

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Jolantos Gasiliauskaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistrinis darbas

Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese

Vadovas: as. J. Judickienė
Recenzentas: as.D. Zdanavičius

Vilnius 2009

TURINYS

Ižanga.....	3
1. Darbo bylų nagrinėjimo procesinių ypatumų būtinumas.....	6
2. Darbo bylų nagrinėjimo teisme tvarkos specifika.....	10
2.1. Darbo bylų nagrinėjimo ypatumų dalykas.....	10
2.2. Ieškinio pateikimas.....	13
2.3. Pasirengimas teisminiam nagrinėjimui	25
2.4. Teisminis nagrinėjimas.....	29
2.5. Terminai.....	35
2.6. Teismo sprendimų vykdymas.....	38
3. Darbo bylų nagrinėjimo ypatumų įgyvendinimas, problemos ir galimi jų sprendimo būdai.....	41
Išvados.....	55
Literatūros sąrašas	57
Santrauka.....	63
Summary.....	64
Priedas	

IŽANGA

Temos aktualumas ir originalumas. Pasirinkta magistro darbo tema yra aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Teisė į darbą yra viena iš svarbiausių konstitucinių asmens teisių. Be to, darbuotojai ir darbdaviai yra dvi didžiausios socialinės grupės, vadinasi jų tarpusavio santykiai yra reikšmingi visai visuomenei. Turint omenyje, kad konfliktai yra natūralus ir neišvengiamas visuomeninis reiškinys, o ypač atsižvelgiant į tai, kad jau pats darbo procesas iš prigimties lemia konfliktus, tarp šių socialinių grupių dažnai kyla konfliktai. Todėl būtina iš anksto nustatyti tam tikrą mechanizmą, tarp darbuotojo ir darbdavio kilusio ginčo tinkamam sprendimui bei tarpusavio santykių harmonizavimui. Atsižvelgiant į darbo santykių specifiškumą, darbo bylų nagrinėjimo teismuose ypatumai turėtų garantuoti, kad nagrinėjant tokias bylas būtų siekiama: a) sutaikyti šalis; b) nepavykus šalių sutaikyti, nustatyti materialiąją tiesą byloje; c) kiek galima greičiau išspręsti kilusį ginčą. Nuo to, ar bus ir kaip bus pasiekti šie tikslai, priklausys ir darbo santykių subjektų teisių gynybos efektyvumas.

Atkreiptinas dėmesys, kad specialios darbuotojų teisių gynimo taisyklės ypač reikalingos ekonominio nuosmukio metu, esant bankroto rizikai ir poreikiui mažinti darbuotojų skaičių ar darbo apimtį dėl verslo problemų, nes tada teismuose iškeliama daugiausia darbo bylų. Todėl šiuo metu darbuotojų ir darbdavių ginčų sprendimas teismuose ypač aktuali tema.

Kita priežastis - ši tema Lietuvoje nėra daug nagrinėta. Įstatymų normų, reglamentuojančių darbo bylų nagrinėjimą teisme, turinys teisės moksle nagrinėtas tik keliuose straipsniuose. Lietuvos teismų praktikoje išaiškinimų, susijusių su darbo bylų nagrinėjimo teisme taisyklių taikymu taip pat labai mažai. Praėjus 6 m. po Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹ (toliau DK) ir naujojo civilinio proceso kodekso² (toliau CPK) įsigaliojimo, iškyla poreikis įvertinti teisės aktuose nustatytų darbo bylų nagrinėjimo ypatumų taikymą praktikoje. Kita vertus, daugelyje užsienio valstybių, skirtingai nei Lietuvoje, darbo bylos nagrinėjamos darbo teismuose, o tai taip pat skatina daugiau dėmesio skirti šiai temai. Taigi visos šios išdėstytos aplinkybės patvirtina nagrinėjamos temos teorinį ir praktinį aktualumą bei šio darbo originalumą.

Darbo tikslas. Šiuo darbu siekiama išanalizuoti darbo bylų nagrinėjimo civiliniame procese ypatumus bei jų praktinį įgyvendinimą. Tokio tikslo siekiama įgyvendinant iškeltus uždavinius:

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Žin., 2002, Nr. 64-2569, 2003, Nr. 70-3167, 2004, Nr. 103-3756, 2005, Nr. 67-2400.

² Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Žin., 2002, Nr. 36-1340.

- 1) parodyti darbo teisinių santykių specifiškumą ir specialaus reguliavimo būtinumą;
- 2) išanalizuoti darbo bylų nagrinėjimui teisme nustatytas specialias taisykles;
- 3) palyginti Lietuvoje taikomus darbo bylų nagrinėjimo teisme ypatumus su darbo bylų teisiniu nagrinėjimu užsienio valstybėse;
- 4) įvertinti darbo bylų nagrinėjimo ypatumų įgyvendinimą teismų praktikoje;
- 5) pateikti pasiūlymus darbo bylų nagrinėjimo tobulinimui.

Objektas. Šio darbo objektą apibrėžia temos pavadinimas – darbo bylų nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Siekiama išanalizuoti darbo bylų nagrinėjimo teisme taisykles ir tvarką. Taip pat apžvelgiamas darbo bylų teisminis nagrinėjimas užsienio valstybėse, aptariamas įgyvendinimas praktikoje. Kadangi darbo ginčai yra dviejų rūšių – individualūs ir kolektyviniai, o darbo apimtis ribota, pasirinkta nagrinėti tik individualių darbo ginčų nagrinėjimą teisme. Tokį pasirinkimą lėmė dar keletas priežasčių: DK maksimaliai siekiama atriboti šias dvi ginčų rūšis, todėl analizuojant abi ginčų rūšis gali kilti magistrinio darbo nuoseklumo ir vientisumo problemų, be to, pasunkėtų suderinti palyginimą su užsienio valstybių darbo ginčų teisiniu nagrinėjimu.

Norint atskleisti nagrinėjamą temą bei pasiekti nurodytą tikslą, didesnis dėmesys bus teikiamas problematiškesnių, dviprasmiškų, nepakankamai aiškių teisės normų analizei, preziumuojant, kad trumpiau aptartos normos yra suprantamos teisingai ir be specialios analizės, todėl nesukuria nei teorinių, nei praktinių spragų. Taip pat bus siekiama išanalizuoti ir įvertinti dažniausiai pasitaikančias problemas, pateikti problemų sprendimo būdus.

Tyrimo metodai. Darbe pritaikyti keli pagrindiniai teisės tyrimo metodai: teleologinis, sisteminis, analitinis, loginis, istorinis, lyginamasis, statistinis. Teleologiniu metodu aiškinamas teisės normų turinys atsižvelgiant į įstatymo leidėjo tikslus. Siekiant atskleisti darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, sistemiškai aiškinamos Darbo kodekse ir Civilinio proceso kodekse įtvirtintos bendrosios teisės normos su specialiosiomis teisės normomis ir principais, taip pat siejant jas su kituose įstatymuose įtvirtintomis teisės normomis, bei sistemiškai aiškinami ir analizuojami tarpusavyje susiję įstatymai ir kiti teisės norminiai aktai. Teisės normų aiškinimui bei probleminių situacijų analizavimui, o išanalizavus – pagrįstų išvadų pateikimui taikomas loginis metodas. Lyginamasis teisės tyrimo metodas darbe atsiskleidžia lyginant bendrąją civilinę ginčo teiseną su darbo bylų nagrinėjimo taisyklėmis, bei lyginant tam tikrus Lietuvos DK ir CPK aspektus su užsienio šalių teisės ypatumais. Statistinio metodo pagalba pateikiami svarbūs statistiniai duomenys.

Visų šių metodų visuma leidžia įvairiapusiškai išanalizuoti temą, atskleisti tyrimo objekto specifiką, įgyvendinti išsikeltus uždavinius ir pasiekti užsibrėžtą tikslą.

Šaltiniai. Kadangi, kaip buvo minėta, ši tema nėra plačiai nagrinėta moksliniame lygmenyje, todėl mokslinių straipsnių nagrinėjama tema nėra daug. Taip pat nėra parengto Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaro, skirto kodekso XX skyriaus normoms plačiau paaiškinti. Atsižvelgiant į tai, rašant magistro darbą daugiausia buvo remtasi Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių įstatymais (Konstitucija, DK, CPK ir kt.) ir jų komentarais, mokslo atstovų (I. Kiselevo, W. Grunsky, V. Nekrošiaus, J. Judickienės, G. Bužinsko ir kt.) straipsniais, darbo teisės ir civilinio proceso teisės vadovėliais, Teisės instituto atlikto mokslinio tyrimo medžiaga, Lietuvos teismų praktika (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausio Teismo bei apylinkių teismų praktine medžiaga) ir interneto svetainėse publikuota medžiaga.

