakovo argumentai dėl teisės pačiam pasitikrinti sveikatą, negali būti pagrįsti. Tačiau aukštesnės instancijos teismas panaikinęs teismo sprendimą gražinti ieškovą į ankstesnę darbą, nurodė, kad nors ir darbovietėje nuostatais nebuvo patvirtinta neblaivumo nustatymo tvarka, asmuo, įtariamas vartojęs alkoholį, galėjo pasinaudoti bendrovėje esančiu alkokosteriu, norėdamas pagrįsti savo blaivumą.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas *dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*, Nr. 45. Teismų praktika 2004, Nr. 21.

³⁰ Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 21 d. sprendimas c. b. R. M. v. VĮ Kauno medicinos klinikos, Nr. 2-10302/2006, kat. 11.9; 10.8.; 11.6. (Sprendimas neskelbtas).

³¹ Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. vasario 1 d. sprendimas c. b. T. P. v. UAB „Apsaugos žiedas“, Nr. 2-1744/2006, kat. 11.6.1; 11.9.10.8; 11.10 (Sprendimas neskelbtas);

Manytina, kad teismo praktika dėl pareigos pačiam darbuotojui nuvykti į medicinos įstaigą, ar pasinaudoti kitomis priemonėmis, kad būtų paneigtas jo girtumo faktas nėra klaidinga ir neturėtų būti vertinama kaip įrodinėjimo pareigos perkėlimu darbuotojui. Darbuotojo neblaivumo faktas nustatomas pagal faktines bylos aplinkybes, tiriant šalių pateiktus įrodymus, darbuotojo pateikta medicininė išvada, paneigianti girtumo ar apsvaigimo faktą, teisme taip pat būtų laikoma didesnę įrodomąją reikšmę turinčių įrodymu, todėl darbuotojas, siekdamas įrodyti neteisėtus darbdavio veiksmus, turėtų rinkti įrodymus, paneigiančius jo girtumą.

Taigi bendrasis nušalinimo nuo darbo pagrindas taikomas darbuotojui pasirodžiusiam darbe neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių medžiagų. Girtumo ar apsvaigimo faktas gali būti įrodinėjimas ne tik medicinine išvada, bet ir kitomis įrodinėjimo priemonėmis. Teismo praktika pasižymi tendencija, kad darbuotojai, nesutinkantys su nušalinimo nuo darbo pagrindu, gali patys nuvykti į medicinos įstaigą ir vėliau teisme bandyti paneigti girtumo faktą.

Be bendrojo nušalinimo nuo darbo pagrindo yra skiriami specialūs nušalinimo nuo darbo pagrindai. Specialiais jais galima vadinti todėl, jog jie gali būti taikomi ne visiems, o tik įstatyme apibrėžtiems darbuotojams, pavyzdžiui, nepilnamečiui asmeniui, gydytojui, geležinkelio transporto vairuotojui ir panašiai.

Pagal Darbo kodekso 123 straipsnio 1 dalį kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais. Deja, įstatymai labai įvairiai ir netgi prieštaringai reguliuoja su nušalinimais nuo darbo susijusius visuomeninius santykius. Be Darbo kodekso 123 straipsnio ir 265 straipsnio 7 dalies, pagal kurią darbuotojas, atsisakęs nustatyto laiku pasitikrinti sveikatą yra nušalinamas nuo darbo, galimybę nušalinti darbuotojus nuo darbo numato dar keliasdešimt Lietuvos Respublikos norminių aktų. Tačiau šie norminiai aktai nėra pakankamai susisteminti ar bent suderinti. Jie išleisti skirtingų institucijų, skirtingais tikslais ir skirtingu laiku. Žymi dalis šių aktų yra siauro žinybinio pobūdžio ir numato tik tam tikro riboto darbuotojų rato nušalinimo galimybes, pavyzdžiui: tik transporto darbuotojų, tik asmens sveikatos priežiūros darbuotojų, tik atskirų rūšių pareigūnų ir panašiai.

Vienas nušalinimo nuo darbo pagrindų yra numatytas Darbo kodekso 265 straipsnyje, kuriame reglamentuojamas nepilnamečio darbuotojo, darbuotojo, kuris gali būti veikiamas profesinės rizikos veiksnių, naktį dirbančio ir pamaininio darbuotojo o taip pat darbuotojo, dirbančio maisto pramonėje, vandentiekio įrengimų, gydymo ir vaikų įstaigose, atsisakiusio pasitikrinti sveikatą, nušalinimas nuo darbo. Minėtiems darbuotojams tikrintis sveikatą yra privaloma. Darbuotojas, atsisakęs laiku pasitikrinti sveikatą, yra nušalinamas nuo darbo nemokant jam darbo

užmokesčio. Toks atsisakymas yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį darbuotojas gali būti atleistas pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą.

Pareigą tikrintis sveikatą numato ir Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas³². Šio įstatymo 18 straipsnio 3 dalis nurodo, jog darbuotoją, atsisakiusį nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrinusį be labai svarbių priežasčių, darbdavys privalo nušalinti nuo darbo ir nemokėti jam darbo užmokesčio iki tos dienos, kol jis pasitikrins, ar neserga užkrečiamąja liga, arba perkelti jį toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę.

Darbuotojų nušalinimo nuo darbo atvejus numato ir Lietuvos Respublikos geležinkelio transporto kodeksas³³ bei Lietuvos Respublikos medicinos praktikos įstatymas.³⁴

Dauguma įstatymų tiesiogiai nurodo, jog nušalintam darbuotojui nėra mokamas atlyginimas už nušalinimo laiką, tačiau kurie jų numato, kad nušalintam darbuotojui gali būti mokamas visas ar bent dalis darbo užmokesčio. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos asmens ir turto saugos įstatymo³⁵ 10 straipsnio 2 dalyje sakoma, kad apsaugos darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam už laiką kol pasitikrins sveikatą, gali būti nemokamas darbo užmokestis. Kaip matome, įstatymas imperatyviai darbdaviui nenustato mokėti ar nemokėti už tą laiką, kol jis pasitikrins sveikatą. Taigi darbo užmokesčio mokėjimo klausimu Darbo kodekso, kitų įstatymų ir pastarojo įstatymo nuostatos skiriasi. Nors Asmens ir turto saugos įstatymas taip pat numato privalomą sveikatos patikrinimą licencijuojamą asmens ir turto saugą vykdančiams apsaugos darbuotojams ir galimybę apsaugos darbuotojus, atsisakiusius pasitikrinti sveikatą, nušalinti nuo darbo, tačiau tokiam darbuotojui išlieka galimybė gauti darbo užmokestį, kitaip nei nušalintam darbuotojui pagal Darbo kodekso 265 straipsnį ar pagal Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymą, kur imperatyviai nurodoma, kad darbo užmokestis už nušalinimą nuo darbo laiką nėra mokamas.

Dar vienas neaiškus, teisinėmis normomis nepakankamai sureguliuotas klausimas yra tai, kaip darbdavys turėtų įforminti nušalinimą nuo darbo. Dėl to teisme gali kilti sunkumų įrodinėjant darbuotojo nušalinimo nuo darbo pagrįstumą. Šį klausimą galima analizuoti remiantis teisine literatūra, kurioje egzistuoja nuomone, kad darbdavys, nušalinimą nuo darbo turi įforminti rašytiniu įsakymu, su juo pasirašytinai supažindinti nušalinamąjį darbuotoją ir iš tokio darbuotojo pareikalauti pasiaiškinimo. Įsakyme turėtų būti nurodytos nušalinimo nuo darbo priežastys, jų buvimą įrodantys

³² Valstybės žinios, 2001, Nr. 18-431.

³³ Valstybės žinios, 1996, Nr. 59-1402.

³⁴ Valstybės žinios, 1996, Nr. 102-2313.

³⁵ Valstybės žinios, 2004 07 27, Nr. 116-4317.

faktai, kitos svarbesnės aplinkybės, nušalinimo terminas. Manytina, kad nušalinimo tvarka turi būti reglamentuota norminiame teisės akte.

Taigi nušalinimas nuo darbo reiškia, kad laikinai sustabdomas darbo sutarties vykdymas, t.y., darbuotojas tam tikrą laiką neatlieka savo darbo pareigų, o darbdavys paprastai už tą laiką nemoka jam darbo užmokesčio, taip siekdamas išvengti žalingų pasekmių ne tik pačiam darbuotojui, bet ir darbdaviui, kitiems įmonėje dirbantiems asmenims. Dėl nušalinimo teisinių pasekmių šis veiksmas darbo santykiuose galimas tik įstatymo numatytais atvejais. Darbdavio pareiga įforminti darbo sutarties vykdymo sustabdymą yra reikšminga - darbdavys, įformindamas nušalinimą, nurodo pagrindą, priežastis ir laiką bei darbo užmokesčio sustabdymą. Tokia nušalinimo tvarka turėtų būti reglamentuota teisės norminiame akte.

Kaip ankščiau minėta, teisminė praktika dėl nušalinimo nuo darbo pagrįstumo nėra gausi, per 2006 m. išnagrinėta tik 16 bylų dėl nušalinimo nuo darbo. Toks nedidelis bylų skaičius leidžia teigti, kad pasirodęs darbe neblaivus, apsvaigęs nuo toksinių, narkotinių medžiagų ar atsisakęs pasitikrinti sveikatą darbuotojas dažniausiai yra atleidžiamas iš darbo, taigi jam skiriama griežčiausia drausminė nuobauda. Tokiu atveju, ieškovas iškelia ginčą dėl neteisėto atleidimo, o ne dėl neteisėto nušalinimo. Bylose dėl atleidimo iš darbo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalį nėra aiškinamos aplinkybės dėl nušalinimo, nes šis straipsnis gali būti pritaikytas nepriklausomai nuo to, ar prieš tai darbuotojas buvo nušalintas, ar ne. Nušalinimas pati savaimė nėra drausminė nuobauda. Tai laikina priemonė palaikyti tvarką ir saugumą įmonėje. Dėl to nušalintam asmeniui, esant visoms drausminės atsakomybės sąlygoms, gali būti skirta ir drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo.

1.3. Ginčai dėl atleidimo iš darbo

Darbo sutartis - teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas. Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi teisiniai santykiai, šalių teisės ir pareigos.³⁶ Darbo sutartis gali pasibaigti tik įstatyme numatytais pagrindais. Darbo sutartis pasibaigia ją nutraukus, likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo ir mirus pačiam darbuotojui. Nutraukus darbo sutartį ir likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, o darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo. Atleidimas iš darbo suvokiamas kaip darbo sutarties pasibaigimo pasekmė, teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys. Pasak P. Čiočio- atleidimas iš darbo yra darbo sutarties pasibaigimo rezultatas, išskyrus atvejį, kai ji pasibaigia dėl darbuotojo mirties.³⁷

Pagal anksčiau minėtus statistinius duomenis teismuose vyrauja bylos dėl atleidimo iš darbo pagrįstumo. Šie ginčai labai paliečia darbuotoją, nes jis praradęs darbą, o tuo pačiu ir pragyvenimo šaltinį privestas bylinėtis teisme dėl grąžinimo į darbą. Todėl svarbu išsiaiškinti, kokiais pagrindais ir kokia tvarka darbuotojas gali būti atleistas iš darbo.

Darbo sutartį galima nutraukti tik įstatyme numatytais pagrindais ir tvarka. Pažymėtina, kad anksčiau galiojusiam Darbo sutarties įstatyme buvo išvardintas baigtinis darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašas ir tik jais vadovaujantis darbo sutartis galėjo būti nutraukta. Darbo kodekse tokio detalaus sąrašo atsisakyta. Akivaizdu, jog neįmanoma numatyti visų galimų atvejų, todėl Darbo kodekse įvardinti tik bendriausi darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Pagal Darbo kodeksą darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, suėjus terminui, darbuotojo pareiškimu bei darbdavio iniciatyva. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindus galima skirstyti dar į smulkesnes grupes: darbo sutarties nutraukimą su įspėjimu ir darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo. Tai lemia darbuotojo kaltę. Kai dėl atleidimo iš darbo nėra darbuotojo kaltės, darbuotojas turi būti įspėtas įstatyme nustatyta tvarka ir terminu, o kai darbo sutarties nutraukimą lemia darbuotojo kaltė, jis atleidžiamas iš darbo be įspėjimo.

Pats geriausias ir paprasčiausias darbo sutarties nutraukimo būdas yra šalių susitarimas. Toks sutarties nutraukimo būdas nesudaro konfliktinių situacijų, nes šalys gera valia aptaria visas darbo santykių pasibaigimo aplinkybes. Tačiau, atleidimas iš darbo šalių susitarimu nereiškia, kad atleidimo sąlygas nustato darbdavys vienašališkai.³⁸ Darbdavys taip pat negali savo neteisėtais

³⁶ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 333.

³⁷ ČIOČYS, Petras. *Teisės pagrindai*. Antras ir papildytas leidimas. Vilnius: VVK leidykla, 2000, p. 180.

³⁸ PIVORIŪNAS, Laimonas; BLIUJUS, Valdas. *Darbo teisės elementorius*. Vilnius, 1998, p. 53.

veiksmams daryti poveikio darbuotojui, kad jis inicijuotų darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kasacine tvarka išnagrinėjęs civilinę bylą³⁹ konstatavo, kad šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį yra suinteresuotoms šalims abipusiai priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus bei pasekmes, todėl darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu negali būti suformuota neteisėtų darbdavio veiksmų įtakoje.

Nors darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu atspindi abiejų šalių suderintą valią, tačiau teisminė praktika rodo, jog teisme yra bylų, kuriuose darbuotojai skundžia atleidimą iš darbo šiuo pagrindu.

Pavyzdžiui, Kauno miesto apylinkės teisme 2003 m. vasario 13 d. buvo išnagrinėta civilinė byla⁴⁰, kurioje ieškovas prašė panaikinti šalių susitarimą dėl atleidimo iš darbo, nurodė, jog jis parašė pareiškimą išeiti iš darbo šalių susitarimu, išmokant jam 1000 lt. kompensaciją, tačiau darbdavys susitarimo sąlygas vienašališkai pakeitė ir sumokėjo tik 630 lt. Teismas teisingai nurodė, jog mažesnės 630 lt. kompensacijos sumokėjimas negali būti vertinamas kaip vienašališku susitarimo sąlygų pakeitimu, nes kompensacija yra priskiriama prie apmokestinamų išmokų. Kauno apygardos teismas tokią nuomonę patvirtino nurodydamas, kad šiuo atveju atsakovas vykdė įstatymus, reglamentuojančius darbo išmokų apmokestinimą ir tai negali būti pripažinta šalių susitarimo pažeidimu.

Kaip minėta darbo sutartis gali būti nutraukta ir pačiam darbuotojui to prašant. Toks darbuotojo prašymas laikomas pakankamu pagrindu nutraukti darbo sutartį. Įstatymas nenumato jokių priežasčių, kurioms esant, darbdavys galėtų atsisakyti nutraukti sutartį. Šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas - vienas iš įstatyminių darbo laisvės principo, numatyto Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje ir Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte, įtvirtinimo būdų. Darbuotojas neprivalo aiškinti tokio apsisprendimo priežasčių, motyvų ar kokių nors kitokių aplinkybių.⁴¹ Norminiai darbo teisės aktai tik reikalauja, kad darbdavys būtų laiku informuotas apie ketinimą nutraukti darbo sutartį. Darbuotojas turi teisę atšaukti savo pareiškimą, bet čia taip pat reikia laikytis įstatyme nustatytų terminų.

Teisme taip pat pasitaiko atveju, jog darbuotojai skundžia savo atleidimą iš darbo pačiam prašant, motyvuodami, jog šis pareiškimas neatitiko jo valios. Teismas tokiose bylose turėtų patikrinti, ar darbuotojo pareiškimas nebuvo darbdavio išprovokuotas. Nustatęs, jog darbuotojas

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. rugsėjo 11 d. nutartis c. b. *B. Rudytė v. AB "Lietuvos geležinkeliai"*, Nr. 3K-3-985/2002, kat. 2.4.1; 2.8; 117.

⁴⁰ Kauno miesto apylinkės teismo 2003 m. vasario 13 d. sprendimas c.b. *A. C. v. AB "Stiklo fabrikas"*, Nr. 2-2464/2003 (Sprendimas neskelbtas).

⁴¹ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 416.

buvo psichologiškai ar fiziškai verčiamas pasirašyti tokį pareiškimą, teismas pripažįsta atleidimą iš darbo neteisėtu. Tačiau tokią aplinkybę gana sunku įrodyti, be to dažnai ieškovai parašo pareiškimą išeiti iš darbo vedami kitų motyvų, bet teisme įrodinėja prievartos buvimą.

Pavyzdžiui, Kauno miesto apylinkės teisme 2001 m. buvo išnagrinėta civilinė byla⁴², kurioje ieškovas savo ieškinį grindė aplinkybe, kad pareiškimą išeiti iš darbo jis buvo priverstas parašyti. Ieškovas nurodė, jog pareiškimą išeiti iš darbo jis rašė pats, tačiau ne savo valia, kadangi jo atžvilgiu buvo taikytas netikėtas psichologinis spaudimas, kurio jis neatlaikė ir susijaudinęs parašė pareiškimą. Ieškovas taip pat paaiškino, jog jo tiesioginis viršininkas liepė rašyti pareiškimą savo noru ir išeiti iš darbo, nes kitaip jam bus paskirtas griežtas papeikimas, už tai, kad jam vykdant pamainos viršininko pareigas buvo grobstomas dyzelinis kuras. Tokio pareiškimo jis laisva valia negalėjo rašyti, nes prarado didelę sumą pinigų, kurią jis galėjo gauti, atleidžiant jį dėl svarbių priežasčių, mat prieš tai jis buvo gavęs išpėjimą atleisti iš darbo pagal Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 2 punktą. Teismas ieškovo ieškinį atmetė, nes jis neįrodė, jog pareiškimą parašė prieš savo valią. Teismas nurodė, jog ieškovas suprato teisinę atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos skyrimo pasekmes, todėl nelaukdamas svarstymo, parašė pareiškimą pačiam prašant. Be to ieškovas turėjo įstatymo nustatytą teisę atšaukti tokį savo pareiškimą. Kauno apygardos teismas ieškovo apeliacinį skundą atmetė nurodydamas, jog aplinkybė, kad ieškovas, parašydamas pareiškimą dėl atleidimo iš darbo savo noru, prarado didelę sumą pinigų, nesudaro pagrindo traktuoti, kad ieškovas parašė pareiškimą būdamas psichologinio poveikio būsenoje, kadangi yra nustatyta, jog ieškovas padarė grubius darbo drausmės pažeidimus.

Analizuojant teisminę praktiką, paaiškėjo, jog dažniausiai darbo sutartys nutraukiamos darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, todėl svarbu aptarti juridinių faktų sudėtį, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas nutarimu Nr. 44⁴³ išaiškino teismams, jog į juridinių faktų sudėtį, atleidžiant darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, visada įeina darbdavio iniciatyva, kuri turi būti išreikšta įstatyme nustatyta tvarka ir terminu, o taip pat:

- a) svarbios priežasties buvimas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;

⁴² Kauno miesto apylinkės teismo 2001 m. gruodžio 11 d. sprendimas c.b. *D. M. v. SP UAB „Kauno autobusai“*, Nr. 2-12837. (Sprendimas neskelbiamas).