Struktūra. Darbas logiškai padalintas į 3 dalis:

Pirmoje darbo dalyje „Darbo bylų nagrinėjimo procesinių ypatumų būtinumas“ akcentuojamas darbo teisinių santykių specifiškumas, sudėtingumas, lemiantis specialių taisyklių darbo ginčams nagrinėti reikalingumą. Glaustai aptariama tokių ypatumų raida.

Antroje darbo dalyje „Darbo bylų nagrinėjimo teisme tvarkos specifika“ analizuojami darbo bylų nagrinėjimo ypatumai. Ši dalis padalinta į 6 skyrius: pirmame išsiaiškinama, kokiems ginčams taikomi šie ypatumai, antrame išsamiai aptariamas ieškinio teismui pateikimas bei su tuo susiję klausimai, trečiame apžvelgiami tolesnės stadijos – pasirengimo teismui nagrinėjimui - ypatumai, ketvirtajame aptariama darbo ginčo teismo nagrinėjimo eiga, penktajame akcentuojamas konkrečių terminų nustatymas, šeštasis skirtas sprendimų darbo bylose vykdymo aptarimui.

Trečioje dalyje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumų įgyvendinimas, problemos ir galimi jų sprendimo būdai“ apžvelgiami darbo bylų nagrinėjimo teisme statistiniai duomenys, pateikiama teisėjų, profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų, advokatų nuomonė apie darbo bylų nagrinėjimą teismuose, nustatytų ypatumų taikymą, iškeliamos su tuo susijusios problemos, aptariami galimi jų sprendimo būdai bei pasiūlymai tobulinti darbo bylų nagrinėjimą.

Siekiant išryškinti darbo ginčų nagrinėjimo Lietuvos teismuose privalumus ir trūkumus bei parodyti sritis, reikalaujančias didesnio dėmesio, visose darbo dalyse lyginama su darbo bylų nagrinėjimu užsienio valstybių teismuose.

1. Darbo bylų nagrinėjimo procesinių ypatumų būtinumas

Pirmas klausimas, kurį reikėtų aptarti prieš pradėdant analizuoti darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, išsiaiškinti, kodėl būtina išskirti šią ginčų rūšį iš kitų civilinių ginčų kaip specifinę ir specialiai reguliuotiną.

Į šį klausimą didžiaja dalimi padeda atsakyti Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio 3 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“³ : „Darbo santykių šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga - užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. <...> Tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga - būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos. Įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių pusiausvyrą. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą.“

Apibendrinant Konstitucinio Teismo mintis, galima daryti išvadą, kad vienas iš pagrindinių principų reguliuojant darbo teisinius santykius ir ginčų, kylančių iš šių santykių, nagrinėjimo klausimus, turėtų būti socialinės partnerystės principas. Tačiau atsižvelgiant į šio principo svarbą bei į tai, kad darbo ginčai nagrinėjami pagal civilinio proceso taisykles, neišvengiamai susiduriama su civilinio proceso teisės tikslų vienybės ir diferenciacijos problema. Civiliniam procesui keliami šie pagrindiniai tikslai:

- 1) ieškovo pažeistų materialinių subjektinių teisių ar įstatymo saugomų interesų gynyba bei materialinės teisės įgyvendinimas;
- 2) kuo greitesnis teisinės taikos tarp ginčo šalių atkūrimas;

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos CPK 476 straipsnio 3 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Žin., 1998, Nr. 85-2382.

3) teisės plėtotė.

Iš šių tikslų matomi ir pagrindiniai uždaviniai, kurie keliami teismui: „teismas turi teisti“ ir „teismas turi stengtis kuo greičiau išspręsti teisinį ginčą pritaikydamas atitinkamą materialinės teisės normą“. Pasak V. Nekrošiaus, tiesiogiai taikyti šiuos tikslus ir teismui keliamus uždavinius kalbant apie darbo ginčų nagrinėjimą yra problematiška jau vien dėl socialinės partnerystės principo. Nagrinėdamas darbo ginčus, teismas turi ne teisti (t.y. tiesiog pritaikyti reikiamą materialinės teisės normą konkrečiai situacijai), bet sutaisyti ginčo šalis, pabandyti rasti abiem šalims priimtina sprendimą ir tokiu būdu pasiekti ne tik arba ne tiek teisinę, kiek socialinę taiką tarp ginčo šalių. Tik sprendimas, kuriuo yra pasiekiami šie tikslai, atitiks socialinės partnerystės principą, sudarys sąlygas ir toliau šalims bendradarbiauti⁴.

Kitas reikšmingas aspektas – skirtingi darbuotojo ir darbdavio interesai: darbuotojo tikslas yra dirbti ir užsidirbti gyvenimui reikalingų lėšų, darbdavio tikslas - kurti pelną, plėtoti verslą ir pan. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojai ir darbdaviai yra dvi didžiausios socialinės grupės, būtina imtis priemonių jų interesų suderinimui, pusiausvyrai, o ją pažeidus – jos atstatymui. Darbo ginčai pasižymi viešuoju interesu. Kadangi kalbame apie dviejų pačių didžiausių visuomenės socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų) ginčą, visuomenė taip pat suinteresuota kiek galima taikesniu jo išsprendimu.

Viena iš svarbiausių priežasčių, skatinančių nustatyti specialią darbo ginčų nagrinėjimo tvarką - skirtinga darbo santykių šalių padėtis. Darbo santykiai susiklosto tarp tų subjektų, kurie moka ir tų, kuriems moka; tarp tų, kurie nustato tvarką, ir tų, kurie tai tvarkai privalo paklusti; tarp tų, kurie priima sprendimus ir tų, kurie privalo jais vadovautis. Be to, darbdavys visada yra ekonomiškai ir teisiškai kur kas stipresnė šalis ir turi daug didesnes finansines galimybes profesionaliau bylinėtis ir naudotis kvalifikuotesnėmis teisinėmis paslaugomis. Todėl darbuotojui, kaip silpnesnei šaliai, reikalingas papildomas jos teisių apsaugos mechanizmas.

Individualių darbo ginčų nagrinėjimą reglamentuoja ir materialiosios, ir proceso teisės normos. DK normos reglamentuoja išankstinę neteisminę darbo ginčo nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje stadiją, o CPK normos – šių ginčų nagrinėjimą teisme. Kadangi individualus darbo ginčas dažniausiai pereina abi šias stadijas, neišvengiamai atsiranda DK ir CPK normų suderinimo būtinybė, o tai taip pat lemia iš bendrojo civilinio proceso išsiskiriančias taisykles.

⁴ Nekrošius V., Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. TEISĖ, 1999, 33(1), p. 35.

Kita priežastis, dėl kurios reikalingos specialios darbo bylų nagrinėjimo taisyklės - poreikis detaliau reglamentuoti darbo bylų nagrinėjimo trukmę. Ilgas darbo bylos nagrinėjimas teisme sukelia neigiamų ir finansinių, ir moralinių padarinių, todėl individualių darbo ginčų nagrinėjimas turi būti paremtas koncentruotumo ir greitumo principu, siekiant kuo greičiau atkurti pažeistą darbinę situaciją.

Iš darbo santykių kylančiose bylose subjektai, neturėdami galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis, negali to daryti ir civiliniame procese. Tai yra dar viena priežastis, kodėl darbo ginčai negali būti nagrinėjami kaip kiti civiliniai ginčai. Darbo bylos reikalauja ypatingo dėmesio - jas reikia spręsti ne taip formalizuotai kaip kitas, o ypač atsižvelgti į darbo santykių jautrumą ir jų socialinę ekonominę reikšmę.

Toks darbo santykių specifiškumas bei iš jų kylančių ginčų nagrinėjimui keliami tikslai objektyviai sąlygoja ir būtinybę numatyti CPK tam tikrus darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus.

Senasis CPK⁵ procesinių ypatumų, susijusių su ginčo pobūdžiu, jo objektu ar subjektais, išskyrus kai kurias fragmentiškas ir neesmines išimtis, nenumatė ir buvo nustatęs vieną bendrą, tarytum „uniforminę“ visų civilinių bylų nagrinėjimo tvarką, pasižyminčią absoliučiu proceso žodiškumu, bylos šalių rungimosi ir dispozityvumo principų įgyvendinimu, konkrečiais atvejais labai apribojančiu arba apskritai paneigiančiu kai kurių kitų proceso tikslų bei pradmenų, pvz., viešojo intereso civiliniame procese apsaugos ir kitų esmę. 1998 m. CPK buvo papildytas 20¹ skirsnio „Atskirų bylų kategorijų nagrinėjimo ypatumai“, tačiau kitų ginčų (tarp jų ir darbo ginčų), pasižyminčių objekto, subjektų specifika, didesniu socialiniu reikšmingumu, nagrinėjimo ypatumams senasis CPK taip ir nesuteikė išbaigtumo, sistemingumo kvalifikacijų, apsiribodamas vien partikuliarinio pobūdžio išimtimis, įtvirtintomis atskirose CPK normose.⁶

Darbo ginčai daugeliu atvejų buvo traktuotini kaip paprasti civiliniai ginčai ir nagrinėtini bendrąja tvarka, kuri ne visada atitiko darbo bylų specifika. Darbo ginčų nagrinėjimo teismuose ypatumų kaip tam tikros sistemos nebuvo, buvo tik atskiros normos, reglamentuojančios tokių ginčų nagrinėjimą⁷ :

⁵ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Žin., 1964, Nr. 19-139.