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas dėl *Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje*. Nr. 44. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

b) svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, bei faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą, kai norima atleisti darbuotoją, kuriam iki teisės gauti senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penki metai, asmenį iki aštuoniolikos metų, neįgalų asmenį, taip pat darbuotoją, auginantį vaiką iki keturiolikos metų.

c) svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą, nutraukiant terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos arba faktas, jog darbdavys sumoka vidutinį darbo užmokestį už likusią sutarties galiojimo laiką.

Teisme kilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti svarbių priežasčių buvimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys pakankamai svarbios, kad sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį.

Darbo kodekso 129 straipsnis konkrečiai neįvardina priežasčių, kurioms esant galima nutraukti darbo sutartį, o tik nurodo, kad jos turi būti susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais, darbuotojo elgesiu darbe. Kita svarbių priežasčių grupė siejama su pačiu darbdaviu. Nurodoma, kad darbo sutartis su darbuotoju taip pat gali būti nutraukiama dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir panašiai.

Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, darbdavys privalo laikytis įstatyme nustatytų įspėjimo terminų, apribojimų ir garantijų. Taip siekiama apsaugoti silpnesniąją šalį - darbuotoją. Pavyzdžiui, galima nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį tik darbuotoją apie tai įspėjus prieš keturiolika dienų, negalima nutraukti darbo sutarties su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicininė pažyma apie jos nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, darbuotojų atstovai negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo.

Teisės normos, reglamentuojančios įspėjimo terminus, darbo sutarties nutraukimo apribojimus ir garantijas yra imperatyvios, jų nesilaikant darbo sutarties nutraukimas teisme gali būti pripažintas neteisėtu ir darbuotojas gražintas į darbą.

Kita grupė darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų yra siejama su darbuotojo kalte. Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio trečiąją dalį darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju jo iš anksto neįspėjus, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos arba kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Atleidimas pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus yra laikomas drausmine nuobauda, kurią skiriant būtina laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos ir terminų. Nesilaikant drausminių nuobaudų skyrimo terminų, ieškovas gali būti gražintas į darbą, teisme net neanalizuojant drausminės nuobaudos skyrimo pagrįstumo. Pavyzdžiui, Kauno miesto apylinkės teismo sprendimu ieškovas V. D. buvo gražintas į darbą, teismas sprendime pasisakė: teismas nesvarsto klausimo, ar atleidimas iš darbo būtų buvęs pagrįstas įvertinant ieškovui jau ankščiau buvusias paskirtas drausmines nuobaudas: [...], nes kaip jau pasisakyta, drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo - paskirta praleidus DK 241 str. nustatytą terminą.⁴⁴

Teismuose vis dėl to kyla nemažai ginčų, kai darbuotojai prašo pripažinti drausminę nuobaudą nepagrįsta ir gražinti į darbą. Teisme tokiais atvejais analizuojamas drausminės nuobaudos paskyrimo pagrįstumas, aiškinamos aplinkybės, ar darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo, atsižvelgė į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltus padarinius, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis buvo padarytas šis pažeidimas bei į tai, kaip darbuotojas dirbo ankščiau.

Pareiga įrodyti drausminės nuobaudos skyrimo sąlygų buvimą, jos pagrįstumą tenka darbdaviui. Dėl pareigos darbdaviui įrodyti drausminės nuobaudos pagrįstumą yra pasisakęs Kauno miesto apylinkės teismas civilinėje byloje pagal I. J. ieškinį⁴⁵. Ieškovė nurodė, jog jai paskirta drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo neteisėta, nes darbdavys prieš skirdamas ją neatsižvelgė į aplinkybes, kuriomis esant, ji neatlinko savo pareigų bei pavartojo necenzūrinius žodžius. Iš surinktų byloje įrodymų teismas nustatė, kad ieškovės pavartotas necenzūrinis išsireiškimas nebuvo nukreiptas į konkretų asmenį, kurį ieškovė aptarnavo, o buvo pavartotas dėl susiklosčiusių netinkamų darbo sąlygų. Teismas padarė išvadą, kad esant byloje nustatytais aplinkybėmis ieškovės padarytą darbo drausmės pažeidimą - darbo metu ir darbo vietoje pavartojus necenzūrinį išsireiškimą, negalima laikyti šiurkščiu, todėl atsakovas neatsižvelgdamas į darbo drausmės padarymo aplinkybes, nepagrįstai paskyrė ieškovei griežčiausią drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo.

Sprendžiant ginčus dėl atleidimo iš darbo, teismas taip pat svarsto, ar darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnį nepiktnaudžiavo savo teise. Kaip yra išaiškinęs Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas⁴⁶ darbo teisės normos, reglamentuojančios

⁴⁴ Kauno miesto apylinkės teismo 2004 m. rugsėjo 28 d. sprendimas *V. D. v. Kauno miesto savivaldybė*, Nr. 2-264/2004, kat. 1. (Sprendimas neskelbtas).

⁴⁵ Kauno miesto apylinkės teismo 2005 m. lapkričio 14 d. sprendimas c.b. *I. J. v. UAB "Lukoil Baltija"*, Nr. 2-10390/2005, kat. 11.9.10.8; 11.9.13; 116.1. (Sprendimas neskelbtas).

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas *dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*, Nr. 45. Teismų praktika 2004, Nr. 21.

darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, turi būti aiškinamos ir taikomos atsižvelgiant į jų tikslą - teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą. Todėl darbdaviui teisme įrodžius, kad jis nepiktnaudžiaudamas savo teise pagrįstai skyrė drausminę nuobaudą ir laikėsi drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, ieškovo ieškinys yra atmetamas. Kauno miesto apylinkės teismas⁴⁷ ieškovo V. S. ieškinį atmetė, nes atsakovas įrodė, jog ieškovas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, numatytą Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte, t.y. darbe buvo neblaivus, todėl teisėtai skyrė drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Taip pat teismas sprendė, kad ieškovui drausminė nuobauda skirta nepažeidžiant Darbo kodekso XVI skyriuje numatytos drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos ir terminų.

Taigi teismas nagrinėdamas ginčą dėl atleidimo iš darbo turi patikrinti, ar darbuotojas atleistas iš darbo esant teisėtam darbo sutarties nutraukimo pagrindui, ar nėra pažeistos darbuotojui taikytinos garantijos, jei ieškovas atleistas pagal Darbo kodekso 129 straipsnį ir, ar laikytasi darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Pareiga įrodyti darbo sutarties nutraukimo pagrįstumą tenka darbdaviui. Teismas, nustatęs, kad darbuotojas atleistas iš darbo be teisėto pagrindo, ar pažeidžiant įstatymo nustatytą tvarką, grąžina darbuotoją į ankstesnį darbą. Ginčas, kilęs dėl atleidimo iš darbo, kaip ir ginčai dėl būtinųjų darbo sąlygų keitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, bus laikomas ginču dėl darbo sutarties, kuris nagrinėjamas Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka su išimtimis, nustatytomis Darbo kodekso 297 straipsnyje.

⁴⁷ Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. birželio 14 d. sprendimas c.b. V. S. v. M. Jakutavičiaus įmonė, Nr. 2-3349/2006, kat. 116.1. (Sprendimas neskelbtas).

2. Ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimo tvarka

Ginčai dėl darbo sutarties priskirtini prie individualių darbo ginčų kategorijų, dėl to jų nagrinėjimui taikomos normos, reglamentuojančios darbo bylų nagrinėjimą. Todėl analizuojant ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarką, remsimės teisės normomis, reglamentuojančiomis visų darbo bylų nagrinėjimo tvarką. Kalbant apie ginčus dėl darbo sutarties, labiau yra išskiriami tokių ginčų nagrinėjimo ypatumai - senaties terminas, teismo sprendimų vykdymas, tačiau apie juos pakalbėsime kitame šio magistro darbo skyriuje.

Taigi individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką reglamentuoja Civilinio proceso kodekso normos. Ankščiau galiojusiam Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse⁴⁸ darbo ginčų nagrinėjimui nebuvo numatyta didesnių išimčių iš bendros civilinių bylų nagrinėjimo tvarkos. Darbo ginčai dauguma atvejų buvo traktuojami kaip paprasti civiliniai ginčai, todėl nagrinėjami bendra tvarka. Tuo metu buvo sunku kalbėti apie darbo ginčų nagrinėjimo teismuose ypatumus kaip apie tam tikrą sistemą, nes tokios sistemos nebuvo.⁴⁹ 1964 m. Civilinio proceso kodeksas išskyrė tik atskiras normas, reglamentuojančias darbo ginčų nagrinėjimą, jų neapjungdamas į tam tikrą sistemą ir tai labai apsunkindavo darbo bylų nagrinėjimą. Šis trūkumas buvo pašalintas naujajame Civilinio proceso kodekse, kuriame normos, reglamentuojančios darbo bylų nagrinėjimo ypatumus buvo susistemintos į atskirą Civilinio proceso kodekso XX skyrių - Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai.

Naujojo Civilinio proceso kodekso XX skyriaus 410 straipsnis nustato, kad darbo bylas teismas nagrinėja laikydamasis bendrų šio kodekso nuostatų, išskyrus XX skyriuje ar kituose įstatymuose numatytas išimtis. Todėl galima teigti, kad Civilinio proceso kodekso XX skyrius nustato išimtį iš bendros taisyklės, o tiems veiksams, kurių jis nereglamentuoja, reikia taikyti Civilinio proceso kodekso bendrąsias nuostatas.

Darbo ginčų nagrinėjimo ypatumų išskyrimas į atskirą skyrių, parodo išskirtinę įstatymo leidėjo poziciją darbo bylų nagrinėjimui. Darbo ginčai paliečia ne tik šio ginčo šalis, ir ypač darbuotoją, kaip silpnesnę ginčo šalį, bet ir pačią visuomenę, kuri yra suinteresuota darbo santykių stabilumu, dėl to suprantama, kad darbo bylų nagrinėjimui turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys. Įstatymo leidėjas, atsižvelgdamas į egzistuojantį visuomeninį suinteresuotumą bylų, kylančių iš

⁴⁸ Valstybės žinios, 1964, Nr. 19-139.

⁴⁹ NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. *Teisė*, 1999, Nr. 33(1), p. 35.

darbo teisinių santykių, nagrinėjimui, naujajame Civilinio proceso kodekse numatė tam tikrus šių bylų nagrinėjimo ypatumus, tarp jų ir susijusius su priemonių trūkumams šalinti taikymu bei aktyvesniu nei paprastai civilinėse bylose teismo vaidmens įvertinimu.⁵⁰

Prieš pradėdant aiškintis, pagrindines taisykles, taikomas sprendžiant ginčus dėl darbo sutarties, pažvelgsime į tai, kokiam ginčų nagrinėjimo organui, yra priskiriami ginčai dėl darbo sutarties.

2.1. Priskirtinumas teismui

Civilinio proceso 22 straipsnio 1 dalis įtvirtina visuotinį ginčų dėl teisės priskirtinumą teismui. Pagal šį straipsnį teismams priskirtini ginčai, kylantys iš civilinių, šeimos, darbo, intelektinės nuosavybės, bankroto ir restruktūrizavimo ir kitų privatinių teisinių santykių. Tačiau šis visuotinio ginčų priskyrimo teismui principas leidžia įstatymo numatytais atvejais, nustatyti išankstinę ginčų sprendimo ne teisme tvarką.

Išankstinė ginčų sprendimo ne teisme tvarka numatyta ir sprendžiant ginčus dėl darbo teisinių santykių. Pagal Darbo kodeksą individualių darbo ginčų nagrinėjimas yra priskiriamas darbo ginčų komisijoms, kuri yra privaloma pirminė stadija šiems ginčams nagrinėti. Tačiau kartu Darbo kodeksas išskiria atskiras darbo ginčų kategorijas, kurios nagrinėtinos tiesiogiai teisme ir tai laikoma išimtimi iš bendros taisyklės. Pagal Darbo kodekso 295 straipsnio antrąją dalį, viena iš darbo ginčų kategorijų, tiesiogiai nagrinėtinų teisme, yra ginčai dėl darbo sutarties. Vadinasi, darbuotojas, nesutindamas su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, ar atleidimu iš darbo, dėl ginčo išsprendimo kreipiasi tiesiogiai į teismą, kuris yra vienintelė instancija galinti išspręsti tokį ginčą.

Ginčų dėl darbo sutarties priskyrimą nagrinėti tiesiogiai teisme galima laikyti ir šių ginčų nagrinėjimo ypatybe, nes daugelis kitų ginčų yra privalomai nagrinėjami darbo ginčų komisijose. Pavyzdžiui, darbuotojas, nesutikdamas su darbo sąlygų, kurios nėra laikomos būtinosiomis, turi kreiptis į darbo ginčų komisiją ir tik nesutikdamas su komisijos sprendimu, turi teisę paduoti ieškinį teisme. Pažymėtina, kad tik priėmus Darbo kodeksą, sprendžiant klausimus dėl ginčų priskirtinumo teismui, buvo padaryta teisinio reglamentavimo klaida, nes Darbo kodekso 297 straipsnyje buvo nurodyta, kad darbuotojas, nesutikdamas su darbo sąlygų pakeitimu, gali kreiptis į teismą. Vadinasi, pagal šią teisės normą, ginčas dėl darbo sutarties sąlygų, ne tik būtinųjų, galėjo būti sprendžiamas

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 6 d. nutartis c.b. *J. Ramanauskas v. Vytauto Didžiojo universitetas*, Nr. 3K-3-913/2003, kat. 95.1; 97.

tiesiogiai teisme. 2005 m. gegužės 28 d. įsigaliojus Darbo kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymui⁵¹ ši nuostata buvo pakeista, nurodant būtinąsias darbo sutarties sąlygas. Taip buvo įvestas aiškesnis ir tikslesnis teisinis reglamentavimas, susijęs su ginčų dėl darbo sutarties priskirtinumu tiesiogiai teismui.

Analizuojant Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalį, įvardijantį darbo ginčų kategorijas priskirtinas tiesiogiai teismui, pastebima, kad kai kurios teismuose tiesiogiai nagrinėtinų ginčų kategorijos pagal savo pobūdį yra artimos kolektyviniams ginčams. Tai pasakytina apie komentuojamo straipsnio antrosios 3-4 punktuose nurodytus darbo ginčus. Akivaizdu, jog ginčai tarp profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyse nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, taip pat ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, pažeidusius įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises, yra labiau susiję su kolektyviniais ginčais, kurių nagrinėjimo organų sistemoje teismo nėra. Taigi galima daryti išvadą, kad šiame straipsnyje kalbama ne apie ypatingą individualių darbo ginčų kategoriją, bet siekiama išplėsti darbo ginčų priskyrimo teismams taisyklę.

Taigi ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimas yra priskiriamas tiesiogiai teismui, kuris juos nagrinėja vadovaujantis ne tik materialiosios teisės normomis, bet ir civilinio proceso normomis. Sprendžiant darbo ginčus taikomos tiek darbo teisės, tiek ir civilinio proceso teisės normos, nes šiam institutui būdingas dualizmas.⁵²

Išsiaiškinus klausimus apie ginčų dėl darbo sutarties priskirtinumą tiesiogiai teismui, būtina nustatyti, kokios kompetencijos - bendros kompetencijos ar administracinių teismų kompetencijos teismas turi nagrinėti kilusį ginčą dėl darbo sutarties. Bendros kompetencijos teismų ir administracinių teismų kompetencija atribojama rūšinio teisingumo taisyklėmis, kurios yra imperatyvaus pobūdžio. Šis atskyrimas svarbus dėl to, kad Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatyme⁵³ numatyti tarnybiniai ginčai savo esme labai panašūs į individualius darbo ginčus. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 19 dalį, tarnybiniai ginčai yra valstybės tarnautojų, turinčių viešojo administravimo įgaliojimus, ginčai su administracija, susiję su tarnautojo statuso įgijimu, pasikeitimu ar praradimu ir drausminio poveikio priemonių taikymo. Bylos, susijusios su tarnautojo statuso pasikeitimu ar praradimu, iš esmės panašios į bylas dėl darbo sutarties sąlygų keitimo ar atleidimo iš darbo, tačiau tarnybiniai ginčai skiriasi nuo individualių darbo ginčų, nes šiose ginčiuose

⁵¹ Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2400.

⁵² Plačiau: BUŽINSKAS, Gintautas. *Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 5.

⁵³ Valstybės žinios, 2000, Nr. 85-2566.

viena iš šalių yra tarnautojas, turintis viešojo administravimo įgaliojimus. Valstybės tarnautojų teises ir pareigas nustato įstatymai, o ne darbo sutartis, dėl to tokie ginčai ir negali kilti iš darbo sutarties. Ginčai, kilę iš darbo sutarties pagal rūšinio teisingumo taisyklės yra nagrinėjami bendros kompetencijos teismuose. Paminėtina, jog tarnybiniai ginčai yra sprendžiami vadovaujantis minėto Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nuostatomis, o ne Civilinio proceso kodekso normomis.

Darbo kodekso 410 straipsnio 2 dalis reglamentuoja teritorinį alternatyvųjį teisingumą: ieškinyje darbo byloje gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisyklės arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas. Taigi įstatymas suteikia teisę ieškovui pasirinkti, kreiptis į teismą pagal atsakovo, t.y. darbdavio buveinės vietą, ar pagal vietą, kur darbas yra dirbamas ar buvo dirbamas. Galima teigti, kad tokiomis teisingumo pasirinkimo galimybėmis, yra sudaromos palankesnės sąlygos silpnesniajai šaliai – darbuotojui ginti savo teises. Suprantama, kad dėl sunkesnės ekonominės padėties ieškovui gali būti sudėtinga paduoti ieškinį pagal atsakovo buveinės vietą, jei jis dirba ir gyvena kitame mieste, dėl to įstatymas ir suteikia ieškovui galimybę pasirinkti teismą. Analizuojant Kauno miesto apylinkės teisme išnagrinėtas darbo bylas, galima teigti, jog ieškovai naudojami įstatymo suteiktu palengvinimu ir renkasi teismą pagal vietą, kur dirba ar dirbo. Pavyzdžiui, ieškovas L. M. kreipėsi į Kauno miesto apylinkės teismą dėl darbo sutarties nutraukimo apribojimų nesilaikymo, nors atsakovo UAB „Vilniaus kurjeris“ buveinė yra Vilniuje. Kauno miesto apylinkės teismą jis pasirinko dėl to, kad jo tiesioginis darbas buvo atliekamas Kauno mieste.

Taigi ginčai dėl darbo sutarties sprendžiami bendros kompetencijos teisme, kaip pirma instancija tokį ginčą nagrinėja apylinkių teismai. Įstatymas suteikia teisę ieškovui pasirinkti, kreiptis į apylinkės teismą pagal atsakovo, t.y. darbdavio buveinės vietą, ar pagal vietą, kur darbas yra dirbamas ar buvo dirbamas. Galima teigti, kad tokiomis teisingumo pasirinkimo galimybėmis, yra sudaromos palankesnės sąlygos silpnesniajai šaliai - darbuotojui ginti savo teises.

2.2. Pagrindinės proceso taisyklės nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties

Kadangi ginčai dėl darbo sutarties nagrinėjami pagal bendrąsias civilinio proceso taisykles, su išimtimis, numatytomis Civilinio proceso kodekso XX skyriuje, skirtame darbo bylų nagrinėjimo ypatumams, tai ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarką pabandysime atskleisti remiantis civilinio proceso stadijomis. Kadangi svarbiausi darbo bylos nagrinėjimo ypatumai yra siejami su procesu pirmos instancijos teisme, šiame darbe neliesime bylų proceso apeliacinėje instancijoje ir bylų proceso kasaciniame teisme, taip pat proceso atnaujinimo klausimų. Vykdomo procesas yra išskiriamas kitoje darbo dalyje, kadangi čia randame tam tikrų ypatumų, susijusių su sprendimų dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo, nušalinimo nuo darbo ir grąžinimo į darbą, vykdymu.