⁶ Jonaitis M., Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująjį Lietuvos Respublikos CPK. Jurisprudencija, 2003, Nr. t. 42 (34), p.131.

⁷ Nekrošius V., Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. TEISĖ, 1999, 33(1), p. 33.

- CPK 102 str. (atleidimas nuo žyminio mokesčio mokėjimo), 138 str. (galimybė ieškovui pasirinkti teismą, kuriam bus paduodamas ieškinio pareiškimas) ir 476 (sprendimo vykdymo atgręžimo ribojimas) straipsniai buvo skirti darbuotojo kaip socialiai silpnesnės ginčo šalies apsaugai;
- proceso koncentruotumo principą įgyvendino CPK 102 straipsnis, kuriame buvo numatyti trumpesni bylų nagrinėjimo terminai (per 10 ar 20 dienų nuo pasiruošimo teismui nagrinėjimui dienos, atsižvelgiant ar šalys buvo tame pačiame mieste ar rajone, ar ne);
- CPK 235 straipsnis, reglamentuojantis skubų sprendimo vykdymą, taip pat padėjo ginti darbuotojo interesus
- bei kai kurios kitos normos, susijusios su sprendimų vykdymu.

Atsižvelgiant į darbo santykių specifiškumą, nepakankamą darbo ginčų nagrinėjimo teisme reglamentavimą bei į užsienio valstybėse seniai susiklosčiusią pažangią praktiką, buvo būtina keisti Lietuvoje susidariusią situaciją.

Naujojo 2003 m. CPK rengėjai šią problemą pastebėjo - darbo bylų nagrinėjimo specifikai ir specialiosioms procesinėms normoms yra skirtas atskiras XX skyrius „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“. Tai rodo įstatymų leidėjo požiūrį į darbo bylų nagrinėjimo specifiką ir ypatingą tokių bylų padėtį civilinio proceso kontekste.

2. Darbo bylų nagrinėjimo teisme tvarkos specifika

Kaip jau buvo minėta, be bendrųjų civilinio proceso taisyklių, kuriomis privalo vadovautis teismas, nagrinėdamas bylas, darbo byloms CPK XX skyrius nustato ir ypatumus. Šioje darbo dalyje jie ir bus analizuojami.

2.1 DARBO BYLŲ NAGRINĖJIMO YPATUMŲ DALYKAS

Pirmiausia atkreiptinas dėmesys, kad ne visi darbo ginčai nagrinėtini teisme. Iki naujųjų įstatymų (CPK, DK) įsigaliojimo nebuvo aišku, kada galima kreiptis į teismą dėl darbo ginčo nagrinėjimo. DK numato 2 konkrečius individualių darbo ginčų atsiradimo teisme būdus. Pirmas būdas realizuojamas per tarpinę neteisminę grandį – darbo ginčų komisiją, t.y. DK 295 str. nustatyta, kad teismuose nagrinėjami:

- 1) darbuotojo netenkinantys darbo ginčų komisijos sprendimai;
- 2) darbo ginčai, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė (DK 292 str. 2 d.);
- 3) darbo ginčai, kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per 14 dienų nuo prašymo padavimo dienos.

Taigi paprastai visiems darbo ginčams numatyta privaloma išankstinė neteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka darbo ginčų komisijoje (DK 289 str.).

Antrasis būdas įgyvendinamas betarpiškai, t.y. nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Pagal DK 295 str. 2 d. tiesiogiai nagrinėjami teisme šie ginčai:

- 1) ginčai, kilę dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimo iš darbo;
- 2) ginčai dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
- 3) ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų prievolių ir pareigų neatlikimo;
- 4) ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;
- 5) ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;
- 6) kitais įstatymų nustatytais atvejais, pavyzdžiui, DK 96 str. 1 dalyje nurodyti ginčai dėl atsisakymo priimti į darbą.

Pagrindinė problema susijusi su šiuo straipsniu yra ta, kad jame nepagrįstai tarp individualių darbo ginčų nurodytos dvi kolektyviniams darbo ginčams artimesnės bylų kategorijos. Kadangi DK 285 str. vienareikšmiškai nurodyta, kad individualaus darbo ginčo šalys yra tik darbuotojas ir darbdavys, todėl šiuose punktuose nurodytos darbo ginčų rūšys nepatenka į individualaus darbo ginčo sąvoką. Taigi galima daryti išvadą, kad šiame straipsnyje kalbama ne apie ypatingą individualių darbo ginčų kategoriją, bet siekiama išplėsti darbo ginčų priskyrimo teismams taisyklę. Atsižvelgiant į tai, kad DK siekiama maksimaliai atskirti kolektyvinius ir individualius darbo ginčus, galima teigti, kad kai kurių ne individualių darbo ginčų reglamentavimas XIX skyriuje kiek iškreipia pačią DK struktūrą, šių dviejų kategorijų ginčų suplakimas kelia DK vientisumo ir dviprasmiškumo problemą.

Taigi individualus darbo ginčas į teismą patenka dviem būdais – per darbo ginčų komisiją arba tiesiogiai. Čia iškyla klausimas, kuo paremtas toks skirstymas. Atidžiau panagrinėjus šias ginčų kategorijas, matyti, kad tai susiję su ieškovo reikalavimu (ieškinio dalyku) ir darbo teisinių santykių būkle. Tai patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS 2001 m. gruodžio 4 d. konsultacija⁸, kurioje teigiama, kad faktas apie darbuotojo ir darbdavio darbo santykių pasibaigimą yra juridškai reikšminga aplinkybė, lemianti ginčo priskyrimą prie tiesiogiai nagrinėtinų teisme. Vadinas, kai ginčo šalis dar sieja darbo santykiai, kilusius nesutarimus jos privalo spręsti pasinaudodamos visų pirma neteismine tvarka ir tik po to teisme, o kai darbo santykiai jau nutrūkę – kilęs ginčas nagrinėjamas tiesiogiai teisme. Kitas atvejis - kilus ginčui dėl atsisakymo priimti į darbą, tarp darbdavio ir galimo darbuotojo dar nėra susiklosčiusių darbo teisinių santykių, todėl ir nėra pagrindo tokio ginčo spręsti darbo ginčų komisijoje – ginčas tiesiogiai nagrinėtinus teisme.

Civilinio proceso kodekso 410 str. 2 dalyje nurodoma, kad XX skyriuje nustatyta tvarka nagrinėjami dėl darbo teisinių santykių kylantys ginčai, išskyrus ginčus dėl žalos atlyginimo ir kitus CPK nustatytus ginčų atvejus.

Iškart iškyla klausimas dėl žalos atlyginimo ginčų – kokių pagrindu jie išskiriami iš kitų darbo ginčų? Ginčas dėl padarytos žalos darbo procese yra traktuojamas kaip darbo ginčas, nes jis irgi kyla iš darbo teisinių santykių, tačiau apie tokį ginčą nekalbama nei DK XIX skyriuje „Darbo ginčai“, jam netaikomos ir CK XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ taisyklės. CPK numato, jog šis ginčas turėtų būti nagrinėjamas bendra civiliniams ginčams nustatyta tvarka. Kadangi CPK XX

⁸ LAT biuletenis. Teismų praktika. Nr. 16, Vilnius, 2001, p. 372.

skyrius skirtas nagrinėti darbo ginčams, kuriuose ieškovas yra darbuotojas, tai dar leistų suprasti, kodėl darbdavio ieškiniai dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo nagrinėjami bendrąja tvarka. Tačiau kodėl darbuotojo ieškinys dėl jam padarytos žalos darbo procese atlyginimo negali būti nagrinėjamas CPK XX skyriaus nustatyta tvarka taip ir lieka neaišku.

Toks ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo išskyrimas yra nepagrįstas ir diskriminuoja darbuotoją, kaip silpnesnę darbo teisinių santykių šalį. Vien bendrosios civilinio proceso taisyklės nagrinėjant darbo bylas negali būti taikomos dėl esminės priežasties – ekonominės darbdavio ir darbuotojo nelygybės, darbdavio galimybės profesionaliau bylinėtis, naudotis kvalifikuotesnėmis teisinėmis paslaugomis.⁹

Kitokia situacija susiklosčiusi užsienio valstybėse. Pvz., nei Rusijos Federacijos¹⁰, nei Latvijos Respublikos civilinio proceso kodeksuose¹¹ ginčai dėl žalos atlyginimo nėra išskiriami iš kitų darbo ginčų. Vokietijoje darbuotojo ir darbdavio atsakomybė reglamentuojama Vokietijos civilinio kodekso (BGB)¹² normomis, tačiau ginčai dėl darbuotojui ar darbdaviui padarytos žalos atlyginimo nagrinėjami darbo teismuose pagal darbo bylų nagrinėjimo taisyklės¹³. Ginčai dėl žalos atlyginimo nagrinėjami ir Prancūzijos, Portugalijos bei Belgijos darbo teismuose. Vokietijos mokslininko Schwab Norbert nuomone, priskiriant ginčus tam tikrai kategorijai (civiliniams, administraciniams ar darbo) svarbiausias kriterijus yra teisinio santykio, iš kurio kyla ieškinio reikalavimas, prigimtis.¹⁴

Be to, TDO 1925 m. birželio 10 d. Rekomendacijoje Nr. 23 „Dėl jurisdikcijos darbuotojams padarytos žalos atlyginimo atveju“¹⁵ akcentuojama, kad ginčų dėl žalos atlyginimo darbuotojams nagrinėjimui reikalingas ne tik įstatymų ir taisyklių taikymas, bet ir profesinio pobūdžio klausimų

⁹ Autorių kolektyvas. Lietuvos CPK įgyvendimo problemos: nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai, Vilnius, 2007, p. 312.

¹⁰ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ. Interaktyvus, [žiūrėta: 2008.11.10]. Prieiga per internetą: <<http://www.garweb.ru/project/law/>>.

¹¹ Civil procedure Law of the Republic of Latvia (Civilprocesa likums). Interaktyvus [žiūrėta: 2008.11.10]. Prieiga per internetą: <<http://www.ttc.lv>>.

¹² Bürgerliches Gesetzbuch (BGB 18.08.1896). Interaktyvus [žiūrėta: 2009.02.20]. Prieiga per internetą: <<http://www.gesetze-im-internet.de/bgb>>.

¹³ Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG, 03.09.1953). Interaktyvus [žiūrėta: 2009.01.05]. Prieiga per internetą: <<http://bundesrecht.juris.de/arbagg/index.html>>.

¹⁴ Schwab Norbert, Weth Stephan. Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar, Köln, 2004, p. 33.

¹⁵ TDO 1925 m. birželio 10 d. Rekomendacija Nr. 23 „Dėl jurisdikcijos darbuotojams padarytos žalos atlyginimo atveju“. Interaktyvus. [žiūrėta 2009.02.23]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.

įvertinimas, tikslus darbo sąlygų žinojimas (pvz., turi būti atsižvelgiama į įmonės veiklos pobūdį, egzistuojantį rizikos laipsnį, santykį tarp darbuotojo darbo ir nelaimingo atsitikimo, darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką, darbingumo netekimo procentą, darbuotojo galimybę adaptuotis kitos profesijos darbe ir pan.), todėl teismuose reikia ne tik teisėjų, bet ir asmenų – darbuotojų ir darbdavių, kurie turėtų žinių ir patirties tokiais klausimais.

Taigi darytina išvada, kad Lietuvoje ginčai dėl žalos atlyginimo nepagrįstai išskiriami ir nagrinėjami pagal bendrąsias civilinio proceso normas. Tiek kai žala padaroma darbuotojui, tiek kai jis padaro žalą darbdaviui, byla turėtų būti nagrinėjama pagal specialiąsias darbo bylų nagrinėjimui taikomas taisykles, o tai reiškia, kad teismas turėtų būti aktyvesnis ir rodyti daugiau iniciatyvos nagrinėdamas tokią bylą.

Apžvelgus darbo bylų nagrinėjimą kitų šalių teismuose, pastebima, kad paprastai darbo bylų nagrinėjimo taisyklės taikomos visiems darbo ginčams, o kai kuriose šalyse net ir ginčams, kylantiems iš socialinio aprūpinimo teisės. Kaip pavyzdį galima būtų paminėti Ispaniją ir Austriją. Dar platesnę kompetenciją turi Belgija. Belgijos darbo teismams kompetetingi ne tik ginčai dėl pažeistų socialinio aprūpinimo teisių (ieškiniai dėl pažeidimų, susijusių su laikino nedarbingumo pašalpos, kasmetinių atostogų, šeimos išmokų, susijusių su nelaimingais atsitikimais darbe ar profesinėmis ligomis, mokėjimu), taip pat dėl pažeidimų, susijusių su socialinio draudimo išmokomis dirbantiems pagal darbo sutartį ir savarankiškai dirbantiems bei ginčai dėl socialinių pašalpų (kompensacijų šeimai, garantuojamų socialinių išmokų, minimalių pragyvenimo išlaidų kompensavimo ir išmokų suteikimo dirbančiam jaunimui)), bet ir darbo ginčai dėl administracinių baudų (baudų dėl tam tikrų įstatymų pažeidimo), dėl nemokamų teisinių paslaugų suteikimo ir kt.¹⁶ Taigi kai kurių užsienio valstybių darbo teismų kompetencija labai plati - jie nagrinėja ne tik grynai darbo ginčus, bet ir kitus susijusius, pvz., socialinio aprūpinimo, administracinius bei civilinius ginčus.

2.2 IEŠKINIO PATEIKIMAS

Darbuotojo teisė kreiptis į teismą įgyvendinama ieškinio institutu (CPK 410, 411 straipsniai).

Ieškinio pateikimo tvarką tikslingiausia būtų pradėti nagrinėti nuo teisingumo klausimo. Rūšinio teisingumo taisyklės darbo bylose galioja visa apimtimi, tačiau yra numatyti ypatumai

¹⁶ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. [Autorių kolektyvas, mokslo taikomasis tyrimas]. - Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 54.

kalbant apie teritorinį teisingumą. CPK 411 straipsnio 2 dalyje teigiama, kad ieškinys darbo bylose gali būti paduodamas arba pagal bendrojo teritorinio teisingumo taisykles (t.y. pagal atsakovo gyvenamąją vietą arba pagal juridinio asmens buveinę), arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas. Taigi ieškovui numatyta teritorinio alternatyvaus teisingumo galimybė. Tačiau rinktis gali tik ieškovas darbuotojas, o ne ieškovas darbdavys. Tokia išvada išplaukia iš pačios straipsnio struktūros – nuorodos į vietą, kurioje darbas buvo ar turėjo būti dirbamas. Tai leidžia darbuotojui pateikti ieškinį ne tik pagal juridinio asmens buveinės vietą, bet ir pagal jo filialo buveinės vietą. Taip sudaromos palankesnės sąlygos darbuotojui apginti savo teises teisme. Toks įstatymų leidėjo žingsnis visiškai suprantamas, jau vien įvertinant tą faktą, kad dėl įstatymų nežinojimo ar dėl sunkesnės ekonominės padėties darbuotojui gali būti sudėtinga paduoti ieškinį pagal atsakovo gyvenamąją vietą (pvz., darbdavio buveinė ir darbuotojo darbo vieta gali skirtis labai dideliu atstumu arba darbuotojui ji apskritai gali būti nežinoma). Tokia norma aktuali apsaugoti interesus darbuotojų, priimtų dirbti darbą netoli jų gyvenamosios vietos, ir tais atvejais, kai juridinio asmens buveinė toli nuo darbo atlikimo vietos. Šiuo atveju įstatymo leidėjas nustato, kad ne darbuotojas, norėdamas realizuoti teisę į teisminę gynybą, turėtų vykti į teismą pagal atsakovo gyvenamąją ar buveinės vietą, o darbdavys turėtų prisitaikyti prie darbuotojo pasirinkto teismo. Tokia alternatyvaus teisingumo galimybė vertintina teigiamai, nes tokiu būdu didesnis dėmesys skiriamas ne vien socialiai silpnesnės šalies interesų apsaugai, bet ir proceso greitungui (bei lėšų taupymui).

Tačiau pastebima, kad praktikoje darbuotojai ieškinį paprastai paduoda teismui pagal darbovietės buveinę. Kaip pavyzdį galima paminėti Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinę bylą¹⁷, kurioje ieškovas dirbęs Klaipėdoje, pateikė ieškinį Vilniaus miesto apylinkės teismui pagal atsakovo buveinę. Taip pat Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinę bylą¹⁸, kurioje ieškovė kreipėsi į atsakovo buveinės teritorijai priskirtą apylinkės teismą Vilniuje, tačiau kreiptis į Radviliškio rajono apylinkės teismą jai būtų žymiai patogiau, nes ten buvo dirbamas darbas.