Pirmoji civilinio proceso stadija yra civilinė bylos iškėlimas, su šia stadija siejamos tokios ypatybės kaip ieškinio senatis, atleidimas nuo žyminio mokesčio, šalių nustatymas, įrodymų pateikimas ir panašiai. Šios ypatybės aptariamos atskirame skyriuje, be to jame analizuojami ir procesinių teisių perėmimo klausimai.

2.2.1 Civilinės bylos iškėlimas

Lietuvos Respublikos Konstitucija suteikia galimybę kiekvienam asmeniui savo subjektinę teisę ginti teisme. Ši konstitucinė nuostata įtvirtinta Civilinio proceso kodekso 5 straipsnio 1 dalyje - kiekvienas suinteresuotas asmuo turi teisę įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į teismą, kad būtų apginta pažeista teisė ar ginčijama teisė arba įstatymo saugomas interesas.

Tačiau teisė kreiptis į teismą negali būti suprantama kaip asmens galimybė kreiptis į teismą bet koku būdu. Ši nuostata akcentuojama ir teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė kreiptis į teismą negali būti aiškinama kaip asmens galimybė kreiptis į teismą bet koku būdu. Kaip ir bet kuri subjektinė teisė, teisė kreiptis į teismą realizuojama tam tikra įstatymų nustatyta tvarka. Šios teisės realizavimo tvarką numato Civilinio proceso kodeksas, nustatantis atitinkamus reikalavimus teismui paduodamo pareiškimo formai ir turiniui.⁵⁴

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. vasario 21 d. nutartis c.b. *M. Jankauskas v. K. Blaževičius ir kt.*, Nr. 3K-3-203/2000, kat. 37.

Civilinio proceso kodekse įtvirtinta dvejopa civilinių bylų nagrinėjimo tvarka: ginčo teiseną ir ypatingą teiseną. Ginčo teiseną nagrinėjamos bylos, kuriose yra dvi priešingą interesą turinčios šalys: ieškovas ir atsakovas. Šiose bylose visada kyla ginčas dėl teisės. Pagrindinė teisinė priemonė, kuria asmuo įgyvendina savo kreipimosi į teismą dėl teisminės gynybos teisę, yra ieškinio pareiškimai - ginčo teisenoje paduodami procesiniai dokumentai.⁵⁵

Bylos dėl neteisėto būtinųjų sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva ar atleidimo iš darbo, kaip ir kitos su darbo santykiais susijusios bylos teisme nagrinėjamos ginčo teiseną, nes jose visada kyla ginčas dėl teisės. Ieškovas, šiuo atveju, darbuotojas, norėdamas apginti savo pažeistą teisę, kreipiasi į teismą su ieškiniu, atsakovu nurodydamas darbdavį. Taigi proceso šalimis tokiose bylose yra laikomi darbo teisinio santykio subjektai - darbuotojas ir darbdavys.

Paprastai asmenys gali kreiptis į teismą su ieškiniu jei yra sulaukę aštuoniolikos metų, tačiau įstatymas numato tam tikras išimtis. Pagal Civilinio proceso kodekso 38 straipsnį nepilnamečiai nuo keturiolikos metų turi teisę kreiptis į teismą dėl savo teisių ar įstatymų saugomų interesų gynimo savarankiškai, jeigu ginčas yra dėl santykių, kuriuose jie turi visišką civilinį veiksnumą. Visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Taigi asmenys, sulaukę šešiolikos metų gali savarankiškai paduoti ieškinį teisme dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva ar atleidimo iš darbo, pripažinimo neteisėtu, nedraudžiant tai padaryti ir jų atstovams pagal įstatymą. Darbuotojai iki šešiolikos metų amžiaus savarankiškai ginti savo pažeistų teisių negali, todėl turi naudotis įstatyminių atstovų pagalba.

Atsakovu bus laikomas darbdavys - tai įmonė, įstaiga ar organizacija, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Kaip žinia, tokių subjektų teisnumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu - įregistravus jį juridinių asmenų registre. Darbdaviu gali būti ir fizinis asmuo, su kuriuo ieškovas yra sudaręs darbo sutartį. Nustatant civilinį subjektiškumą darbdavio kaip fizinio asmens atžvilgiu reikia remtis Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso⁵⁶ nuostatomis, pagal kurias visišką civilinį teisnumą ir veiksnumą atsiranda asmeniui, nuo aštuoniolikos metų.

Kalbant apie šalių nustatymą, reikia turėti omeny, kad jos gali pasikeiti. Tai gali lemti ir darbuotojo mirtis. Mirus darbuotojui, jo teises gali perimti įpėdiniai, tačiau svarbu pabrėžti, kad darbo bylose darbuotojų procesinis teisių perėmimas galimas tik pagal darbuotojų ieškinius dėl darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo. Ginčiuose dėl darbo

⁵⁵ DRIUKAS, Artūras; VALANČIUS, Virgilijus. *Civilinis procesas: teorija ir praktika*. II tomas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006, p. 448.

⁵⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

sutarties yra ginamos grynai asmeninės materialinės teisės, tiesiogiai susijusios su ieškovu, šios teisės negali pereiti kitiems asmenims, todėl mirus ieškovui, prašiusiam pripažinti darbo sutarties sąlygų pakeitimą, nušalinimą nuo darbo, ar atleidimą iš darbo neteisėtu, civilinė byla yra nutraukiama. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje kasacinėje byloje⁵⁷ nustatęs, kad ieškovė po kasacinio skundo pateikimo mirė, konstatavo, jog teisė reikalauti grąžinti į darbą yra išimtinai asmeninio pobūdžio ir tiesiogiai susijusi su vienu iš tarp šalių sudarytos darbo sutarties subjektu - ieškovės asmeniu, todėl ši teisė pereiti kitiems asmenims negali.

Taigi ginčiuose dėl darbo sutarties yra ginamos asmeninės materialinės teisės, tiesiogiai susijusios su ieškovu. Esant tokiems materialiniam teisiniams santykiams procesinis teisių perėmimas byloje nėra galimas.

Pažymėtina, kad asmuo nesutinkantis su būtinųjų darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva ar atleidimu iš darbo, pareikšti ieškinį turi per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo dienos. Toks sutrumpintas senaties terminas laikomas šių ginčų nagrinėjimo ypatybe, dėl to apie tai daugiau bus aprašoma kitoje darbo dalyje.

Ieškinys dėl pažeistų darbuotojo teisių gynimo turi atitikti bendruosius procesinių dokumentų turiniui keliamus reikalavimus. Ieškinyje papildomai turi būti nurodytos aplinkybės, kuriomis ieškovas grindžia savo reikalavimą, t.y. faktinis ieškinio pagrindas, įrodymai, patvirtinantys nurodytas aplinkybes, ieškovo reikalavimas, t.y. ieškinio dalykas, nuomonė dėl sprendimo už akių priėmimo bei informacija, ar byla bus vedama per advokatą.

Reikalavimas pripažinti būtinųjų darbo sąlygų pakeitimą, nušalinimą nuo darbo darbdavio iniciatyva ar atleidimą iš darbo neteisėtu, būtų laikomas ieškinio dalyku. Tokiame ieškinyje taip pat turi būti nurodytos aplinkybės, kuriomis ieškovas grindžia savo reikalavimą, pateikiami įrodymai.

Suprantama, kad dauguma bylai reikalingų dokumentų darbuotojas negali turėti, nes paprastai jais disponuoja darbdavys, kuris paprastai gera valia jų neišduoda darbuotojui, ketinančiam kreiptis į teismą. Atsižvelgiant į tai, įstatymas numato tam tikrus ypatumus, susijusiais su įrodymais ir jų rinkimu. Visų pirma, teismas negali įpareigoti ieškovą pašalinti ieškinio trūkumus, motyvuodamas tam tikrų įrodymų nebuvimu, jei ieškovas nurodo, jog šių įrodymų negali pateikti. Civilinio proceso kodekso 413 straipsnio 2 dalis nurodo, jog priemonės trūkumams šalinti teismas taiko tik tuo atveju, kai tie trūkumai negali būti pašalinti pasirengimo teisme metu.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. birželio 9 d. nutartis c.b. *L. Bareikienė v. Klaipėdos miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-265/1999, kat. 1.

Dėl nepagrįsto sprendimo įpareigoti ieškovą pašalinti ieškinio trūkumus yra pasisakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. spalio 6 d. nutartyje.⁵⁸ Byloje buvo sprendžiamas pirmos instancijos teismo įpareigojimas pašalinti ieškinio trūkumus. Ieškinyje atsakovas prašė teismo išreikalauti iš atsakovo dokumentus, kurie patvirtintų reorganizacijos Kauno botanikos sode, dėl kurios, ieškovo teigimu, jis ir buvo atleistas, neteisėtumą, t.y. aplinkybes, kurios dėl objektyvių priežasčių, nebuvo jam neginčijamai žinomos, tačiau kurios sudarytų jo ieškinio faktinį pagrindą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog ieškinio priėmimo klausimą nagrinėję teismai, neatsižvelgę į minėtą ieškovo prašymą, nepagrįstai atsisakė priimti ieškovo ieškininį, motyvuodami tuo, kad jis nepakankamai aiškiai suformulavo savo ieškinio pagrindą. Remdamasi tokiais argumentais, teisėjų kolegija sprendė, kad byla nagrinėję teismai, turėjo galimybę ir tuo pačiu pareigą aktyviais veiksmais padėti ieškovui galutinai suformuluoti jo ieškinio pagrindą bei tinkamai pasirengti teisminiam bylos nagrinėjimui. Teismai tokiu atveju turėjo išreikalauti iš atsakovo dokumentus, nes ieškovas nurodė, kad būtinų bylai nagrinėti dokumentų jis negali gauti. Teisėjų kolegija laikė pirmos instancijos teismo sprendimą pašalinti ieškinio trūkumus nepagrįstu.

Taigi atsižvelgiant į tai, kad darbo byloje, o ypač byloje dėl neteisėto būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ir atleidimo iš darbo, yra ginamos labai svarbios darbuotojų teisės, teismas darbuotojui turėtų padėti suformuluoti faktinį ieškinio pagrindą, juo labiau, kad įstatymas suteikia teisę teismui rinkti įrodymus savo iniciatyva neatsižvelgiant į šalių valią. Ši teismo teisė įtvirtinta Civilinio proceso kodekso 415 straipsnio 1 dalyje, kuri numato, jog teismas rengdamasis byla nagrinėti teisme, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, išreikalauja iš atsakovų dokumentus apie ieškovo priėmimą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą, apie vidutinį ieškovo darbo užmokestį ir kitus bylai nagrinėti būtinus dokumentus, jeigu jų negali pateikti ieškovas.

Dar vienas ypatumas susijęs su ieškinio priėmimo klausimu ir tas, kad darbuotojai yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Paprastai kiekvienas ieškinyje yra apmokamas įstatymo nustatyto dydžio žyminiu mokesčiu ir duomenys apie jo sumokėjimą pateikiami pareiškiant ieškinį. Tačiau Darbo kodekso 302 straipsnio 2 dalis bei Civilinio proceso kodekso 83 straipsnio 1 dalies 1 punktas įsakmiai nurodo, jog darbuotojai darbo byloje dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Tokia teisės norma taip pat palengvina darbuotojui

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 6 d. nutartis c.b. *J. Ramanauskas v. Vytauto Didžiojo universitetas*, Nr. 3K-3-913/2003, kat. 95.1; 97.

galimybę kreiptis į teismą, žinant, kad ginčai ypač dėl nušalinimo nuo darbo ar atleidimo iš darbo labai paveikia ne tik patį darbuotoją, bet ir jo šeimą, nes tokiais atvejais netenkama pajamų.

Įstatymo suteikta teisė nemokėti žyminio mokesčio, nereiškia, kad darbuotojai yra atleidžiami nuo kitų bylinėjimosi išlaidų, kurias gali patirti ne tik jis pats, bet ir kita šalis nagrinėjant darbo bylą. Darbo kodekso 302 straipsnio 2 dalis sako, kad kitos bylinėjimosi išlaidos padengiamos Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka. Šiuo atveju nei Civilinio proceso kodeksas, nei Darbo kodeksas, nei kiti įstatymai nenumato išimčių ieškovui apmokant procesinių dokumentų įteikimo, liudytojų, ekspertų iškvietimo išlaidas, taip pat išlaidas, susijusias su kuratoriaus darbu, advokato ar advokato padėjėjo teisine pagalba, kitas būtinas ir pagrįstas išlaidas. Todėl ieškovas, norėdamas pasisamdyti advokatą, už jo teisinę pagalbą privalo susimokėti pats, be to teismui atmetus ieškinį jam tektų padengti kitos šalies turėtas bylinėjimosi išlaidas.

Teismo praktika rodo, kad darbuotojai yra priversti sumokėti nemažas išlaidas, turėtas atsakovo advokato pagalbai apmokėti, pavyzdžiui, 2005 m. birželio 13 d. Kauno miesto apylinkės teismas sprendimu⁵⁹ atmetė ieškovo ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir priteisė iš ieškovo 2000 litų atsakovo advokato atstovavimo išlaidom apmokėti.

Tai rodo, kad darbuotojai, turėtų tinkamai apsvarstyti kreiptis į teismą, ar ne, prieš kreipiantis, pasikonsultuoti su teisininkais, ir tik tvirtai įsitikinus, jog darbdavys pažeidė įstatymus, kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo.

Pažymėtina, kad iki 2005 m. gegužės 28 d. tarp Civilinio proceso kodekso ir Darbo kodekso normų, reglamentuojančių bylinėjimosi išlaidų klausimus buvo aiškių neatitikimų. Visų pirma, Darbo kodekso 302 straipsnio 2 dalyje buvo teigiama, kad teismo išlaidos padengiamos Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka, o tuo tarpu Civilinio proceso kodekse sąvokos “teismo išlaidos” nebuvo. Antra, Darbo kodekso 302 straipsnio 3 dalis įvardino darbuotojų atleidimą nuo teismo išlaidų, o ne nuo žyminio mokesčio. Todėl buvo galima manyti, kad darbuotojai atleidžiami tiek nuo žyminio mokesčio, tiek nuo kitų išlaidų, susijusių su bylos nagrinėjimu, pavyzdžiui, advokato, ekspertų ir panašiai, apmokėjimo. Šie nesutapimai pagrįstai buvo pašalinti ir išspręsta dar vien terminijos problema įsigalioju Darbo kodekso pakeitimams⁶⁰.

Kadangi Civilinio proceso kodekso XX skyrius nenustato jokio ieškinio priėmimo termino, tai reikia taikyti Civilinio proceso kodekso 137 straipsnio 3 dalį, kurioje pasakyta, kad teismo nutartis dėl ieškinio priėmimo turi būti priimta ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo ieškinio

⁵⁹ Kauno miesto apylinkės teismo 2005 m. birželio 13 d. sprendimas c.b. G. Š. v. UAB „Baltų žemės“, Nr. 2-2854/2005, kat. 113.8; 11.9.10.10 (Sprendimas neskelbiamas).

⁶⁰ Valstybės žinios, 2005 05 28, Nr. 67-2400.

registravimo teisme dienos. Priėmus ieškinį, laikoma, kad civilinė byla yra iškelta, tuomet prasideda antroji civilinio proceso stadija - pasirengimas teisminiam nagrinėjimui.

2.2.2. Pasirengimas teisminiam nagrinėjimui

Pasirengimo teisminiam nagrinėjimui stadijos civiliniame procese paskirtis yra galutinai suformuluoti šalių reikalavimus ir atsikirtimus, pateikti bei surinkti reikiamus įrodymus šalių reikalavimams pagrįsti.

Civilinio proceso kodeksas numato dvi pasirengimo teisminiam nagrinėjimui formas: rašytinį ir žodinį. Rašytinis pasirengimas teisminiam nagrinėjimui vyksta šalims apsikeičiant paruošiamaisiais dokumentais, t.y. ieškiniu, atsiliepiamu, dubliku ir tripliku. Žodinis pasirengimas teisminiam nagrinėjimui vyksta parengiamajame teismo posėdyje teismui tiesiogiai bendraujant su šalimis ar jų atstovais. Kurią iš šių formų pasirinkti paprastai sprendžia teismas. Tačiau nagrinėjant darbo ginčą, teismas tokios pasirinkimo teisės neturi, nes Darbo kodekso 415 straipsnio 2 dalis įvardina teismo pareigą pasirengti nagrinėti bylą teisme būtent parengiamajame teismo posėdyje.

Pasirengimas nagrinėti bylą teisme parengiamajame posėdyje labiausiai atspindi šios stadijos tikslus nagrinėjant darbo ginčą. Akivaizdu, kad šalys, ir ypač darbuotojas paprastai nėra teisiškai išprusęs, todėl jam būtų pakankamai sunku išdėstyti visus argumentus raštu, jeigu pasirengimas vyktų paruošiamųjų dokumentų būdu. Parengiamojo posėdžio metu tiesiogiai bendraujant su šalimis, teismas gali greičiau ir išsamiau pasirengti bylos nagrinėjimui teisme.

Kitas aspektas, kodėl įstatymo leidėjas darbo ginčų nagrinėjimui teisme pasirengimą numatė parengiamajame teismo posėdyje, yra tas, kad tokiose bylose teismas turi imtis visų įmanomų priemonių šalims sutaikyti ir taip greičiau išspręsti kilusį ginčą.

Vienas iš civilinio proceso tikslų - įgyvendinti teisinę taiką tarp šalių. Šis tikslas geriausiai įgyvendinamas, jeigu byloje sudaroma taikos sutartis. Pats veiksmingiausias kiekvieno konflikto išsprendimo būdas yra šio konflikto šalių sutaikymas. Ne išimtis ir darbo ginčas. Taikiai jį suregulius ne tik išsaugomi ginčo šalių socialiniai santykiai, bet ir sudaromos galimybės kilusį ginčą išspręsti kuo greičiau. Nagrinėdamas darbo ginčus teismas pirmiausia turi stengtis ne teisti (t.y. tiesiog pritaikyti reikiamą materialinės teisės normą konkrečiai situacijai), bet sutaikyti ginčo šalis, pamėginti rasti abiem šalims priimtina sprendimą ir tuo būdu pasiekti ne tik arba ne tiek teisinę, kiek

socialinę taiką tarp ginčo šalių.⁶¹ Nors Civilinio proceso kodekso 140 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad šalių taikos sutartis gali būti sudaroma kiekvienoje proceso stadijoje (tai mūsų nuomone, tik patvirtina šio instituto svarbą), tačiau daugiausia dėmesio šalims sutaikyti neabejotinai yra skiriama pasirengimo teismui nagrinėjimui etapui.⁶² Kadangi taikinimo procedūra taikoma tik žodinio pasirengimo teismui nagrinėjimui metu, t.y. skiriant parengiamąjį teismo posėdį, tai logiška įstatymo leidėjo pozicija dėl darbo bylos pasirengimo parengiamajame teismo posėdyje. Tačiau šio teisinio reglamentavimo neužtenka, kad darbo ginčiuose teismas būtų itin aktyvus sudarant taikos sutartį. Civilinio proceso kodekso XX skyriuje, skirtame darbo bylų ypatumams, niekur nekalbama apie teismo pareigą imtis aktyvių veiksmų darbo ginčo šalių sutaikymui. Dėl to teismai, dažnai apsiriboja tik formaliu išaiškinimu šalims dėl galimybės sudaryti taikos sutartį. Taip neturėtų būti. F. Kleino nuomone⁶³, teismas darbo bylose neturėtų užsiimti pasyvios pozicijos ir apsiriboti formaliu pasiūlymu sudaryti taikos sutartį. Teisėjas turėtų paaiškinti, paskatinti, net svariais argumentais “stumtelti” šalis taikos ginčo baigties link. Manytume, kad pakankamai svarūs argumentai, kuriuos teismas turėtų išaiškinti šalims, tai greitas ginčo išsprendimas, galimų bylinėjimosi išlaidų sutaupymas bei dalies žyminio mokesčio gražinimas. Šalis dar paskatintų teismo išaiškinimas, jog teismo patvirtinta taikos sutartis jos šalims turi galutinio teismo sprendimo (lot. *res iudicata*) galią. Teismo patvirtintos taikos sutartys yra vykdytinasis dokumentas ir vienai šaliai neįvykdžius taikos sutarties sąlygų, kitai šaliai yra išduodamas vykdomasis dokumentas.

Taigi galima daryti išvadą, kad nors įstatymas reglamentuoja darbo bylų pasirengimą parengiamajame teismo posėdyje dėl to, kad darbuotojui, neturinčiam teisinių žinių, būtų sunkiau savo argumentus išdėstyti raštu, be to parengiamojo posėdžio metu yra įmanoma paskatinti šalis sudaryti taikos sutartį, tačiau atskiro straipsnio Civilinio proceso kodekse, įpareigojančio teismą imtis aktyvių veiksmų sudarant taikos sutartį darbo bylose, neišskiria. Siūlytume papildyti Civilinio proceso kodekso 414 straipsnį tokia nuostata - teismas privalo imtis priemonių šalių sutaikymui.

Pažymėtina, jog darbo bylose pasirengimo teismui nagrinėjimui terminai yra trumpesni. Pagal Civilinio proceso kodekso 413 straipsnio 1 dalį pasirengimas bylą nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Kadangi įstatymas nieko specialiai neaptaria, reikia manyti, kad per trisdešimt dienų terminą turi būti gautas atsakovo

⁶¹ NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai-lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. *Teisė*, 1999, Nr. 33(1), p. 35.

⁶² NEKROŠIUS, Vytautas. Pasirengimas teismui nagrinėjimui civiliniame procese: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Justitia*, 2004, Nr. 2, p. 7.

⁶³ VALANČIUS, Virgilijus. Naujojo civilinio proceso kodekso naujovės. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 1, p. 15.

atsiliepimas į pareikštą ieškinį ir įvykti parengiamasis teismo posėdis.⁶⁴ Palyginimui galima nurodyti, jog kitose bylose parengiamasis posėdis turi įvykti ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo nutarties skirti parengiamąjį teismo posėdį priėmimo dienos, o nutartis skirti parengiamąjį posėdį priimta ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo atsiliepimų gavimo dienos arba termino jam pateikti pasibaigimo dienos (jeigu teismas nepriima sprendimo už akių). Taigi šis terminas gerokai prailgėja.

Teismo praktika rodo, kad ne retai pasirengimo bylą nagrinėti teisme terminas darbo bylose yra pažeidžiamas ir dažniausiai dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, atsakovui neįteikiami procesiniai dokumentai, nes jis nerandamas jo buvimo vietoje, pasikeitė buveinės adresas. Tada teismui tenka kartoti procesinius dokumentus žinomą adresu arba užsiklausti duomenų apie pasikeitusį buveinės adresą, o tai užtrunka laiko.

Parengiamojo posėdžio eiga darbo bylose vyksta pagal bendras civilinio proceso taisykles, jame išklausomos šalys, aiškinamasi ginčo esmė, tačiau darbo bylose čia yra tam tikrų ypatumų. Kadangi darbo bylos yra laikomos nedispozityviomis, teismas tokiose bylose atlieka aktyvų vaidmenį renkant įrodymus savo iniciatyva. Teisę rinkti įrodymus savo iniciatyva įtvirtina Civilinio proceso kodekso 414 straipsnis, nurodantis, kad bylą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą. Aktyvų teismo vaidmenį renkant įrodymus ne kartą yra pabrėžęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Vienoje iš išnagrinėtų bylų⁶⁵ konstatavo, jog atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominį ir socialinį statusą ir siekiant labiau apsaugoti darbuotojo, kaip ekonomine ir socialine prasme silpnesnės darbo santykių šalies, interesus, įstatymo leidėjas nustatė tam tikrus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Kadangi darbo bylos laikomos nedispozityviomis bylomis, todėl jų nagrinėjime taikomi bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų. Vienas tokių ypatumų - teismo pareiga būti aktyviam. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad teismas darbo bylose privalo būti aktyvus tiek siekdamas apsaugoti privatų darbuotojo interesą, tiek ir siekdamas apsaugoti viešąjį interesą.

Darbo bylas nagrinėjantis teismas tokiose bylose jau pasirengimo bylos nagrinėjimui stadijoje ne tik turi teisę, bet ir privalo rinkti įrodymus, jeigu dalyvaujantys byloje asmenys nepateikia įrodymų, taip pat tais atvejais, kai pateiktų įrodymų nepakanka reikšmingoms bylos aplinkybėms nustatyti. Įstatyme numatytos pareigos išreikalauti įrodymus, reikšmingus teisingam bylos išsprendimui, nevykdymas yra traktuojamas kaip civilinio proceso teisės normų pažeidimas.

⁶⁴ LAUŽIKAS, Egidijus; MIKELĖNAS, Valentinas; NEKROŠIUS, Vytautas. *Civilinio proceso teisė*. II tomas Vilnius: Justitia, 2005, p. 225.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 28 d. nutartis c.b. *D. Draukšienė v. UAB „Versupis“*, Nr. 3K-3-113/2005, kat. 12.2.3; 14.3.6; 114.11; 125.7.

Deje, teismai dažnai būna pasyvūs ir savo iniciatyva nerenka įrodymų, o tik apsiriboja šalių pateiktais įrodymais. Kasacinis teismas savo nutartyse ne kartą pasisakęs dėl teismo pareigos būti aktyviam savo iniciatyva renkant įrodymus ir dėl šių proceso pažeidimų panaikina žemesnės instancijos teismų sprendimus ar nutartis, jeigu teismai neišreikalauja reikšmingų bylų įrodymų.⁶⁶ Tačiau akivaizdu, kad šių išaiškinimų nepakanka. Manytume, kad įstatymas turėtų reglamentuoti ne teismo teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, o pareigą. Dėl to siūlytume Civilinio proceso kodekso 414 straipsnio 1 dalyje nurodytus žodžius „turi teisę“ pakeisti į žodį „privalo“.

Tai, kad darbo bylose teisėjas privalo rinkti įrodymus savo iniciatyva, jokių būdu nereiškia, kad jis yra šališkas ir palaiko vienos iš šalių pusę. Tokią nuomonę galima pagrįsti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimu Nr. 51⁶⁷, kuriame nurodyta, kad darbo ir kitose bylose, kuriose pagal įstatymą teismas privalo veikti *ex officio*, teismas turi teisę ir savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu, jo nuomone, tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą. Tokie teismo veiksmai neturi būti vertinami kaip šališki vienos ar kitos ginčo šalies atžvilgiu. Minėtame nutarime taip pat išaiškinta, jog teismas privalo rinkti įrodymus savo iniciatyva darbo bylose ir teismo nagrinėjimo stadijoje taip pat ir nagrinėjant bylą apeliacinėje instancijoje.

Teismo aktyvumas pasireiškia ne tik renkant įrodymus, aktyvų teismo vaidmenį įtvirtina ir Civilinio proceso kodekso 414 straipsnio 2 dalyje, kurioje numatyta teismo teisė įtraukti byloje antrąjį atsakovą, jei nagrinėdamas bylą nustato, jog darbuotojo ieškinys pareikštas ne tam atsakovui. Tokiu atveju nereikia ieškovo prašymo, kaip kad reikalauja bendroji norma, ir tai dar vienas aspektas, kodėl darbo bylos yra nedispozityvios. Paprastai tokį procesinį veiksma teismas turėtų atlikti pasirengimo nagrinėti bylą teisme stadijoje.

Pasirengimo nagrinėti bylą teisme metu teismas turi įspėti šalis apie teismo teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą. Šią teisę teismas paprastai išaiškina dar nutartyje skirti byloje parengiamąjį teismo posėdį. Apie šią savo teisę teismas taip pat įspėja ir parengiamojo posėdžio pradžioje, taip pat ir teismo nagrinėjimo pradžioje, jeigu parengiamajame teismo posėdyje nebus pereita prie teismo nagrinėjimo.

Įstatymas nenumato jokių ribojimų darbo bylose priimti sprendimą už akių, jeigu atsakovas, kuriam yra tinkamai pranešta apie parengiamąjį posėdį, be svarbių priežasčių neatvyksta į parengiamąjį posėdį. Teismas tokiu atveju laiko, jog atsakovas nesidomi bylos eiga, nesirūpina

⁶⁶Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 28 d. nutartis c.b. *I. Zdanovič v. UAB "Pagirių komunalininkas"*, Nr. 3K-3-129/2005, kat. 14.3.2; 114.11; 114.12.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimas *dėl Civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje*, Nr. 51. Teismų praktika, 2004, Nr. 22.

proceso skatinimu, neveikia už greitą bylos išnagrinėjimą, todėl priima sprendimą jam už akių. Aukščiausiasis Teismas savo konsultacijoje⁶⁸ pabrėžė, kad sprendimo už akių institutas yra įstatyme nustatyta procesinė sankcija šaliai už pasyvumą teismo procese.

Teisme pasitaiko atveju, kai atsakovai darbo bylose nepateikia atsiliepimo į ieškinį. Tokiu atveju teismas išsprendžia bylą rašytinio proceso tvarka, net neskirdamas bylos į parengiamąjį teismo posėdį ir nepranešdamas šalims apie sprendimo už akių priėmimą. Svarbu tik kad ieškinyje būtų išreikštas ieškovo prašymas dėl sprendimo už akių priėmimo ir ieškinio kopija su priedais tinkamai įteikti atsakovui. Kartu su ieškiniu ir jo priedais atsakovui visada siunčiamas pranešimas dėl atsiliepimo į ieškinį pateikimo, kuriame išaiškinama atsakovo pareiga pateikti atsiliepimą ir atsiliepimo nepateikiamo pasekmės. Nevykdant pareigos pateikti atsiliepimą, kaip pasekmė yra priimamas sprendimas už akių. Taigi, galima teigti, kad sprendimo už akių institutas taikomas proceso šaliai už įstatyme numatytų procesinių pareigų nevykdymą.

Teismas priimdamas sprendimą už akių tik formaliai vertina byloje esančius įrodymus netirdamas jų turinio. Esminė sprendimo už atsakovo akių priėmimo prielaida yra faktų, kuriais remiasi ieškovas, pripažinimo prezumpcija dėl to teismas, nustatęs, kad pateiktų įrodymų užtenka tokiam pripažinimui patvirtinti, sprendimu už akių tenkina ieškovo pareikštus reikalavimus.

Pavyzdžiui, Kauno miesto apylinkės teismas byloje⁶⁹ pagal D. Motiejūno ieškininį pareiškimą dėl atleidimo iš darbo priteisimo neteisėtu atsakovo atžvilgiu priėmė sprendimą už akių. Teismas nustatė, kad ieškinys su priedais atsakovui buvo tinkamai įteikti, tačiau atsakovas per nustatytą terminą nepateikė atsiliepimo į jį ir dėl šių aplinkybių priėmė sprendimą už akių dėl atsakovo, bylą nagrinėjant rašytinio proceso tvarka, neinformavus šalių apie rašytinį procesą. Šiuo sprendimu teismas tenkino ieškovo reikalavimus ir grąžino jį į ankstesnį darbą.

2.2.3. Teisminis bylos nagrinėjimas

Teisminis nagrinėjimas yra trečioji civilinio proceso stadija, kurios metu yra nagrinėjama byla iš esmės. Teismo posėdyje nustatomos bylai reikšmingos aplinkybės, tiriami ir vertinami įrodymai bei, svarbiausiai, priimamas teismo sprendimas, išskyrus atvejus, kai byla baigiama nepriėmus sprendimo.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 12 d. konsultacija *dėl kai kurių Civilinio proceso kodekso, Civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo*. Teismų praktika, 2003, Nr. 19.

⁶⁹ Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 3 d. sprendimas už akių c.b. D. M. v. UAB „Kauno termofikacijos elektrinė“, Nr. 2-12989/2006, kat. 11.9.5; 14.1; 116.5.1. (Sprendimas neskelbtas).

Skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje teismas gali nuspręsti tik tada, kai šalys galutinai suformulavo savo reikalavimus ir atsikirtimus ir papildomi pasirengimo veiksmai nėra reikalingi. Teismas tokiu atveju priima nutartį, kuria paskiria teismo nagrinėjimo datą. Tačiau įstatymas numato galimybę bylą išspręsti jau viename posėdyje, t.y. iš perengiamojo teismo posėdžio tą pačią dieną perėjus į teisminį bylos nagrinėjimą. Pagal Civilinio proceso kodekso 231 straipsnį teismas turi teisę šalių sutikimu pradėti žodinį bylos nagrinėjimą ir išspręsti bylą iš esmės po parengiamojo posėdžio.

Kadangi teismas rengdamasis nagrinėti darbo bylą yra aktyvus ir turi galimybę surinkti visus byloje būtinus įrodymus, todėl darbo ginčas turėtų būti išspręstas jau tame pačiame posėdyje. Juo labiau, kad įstatymas apibrėžia darbo bylos išnagrinėjimo terminą - Darbo kodekso 413 straipsnyje pabrėžiama, kad byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme.

Tokia įstatymo leidėjo pozicija norima pabrėžti vieną iš svarbiausių civilinio proceso principų - proceso koncentruotumo ir greitumo principo taikymą sprendžiant darbo ginčus. Suprantama, kad proceso koncentruotumo principas tiesiogiai susijęs su būtinumu kuo greičiau atkurti ginčo pažeistus visuomeninius ir ekonominius santykius. Kadangi sprendžiant darbo bylas visuomet slypi viešas interesas, tai tokia byla turi būti kuo greičiau išnagrinėta. Be to pačioms šalims daugelį atvejų svarbu greitai išnagrinėti jų bylą, nes taip paaiškėtų jų teisinė padėtis. Pavyzdžiui, nagrinėjant ginčą dėl darbo sutarties nutraukimo neteisėtumo, greitas šio ginčo sprendimas aktualus ne tik ieškovui, kuriam atlyginimas už darbą yra vienintelis pragyvenimo šaltinis, bet ir darbdaviui, kuriam ginčo buvimas teisme reiškia padėties nestabilumą, reputacijos bloginimą ir panašiai.

Deja, problemų ir čia randame. Kauno miesto apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų analizė leidžia teigti, kad darbo bylos išnagrinėjimo terminas yra pažeidžiamas. Teisme be darbo bylų gaunama nemažai kitos kategorijos bylų, todėl darbo krūvis yra didelis, teisėjai nesilaiko įstatyme reglamentuotų terminų, nes paprasčiausiai nesuspėja. Taigi viena iš termino praleidimo priežasčių galėtume laikyti didelį teismo darbo krūvį, kurį, manytume, būtų galima sumažinti, jei teisme būtų skiriami teisėjai besispecializuojantys atskirų bylų kategorijų nagrinėjime.

Kita terminų praleidimo priežastimi galėtume laikyti šalių piktnaudžiavimą procesu. Proceso koncentracija ir greitumas gali būti įgyvendinti tik šalims nepiktnaudžiauojant procesu, šalims ir teismui tarpusavyje bendradarbiaujant ir bendrai veikiant už greitą bylos išnagrinėjimą. Tik aktyviai bendradarbiaudamas su šalimis, turėdamas galimybę patikslinti jų įrodinėjimo pareigą, pateikti joms

klausimų ir duoti nurodymų, teismas gali tinkamai pasirengti bylą nagrinėti ir tuo užtikrinti, kad ji būtų išnagrinėta jau per pirmąjį teismo posėdį.⁷⁰

Vienas iš būdų vilkinti bylos nagrinėjimą yra įrodymų pateikimas teismo bylos nagrinėjimo stadijoje. Kaip žinome, visi įrodymai turi būti pateikti pasirengimo bylos nagrinėjimo stadijoje, teismo nagrinėjimo stadijoje jie tiriami ir vertinami. Tačiau praktikoje pasitaiko, kad, ypač, atsakovai, siekdami bylos nagrinėjimo atidėjimo, pavėluotai pateikia įrodymus ir prašo juos prijungti prie bylos. Kyla klausimas, ar teismas turi teisę taikyti Civilinio proceso kodekso 181 straipsnio 2 dalyje numatytą teismo teisę atsisakyti priimti pavėluotai pateiktus įrodymus. Prof. habil. Dr. V. Nekrošiaus nuomone,⁷¹ atsižvelgiant į teismui keliamą tikslą nustatyti materialią tiesą darbo bylose, šios galimybės suteikimas yra gana ribotas ir tai yra galima tik konstatavus, jog viena šalis piktnaudžiauja procesu. Pagaliau, teismas, nors ir nustatęs, kad šalis pateikdama tam tikrą įrodymą, akivaizdžiai siekia vilkinti procesą, turėtų jį priimti, jei toks įrodymas turėtų esminę reikšmę darbo bylos baigčiai. Todėl bylą nagrinėjantis teismas neturi teisės naudotis galimybe atsisakyti priimti pavėluotai pateiktus įrodymus, jeigu jam yra matoma, kad šis atsisakymas vers jį priimti aiškiai neteisingą sprendimą byloje.⁷² Šaliai, kuri neveikė už greitą bylos išnagrinėjimą, teismas tokiu atveju gali taikyti Civilinio proceso kodekso 95 straipsnyje numatytas poveikio priemones, t.y. įpareigoti atlyginti kitos šalies patirtus nuostolius ar paskirti iki dvidešimties tūkstančių litų baudą.

Kauno miesto apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų analizė leidžia teigti, jog teismas retai naudojami suteikta teise atsisakyti priimti pavėluotai pateiktus įrodymus ir laikosi nuomonės, kad kiekvienas įrodymas gali turėti reikšmės bylos baigčiai. Tuo tarpu neteko rasti pavyzdžių, kuomet teismas už piktnaudžiavimą procesinėmis teisėmis šaliai taikytų įstatyme numatytas poveikio priemones. Manytume, kad aktyvesni teismo veiksmai taikant įstatyme numatytas poveikio priemones, šalims, piktnaudžiaujančioms procesu, paskatintų šalis laiku pateikti svarbius bylai įrodymus, tokiu būdu sutrumpėtų ir bylų nagrinėjimo terminai.

Taigi įstatymas reglamentuoja, jog ginčai dėl darbo sutarties, kaip ir kiti dėl darbo teisinių santykių kylantys ginčai, turi būti išnagrinėti per trisdešimt dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylos nagrinėjimui. Atsižvelgiant į tai, kad pasirengimo stadijos terminas yra taip pat trisdešimt dienų, tai byla turi būti išnagrinėta per šešiasdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos.