Reikėtų paminėti, kad kai kuriose valstybėse (pvz. Portugalijoje) darbuotojas gali paduoti ieškinį ir pagal jo nuolatinę gyvenamąją vietą.

¹⁷ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-6058-23/2004.

¹⁸ Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1781-10/2003.

Specialios ieškinio formos CPK XX skyrius nenumato, vadinasi darbuotojo paduodamas ieškinys turi atitikti bendruosius ieškinio reikalavimus. Ieškinio turiniui ir formai nustatyti reikalavimai išdėstyti CPK 111, 113-114, 135 straipsniuose. Šie reikalavimai yra imperatyvūs ir jų nesilaikymas sukelia ieškovui neigiamų pasekmių, t.y. teisėjas negali spręsti ieškinio, kaip procesinio dokumento, priėmimo klausimo. Teismas priima nutartį pašalinti ieškinio trūkumus ir civilinė byla neiškeliamą tol, kol ieškovas nepašalina formalių ieškinio trūkumų. Tačiau kalbant apie darbo bylas, ieškovui darbuotojui yra numatyta išimtis - „priemonės ieškinio trūkumams šalinti teismas taiko tik tokiu atveju, kai tie trūkumai negali būti pašalinti pasirengimo nagrinėti teisme metu” (CPK 413 straipsnis 2 dalis). Todėl jeigu darbuotojui pateikiant ieškinį, trūksta rašytinių įrodymų, pavyzdžiui, darbdavio įsakymo dėl atleidimo, drausminės nuobaudos skyrimo nuorašo ar kito reikalingo dokumento, teisėjas negali atsisakyti priimti ieškinio. Kaip rodo praktika, minėtų dokumentų išdavimą darbdaviai dažnai vilkina arba apskritai atsisako juos išduoti. Taigi ši išimtis dar vienas palengvinimas darbuotojui paduoti ieškinį, o kartu tai padeda įgyvendinti ir proceso koncentruotumo principą - darbdaviui trukdoma vilkinti procesą.

Kalbant apie ieškinio pateikimą (formą), reikėtų paminėti, kad kai kurios šalys išsiskiria specifiniais ieškinio pateikimo būdais. „Kreiptis į Brazilijos darbo teismą galima tiek rašytine forma paduodant ieškinį teismo sekretoriui, tiek ir žodžiu (sekretorius šį kreipimąsi užfiksuoja nustatyta tvarka, ir tai prilyginama ieškininiam pareiškimui)”.¹⁹ Didžiojoje Britanijoje darbo ginčo šalių kreipimasis į Pramoninį tribunolą yra įforminamas užpildant tipinį blanką (nors gali būti siunčiamas ir paprastas ieškinys). Teismas siunčia šio ieškinio kopiją atsakovui ir prašo pateikti atsikirtimus ir savo nuomonę (atsakovui taip pat siunčiamas specialus tipinis blankas savo pozicijai išdėstyti). Skundžiant pirmos instancijos teismo sprendimą Apeliaciniam tribunolui, taip pat yra naudojamos tipinės apeliacinio skundo ir atsiliepimo formos.²⁰ O štai Belgijoje ieškinys surašomas paprasta laiško forma, pasirašant profsąjungų atstovui arba advokatui. Ieškinys įteikiamas teismo kanceliarijai arba siunčiamas paštu. Kad laiškas kuris nėra pakankamai motyvuotas, būtų pripažintas tinkamu, teismo kanceliarijoje papildomai turi būti užpildytas specialus blankas.²¹ Tokios supaprastintos ieškinio formos dar labiau palengvina darbuotojo kreipimąsi į teismą.

¹⁹ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. Москва, 2005, с. 274.

²⁰ Ten pat, с. 269.

²¹ Autorių kolektyvas, mokslo taikomasis tyrimas. - Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 55.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad pvz., Ispanijoje ieškinį darbo teismui gali pateikti ne pats ieškovas, o darbo inspektorius, inspektavimo metu aptikęs įstatymų pažeidimus, suteikiančius darbuotojui teisę į ieškinį. Darbo inspektorius surašo ieškinį ir darbuotojo vardu siunčia jį į teismą. Vėliau į procesą įtraukiamas ir pats darbuotojas.²²

Kaip jau buvo minėta, darbo ginčas teisme atsiranda arba tiesiogiai arba perėjęs neteisminę išankstinę ginčo nagrinėjimo stadiją. Todėl, prieš priimdamas ieškinį, teismas privalo patikrinti, ar ginčui nėra numatyta privaloma išankstinio sprendimo tvarka, o jei privaloma – tai ar ieškovas pasinaudojo ja ir kreipėsi į darbo ginčų komisiją. CPK 412 straipsnio 1 dalyje numatytos privalomos ginčo išankstinio nagrinėjimo ne teisme nesilaikymo pasėkmės – teismas atsisako priimti ieškinį (CPK 137 str. 2 d. 3 p.), o jeigu minėtas trūkumas išaiškėja jau iškėlus civilinę bylą, palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo išankstinio nagrinėjimo ne teisme tvarka. „Šiuo atveju kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties jam įteikimo dienos“.

Tada gali kilti klausimas, kaip teismas išsprendžia darbuotojo ieškinio priėmimo klausimą, jeigu ieškinys paduotas tiesiogiai teismui, nesilaikius privalomos ginčo išankstinio nagrinėjimo ne teisme tvarkos, be to, praleidus DK 296 straipsnyje nustatytą terminą? Ką šiuo atveju turėtų daryti teismas – visgi priimti ieškinį ar atsisakyti jį priimti? Atsakymą į šį klausimą pateikė LAT 2004 m. kovo 4 d. konsultacijoje teisėjams: „kai darbuotojas, nesilaikydamas privalomos darbo ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme (darbo ginčų komisijoje) tvarkos, dėl darbo ginčo išnagrinėjimo kreipiasi tiesiogiai į teismą, t. y. nesilaikydamas individualių darbo ginčo nagrinėjimo tavrkos, nustatytos DK 285, 289, 295 straipsniuose, ieškinio priėmimo teisme klausimas išsprendžiamas vadovaujantis CPK 137 str. 2 dalies 3 punktu bei 3 dalimi, 412 str. 1 dalimi, ir teismas tokį darbuotojo ieškinį priimti atsisako. Aplinkybė, kad kaip nurodyta klausime, darbuotojas yra praleidęs DK 296 straipsnyje nustatytą 3 mėnesių terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją, aptariamam atveju nėra reikšminga ieškinio priėmimo klausimo išsprendimui“²³.

²² Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.– Москва. Дело,1999, с. 301.

²³ LAT biuletenis. Teismų praktika. Nr. 12, Vilnius, 2004, p. 255.

Kadangi CPK 412 str. 2 dalyje sakoma, kad teismas tiesiogiai nagrinėja bylą, jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija buvo anksčiau pripažinusi esanti nekompetentinga spręsti ginčą, todėl tokį atvejį, kai darbo ginčų komisija atsisakė nagrinėti darbo ginčą dėl to, kad praleisti DK nustatyti kreipimosi į ją terminai, būtų galima traktuoti, kaip darbo ginčų komisijos savęs pripažinimą nekompetentinga nagrinėti tokį ginčą.

Siekiant išvengti CPK ir DK prieštaravimų, dviprasmiškumo, CPK 412 str. 2 dalyje nustatyta atvejį, kad bylą nagrinėja teismas, jeigu darbo ginčų komisija nekompetentinga spręsti ginčą, būtų tikslingiau priskirti ir prie DK 295 str. 1 dalies pagrindų.

Kita vertus, įstatymų leidėjo formuluotę „darbo ginčų komisija nekompetentinga spręsti ginčą“ galima būtų suprasti ir kaip atvejį, kai jos nariams trūksta specialių, teisinių ar kitų žinių išnagrinėti šalių ginčą. Todėl tokiu atveju manytina, kad teismas taip pat neturėtų atsisakyti nagrinėti ginčo.

Tačiau pastebima, kad darbuotojai gan dažnai pirmiausia kreipiasi į teismą, ir tik po to sužino, kad tokiam ginčui nagrinėti turi būti sudaryta darbo ginčų komisija. Kaip pavyzdį galima paminėti Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinę bylą²⁴ dėl darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, kurioje ieškovas prašė teismo dėl nepagrįsto atleidimo iš darbo priteisti ir neturtinę žalą, tačiau atsakovas motyvavo tuo, kad darbo sutartis apskritai nebuvo nutraukta, kadangi buvo pakeistas darbdavio įsakymas ir skirta tik drausminė nuobauda – papeikimas. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas rėmėsi DK 295 str. 1 dalimi ir CPK 296 straipsnio 1 dalies 1 punktu ir paliko ieškinį nenagrinėtą, kadangi ieškovas nebuvo išnaudojęs išankstinio bylos sprendimo ne teisme galimybių. Ieškovas skundė šią teismo nutartį Vilniaus apygardos teismui, šis atskirąjį skundą atmetė, kadangi byloje nebuvo duomenų, jog priimant skųstą nutartį, ieškovas buvo pasinaudojęs išankstine bylos sprendimo ne teisme tvarka.