⁷⁰ NEKROŠIUS, Vytautas. *Civilinis procesas: koncentruotumo principas ir jo įgyvendinimo galimybės*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 43.

⁷¹ LAUŽIKAS Egidijus; MIKELĖNAS Valentinas; NEKROŠIUS Vytautas. *Civilinio proceso teisė*. II tomas Vilnius: Justitia, 2005, p. 226.

⁷² NEKROŠIUS, Vytautas. *Civilinis procesas: koncentruotumo principas ir jo įgyvendinimo galimybės*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 96.

Tačiau ši teisės norma praktikoje sunkiai įgyvendinama. Kauno miesto apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų analizė leidžia teigti, kad šis terminas yra pažeidžiamas. Pagrindine priežastimi galėtume laikyti didelį teismo darbo krūvį, šalių piktnaudžiavimą procesu. Manytume, kad teismo darbo krūvis sumažėtų ir tokiu būdu būtų nepažeidžiami procesiniai terminai, jei didesnių apylinkių teismuose būtų įdiegta teisėjų specializacija atskirų kategorijų bylų nagrinėjimui.

Darbo bylų teismo nagrinėjimo specifiškumą lemia ne tik bylos išnagrinėjimo terminas, bet ir tam tikri ypatumai įrodinėjimo procese. Vadovaujantis rungimosi principu, kiekviena šalis privalo įrodinėti tas aplinkybes, kuriomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu.

Tačiau bylose dėl darbo teisnių santykių įrodinėjimo našta dažniausiai tenka atsakovui, t. y. darbdaviui. Jis privalo įrodyti būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ar atleidimo iš darbo būtinumą, pagrįstumą ir teisėtumą.

Dėl atsakovo pareigos įrodyti atleidimo iš darbo pagrįstumą ne kartą yra pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Pavyzdžiui, 2001 m. balandžio 30 d. nutartyje⁷³ konstatavo, jog darbdavio iniciatyva iš darbo atleistų darbuotojų grąžinimo į darbą bylose įrodyti atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumą privalo darbdavys. Iš to seka, kad ieškinys dėl darbdavio iniciatyva iš darbo atleisto darbuotojo grąžinimo į darbą yra netenkinamas, jei darbdavys įrodo atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumą.

Dėl pareigos įrodinėti atleidimo iš darbo kaip drausminės nuobaudos skyrimo pagrįstumą, yra išaiškinęs Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas⁷⁴, pagal kurį, teisme tikrinant darbuotojui (ieškovui) paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti šio darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui.

Nenukrypdamas nuo minėto išaiškinimo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija vienoje nutartyje⁷⁵ konstatavo, kad atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą yra drausminė nuobauda. Jeigu darbuotojas ginčija drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumą ir pagrįstumą, pareiga įrodyti, kad drausminė nuobauda skirta teisėtai ir pagrįstai, tenka darbdaviui. Tokiais atvejais darbdavys privalo įrodyti, kad buvo visos drausminės atsakomybės sąlygos.

Pareigos įrodyti atleidimo iš darbo pagrįstumą perkėlimas atsakovui, negali reikšti šalių procesinio lygiateisiškumo pažeidimo įrodinėjimo procese. Tačiau perkėlus tokią pareigą

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 30 d. nutartis *J. Litvinova v. UAB „Fabeta“*, Nr. 3K-3-510/2001, kat. 2.4.3.6; 94.2; 94.5; 115.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas *dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*, Nr. 45. Teismų praktika 2004, Nr. 21.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 24 d. nutartis c.b. *R. Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.

darbuotojui, būtų pažeidžiamas lygiateisiškumo principas. Tokią nuomonę galima pagrįsti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimi⁷⁶, kurioje pabrėžė, kad perkeliant darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtumo įrodinėjimo pareigą darbuotojui, šalių procesinio lygiateisiškumo principas būtų pažeidžiamas. Teismas nuomone, vieną ar kitą faktą turi įrodyti ta šalis, kuriai tai padaryti yra lengviau, nes ji turi ar gali lengviau, nei kita šalis, gauti atitinkamus įrodymus.

Vertinant įrodymus svarbu nustatyti ne tik įrodymų sąsajumą, tikrumą, leistinumą, bet ir pakankamumą. Būtent įrodymų pakankamumo klausimas tampa itin aktualus darbo ginčų bylose. Bendra taisyklė, kad įrodymų pakankamumo klausimas civiliniame procese sprendžiamas tikimybių pusiausvyros principu. Tai reiškia, kad teismui leidžiama pripažinti faktą įrodytu, jeigu pateikti įrodymai suformuoja didesnę fakto buvimo, negu nebuvimo, tikimybę. Tačiau darbo bylose ir ypač bylose dėl neteisėto atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu, turi būti taikomi itin griežti įrodymų pakankamumo reikalavimai. Atleidimas iš darbo asmeniui sukelia ne tik vidinių išgyvenimų, bet ir tam tikrų socialinių, ekonominių padarinių. Todėl sprendžiant, ar darbuotojas iš darbo atleistas teisėtai, ypač svarbus yra įrodymų pakankamumo aspektas. Tokiais atvejais įrodinėjimo našta dėl darbuotojo atleidimo teisėtumo tenka darbdaviui.⁷⁷

Dėl įrodymų pakankamumo darbo bylose, kuriose ginčijamas atleidimas iš darbo, yra pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. spalio 4 d. nutartyje: darbuotojas, kuris atleidžiamas iš darbo dėl to, kad atliko veiksmus, turinčius nusikaltimo požymių, gali turėti problemų susirandant naują darbą, taip pat gali nukentėti jo reputacija artimųjų, visuomenės akyse. Atleidimas tokiu pagrindu gali turėti neigiamos įtakos ir darbuotojo artimiesiems, pavyzdžiui, jo vaikams. Be to, teismo sprendimas tokiose bylose gali turėti teisinės reikšmės ir taikant asmeniui viešojoje teisėje numatytas sankcijas (teismo sprendimo privalomumas ir prejudicialumas). Dėl šių priežasčių faktas, kad darbuotojas tikrai atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, požymių, turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu.⁷⁸

Taigi pareiga įrodyti būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nušalinimo nuo darbo, bei atleidimo iš darbo pagrįstumą yra perkeliama atsakovui ir tai negali būti laikoma šalių lygiateisiškumo principo pažeidimu. Atsižvelgiant į tai, kad teismo sprendimas gali turėti įtakos tolesniam darbuotojo darbui bei asmeniniam gyvenimui, įrodymų pakankamumo klausimas tokiose bylose turi būti sprendžiamas

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 4 d. nutartis *N. Akstinienė v. AB "Drobė"*, c.b. 3K-3-600/2001, kat. 2.4.3.2; 2.6; 94.2; 115.

⁷⁷ DRIUKAS, Artūras; VALANČIUS, Virgilijus. *Civilinis procesas: teorija ir praktika*. II tomas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006, p. 561.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 24 d. nutartis c.b. *R. Žižiūnaitė v. AB "Panevėžio duona"*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.

taikant labai griežtus kriterijus, suformuluotus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse, priimtose nagrinėjant bylas, susijusias su viešo intereso gynimu.

Kaip jau buvo minėta, pagrindinė teismo nagrinėjimo stadijos dalis - yra teismo sprendimo priėmimas. Taigi ištyrus byloje surinktus įrodymus, teismas priima sprendimą ir galutinai išsprendžia tarp šalių kilusį ginčą. Paprastai teismo sprendimas priimamas ir paskelbiamas tuoj pat po bylos išnagrinėjimo. Tačiau įstatymas numato galimybę teismo sprendimo priėmimą ir paskelbimą ir atidėti. Pagal Civilinio proceso kodekso 269 straipsnį teismas išimtiniais atvejais, atsižvelgdamas į bylos sudėtingumą bei mastą, gali atidėti teismo sprendimo priėmimą ir paskelbimą ne ilgesniam kaip keturiolikos dienų terminui. Kadangi įstatymas nieko neišskiria kalbant apie teismo sprendimo priėmimą darbo bylose, tai šiuo atveju, turėtų būti taikoma bendroji norma, pagal kurią ir darbo bylą išnagrinėjęs teismas savo sprendimo priėmimą ir paskelbimą gali atidėti.

Grįžtant prie proceso koncentracijos ir greitumo principų deklaravimo darbo bylose, teismas turėtų nesinaudoti įstatymo suteikta teise atidėti teismo sprendimą. Akivaizdu, kad darbuotojas dalyvavęs teisminiame nagrinėjime ir jam pasibaigus, iš karto nesužino savo likimo, jei teismas nusprendžia teismo sprendimą atidėti. Darbuotojas tokiu atveju privestas laukti paprastai keturiolika dienų, kol paaiškės jo teisinė padėtis. Suprantama, kad darbo bylos gali būti sudėtingos, didelės apimties, tačiau nors įstatymas ir nenumato teismo sprendimo atidėjimo dėl didelio teismo darbo krūvio, dažniausiai teismo sprendimas atidedamas būtent dėl šios priežasties. Ši problema taip pat gali būti išspręsta paskiriant atitinkamus teisėjus, besispecializuojančius darbo bylų nagrinėjime. Be to įstatymų leidėjas turėtų numatyti dar vieną ypatumą darbų bylų nagrinėjime - sutrumpinti dienų skaičių, pavyzdžiui, bylose dėl darbo teisinių santykių teismo sprendimą išimtiniais atvejais galima atidėti, bet ne daugiau kaip penkioms dienoms, arba nurodžius, jog teismo sprendimo darbo bylose atidėti negalima. Teisėjų specializacija galėtų padėti įgyvendinti ir šią teisės normą.

Teismo sprendimu pripažinus, kad būtinosios darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo ar atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, yra atkuriamos darbuotojo pažeistos teisės. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 297 straipsnį, teismas pripažinęs, kad darbuotojo teisės buvo pažeistos, visada turi išspręsti piniginių išmokų klausimą. Neteisėto būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo ir nušalinimo nuo darbo atvejais, teismas išieško ieškovui vidutinį darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumą už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą. Laikotarpis, už kurį priskaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis negali būti didesnis negu treji metai.

Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalyje numatomos papildomos garantijos darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviais yra nutrūkę. Teismas, nustatęs, kad darbuotojas buvo atleistas iš

darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismo sprendimu grąžina darbuotoją į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką. Vidutinis darbo užmokestis turi būti priteistas iki teismo sprendimu visiško įvykdymo dienos. Taip siekiama maksimaliai apsaugoti darbuotojo teises ir interesus. Taigi šiuo atveju teismo sprendimas ne tik konstatuoja darbuotojo ir darbdavio teisinių santykių atkūrimą, bet ir numato darbuotojo teisių apsaugos priemones, jeigu dėl kažkokių priežasčių teismo sprendimo vykdymas bus vilkinamas.⁷⁹

Teismo sprendimu pripažinus darbo sutarties nutraukimą neteisėtu, darbuotojas grąžinamas į pirmesnę darbą. Tai reiškia į tas pačias pareigas. Dėl to teismo sprendimo rezoliucinėje dalyje teismas net tik nurodo įmonę, įstaigą ar organizaciją, į kurią ieškovas yra grąžinamas, bet ir pareigas. Pavyzdžiui, Kauno miesto apylinkės teismo sprendimo⁸⁰ rezoliucinėje dalyje teismas nurodė ne tik įmonę, į kurią ieškovas yra grąžinamas, bet ir tai, kad ieškovas yra grąžinamas į komercijos direktoriaus pareigas.

2005 m. gruodžio 14 d. teismo sprendimu pripažino ieškovės V. B. atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžino ją į pirmesnę darbą Milikonių vidurinėje mokykloje. Rezoliucinę dalį teismas tinkamai išdėstė: grąžinti ieškovę V. B. a.k.[...] į pirmesnę pradinę klasių mokytojos darbą Kauno Milikonių vidurinėje mokykloje į.k. [...].⁸¹

Tačiau ieškovas gali prašyti negrąžinti jo į pirmesnę darbą dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam bus sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Teismas nustatęs tokias priežastis, priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu negrąžina darbuotojo į pirmesnę darbą, o priteisia išėtinę išmoką. Pripažinus darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir negrąžinus darbuotojo į pirmesnę darbą, laikoma, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu.

Tokia ieškinio keitimo galimybė įtvirtinta Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalyje. Kaip žinoma, pagal Civilinio proceso kodekso 141 straipsnį ieškovas gali pakeisti ieškinio dalyką iki nutarties skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje, tačiau nagrinėjant bylą dėl neteisėto atleidimo iš darbo numatyta išimtis iš bendros taisyklės. Tad ir nagrinėjant tokį ginčą teismo posėdyje, ieškovas gali pakeisti ieškinio dalyką ir nebeprašyti būti grąžinamu į darbą, o reikalauti pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu laikant darbo sutartį nutraukta teismo sprendimu. Taip dažniausiai

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p.530.

⁸⁰ Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 3 d. sprendimas už akių c.b. *D. M. v. UAB „Kauno termofikacijos elektrinė“*, Nr. 2-12989/2006, kat. 11.9.5; 14.1; 116.5.1. (Sprendimas neskelbtas).

⁸¹ Kauno miesto apylinkės teismo 2005 m. gruodžio 14 d. sprendimas *V. B. v. Kauno Milikonių vidurinė mokykla*, Nr. 2-13241/2005, kat. 18.2.2. (Sprendimas neskelbtas).

atsitinka bylos nagrinėjimo eigoje ieškovui supratęs, jog jam grįžus į darbą bus sudarytos nepalankios sąlygos dirbti.

Pavyzdžiui, ieškovė I. M.⁸² pateiktame savo ieškinyje prašė ją gražinti į ankstesnį darbą AB „Lietuvos geležinkeliai“ Vilniaus lokomotyvų depo techniko pareigoms. To paties prašė ir pateikdama patikslintą ieškininį pareiškimą. Tačiau teismo bylos nagrinėjimo metu ieškovė pakeitė savo reikalavimą ir prašė jos negražinti į darbą, o priteisti jai kompensaciją. Ieškovė nurodė, kad grąžinus į darbą jai bus sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, nes dėl bylinėjimosi su atsakovu susidarė konfliktinė situacija.

Tai, kad ieškovas turi teisę pakeisti ieškinio dalyką teismo bylos nagrinėjimo eigoje, nereiškia, kad jis iš pradžių negali ieškinyje formuluoti prašymo pripažinti atleidimą neteisėtu ir jo į darbą negražinti.

Paanalizavus Kauno miesto apylinkės teisme išnagrinėtas bylas susidaro išpūdis, jog ieškovai jau pradiniame ieškinyje prašo nustatyti, kad jie negali būti gražinami į darbą dėl to, kad jiems bus sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Ieškovų motyvai yra įvairūs: prarastas pasitikėjimas juo, bloga atmosfera darbe, konfliktiški santykiai tarp jo ir įmonės vadovo. Pavyzdžiui, J. Z. su kitais bendraieškovais kreipėsi į teismą prašydamas pripažinti jų atleidimą iš darbo neteisėtais, jų negražinti į darbą, nes jiems bus sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Ieškovų atstovas motyvavo, kad darbdavys ieškovus atleido jį dėl vagystės, dėl to yra susiformavęs požiūris į juos, kaip į nusikaltėlius. Teismas sprendime⁸³ nurodė, kad atsakovo iniciatyva pradėti ikiteisminį tyrimą ieškovų atžvilgiu patvirtina, kad santykiai tarp šalių konfliktiški, todėl neabejotina, kad ieškovams būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti.

Ieškovė D. M.⁸⁴ kreipėsi į teismą prašydama pripažinti jos atleidimą neteisėtu. Prašė į darbą negražinti, nes darbdavys turėjo tikslą į darbą priimti kitus žmones, ko pasekoje ją grąžinus gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Teismas nustatė, kad ieškovė negali būti gražinta į darbą dėl to, kad jai bus sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, pripažino jos atleidimą iš darbo neteisėtu ir laikė, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Civilinėje byloje pagal ieškovės A. D. Ž. ieškinį teismas padarė išvadą, kad ieškovė į pirmesnį darbą negali būti gražinama ir motyvavo, jog teismas atsižvelgia į atsakovės direktorės paaiškinimą, kad šiuo metu muzikos vadove dirba kita darbuotoja, be to, grupė lopšelio-darželio

⁸² Kauno miesto apylinkės teismo 2002 m. spalio 8 d. sprendimas *I. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 2-4035/2002. (Sprendimas neskelbtas).

⁸³ Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. gegužės 4 d. sprendimas *J. Z. ir kt. v. UAB „Innovation Computer Group“*, Nr. 2-211/2006, kat. 11.9.10.8; 116. (Sprendimas neskelbtas).

⁸⁴ Kauno miesto apylinkės teismo 2005 m. kovo 15 d. sprendimas *D. M. v. Kauno miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-826/2005, kat. 116.1; 119.4; 18.2.2. (Sprendimas neskelbtas).

auklėtojų parašė direktorei raštą, kad jos nenorinčios dirbti kartu su ieškove. Pati ieškovė teigė, kad sugrįžusi į ankstesnį darbą, sąlygos būtų nepalankios dėl įtemptų tarpusavio santykių, ieškovė aiškino, kad ji yra jautri, jog darbas meninio pobūdžio, emocinė atmosfera darbe jai turi didelės reikšmės.⁸⁵

Civilinėje byloje pagal ieškovės R. P. ieškinį⁸⁶ teismas nustatė, kad ieškovė negali būti gražinama į darbą dėl darbdavio prarasto pasitikėjimo ja ir jos negražino laikant darbo sutarties nutraukimą teismo sprendimu.

Analizuojant minėtą Darbo kodekso 293 straipsnio 4 dalį, galima suprasti, jog ieškinio dalyką byloje dėl gražinimo į darbą gali keisti ir teismas savo iniciatyva. Keisdamas ieškovo ieškinį, teismas taiko vieną iš įstatyme numatytų alternatyvių darbuotojų teisių gynimo būdų, numatytų Darbo kodekso 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse. Teismas nėra saistomas ieškovo nurodyto ieškinio dalyko. Taigi teismas nustatęs, jog darbuotojas negali būti gražintas į darbą, gali pripažinti darbo sutarties nutraukimą teismo sprendimu ir ieškovo negražinti į ankstesnį darbą. Aplinkybes, reikšmingas Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalies taikymui, teismas turi nagrinėti nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš šalių jomis rėmėsi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu.⁸⁷

Teismas gali keisti ieškinio dalyką byloje dėl gražinimo į darbą paaiškėjus toms pačioms aplinkybėms, dėl kurių darbuotojui būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Tai gali būti ekonominės, technologinės, organizacinės ar kitos panašios priežastys, pavyzdžiui, nepakankama kvalifikacija, netinkamas temperamentas, kalbų nemokėjimas, aukštos technologija, maži atlyginimai ir panašiai. Pažymėtina, kad tokios priežastys neturi būti siejamos su darbuotojo tautybe, rase, lytimi, politiniais, religiniais įsitikinimais ar kitomis konstitucinėmis teisėmis bei laisvėmis.

Keisdamas ieškinio dalyką teismas ne tik konstatuoja darbo teisinių santykių nutraukimą, bet priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką.⁸⁸ Tokiu atveju ieškovui nereikia nurodyti tikslios priteistinos sumos. Ją teismas apskaičiuoja priimdamas teismo sprendimą pagal atsakovo pateiktus buhalterinius dokumentus apie ieškovo vidutinį darbo užmokestį. Kadangi tokiu atveju laikoma, kad darbo sutartis nutraukiama teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos, tai ir išmokos priteisiamos iki šios dienos. Be to, teismas priteisia ir Darbo kodekso 140 straipsnyje numatyto dydžio išeitinę išmoką. Pavyzdžiui, Kauno miesto apylinkės teismas sprendimu patenkinęs

⁸⁵ Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. gegužės 19 d. sprendimas *A.D. Ž. v. Kauno lopšelis-darželis „Volungėlė“*, Nr. 2-2701/2006, kat. 11.9.2; 11.9.3; 11.3.8. (Sprendimas neskelbtas).

⁸⁶ Kauno miesto apylinkės 2006 m. birželio 2 d. sprendimas c.b. *R. P. v. UAB Saivirita*, Nr. 2-2348/2006, kat. 11.9.10; 11.9.13; 11.6.1. (Sprendimas neskelbtas).

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. *V. Žolobaila v. ABA „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-178/2005, kat. 4.1.; 11.9.10.7; 15.3.1.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia: Vilnius, 2004, p.531.

ieškovės ieškininį pareiškimą sprendimo rezoliucinėje dalyje nurodė: priteisti ieškovei A.D. Ž. iš atsakovo Kauno lopšelis darželis „Volungėlė“ darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką - po 68, 06 Lt. kiekvieną dieną nuo 2005-12-29 iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos ir išaitinę išmoką- 2858, 52 Lt.⁸⁹

Pažymėtina, kad pagal ankščiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo nuostatas, darbo sutarties nutraukimą pripažinus neteisėtu ir nustatčius, kad darbuotojas negali būti gražintas į ankstesnį darbą, teismo sprendimuose buvo nurodoma, kad darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu, t.y., pagal Darbo sutarties įstatymo 28 straipsnį priteisiant darbuotojui iki dvylikos jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio kompensaciją. Darbo kodeksas iš esmės pakeitė tokį reglamentavimą. Visų pirma, tokiais atvejais laikoma, kad darbo sutartis nutraukiama teismo sprendimu, antra, priteisiama ne kompensacija, o įstatyme nustatyto dydžio išaitinė išmoka bei vidutinis darbo užmokestis už kiekvieną priverstinės pravaikštos dieną, teismo sprendimuose nurodant konkrečią vidutinio darbo užmokesčio sumą už kiekvieną dieną nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo visiško įvykdymo dienos.

Kaip minėta, Darbo kodeksas įtvirtina ne tik teismo teisę darbo bylose keisti ieškinio dalyką, bet teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t.y. patenkinti daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu. Pavyzdžiui, ieškovas kreipdamasis su ieškiniu gali prašyti tik atstatyti jo pažeistą teisę ir gražinti jį į ankstesnį darbą. Tačiau teismas priimdamas sprendimą dėl gražinimo į darbą kartu ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Tokiu atveju būtų laikoma, kad teismas priėmė sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, bet tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu.

Apibendrinat galima teigti, kad Darbo kodekso 293 straipsnio 3 ir 4 dalyje numatyti du alternatyvūs darbuotojų teisių gynimo būdai. Teismas, taikydamas vieną iš jų, nėra saistomas ieškovo nurodyto ieškinio dalyko - nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą. Alternatyvaus darbuotojo teisių gynimo būdo parinkimas turi būti motyvuotas teismo sprendimo motyvuojamojoje dalyje.

⁸⁹ Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. gegužės 19 d. sprendimas A.D. Ž. v. *Kauno lopšelis-darželis „Volungėlė“*, Nr. 2-2701/2006, kat. 119.9.2; 11.9.3; 113.8. (Sprendimas neskelbtas).

2.3. Specializuotų darbo teismų įsteigimo galimybės ir perspektyvos

Apie darbo teismus Lietuvoje pastaruoju metu kalbama vis dažniau. Dėl to svarbu išaiškinti, ar jų įsteigimas galimas pagal Lietuvos įstatymus ir, ar jis būtų perspektyvus sprendžiant iškilusias problemas.

Iš pradžių pažvelkime į Europos sąjungos šalių teismų sistemas. Daugelyje Europos sąjungos šalių yra įsteigti specializuoti darbo teismai. Pavyzdžiui, Ispanijoje veikia specializuoti dviejų grandžių teismai – pirmos instancijos teismai ir centrinis darbo teismas. Jose dirba tik profesionalūs teisėjai. Darbo teismai nagrinėja visus individualius ginčus, kylančius iš darbo santykių, taip pat ginčus socialinio aprūpinimo klausimais.⁹⁰ Austrijoje individualius darbo ginčus taip pat nagrinėja specializuoti Darbo ir socialiniai teismai. Švedijoje funkcionuoja Nacionalinis darbo teismas. Nors čia individualius darbo ginčus nagrinėja bendros kompetencijos teismai, į Nacionalinį darbo teismą kreiptis neuždrausta, nes bendros kompetencijos teismų sprendimai gali būti skundžiami, ir tuomet jie patenka į Darbo teismą. Belgijoje individualius darbo ginčus kaip pirma instancija nagrinėja Darbo ginčų teismas. Šio teismo sprendimas gali būti skundžiamas Darbo teismui. Kasacine tvarka darbo bylas, kaip ir kitas bylas nagrinėja Kasacinis Teismas. Prancūzijoje veikia Darbo santykių teismas, kuris įgaliotas spręsti individualius konfliktus tarp darbdavių ir darbuotojų dėl darbo sutarties ar sutarties dėl profesinės praktikos.⁹¹ Bylos Europos sąjungos valstybėse paprastai nagrinėjamos kolegialiai: teisėjų ir neprofesionalių teisėjų, kuriuos rekomenduoja profesinės sąjungos arba darbdavių organizacijos. Taip įgyvendinamas socialinės partnerystės principas.⁹²

Specializuotų teismų ES valstybėse privalumas yra tas, kad šie teismai yra suinteresuoti mažinti darbo ginčų skaičių, todėl aktyviai ir neatmetinai siekia iki bylos nagrinėjimo šalis sutaikyti. Bylų nagrinėjimo procesas yra supaprastintas, todėl greitas, kokybiškas ir ekonomiškasis.⁹³

Darbo bylų nagrinėjimo specifika ir ypatinga tokių bylų padėtis civilinio proceso kontekste leidžia teigti, jog darbo byloms nagrinėti ir Lietuvoje gali būti steigiami specializuoti darbo teismai.

⁹⁰ JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, 2003, Nr. 47.

⁹¹ Europos teisminis tinklas civilinėse ir komercinėse bylose. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_bel_lt.htm>.

⁹² GEČAITĖ, Sigita. Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? *Justita priedas Teisės žinios*, 2003, Nr. 3, p. 12.

⁹³ BUŽINSKAS, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 10.

Darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybę numato Lietuvos Respublikos Konstitucijos 111 straipsnis. Šiame straipsnyje įtvirtinti pagrindiniai Lietuvos Respublikos teismų sistemos konstituciniai pagrindai. Straipsnio pirmoje dalyje nustatyta, kad Lietuvos Respublikos teismai yra Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, Lietuvos apeliacinis teismas, apygardų ir apylinkių teismai. Straipsnio antroje dalyje aiškiai nustatyta, kad atskirų kategorijų byloms nagrinėti pagal įstatymą gali būti įsteigti specializuoti teismai.

Taigi Lietuvoje yra įstatyminis pagrindas įsteigti specializuotus darbo teismus. Ar tokie teismai būtų bendros kompetencijos teismų sistemos dalis, ar atskira sistema, su savo savarankiškomis bylos nagrinėjimo stadijomis, priklausytų nuo įstatymų leidėjo valios.

Darbo teismų steigimo galimybę patvirtina ir 2002 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu Nr. IX-1185⁹⁴ patvirtintas Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų Lietuvos Respublikoje planas. 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.

Suprantama, kad tokios idėjos Lietuvoje dėl finansinių ir ekonominių kliūčių gali būti sunkiai įgyvendinamos, o ir būtų keičiama nusistovėjusi praktika, tačiau akivaizdu, darbo teismų įsteigimas atneštų teigiamą poveikį geresniam ir spartesniam darbo bylos išnagrinėjimui. Šiuose teismuose dirbantys teisėjai specializuotųsi tik į darbo bylų nagrinėjimą, taip būtų sumažintas krūvis, pagerėtų teisėjų išprusimas nagrinėjant būtent darbo bylas.

Tačiau manytina, kad šie tikslai galėtų būti pasiekti ir kitais būdais. Kaip anksčiau kalbėta darbo bylų nagrinėjime susiduriama su terminų problema. Darbo bylų krūvis teisme nėra mažas, dėl to dažnai įstatyme reglamentuotas terminas, per kurį darbo byla turi būti išnagrinėta, yra pažeidžiamas. Manytume, kad ši problema galėtų būti išspręsta įdiegus teisėjų specializaciją atskirų bylų nagrinėjime. Šiandien reiktų pasidžiaugti tuom, kad kai kurių didesnių apylinkių teismuose skiriami atitinkami teisėjai, besispecializuojantys darbo bylų nagrinėjime. Įdomumo dėlei, galėčiau nurodyti, jog Kauno miesto apylinkės teisme iš 50 teisėjų – tik 1 teisėjas specializuojasi darbo bylų nagrinėjime. Suprantama, kad tai per mažas poveikis, kad darbo byla būtų greitai išnagrinėta. Manytume, kad didesnių apylinkių teismuose turėtų būti didesnis besispecializuojančių teisėjų darbo bylose skaičius ar net įrengti atskiri specializuoti darbo bylų skyriai.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas *dėl Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų Lietuvos Respublikoje plano patvirtinimo*. Valstybės Žinios, 2002, Nr. 110-4853.

3. Ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimo ypatumai

Vadovaujantis Darbo kodeksu bei Civilinio proceso kodeksu galima išskirti ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo ypatumus. Tai vieno mėnesio senaties terminas kreiptis į teismą dėl būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva ar atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu bei sprendimų tokiose bylose vykdymas.

3.1. Ieškinio senatis

Ieškinio senaties samprata apibrėžta Civiliniame kodekse. Pagal Civilinio kodekso 1.124 straipsnį ieškinio senatimi laikomas įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas teisme ieškinį. Vienas iš ieškinio senaties termino tikslų yra garantuoti teisinių santykių stabilumą ir apibrėžtumą, todėl praleidus įstatyme nustatytą ieškininės senaties terminą, ieškovas praranda teisę į ieškinio dėl pažeistų teisių gynimo patenkinimą. Ieškinio senaties terminų nustatymas skatina nukentėjusiąją šalį imtis priemonių operatyviai ir tinkamai ginti savo pažeistas teises.⁹⁵

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas savo nutarime⁹⁶ išaiškino, kad pagal Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalį Civilinio kodekso normos darbo teisiniams santykiams taikomos tiek, kiek jų nereguliuoja specialūs įstatymai. Todėl ieškinio senatį reglamentuojančios Civilinio kodekso normos minėtiems teisiniams santykiams taikomos, kai šių klausimų nereguliuoja specialūs įstatymai. Darbo kodekso 27 straipsnio 5 dalis taip pat nustato, kad ieškinio senačiai reikalavimams, kylantiems iš darbo teisinių santykių, taikomos Civilinio kodekso nuostatos, jeigu Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai nenumato specialių ieškinio senaties taikymo taisyklių.

Darbo kodekso 27 straipsnyje yra suformuluotos bendrosios ieškinio senaties taikymo nuostatos darbo teisiniams santykiams. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbo santykiams taikomas trejų metų bendrasis ieškinio senaties terminas, jeigu Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų. Darbo kodekso

⁹⁵ PAPIRTIS, Leonas, Virgilijus; BARANAUSKAS, Egidijus; KIRŠIENĖ Julija; et. ol. *Civilinė teisė. Bendroji dalis*. II tomas. Vilnius, 2005, p. 67.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2002 m. gruodžio 20 d. nutarimas *dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje*, Nr. 39. Teismų praktika 2002, Nr. 18.

297 straipsnio 1 dalyje yra nustatytas sutrumpintas vieno mėnesio senaties terminas ne visiems darbo ginčams, o tik reikalavimams dėl darbo sutartyje numatytų būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva ir atleidimo iš darbo. Taigi per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo dienos asmuo manantis, kad jo teisės pažeistos, privalo apmąstyti savo padėtį ir apsispręsti, ar inicijuoti teisme ginčą, ar ne, elgtis rūpestingai ir atidžiai. Dėl to ieškinio senaties terminas yra laikomas ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimo ypatybe.

Teisme pasitaiko klaidų taikant Darbo kodekso nuostatas dėl sutrumpinto vieno mėnesio senaties termino. Lietuvos Aukščiausiasis teismas panaikino žemesnės instancijos teismų sprendimus, nes jie netinkamai taikė Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalies nuostatas dėl sutrumpinto vieno mėnesio senaties termino. Ieškovas ginčijo kelis darbdavio įsakymus, vienas iš jų buvo įsakymas dėl prastovos. Pirmos instancijos teismas atmetė ieškovo visus reikalavimus, nes nustatė, kad jis praleido vieno mėnesio senaties terminą. Apeliacinės instancijos teismas paliko šį sprendimą galioti. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas⁹⁷ nesutiko su pirmos instancijos ir apeliacinės instancijos sprendimo ir nutarties dalimis dėl sutrumpinto senaties taikymo prastovos atveju. Teismas nurodė, kad prastova ir atlyginimas už prastovos laiką nepriskirtini prie darbo sutarties sąlygų, o ginčai dėl prastovos ir mokėjimo už prastovą neišvardinti Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje, todėl jam taikytinas Darbo kodekse nustatytas bendras trejų metų senaties terminas.

Taigi vieno mėnesio senaties terminas gali būti taikomas tik ginčams dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo, nušalinimo nuo darbo ir atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtai.

Civilinio kodekso 1.127 straipsnis ieškinio senaties pradžią sieja su momentu, kada asmuo sužinojo ar turėjo sužinoti, kad yra pažeistos jo teisės, t.y. su subjektyvaus pobūdžio kriterijais. Tačiau pagal Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalį vieno mėnesio ieškinio senaties termino eigos pradžia siejamas ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais, o su objektyviu kriterijumi - atitinkamo dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena. Todėl darbuotojui, nesutinkančiam su būtinųjų sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo ar atleidimu iš darbo, vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po tos dienos, kurią darbuotojas gavo darbo sutarties būtinųjų sąlygų pakeitimo, nušalinimą nuo darbo ar darbo sutarties nutraukimą patvirtinantį dokumentą, pavyzdžiui, darbdavio įsakymą, potvarkį, socialinio draudimo pažymėjimą ar darbo sutartį su įrašais apie darbo sutarties nutraukimą.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 11 d. nutartis c.b. *P. Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla“*, Nr. 3K-3-195/2005, kat. 4.3.

Tačiau jeigu dokumentą, patvirtinantį būtinųjų darbo sąlygų pakeitimą, nušalinimą nuo darbo ar atleidimą iš darbo, darbuotojas gavo ne tą dieną, kurią jis buvo perkeltas į kitą darbą, nušalintas nuo darbo ar atleistas iš darbo iš darbo dieną, o anksčiau, tai vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po darbuotojo perkėlimo, nušalinimo ar atleidimo iš darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas, vengimas priimti atitinkamą dokumentą yra prilyginamas jo gavimui. Tuo tarpu vien darbuotojo supažindinimas su atitinkamu dokumentu nėra prilyginamas jo gavimui ir neturi teisinės reikšmės ieškinio senaties termino eigos pradžios nustatymui.⁹⁸

Kitų ieškininės senaties taikymo taisyklių Darbo kodeksas nenumato, todėl sprendžiant ieškinio senaties taikymą, jo atnaujinimą turi būti taikomos Civilinio kodekso normos.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. rugpjūčio 23 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje J.Narbutas v. Plungės rajono priešgaisrinė gelbėjimo tarnyba⁹⁹ yra suformuluota teisės taikymo ir aiškinimo taisyklė, kad darbo teisėje galioja toks pats principas kaip ir civilinėje teisėje – ieškininės senaties termino praleidimas be svarbių priežasčių yra pagrindas ieškinį atmesti. Todėl byloje nustačius, kad ieškinio senaties terminas praleistas ir nėra pagrindo jį atnaujinti, o ginčo šalis reikalauja ieškinio senatį taikyti, teismas gali ieškinį atmesti motyvuodamas vien ieškinio senaties termino pasibaigimu. Tokiu atveju teismo sprendimo motyvuojamojoje dalyje išdėstyti argumentus dėl ieškiniu pareikšto materialinio teisinio reikalavimo pagrįstumo nebūtina, pakanka teismo sprendimą motyvuoti ieškinio senaties taikymu.

Taigi įstatymo nustatyto termino praleidimas kreiptis į teismą dėl grąžinimo į darbą yra pagrindas atmesti ieškinį, jeigu teismas nenustato, jog šis terminas praleistas dėl svarbių priežasčių. Tokiu atveju teismas, nagrinėjantis ginčą, nesvarsto kitų atleidimo iš darbo aplinkybių.

Pavyzdžiui, Kauno miesto apylinkės teismas sprendimu¹⁰⁰ atmetė ieškovo G. Urbono ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, nes ieškovas praleido ieškininės senaties terminą ginčyti atleidimą iš darbo. Ieškovas byloje nenurodė svarbių priežasčių. Teismas nustatė, jog nėra pagrindo ieškovui atnaujinti senaties termino ir ieškinį atmetė vien motyvuodamas ieškinio senaties praleidimu. Kitų ieškinio patenkinimo ar atmetimo pagrindų teismas nesiaiškino.

Pagal Civilinio kodekso 1.126 straipsnio 2 dalį ieškinio senatį teismas gali taikyti tik ginčo šalies reikalavimu. Tai reiškia, kad prašyti taikyti ieškinio senatį turi teisę ginčo materialinio teisinio

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje. Nr. 44. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. rugpjūčio 23 d. nutartis J.Narbutas v. Plungės rajono priešgaisrinė gelbėjimo tarnyba, Nr. 3K-3-733/2000, kat. 1.

¹⁰⁰ Kauno miesto apylinkės teismo 2001 m. sausio 19 d. sprendimas c.b. G. U. v. M. Baužienės II, Nr. 2-1010/2005, kat. 4.3; 18.3; 113.8. (Sprendimas neskelbtas).

santykio šalis, prieš kurios interesus nukreiptas byloje pareikštas materialinis teisinis reikalavimas, t.y., atsakovas. Kai nėra ginčo šalies prašymo, teismas ieškinio senaties taikyti negali.

Pagal Civilinio proceso kodeksą prašymą taikyti ieškinio senatį atsakovas turi teisę pareikšti atsiliepime į ieškinį. Kadangi ginčai dėl darbo sutarties nagrinėjami parengiamajame teismo posėdyje, tokį prašymą atsakovas gali išreikšti ir parengiamojo teismo posėdžio metu. Jeigu atsakovas prašymą taikyti ieškinio senatį pateikia vėliau, nors jis galėjo būti pareikštas atsiliepime į ieškinį arba parengiamojo posėdžio metu, teismas turi teisę šį prašymą atsisakyti priimti svarstyti, jeigu mano, kad vėlesnis jo pateikimas užvilkins sprendimo priėmimą byloje.