Kitas svarbus klausimas aptariant ieškinio pateikimą teismui – tai jo dalykas. Neaiškumų kyla dėl DK 293 str. pirmosios dalies, kurioje kalbama apie darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimą. Iš šios normos kaip ir būtų galima suprasti, kad šiuo atveju teismas yra kaip kontrolės institucija - kad teismui pateikiamo ieškinio dalykas yra darbo ginčų komisijos priimto sprendimo teisėtumas ir pagrįstumas, o ne pats darbuotojo materialusis teisinis reikalavimas. Ši DK norma neatitinka CPK 411 straipsnio, kuriame vienareikšmiškai nurodomas ieškinio, o ne skundo padavimas teismui. Pagal šį CPK straipsnį, ieškinio dalykas yra konkretus ieškovo materialusis

²⁴ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-6856-23/2004.

teisinis reikalavimas, o ne darbo ginčų komisijos sprendimas. Vadinasi, teismas darbo ginčų komisijai nėra nei apeliacinė, nei kasacinė institucija. Teismas nevykdo teisėtumo ir teisingumo priežiūros darbo ginčų komisijos atžvilgiu. Visais atvejais byla nagrinėjama teisme iš esmės, o teismas nėra saistomas sprendimo, kuris buvo priimtas darbo ginčų komisijoje. Teismas priims savo sprendimą, bet priimto darbo ginčų komisijos sprendimo nenaikins. Nors LAT 2004 m. kovo 4 d. konsultacijoje teisėjams yra išaiškines, kad „šioje teisės normoje įvardijamas „skundas“ CPK normų prasme reiškia procesinį dokumentą – ieškinį“²⁵, tačiau DK 293 straipsnio formuluotės, kuriose vartojami žodžiai „skundas“ ar „apskūsti“ vis vien išlieka nekorektiškos ir dviprasmiškos.

Darbuotojui, manančiam, kad darbo ginčų komisijos sprendimas neapgina jo teisių, numatyta teisė kreiptis į teismą. Tačiau labai rimtas klausimas iškyla dėl darbdavio teisės kreiptis į teismą, kai jau yra priimtas darbo ginčų komisijos sprendimas. DK 293 str. antroji dalis šiuo klausimu yra kategoriška – darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys negali skūsti. Šis draudimas darbdaviui gali sukelti didelių rūpesčių. Darbo ginčų komisijai priėmus darbuotojui naudingą sprendimą toliau kontroliuoti jo turinį tampa neįmanoma. Komisijos sprendimas yra vykdomasis dokumentas, kurio teisėtumo teismas šiuo atveju jau nebetikrins. Jis pateikiamas vykdyti tiesiogiai anstoliui ir šis jį vykdyt visiškai nesigilindamas, ar jis teisėtas ar pagrįstas. Tad šiuo atveju galimos tokios situacijos: Pvz., priimamas akivaizdžiai neteisėtas, bet darbuotojui naudingas sprendimas arba galima ir tokia situacija, kai sprendimą priima tik iš darbuotojo atstovų sudaryta darbo ginčų komisija, darbdaviui net nežinant apie ją. Tokio sprendimo darbuotojas žinoma neskundžia, o kadangi darbdavys neturi teisės skūsti, tai jis tampa besąlygiškai vykdomu dokumentu. Nėra ir jokio mechanizmo, kuris numatytų, kaip tokį sprendimą panaikinti. Skundžiant anstolio veiksmus šios problemos taip pat neįmanoma išspręsti, nes šiame procese tikrinamas tik vykdymo veiksmų teisėtumas. Taigi, kad ir koks bebūtų darbo ginčų komisijos sprendimas, darbdaviui jis bus galutinis, neskundžiamas ir besąlygiškai vykdytinas. Tokia situacija sudaro galimybę darbuotojams piktnaudžiauti, trukdo darbdaviui įgyvendinti savo teises bei kelia rimtas abejones dėl tokios normos prieštaravimo aukštesnės galios teisės aktams:

a) Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnyje²⁶ teigiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai, jog jo byla būtų nagrinėjama teisme. Praktiškai jokių išimčių ši

²⁵ LAT biuletenis. Teismų praktika. Nr. 12, Vilnius, 2004, p. 254.

²⁶ 1950 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7. // Žin., 2000, Nr. 96-3016; 2001, Nr. 17.

konvencija šiuo atžvilgiu nedaro, todėl kyla minėto DK straipsnio sutikimo su Konvencijos 6 straipsniu klausimas;

b) Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnyje²⁷ taip pat nustatyta asmens teisė į teisminę gynybą, o 29 straipsnyje – visų asmenų lygybės įstatymui ir teismui principas. Be to 2004 m. rugpjūčio 17 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarime dėl teisės kreiptis į teismą²⁸ buvo konstatuota: „pagal Konstituciją įstatymų leidėjas turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmenų teisių ir laisvių pažeidimo būtų galima spręsti teisme; teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka, tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų paneigta asmens, manančio, kad jos teisės ar laisvės pažeistos, teisė ginti savo teises ar laisves teisme“. Tad šiuo atveju kyla didelių minėto DK straipsnio konstitucingumo problemų;

c) CPK 17 straipsnyje įtvirtintas šalių procesinio lygiateisiškumo principas. Tai, kad įstatymas nustato tik darbuotojo teisę skusti darbo ginčų komisijos sprendimą ir nesuteikia jokių alternatyvių galimybių darbdaviui, reiškia ir šio principo pažeidimą.

Be to, panagrinėjus kaimyninių valstybių darbo ginčų nagrinėjimą reglamentuojančius teisės aktus matyti, kad ten darbdaviams toks draudimas nenustatytas:

a) Pagal Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymo²⁹ 7 straipsnio 1 dalį, „bet kuri individualaus teisinio ginčo šalis turi teisę kreiptis į teismą, jeigu individualus teisinis ginčas nebuvo išspręstas derybose tarp darbuotojo ir darbdavio arba jei kurios nors iš šalių netenkina darbo ginčų komisijos sprendimas“.

b) Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo³⁰ 24 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad jei šalys nesutinka su darbo ginčų komiteto sprendimu, jos per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komiteto sprendimo nuorašo gavimo dienos gali kreiptis į miesto ar apygardos teismus išnagrinėti tą patį darbo ginčą. Taigi darbo ginčų komitetų sprendimą gali skusti abi šalys – tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys.

²⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žin., 1992, Nr. 33 – 1014.

²⁸ 2004 m. rugpjūčio 17 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl teisės kreiptis į teismą // Žin. Nr. 146-5311.

²⁹ Latvia Labour Code (with amendments to 25 October 1994). Interaktyvus [žiūrėta 2008.11.10]. Prieiga per internetą: <<http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?lang=E>>.

³⁰ Estonian Individual Labour Dispute Resolution Act, entered into force 1 September 1996. Interaktyvus, [žiūrėta 2009.02.20.]. <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm>>.

c) Pagal Rusijos Federacijos darbo kodekso³¹ 390 straipsnį darbuotojas arba darbdavys gali skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą per dešimt dienų nuo šio sprendimo kopijos jiems įteikimo.

Draudimas darbdaviui skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą Lietuvoje buvo įvestas dar 1957 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatais³². Tačiau iki šiol tokios nuostatos nebuvo atsisakyta. Nepaisant to, teismų praktikoje yra buvę atvejų, kai teismai priėmė darbdavio skundą (ieškinį) dėl darbo ginčų komisijos sprendimo. Kaip vieną iš tokių atvejų galima paminėti LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 5 d. nutartį³³. Šioje byloje darbuotojas inicijavo darbo ginčų nagrinėjimą Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo nustatyta išankstine neteismine tvarka. Darbo ginčų komisija priėmė sprendimą, kuriuo darbuotojo reikalavimas buvo patenkintas. Darbdavys, nesutikdamas su darbo ginčų komisijos sprendimu, padavė teismui ieškinį, kuriuo prašė panaikinti minėtą sprendimą ir išspręsti darbo ginčą. Bylą nagrinėję teismai sprendė ginčą iš esmės ir ieškovo ieškinį atmetė. LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad bylą nagrinėję teismai netinkamai aiškino ir taikė Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą (kadangi darbdavys negali teisme ginčyti darbo ginčų komisijos sprendimo), todėl ankstesnius teismų sprendimus panaikino ir bylą nutraukė.