Ieškovas, praleidęs vieno mėnesio terminą, ieškiniu dėl būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ar atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, gali prašyti atnaujinti terminą. Tokį prašymą jis gali pareikšti ir vėliau, atsakovui paprašius taikyti ieškinio senatį. Prašymą atnaujinti senaties terminą ieškovas turi motyvuoti ir nurodyti svarbias priežastis, dėl kurių jis šį terminą praleido. Taigi įrodinėjimo pareiga dėl svarbių ieškinio senaties termino praleidimo priežasčių tenka ieškovui.

Kaip išaiškino Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas minėtame nutarime¹⁰¹ svarbiomis ieškinio senaties termino praleidimo priežastimis, sudarančiomis pagrindą praleistą ieškinio senaties terminą atnaujinti, gali būti pripažįstamos tik ieškinio senaties termino eigos metu egzistavusios aplinkybės, kurios kliudė asmeniui laiku ir tinkamai ginti savo pažeistas teises ir kurios nepriklausė nuo šio asmens valios. Tokios aplinkybės gali būti fizinio asmens sunki liga, neraštingumas, padariusio žalą asmens neradimas ir panašiai.

Vienu iš pavydžių, kuomet ieškinio senatis buvo praleista ne dėl ieškovės kaltės, galėčiau paminėti Kauno miesto apylinkės teisme nagrinėtą bylą¹⁰² pagal ieškovės H. V. ieškininį pareiškimą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Ieškovė bylos nagrinėjimo metu nurodė, jog terminą kreiptis į teismą ji praleido dėl svarbių priežasčių, nes įsakymą dėl atleidimo iš darbo iš darbdavio ji gavo maždaug po savaitės ir tuojau kreipėsi į advokatą dėl ieškininio pareiškimo surašymo, tačiau jis pateiktas praleidus įstatymo nustatytą terminą, nes atsakovas laiku neišdavė advokatei buhalterinių dokumentų ieškinio reikalavimas pagrįsti. Teismas teisingai nustatė, jog ne dėl ieškovės kaltės ieškininis pareiškimas nebuvo pateiktas laiku, pripažino priežastis dėl kurių ieškovė praleido terminą kreiptis į teismą svarbiomis ir atnaujino jai terminą kreiptis į teismą.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2002 m. gruodžio 20 d. nutarimas *dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje*, Nr. 39. Teismų praktika 2002, Nr. 18.

¹⁰² Kauno miesto apylinkės teismo 2001 m. kovo 28 d. sprendimas c.b. H. V. v. AB „Lietuvos tara“, Nr. 2-2771/2001 (Sprendimas neskelbtas).

Pažymėtina, kad sprendžiant senaties termino praleidimo priežastis darbo bylose teismas taip pat turi būti aktyvus ir pasiūlyti ieškovui pateikti įrodymus, susijusius su svarbiomis termino praleidimo priežastimis ir taip pat rinkti įrodymus savo iniciatyva. Be to, atsižvelgiant į tai, kad Civilinio proceso kodekso 417 straipsnis leidžia teismui viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą, atnaujinti ieškinio senatį teismas gali, nors ir ieškinyje tokio reikalavimo nėra.

ApmAUDU, jog teismas kartais būna pasyvus ir išsamiai netiria ieškinio senaties termino praleidimo priežasčių, o ieškinį atmeta vien tik motyvuodamas ieškinio senaties praleidimu. Kaip pavyzdį galėčiau paminėti vieną Kauno miesto apylinkės teisme išnagrinėtą bylą, kurioje ieškovė ginčijo atleidimą iš darbo.¹⁰³ Teismas byloje nustatė, kad ieškovė atleista iš darbo neteisėtai, bet nepatenkino jos reikalavimo dėl vieno mėnesio termino kreiptis į teismą praleidimo be pateisinamos priežasties. Ieškovė nurodė, kad terminą kreiptis į teismą ji praleido dėl svarbių priežasčių (ligos, mamos mirties, skyrybų su vyru) ir prašė praleistą terminą atnaujinti. Tačiau teismas, remdamasis ieškovės gydymusi ambulatoriniu būdu, galėjimu pasirūpinti išeitine pašalpa ir kreiptis konsultacijos dėl atleidimo Profesinių sąjungų susivienijimą, ieškovės prašymo atnaujinti terminą nepatenkino. Kauno apygardos teismas šį sprendimą paliko galioti ir atsisakė apklausti ieškovės nurodytą liudytoją, netyrė kitų įrodymų apie ieškovės sveikatos būklę. Tačiau kasacinis teismas nusutiko su teismų padarytomis išvadomis ir panaikino tiek Kauno apylinkės teismo sprendimą, tiek Kauno apygardos teismo nutartį ir perdavė bylą nagrinėti iš naujo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad esant tokiomis aplinkybėmis teismas turėjo pareikalauti medicininius dokumentus iš gydymo įstaigos, esant reikalui, apklausti ieškovę gydžiusią gydytoją, bet tai nepadarė.¹⁰⁴

Taigi įstatymas reglamentuoja sutrumpintą vieno mėnesio senaties terminą, kurio eigos pradžia siejamas ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais, o su objektyviu kriterijumi - atitinkamo dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena. Ieškininės senaties termino praleidimas be svarbių priežasčių yra pagrindas ieškinį atmesti. Ieškovo prašymu, teismas gali atnaujinti praleistą ieškininės senaties terminą, jeigu nustato, jog jis buvo praleistas dėl svarbių priežasčių. Vadovaujantis Civilinio proceso kodeksu, suteikiančiu teismui teises darbo bylose rinkti įrodymus, viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą, teismas ne tik turi teisę, bet ir privalo rinkti įrodymus, galinčius patvirtinti svarbias priežastis ir savo iniciatyva atnaujinti ieškininės senaties terminą, net ir nesant ieškovo prašymo.

¹⁰³ Kauno miesto apylinkės teismo 2001 m. kovo 29 d. sprendimas c.b. *R. M. R. v. UAB „Kauno diena“*, Nr.2-2010/2001.(Sprendimas neskelbtas).

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gruodžio 17 d. nutartis c.b. *R. M. Rukienė v. UAB „Kauno diena“*, Nr. 3K-3-1337/2001, kat. 2.4.3.2; 92; 94.2.

3.2. Sprendimų vykdymo ypatumai

Teismo sprendimo vykdymas yra svarbi teisių ir interesų, kylančių iš darbo teisinių santykių, gynimo stadija. Realiai pažeistos subjektinės teisės atkuriamos tada, kai teismo sprendimas, priimtas ieškovo naudai, yra įvykdomas. Dėl to nagrinėjant bylą, prof. V. Mikelėno nuomone, svarbu ne tik priimti teisėtą ir pagrįstą sprendimą, bet ir įgyvendinti sprendimo rezoliucinėje dalyje suformuluotą įpareigojimą.¹⁰⁵ Nuo to, kaip greitai ir visiškai bus įvykdytas teismo sprendimas, priklauso viso pažeistų teisių ir įstatymo saugomų interesų gynimo efektyvumas.

Teismo sprendimas darbo byloje, kaip ir kitose civilinėse bylose, gali būti pradėtas vykdyti tik tada kai įsiteisėja. Įsiteisėjusio sprendimo pagrindu, teismas išduoda vykdomąjį dokumentą, kurį ieškovas savo iniciatyva turi pateikti antstoliui vykdyti. Tačiau įstatymas numato išimčių, kai teismo sprendimas gali būti vykdomas dar neįsiteisėjęs. Teismo sprendimo įsiteisėjimo nereikia laukti, kai jis vykdomas skubiai.

Pagal Darbo kodekso 299 straipsnį dalis teismo sprendimų, priimtų darbo byloje, turi ar gali būti skubiai vykdomi. Pagal šio straipsnio pirmąją dalį teismas nurodo skubiai vykdyti sprendimus dėl darbo užmokesčio priteisimo, dalyje neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, bei sprendimus dėl atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą. Ši įstatymo norma traktuotina, kaip teismo pareigos įgyvendinimas. Teismas tokiu atveju neprivalo motyvuoti, kodėl teismo sprendimas yra skubiai vykdomas. Tiesiog sprendimo rezoliucinėje dalyje turi būti nurodyta, kad jis vykdytinas skubiai.¹⁰⁶ Tuo tarpu komentuojamo straipsnio antra dalis numato, sąrašą teismo sprendimų, kuriuos ieškovo prašymu arba savo iniciatyva teismas gali leisti skubiai vykdyti. Tai sprendimai dėl atleidimo iš darbo formulotės pakeitimo, išmokų atlyginti žalą, padarytą nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo. Be to šiame sąrašė be konkrečių darbo ginčų kategorijų, yra punktas, kuri išplečia teismo pasirinkimo laisvę iki bet kurios bylos, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą vykdyti. Šiais atvejais įgyvendinama teismo teisė leisti skubiai vykdyti atitinkamą sprendimą, ar ne. Teismas privalo motyvuoti sprendime, kodėl leidžiama skubiai vykdyti tokį sprendimą, o atsisakius tenkinti ieškovo prašymą, nurodyti atsisakymo motyvus.

¹⁰⁵ LAUŽIKAS, Egidijus; MIKELĖNAS, Valentinas; NEKROŠIUS, Vytautas. *Civilinio proceso teisė*. II tomas Vilnius: Justitia, 2005, p. 495.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia: Vilnius, 2004, p.533.

Atsižvelgiant į tai teismo sprendimų bylose dėl neteisėtai nušalinto, perkelta ar atleisto darbuotojo grąžinimo į kitą darbą vykdymas laikytinas tam tikru ypatumu lyginant su kitais sprendimais darbo bylose.

Pažymėtina, kad sprendžiant klausimą dėl skubaus sprendimų vykdymo susiduriama su įstatymų kolizija, nes Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso normos, reglamentuojančios sprendimų dėl grąžinimo į darbą skubų vykdymą, skiriasi. Pagal Darbo kodeksą sprendimai dėl grąžinimo į darbą yra skubiai vykdomi, o pagal Civilinio proceso kodeksą teismui yra suteikiama teisė leisti skubiai vykdyti tokius sprendimus. Doc. Dr. G. Bužinsko nuomone, pradžios tašku reiktų Civilinio proceso kodekso 1 straipsnio nuostatą, kuri nurodo, jog darbo bylos yra nagrinėjamos pagal Civilinio proceso kodekso taisykles, išskyrus išimtis, kurias numato kiti įstatymai.¹⁰⁷ Be to Darbo kodekso 11 straipsnis išakmiai nurodo, jog esant prieštaravimams tarp Darbo kodekso ir kito norminio teisės akto, taikomos Darbo kodekso normos. Todėl sprendimai bylose dėl neteisėto atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą turi būti skubiai vykdomi, nes tai nurodo Darbo kodeksas.

Taigi Darbo kodekso 299 straipsnio 1 dalis reglamentuoja teismo pareigą nurodyti skubiai vykdyti sprendimus dėl neteisėtai nušalinto, perkelta ar atleisto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą. Tokiais atvejais nereikalingas net ieškovo prašymas. Tačiau teismas kartais priimdamas sprendimą dėl asmens grąžinimo į darbą nepasisako dėl skubaus sprendimo vykdymo. Paprastai dėl to, kad teismas sprenddamas dėl skubaus sprendimo vykdymo vadovaujasi ne Darbo kodekso nuostatomis, o Civilinio proceso kodeksu, savo iniciatyvos nerodo ir nepasisako dėl skubaus sprendimo vykdymo, jei nėra ieškovo prašymo.

Kauno miesto apylinkės teismo 2005 lapkričio 14 d. sprendimu¹⁰⁸ grąžino ieškovę I. J. į ankstesnį darbą, bet rezoliucinėje dalyje nenurodė, jog ši sprendimo dalis yra vykdoma skubiai. Iš bylos medžiagos galima suprasti, kad ieškovė neakcentavo, jog sprendimas turi būti vykdomas skubiai, to teismo neprašė, dėl to teismas savo sprendimo rezoliucinėje dalyje ir nepasisakė dėl skubaus sprendimo vykdymo.

Jei teismas savo sprendime nepasisako dėl skubaus sprendimo vykdymo bylose dėl grąžinimo į darbą, nors tai privalėjo padaryti pagal Darbo kodeksą, ieškovas vadovaujantis Civilinio proceso kodekso 283 straipsnio 3 dalimi, gali kreiptis į teismą su atskiru prašymu nukreipti sprendimą vykdyti skubiai. Tai teismas gali padaryti ir savo iniciatyva. Tokiais atvejais teismas

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Justitia: Vilnius, 2004, p.533

¹⁰⁸ Kauno miesto apylinkės teismo 2005 m. lapkričio 14 d. sprendimas c.b. I. J. v. UAB "Lukoil Baltija", Nr. 2-10390/2005, kat. 11.9.10.8; 11.9.13; 116.1. (Sprendimas neskelbtas).

rašytinio proceso tvarka turi priimti nutartį leisti teismo sprendimą skubiai vykdyti ir atsižvelgiant į tai, kad pereigą nurodyti skubų sprendimų vykdymą teismas įgyvendina, net nemotyvuodamas to, tai ir nutartyje motyvai nereikalingi. Tačiau tai laikytina papildomu ieškovo rūpesčiu, ieškovas turi gaišti laiką, kreiptis į teismą su atskiru prašymu, laukti teismo nutarties.

Kadangi teisme vis dėl to kyla problemų aiškinantis, ar sprendimas dėl gražinimo į darbą yra vykdomas skubiai, manytina, kad Civilinio proceso kodekso nuostatos dėl skubaus sprendimų vykdymo turėtų būti suderintos su Darbo kodeksu.

Dar vienas ypatumas yra susijęs su vykdomojo dokumento dėl gražinimo į darbą sutrumpintu pateikimo vykdymui terminu. Civilinio proceso kodekso 606 straipsnio 2 dalis numato bendrą taisyklę, kad vykdomieji raštai pagal teismo sprendimus gali būti pateikti vykdyti per dešimt metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo. Tačiau to paties straipsnio pirmoji dalis numato sutrumpintą vieno mėnesio terminą, per kurį teismo sprendimu gražintas į darbą asmuo turi pateikti vykdomąjį dokumentą vykdymui. Pažymėtina, kad terminas pradedamas skaičiuoti nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Akivaizdu, kad tokios termino skaičiavimo taisyklės parodo, kad teismo sprendimai dėl gražinimo į darbą turi būti skubiai vykdomi. Tai galima pagrįsti komentuojamo straipsnio antroje dalyje reglamentuota norma, kad vykdomųjų raštų pagal skubiai vykdytinus teismo sprendimus pateikimo vykdyti terminas skaičiuojamas nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Tačiau kaip minėta pats Civilinio proceso kodeksas leidžia teismui pasirinkti nurodyti skubų sprendimų tokiose bylose vykdymą, ar ne, be to ir teismai dažnai klaidingai nepritaiko Darbo kodekso normų spręsdami skubaus teismo sprendimo vykdymo klausimus.

Todėl galima teigti, kad Civilinio proceso kodekso normos, įvardijančios skubiai vykdytinus sprendimus, nesuderintos su Civilinio proceso kodekso 606 straipsnio 1 dalimi, nes sprendimas, kuriame nenurodytas skubus vykdymas, turi būti pradėtas vykdyti tik įsiteisėjęs, tai yra po trisdešimties dienų nuo jo priėmimo, o ne nuo jo priėmimo dienos ir vykdomojo dokumento terminas pradėtas skaičiuoti nuo sprendimo įsiteisėjimo dienos. Be to šios normos prieštarauja Darbo kodeksui, siūlytume pakeisti civilinio proceso kodekso nuostatas dėl skubaus sprendimų vykdymo, papildyti civilinio proceso kodekso 282 straipsnio 2 dalį 6 punktu ir nurodyti, kad teismas nukreipia skubiai vykdyti sprendimą dėl neteisėtai nušalinto, perkelta, ar atleisto iš darbo gražinimo į darbą.

Išvados ir pasiūlymai

Aptarus darbo teisės institutus, kuriuose gali kilti ginčas dėl darbo sutarties, bei išanalizavus tokių ginčų nagrinėjimo tvarką bei ypatumus galima daryti tokias išvadas ir pateikti tokius pasiūlymus.

1. Kiekvienas ginčas, kylantis dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva ar atleidimo iš darbo yra laikomas ginču dėl darbo sutarties.

1.1. Darbovietė ir darbo funkcijos yra darbo sutarties sąlygos, kurios būtinos kiekvienoje darbo sutartyje, tačiau tam tikroms darbo sutarčių rūšims gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį. Būtinosios darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos nepriklausomai nuo jų keitimo priežasties tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus Darbo kodekso 121 straipsnyje numatytus atvejus. Įstatymas neapibrėžia įspėjimo termino keičiant būtinausias darbo sąlygas, manytina, jog šis terminas padėtų darbuotojui apsispręsti, susitikti dirbti tokiomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, ar ne.

1.2. Nušalinimas nuo darbo reiškia, kad laikinai sustabdomas darbo sutarties vykdymas, t.y., darbuotojas tam tikrą laiką neatlieka savo darbo pareigų, o darbdavys už tą laiką nemoka jam darbo užmokesčio, taip siekdamas išvengti žalingų pasekmių ne tik pačiam darbuotojui, bet ir darbdaviui, kitiems įmonėje dirbantiems asmenims. Dėl nušalinimo teisinių pasekmių šis veiksmas darbo santykiuose galimas tik įstatymo numatytais atvejais. Darbdavio pareiga informuoti darbo sutarties vykdymo sustabdymą yra reikšminga - darbdavys, informindamas nušalinimą, nurodo pagrindą, priežastis ir laiką bei darbo užmokesčio sustabdymą. Tokia nušalinimo tvarka turėtų būti reglamentuota teisės norminiame akte.

1.3. Atleidimas iš darbo yra darbo sutarties pasibaigimo pasekmė. Teismas nagrinėdamas ginčą dėl atleidimo iš darbo turi patikrinti, ar darbuotojas atleistas iš darbo esant teisėtam darbo sutarties nutraukimo pagrindui, ar nėra pažeistos darbuotojui taikytinos garantijos, jei ieškovas atleistas pagal Darbo kodekso 129 straipsnį ir, ar laikytasi darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Teismas, nustatęs, kad darbuotojas atleistas iš darbo be teisėto pagrindo, ar pažeidžiant įstatymo nustatytą tvarką, gražina darbuotoją į ankstesnį darbą.

2. Ginčai dėl darbo sutarties sprendžiami bendros kompetencijos teisme, kaip pirma instancija tokį ginčą nagrinėja apylinkių teismai. Įstatymas suteikia teisę ieškovui pasirinkti, kreiptis į apylinkės teismą pagal atsakovo, t.y. darbdavio buveinės vietą, ar pagal vietą, kur darbas yra

dirbamas ar buvo dirbamas. Galima teigti, kad tokiomis teisingumo pasirinkimo galimybėmis, yra sudaromos palankesnės sąlygos silpnesniajai šaliai - darbuotojui ginti savo teises.

2.1. Ginčiuose dėl darbo sutarties yra ginamos asmeninės materialinės teisės, tiesiogiai susijusios su ieškovu. Esant tokiems materialiniam teisiniams santykiams procesinis teisių perėmimas byloje nėra galimas.

2.2. Atsižvelgiant į tai, kad darbo bylose, o ypač bylose dėl neteisėto būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ir atleidimo iš darbo, yra ginamos labai svarbios darbuotojų teisės, teismas darbuotojui turėtų padėti suformuluoti faktinį ieškinio pagrindą.

2.3. Nors įstatymas reglamentuoja darbo bylų pasirengimą parengiamajame teismo posėdyje dėl to, kad darbuotojui, neturinčiam teisinių žinių, būtų sunkiau savo argumentus išdėstyti raštu, be to parengiamojo posėdžio metu yra įmanoma paskatinti šalis sudaryti taikos sutartį, tačiau atskiro straipsnio Civilinio proceso kodekse, įpareigojančio teismą imtis aktyvių veiksmų sudarant taikos sutartį darbo bylose, neišskiria. Siūlytume papildyti Civilinio proceso kodekso 414 straipsnį tokia nuostata - teismas privalo imtis priemonių šalių sutaikymui.

3. Pareiga įrodyti būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nušalinimo nuo darbo, bei atleidimo iš darbo pagrįstumą yra perkeliama atsakovui ir tai negali būti laikoma šalių lygiateisiškumo principo pažeidimu. Atsižvelgiant į tai, kad teismo sprendimas gali turėti įtakos tolesniam darbuotojo darbui bei asmeniniam gyvenimui, įrodymų pakankamumo klausimas tokiose bylose turi būti sprendžiamas taikant labai griežtus kriterijus, suformuluotus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse, priimtose nagrinėjant bylas, susijusias su viešo intereso gynimu.

4. Atsižvelgiant į pasirengimo stadijos ir teismo bylos nagrinėjimo stadijos terminus, darbo byla turi būti išnagrinėta per šešiasdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Tačiau ši teisės norma praktikoje sunkiai įgyvendinama. Kauno miesto apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų analizė leidžia teigti, kad šis terminas yra pažeidžiamas. Pagrindine priežastimi galėtume laikyti didelį teismo darbo krūvį, šalių piktnaudžiavimą procesu. Manytume, kad teismo darbo krūvis sumažėtų ir tokiu būdu būtų nepažeidžiami procesiniai terminai, jei didesnių apylinkių teismuose būtų įdiegta teisėjų specializacija atskirų kategorijų bylų nagrinėjimui.

5. Darbo kodekso 293 straipsnio 3 ir 4 dalyje numatyti du alternatyvūs darbuotojų teisių gynimo būdai. Teismas, taikdamas vieną iš jų, nėra saistomas ieškovo nurodyto ieškinio dalyko. Alternatyvaus darbuotojo teisių gynimo būdo parinkimas turi būti motyvuotas teismo sprendimo motyvuojamojoje dalyje.

6. Ginčams dėl darbo sutarties yra taikomas vieno mėnesio senaties terminas, kurio pradžia siejamas ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais, o su objektyviu kriterijumi - atitinkamo

dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena. Ieškininės senaties termino praleidimas be svarbių priežasčių yra pagrindas ieškinį atmesti. Ieškovo prašymu, teismas gali atnaujinti praleistą ieškininės senaties terminą, jeigu nustato, jog jis buvo praleistas dėl svarbių priežasčių. Vadovaujantis Civilinio proceso kodeksu, suteikiančiu teismui teises darbo bylose rinkti įrodymus, viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą, teismas ne tik turi teisę, bet ir privalo rinkti įrodymus, galinčius patvirtinti svarbias priežastis ir savo iniciatyva atnaujinti ieškininės senaties terminą, net ir nesant ieškovo prašymo.

7. Sprendžiant klausimą dėl skubaus sprendimų vykdymo susiduriama su įstatymų kolizija, nes Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso normos, reglamentuojančios sprendimų dėl nušalinto, perkelta ar atleisto darbuotojo grąžinimo į darbą skubų vykdymą, skiriasi. Atsižvelgiant į Darbo kodekso nuostatą, įsakmiai nurodančią, kad esant prieštaravimams tarp Darbo kodekso ir kito norminio teisės akto, taikomos Darbo kodekso normos, teismo sprendimai bylose dėl neteisėto atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą turi būti skubiai vykdomi. Tokiais atvejais nereikalingas net ieškovo prašymas. Tačiau teismas kartais klaidingai sprenddamas dėl skubaus sprendimų vykdymo vadovaujasi ne Darbo kodekso, o Civilinio proceso kodekso nuostatomis. Dėl to siūlytume Civilinio proceso kodekso nuostatas suderinti su Darbo kodeksu ir papildyti Civilinio proceso kodekso 282 straipsnio 2 dalį 6 punktu nurodant, kad teismas nukreipia skubiai vykdyti sprendimą dėl neteisėtai nušalinto, perkelta, ar atleisto iš darbo grąžinimo į darbą.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014;
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382;
4. Europos Sąjungos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/533/EEB *dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas*. OL, 1991 L 288/32;
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 1964, Nr. 19-139;
7. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 2005, Nr. 67-2400;
9. Lietuvos Respublikos geležinkelio transporto kodeksas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 59-1402;
10. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 85-2566;
11. Lietuvos Respublikos asmens ir turto saugos įstatymas. Valstybės žinios, 2004 07 27, Nr. 116-4317.
12. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (2003 m. sausio 1 d. neteko galios);
13. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;
14. Lietuvos Respublikos medicinos praktikos įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 102-2313;
15. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 18-431;

16. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas Nr. IX-1185 *dėl nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veikslių Lietuvos Respublikoje plano patvirtinimo*. Valstybės Žinios, 2002, Nr. 110-4853.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 *dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo*. Valstybės žinios, 2006, Nr. 56-2000;

Specialioji literatūra

18. BUŽINSKAS, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17);
19. ČIOČYS, Petras. *Teisės pagrindai*. Antras ir pataisytas leidimas. Vilnius: VVK leidykla, 2000;
20. ČIOČYS, Petras. Teisės į darbą kaip konstitucinio reguliavimo principo savitumai (lyginamoji analizė). *Teisė*, 2003, Nr. 46;
21. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 98;
22. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Nušalinimas nuo darbo. *Personalo vadyba*, 2000, Nr. 1(35), 2001;
23. DAVIDAVIČIUS Henrikas. *Darbo įstatymų komentaras*. Kaunas: Verslo konsultacinis centras, 2001, p. 42;
24. DRIUKAS, Artūras; VALANČIUS, Virgilijus. *Civilinis procesas: teorija ir praktika*. II tomas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006;
25. GEČAITĖ, Sigita. Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? *Justita priedas Teisės žinios*, 2003, Nr. 3;
26. JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, 2003, Nr. 47;
27. LAUŽIKAS, Egidijus; MIKELĖNAS, Valentinas; NEKROŠIUS, Vytautas. *Civilinio proceso teisė*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2005;
28. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
29. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000;

30. NEKROŠIUS, Vytautas. *Civilinis procesas: koncentruotumo principas ir jo įgyvendinimo galimybės*. Vilnius: Justitia, 2002;
31. NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. *Teisė*, 1999, Nr. 33(1);
32. NEKROŠIUS, Vytautas. Pasirengimas teisminiam nagrinėjimui civiliniame procese: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Justitia*, 2004, Nr. 2;
33. PAPIRTIS, Leonas, Virgilijus; BARANAUSKAS, Egidijus; KIRŠIENĖ Julija; et. ol. *Civilinė teisė. Bendroji dalis. II tomas*. Vilnius, 2005;
34. PIVORIŪNAS, Laimonas; BLIUJUS, Valdas. *Darbo teisės elementorius*. Vilnius, 1998;
35. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005;
36. TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
37. VALANČIUS, Virgilijus. Naujojo civilinio proceso kodekso naujovės. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 1.

Praktinė medžiaga

38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2002 m. gruodžio 20 d. nutarimas *dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje*, Nr. 39. Teismų praktika 2002, Nr. 18;
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas *dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje*. Nr. 44. Teismų praktika. 2003, Nr. 20;
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 12 d. konsultacija *dėl kai kurių Civilinio proceso kodekso, Civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo*. Teismų praktika, 2003, Nr. 19;
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas *dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*”, Nr. 45. Teismų praktika 2004, Nr. 21;
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimas *dėl Civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje*, Nr. 51. Teismų praktika, 2004, Nr. 22;

43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. birželio 9 d. nutartis c.b. *L. Bareikienė v. Klaipėdos miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-265/1999, kat. 1;
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. vasario 21 d. nutartis c.b. *M. Jankauskas v. K. Blaževičius ir kt.*, Nr. 3K-3-203/2000, kat. 37;
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. rugpjūčio 23 d. nutartis *J.Narbutas v. Plungės rajono priešgaisrinė gelbėjimo tarnyba*, Nr. 3K-3-733/2000, kat. 1;
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis c.b. *D. Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB „Wellman“*, Nr. 3K-3-1012/2000, kat.1;
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 30 d. nutartis *J. Litvinova v. UAB „Fabeta“*, Nr. 3K-3-510/2001, kat. 2.4.3.6; 94.2; 94.5; 115;
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 4 d. nutartis *N. Akstinienė v. Vilnos AB "Drobė"*, c.b. 3K-3-600/2001, kat. 2.4.3.2; 2.6; 94.2; 115;
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. rugsėjo 11 d. nutartis c. b. *B. Rudytė v. AB "Lietuvos geležinkeliai"*, Nr. 3K-3-985/2002, kat. 2.4.1; 2.8; 117;
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 9 d. nutartis c.b. *K. Janulis v. Lentvario pradinė mokykla*, Nr. 3K-3-1150/2002, kat. 2.3.2; 2.8;
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. balandžio 16 d. nutartis c.b. *N. Vilbik v. VĮ „Lietuvos paštas“*, Nr. 3K-3-525/2003, kat. 2.3.2; 119;
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 6 d. nutartis c.b. *J. Ramanauskas v. Vytauto Didžiojo universitetas*, Nr. 3K-3-913/2003, kat. 95.1; 97;
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 10 d. nutartis c.b. *S. Smelstorius v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1053/2003, kat. 2.3.1.;2.6.;115;
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 23 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-128/2004, *R. Katyševa v. UAB Pačiolis*, kat. 2.3; 5.2; 5.4;
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 24 d. nutartis c.b. *R. Žižiūnaitė v. AB "Panevėžio duona"*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7;
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 28 d. nutartis c.b. *I. Zdanovič v. UAB "Pagirių komunalininkas"*, Nr. 3K-3-129/2005, kat. 14.3.2; 114.11; 114.12;
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 28 d. nutartis c.b. *D. Draukšienė v. UAB „Versupis“*, Nr. 3K-3-113/2005, kat. 12.2.3; 14.3.6; 114.11; 125.7;
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. *V. Žolobaila v. ABA „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-178/2005, kat. 4.1; 11.9.10.7; 15.3.1;

59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 11 d. nutartis c.b. *P. Skafaru v. AB „Lietuvos laivų gamykla“*, Nr. 3K-3-195/2005, kat. 4.3;
60. Kauno miesto apylinkės teismo 2001 m. sausio 19 d. sprendimas c.b. *G. U. v. M. Baužienės IĮ*, Nr. 2-1010/2005, kat. 4.3; 18.3; 113.8. (Sprendimas neskelbtas);
61. Kauno miesto apylinkės teismo 2001 m. kovo 28 d. sprendimas c.b. *H. V. v. AB „Lietuvos tara“*, Nr. 2-2771/2001 (Sprendimas neskelbtas);
62. Kauno miesto apylinkės teismo 2001 m. kovo 29 d. sprendimas c.b. *R. M. R. v. UAB „Kauno diena“*, Nr.2-2010/2001.(Sprendimas neskelbtas);
63. Kauno miesto apylinkės teismo 2001 m. gruodžio 11 d. sprendimas c.b. *D. M. v. SP UAB „Kauno autobusai“*, Nr. 2-12837 (Sprendimas neskelbtas);
64. Kauno miesto apylinkės teismo 2002 m. spalio 8 d. sprendimas *I. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 2-4035/2002. (Sprendimas neskelbtas);
65. Kauno miesto apylinkės teismo 2003 m. vasario 13 d. sprendimas c.b. *A. C. v. AB „Stiklo fabrikas“*, Nr. 2-2464/2003 (Sprendimas neskelbtas);
66. Kauno miesto apylinkės teismo 2003 m. kovo 10 d. sprendimas c.b. *S. S. v. UAB „Kautra“*, Nr. 2-1192/2003 (Sprendimas neskelbtas);
67. Kauno miesto apylinkės teismo 2004 m. rugsėjo 28 d. sprendimas *V. D. v. Kauno miesto savivaldybė*, Nr. 2-264/2004, kat. 1. (Sprendimas neskelbtas);
68. Kauno miesto apylinkės teismo 2005 m. kovo 15 d. sprendimas *D. M. v. Kauno miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-826/2005, kat. 116.1; 119.4; 18.2.2. (Sprendimas neskelbtas);
69. Kauno miesto apylinkės teismo 2005 m. birželio 13 d. sprendimas c.b. *G. Š. v. UAB „Baltų žemės“*, Nr. 2-2854/2005, kat. 113.8; 119.10.10 (Sprendimas neskelbtas);
70. Kauno miesto apylinkės teismo 2005 m. lapkričio 14 d. sprendimas c.b. *I. J. v. UAB „Lukoil Baltija“*, Nr. 2-10390/2005, kat. 119.10.8; 119.13; 116.1. (Sprendimas neskelbtas);
71. Kauno miesto apylinkės teismo 2005 m. gruodžio 14 d. sprendimas *V. B. v. Kauno Milikonių vidurinė mokykla*, Nr. 2-13241/2005, kat. 18.2.2 (Sprendimas neskelbtas);
72. Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. vasario 15 d. sprendimas c.b. *G. P. v. UAB „Kauno įmonių restruktūrizavimo centras“*, Nr. 2-258/2006, kat. 116.1; 119.10.7; 11.7.1; 12.1 (Sprendimas neskelbtas);
73. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 27 d. nutartis c.b. *G. P. v. UAB „Kauno įmonių restruktūrizavimo centras“*, Nr. 2A-550/2006, kat. 118.5; 118.10 (Nutartis neskelbta);

74. Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. gegužės 4 d. sprendimas *K. B., J. Z. ir kt. v. UAB „Innovation Computer Group“*, Nr. 2-211/2006, kat. 11.9.10.8; 116. (Sprendimas neskelbtas);
75. Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. gegužės 19 d. sprendimas *A.D. Ž. v. Kauno lopšelis-darželis „Volungėlė“*, Nr. 2-2701/2006, kat. 11.9.2; 11.9.3; 113.8. (Sprendimas neskelbtas);
76. Kauno miesto apylinkės 2006 m. birželio 2 d. sprendimas c.b. *R. P. v. UAB Saivirita*, Nr. 2-2348/2006, kat. 11.9.10; 11.9.13; 116.1. (Sprendimas neskelbtas);
77. Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. birželio 14 d. sprendimas c.b. *V. S. v. M. Jakutavičiaus įmonė*, Nr. 2-3349/2006, kat. 116.1. (Sprendimas neskelbtas);
78. Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 3 d. sprendimas už akių c.b. *D. M. v. UAB „Kauno termofikacijos elektrinė“*, Nr. 2-12989/2006, kat. 11.9.5; 14.1; 116.5.1 (Sprendimas neskelbtas);
79. Kauno miesto apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 21 d. sprendimas c.b. *R. M. v. VĮ Kauno medicinos klinika*, Nr. 2-10302/2006, kat. 11.9; 10.8.; 116.(Sprendimas neskelbtas);
80. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių paieška. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/?item=tn_iki2006&lang=1>;
81. Nacionalinė teismų administracija. *Lietuvos Respublikos teismų statistikos ataskaitos. 2006 m. statistikos ataskaitos. Civilių bylų nagrinėjimo ataskaita (pirmos instancijos teismuose)* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2006/civilines.xls>>;
82. Europos teisminis tinklas civilinėse ir komercinėse bylose. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 1 d.].Prieiga per internetą:<http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_bel_lt.htm>.

Ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimo tvarka ir jos ypatumai

Santrauka

Tinkamas darbo ginčų reglamentavimas teisės normose ir jų taikymas praktikoje yra svarbus įgyvendinant ne tik ginčo šalių, bet ir visos visuomenės konstitucinę teisę į darbą. Vieni iš įstatyme įtvirtintų individualių darbo ginčų kategorijų, kuriuose ginamos ypač svarbios darbuotojų teisės į socialinę apsaugą, finansinį stabilumą, yra ginčai dėl darbo sutarties. Tai ginčai, kylantys dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva ir atleidimo iš darbo.

Šiame darbe autorė, taikant loginės analizės, sintezės, lyginamąjį ir statistinį metodus, išanalizavo ginčų, kilusių dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarką ir jos ypatumus. Darbe aiškintasi, kaip teisės normos, reglamentuojančios ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarką, pritaikomos praktiškai, analizuojamos teisme kylančios problemos taikant įstatymus.

Darbe vadovautasi svarbiausiais Lietuvos teisės aktais, reguliuojančiais darbo ginčų nagrinėjimą: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo kodeksu bei Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksu. Darbe naudota mokslinė literatūra, darbo bei civilinio proceso teisės vadovėliai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika bei Kauno miesto apylinkės teisme priimti sprendimai darbo bylose.

Darbą sudaro įvadas ir trys dalys. Darbo pabaigoje suformuluojamos išvados ir pateikiami pasiūlymai.

Pirmoje darbo dalyje autorė, atskleidė ginčų dėl darbo sutarties sampratą ir rūšis, išanalizavo įstatyme numatytą tvarką ir reikalavimus, kuriais remiantis gali būti pakeistos šalių sulygtos būtiniosios darbo sąlygos, įstatyme numatytus pagrindus, kai darbuotojas gali būti nušalinamas nuo darbo ar atleidžiamas iš darbo bei aptarė pagrindinius ginčų dėl darbo sutarties kylimo atvejus.

Antra darbo dalis skirta ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo teisme analizei, aptariamoms pagrindinės civilinio proceso taisyklės, kurios taikomos sprendžiant ginčus dėl darbo sutarties.

Trečioje dalyje išskiriami ir analizuojami ginčų dėl darbo sutarties ypatumai: ieškinio senatis ir sprendimų vykdymas.

Disquisition Order and Peculiarities of Labour Disputes Concerning Labour Contract

Summary

Proper labour dispute regulation in the legal norms and its application in practice is important for implementing constitution right to work of both dispute parties and all the society. One of the individual labour dispute categories consolidated in the law in which especially important employee rights to social protection, financial stability are defended are disputes regarding the labour contract. These are disputes arising due to change of necessary labour contract conditions, removal from work at the initiative of the employer and discharge from work.

In this paper the author employing logical analysis, synthesis, comparative and statistical methods has analyzed the procedure of considering disputes arising regarding labour contract and its peculiarities. The paper was an attempt to establish how legal norms regulating the procedure of considering disputes regarding labour contract are applied in practice, problems arising in court when applying law have been analyzed.

The paper follows the most important Lithuanian legal acts regulating labour dispute procedure: Republic of Lithuania Constitution, Labour Code and Republic of Lithuania Civil Procedure Code. In the paper scientific literature, labour and civil procedure law textbooks, practice of Lithuanian Supreme Court and decisions passed in labour cases in Kaunas City District Court have been employed.

The paper consists of an introduction and three parts. In the end of the paper conclusions are formulated and offers are presented.

In the first part of the paper the author has revealed the conception and sorts of disputes regarding labour contract, analyzed the order and requirements established in the law following which the necessary work conditions which had been stricken hands can be changed, basics provided in the law when the employee can be removed from the position or discharged from work and discussed the major cases of dispute regarding labour contract arising.

The second part of the paper has been devoted for analysis of labour contract considering in court, principal civil procedure regulations which are employed settling disputes regarding labour contract have been discussed.

In the third part the following peculiarities of disputes regarding labour contract have been distinguished and analyzed: claim limitation and execution of decisions.