DK komentaro autoriai tokį draudimą argumentuoja tuo, kad darbdaviui nepaneigiama teisė kreiptis į teismą, nes suteikiama apeliacijos galimybė: „tai nereiškia, kad darbdavys, kaip darbo ginčo šalis, dėl darbo ginčo apskritai negali kreiptis į teismą. Neleidžiama darbdaviui skųsti darbo ginčų komisijos sprendimo tik pirmosios instancijos teismui. Tačiau nei DK, nei CPK nedraudžiama darbdaviui – atsakovui darbo ginčo byloje kreiptis į apygardos teismą kaip apeliacinę instanciją dėl neįsiteisėjusio pirmosios instancijos teismo sprendimo apskundimo“.³⁴ Tačiau nesinori su tuo sutikti, nes net ir tokia teisė yra sąlyginė, kadangi darbdaviui ji atsiras tik tada, jei darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, kreipsis į teismą.

Ar yra kokia nors išeitis iš tokios situacijos? V. Nekrošiaus nuomone: „darbdavio ieškinį, paduodamą darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą, teismas turėtų priimti ir kreiptis į Konstitucinį Teismą dėl DK 293 straipsnio antrosios dalies sutikimo su Lietuvos Respublikos Konstitucija“³⁵. Tačiau kol kas praktikoje (net ir minėtoje byloje) nei vienas teismas nėra kreipęsis dėl šios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

³¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

³² Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai // TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios, 1957, Nr. 13-234.

³³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-825/2002.

³⁴ Bužinskas G., et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius, 2004, II t., p. 523.

³⁵ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius, CPT, II t., 2005, Vilnius, p. 223.

Reikėtų paminėti, kad kai kuriose šalyse (pvz. Ispanijoje) bylos iškėlimo iniciatyva priklauso ne tik šalims, bet ir darbo inspektoriui.

Tam tikri ieškinio priėmimo ypatumai galimi darbo bylose atsižvelgiant į darbo ginčų nagrinėjimo specifiką, nes numatyta galimybė į teismą kreiptis per darbo ginčų komisiją. Nustatyta speciali ieškinio padavimo tvarka - skundas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui ir adresuojamas teismui. Gavęs ieškinį, darbo ginčų komisijos raštvedys jo nuorašą įteikia byloje dalyvaujantiems asmenims, o patį ieškinį ir darbo ginčo bylą išsiunčia teismui (DK 287 str.). Pabrėžtina, kad raštvedys negali atsisakyti priimti ieškinį motyvuodamas jo trūkumais, nes pagal CPK 137 straipsnį ieškinio priėmimo klausimą sprendžia teismas. Raštvedys gali atsisakyti priimti ieškinį vieninteliu atveju – jei jį paduoda asmuo, neturintis darbuotojo įgaliojimo skusti darbo ginčų komisijos sprendimą. Apskritai raštvedys neturi jokios įrodymų vertinimo ar sprendžiamosios galios, jis atlieka tik techninius veiksmus, susijusius su ieškinio perdavimu teismui. Jis teismui perduoda ne tik darbuotojo ieškinį, bet ir darbo ginčo bylą (taigi darbuotojui nereikia rūpintis bylai reikalingos medžiagos išreikalavimu iš darbdavio). Be to, raštvedys privalo nedelsdamas jiems įteikti ieškinio nuorašą. Šios raštvedžio pareigos darbuotojų atžvilgiu vertintinos kaip įrodinėjimo teisme palengvinimas bei ekonomiškumo ir koncentruotumo principų užtikrinimas.

Tačiau būna ir tokių atvejų, kai darbuotojas pats pateikia ieškinį teismui. Kaip turėtų elgtis teismas - atsisakyti priimti ieškinį, paskirti terminą trūkumams pašalinti ar visgi priimti ieškinį? Formaliai vertinant, ieškinio padavimas ne darbo ginčų komisijos raštvedžiui, o tiesiogiai teismui reikštų ieškinio padavimą nesilaikant DK nustatytos ieškinio padavimo tvarkos. Kita vertus, DK normos nenurodo teisinių minėtos DK nuostatos nesilaikymo padarinių. Ieškinio priėmimą reglamentuojančio CPK 137 str. 2 dalis, kurioje išsamiai išvardyti atsisakymo priimti ieškinį pagrindai, taip pat CPK XX skyriaus normos, reglamentuojančios darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, irgi nenurodo, kad tokiu atveju yra pagrindo teismui atsisakyti priimti darbuotojo ieškinį. Be to, reikėtų paanalizuoti ir minėtos DK normos paskirtį - juk paduoti ieškinį per darbo ginčų komisijos raštvedį numatyta darbuotojo labui, siekiant palengvinti jam įgyvendinti teisę į teisminę gynybą bei pagreitinti ginčo nagrinėjimo procesą. Raštvedys privalo darbuotojo ieškinį persiųsti teismui kartu su visa bylai aktualia medžiaga, todėl darbuotojui nebūtina rūpintis šios medžiagos surinkimu ir išreikalavimu iš darbdavio. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, darytina išvada, kad teismas, gavęs darbuotojo ieškinį, paduotą nesilaikant DK 293 straipsnio pirmoje dalyje nustatytos jo padavimo tvarkos, neturi pagrindo vien dėl tokios priežasties atsisakyti jį priimti. Kaip išaiškino LAT 2004 m.

kovo 4 d. dienos konsultacijoje teisėjams: „aplinkybė, kad darbuotojo ieškinys paduotas nesilaikant DK 293 straipsnio pirmoje dalyje nustatytos jo padavimo tvarkos, teismui nėra procesinė kliūtis priimti ieškinį. Jį priėmęs teismas pats išsireikalauja darbo ginčo bylą (CPK 225 str. 5 p., 415 str. 1 d.)”³⁶.

Tęsiant darbo bylų ypatumų analizę, atskirai aptartinas su bylos nagrinėjimu susijusių išlaidų klausimas. Bendra taisyklė, kad kiekvienas teismui pateiktas ieškinys turi būti apmokamas žyminiu mokesčiu (CPK 80 str.). Išimtis - CPK 83 straipsnyje nustatyti atvejai, kada atleidžiama nuo tokio mokesčio. CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punkte teigiama, kad ieškovai darbuotojai bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Darbuotojai taip pat atleidžiami nuo žyminio mokesčio už priešieškinius, pareiškimus, apeliacinius, atskiruosius ir kasacinius skundus, taip pat už prašymus dėl proceso atnaujinimo (CPK 83 str. 2 d.).

Apie darbuotojo atleidimą nuo žyminio mokesčio kalbama ir DK 302 str. 3 d. Atkreiptinas dėmesys, kad pirminės redakcijos DK 302 str. 3 dalyje buvo nurodyta, kad darbo bylose darbuotojai atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo. Tačiau tokia formuluotė buvo netiksli, nes leido suprasti, kad darbo bylose darbuotojai atleidžiami tiek nuo žyminio mokesčio, tiek nuo kitų išlaidų, susijusių su bylos nagrinėjimu. Šioje situacijoje teismai taikydavo CPK 83 str. 1 d. 1 p., pagal kurį darbuotojas atleidžiamas tik nuo žyminio mokesčio³⁷. Toks CPK ir DK normų nesuderinamumas buvo išspręstas atlikus pataisymus DK 302 str. 3 dalyje, nurodant, kad darbuotojai atleidžiami tik nuo žyminio mokesčio.

Reikėtų pabrėžti, kad atleidimas nuo žyminio mokesčio nereiškia, kad bylos nagrinėjimas nėra apmokestinamas. Kaip ir kitų kategorijų civilinėse bylose darbo bylose taip pat visa apimtimi taikomas CPK 96 str., reiškiantis, kad patenkinus ieškinį, bylinėjimosi išlaidos, nuo kurių darbuotojas buvo atleistas, bus išieškomos iš atsakovo į valstybės biudžetą proporcingai patenkintai ieškinio reikalavimų daliai. Ieškinį atmetus, žyminis mokestis iš darbuotojo į valstybės biudžetą nebus išieškomas, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas nuo žyminio mokesčio atleidžiamas visais atvejais.

Teismai paprastai šių taisyklių laikosi, tačiau buvo atvejų, kai teismai visgi pažeidė šią teisės normą ir priteisė žyminį mokestį iš darbuotojo. Pavyzdžiui, Marijampolės rajono apylinkės teismo

³⁶ LAT biuletenis. Teismų praktika. Nr. 12, Vilnius, 2004, p. 256.

³⁷ Valančius, V., et al. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras, d.1. Vilnius, 2004, p. 215.

civilinėje byloje³⁸ nepatenkinus darbuotojo ieškinio, iš jo buvo priteistas žyminis mokestis į valstybės biudžetą. Kitas atvejis - LAT 2007 m. liepos 24 d. civilinėje byloje, priteisė grąžinti ieškovėms (darbuotojoms) žyminį mokestį, kurį teismas nepagrįstai buvo pareikalavęs sumokėti³⁹.

Teismų praktikoje nevienareikšmiškai taikomas ir CPK 93 str., pagal kurio 1 d. šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jos turėtas bylinėjimosi išlaidas teismas priteisia iš antrosios šalies. Taigi pagal bendrąsias taisykles, jei darbuotojo ieškinys netenkinamas, o darbdavys veda bylą advokato pagalba, darbuotojas turėtų atlyginti darbdaviui jo turėtas bylinėjimosi išlaidas. Vis dėlto praktikoje klostosi kitokia situacija – darbdaviui net ir laimėjus bylą, darbo bylose teismai dažnai netaiko CPK 93 str. ir, nepatenkinus darbuotojo ieškinio, darbdavio naudai nepriteisia bylinėjimosi išlaidų, kurias pastarasis turėjo nagrinėjant darbo ginčą teisme arba priteisia tik jų dalį. Pvz., LAT 2005 m. gegužės 20 d. civilinėje byloje⁴⁰ sprendamas bylinėjimosi išlaidų kompensavimo darbdaviui klausimą, nusprendė, kad atsakovas (darbdavys), paduodamas apeliacinį ir kasacinį skundus, sumokėjo 476,80 Lt žyminio mokesčio, kuris priteistinas iš ieškovo (CPK 93 str. 3 d.). Atsakovas jam atstovavusių advokatų pagalbai apmokėti turėjo 8333,75 Lt išlaidų. Tačiau atsižvelgiant į darbo sąnaudas šioje byloje ir į tai, kad ieškovas kitaip suprato ir reikalavo vykdyti kolektyvinių sutarčių nuostatas, šiuo metu yra senatvės pensininkas ir yra materialiai silpnesnė šalis nei atsakovas, atsakovui iš ieškovo priteistina išlaidų, turėtų advokatų pagalbai apmokėti, suma mažintina iki 1000 Lt Darytina išvada, kad tokią teismų poziciją lėmė tai, kad darbo bylose ginčo šalys yra nelygios savo turtine padėtimi ir ištis didelių bylinėjimosi išlaidų priteisimas iš darbuotojo prieštarautų pačiai socialinės partnerystės esmei.

Kitas atvejis, kodėl nepriteisiamos išlaidos – patys darbdavio advokatai dažnai nesiryžta šias išlaidas pateikti teismui, suprasdami darbo bylos subtilumą ir darbdavio pozicijos trapumą (t.y. pateikus dideles teisines išlaidas darbo byloje, bijomasi sugriauti visą darbdavio poziciją). Taigi net ir laimėjęs darbo ginčą, darbdavys dažniausiai gali džiaugtis tik moraline pergale.

Daugelio kitų užsienio šalių teismuose darbo bylų nagrinėjimas taip pat nemokamas (pvz. Ispanijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Izraelyje) arba bent jau žyminio mokesčio ar kitų rinkliavų dydis sumažintas. „Didžiojoje Britanijoje darbo bylose kiekviena iš šalių savo išlaidas dengia pati, o teismo išlaidos gali būti išieškomos tik iš tos šalies, kuri teismo proceso metu elgėsi „neteisingai ir

³⁸ Marijampolės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-907-07/2003.

³⁹ Lietuvos Aukščiausio Teismo 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-311, S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausio Teismo 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-253/2005.

iššaukiančiai“. Jei šalis reikalauja, kad byla būtų nagrinėjama, nors ir buvo įspėta paruošiamojoje bylos nagrinėjimui stadijoje apie tai, kad neturi galimybės laimėti, teismas gali išieškoti iš šios šalies teismo išlaidas“.⁴¹

Vokietijoje ir Austrijoje darbo bylose nustatytas žyminis mokestis. Žinoma, žyminio mokesčio dydis ir išlaidų, susijusių su darbo bylos nagrinėjimu, atlyginimo dydis šiose šalyse ribojamas⁴², tačiau palyginus su Lietuva, šiuo atžvilgiu mūsų šalis netgi pažangesnė, nes darbuotojus visiškai atleidus nuo žyminio mokesčio labiau įgyvendinamas darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, gynimo mechanizmas. Kita vertus, atsižvelgus į tai, kad šiose šalyse darbo teismai gauna daug darbo bylų, dalinio mokesčio nustatymas gali padėti užkirsti kelią piktnaudžiavimui teismine gynyba.

Atleidimas nuo žyminio mokesčio ar bent proceso pigumas vertintinas teigiamai, kadangi tai rodo prieinamesnę teisminę pažeistų darbuotojo teisių gynimą.

Galima teigti, kad yra nustatytos ir specialios atstovavimo darbo bylose, netgi procesinio teismo ir veiksnio taisyklės. Pagal CPK 411 str. ieškinį asmenų, kuriems nėra sukakę 18 m. interesais, be jų pačių, turi teisę paduoti ir jų atstovai pagal įstatymą. Pagal DK 13 str. visiškai darbinis teismus ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnys) atsiranda asmeniui, sukakusiam 16 m. CPK 38 straipsnio, reglamentuojančio civilinį veiksnį, 3 dalies nuostata, teigia, kad asmenys nuo 14 metų gali kreiptis į teismą savarankiškai, jei ginčas yra dėl santykių, kuriuose jie turi visišką civilinį veiksnį. Įvertinus minėtus straipsnius, darytina išvada, kad asmuo nuo 16 m. turi visišką civilinį veiksnį ir gali kreiptis į teismą savarankiškai. CPK 411 str. 1 d. nustatyta papildoma garantija apsaugoti asmenų iki 18 m. interesus, - suteikiama teisė ieškinį jų interesais paduoti tėvams, tėviams, globėjams ar rūpintojams.

Atkreiptinas dėmesys, kad nepilnamečiui ginti savo pažeistas teises teisme be atstovo pagalbos gali būti labai sudėtinga. Tai, kad nepilnametis dirba, paprastai rodo, kad šeimoje greičiausiai trūksta pinigų. Taigi tėvai irgi mažai kuo gali padėti, o advokatų paslaugos brangiai kainuoja. Šiuo atveju nepilnametis darbuotojas yra silpnesnė šalis ne tik dėl darbuotojo statuso, bet ir dėl savo amžiaus. Todėl siūlytina kaip vieną iš ypatumų, numatyti nemokamą t.y. valstybės garantuojamą advokato pagalbą nepilnamečiui darbuotojui.

⁴¹ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. [Autorių kolektyvas, mokslo taikomasis tyrimas]. - Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 43.

⁴² Grunsky W. Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar. Munchen, 1989, p. 188.

2.3. PASIRENGIMAS TEISMINIAM NAGRINĖJIMUI

Pasirengimo teisminiam bylos nagrinėjimui stadija – tai antroji civilinio proceso stadija, kuri prasideda teismui priėmus ieškinio pareiškimą ir baigiasi nutarus skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje. Jau pats šios stadijos pavadinimas reiškia, kad pagrindinis jai keliamas tikslas – tinkamai pasiruošti teisminiam bylos nagrinėjimui. Apibendrinus, galima išskirti tokius pagrindinius šiai stadijai keliamus tikslus:

- a) garantuoti, kad būtų galutinai suformuoti šalių reikalavimai ir atsikirtimai;
- b) garantuoti, kad šalys nurodytų visas aplinkybes ir įrodymus, kuriais grindžia atitinkamus reikalavimus ir atsikirtimus;
- c) ir užtikrinti, kad byla iš esmės būtų išnagrinėta jau pirmame teismo posėdyje.

Ši proceso pirmos instancijos teisme stadija yra viena iš svarbiausių civiliniame procese garantuojant tiek proceso koncentruotumo principo įgyvendinimą, tiek ir teisingą bylos išnagrinėjimą.

Rengtis teisminiam nagrinėjimui galima dviem formomis: rašytine (vyksta šalims apsiukeičiant paruošiamaisiais procesiniais dokumentais) ir žodine (vyksta parengiamajame teismo posėdyje įgyvendinant žodinio bylos nagrinėjimo principą, t.y. teismui tiesiogiai žodžiu bendraujant su byloje dalyvaujančiais asmenimis).

Kuri iš formų bus taikoma konkrečioje byloje, sprendžia bylą nagrinėjantis teismas. Tačiau CPK 415 str. 2 d. imperatyviai nurodyta, kad darbo byloje pasirengimas bylos nagrinėjimui vyksta parengiamajame posėdyje. Panagrinėkime, kokia yra parengiamojo teismo posėdžio esmė ir kodėl įstatymų leidėjas darbo byloms nustato būtent tokią pasirengimo teisminiam nagrinėjimui formą.

Žodinis pasirengimas bylos nagrinėjimui vyksta parengiamajame teismo posėdyje tiesiogiai bendraujant teismui ir šalims. Ši pasirengimo forma turėtų būti taikoma šiais atvejais: kai šalys nėra pakankamai pasirengusios savo argumentus pateikti raštu ir tiesiogiai bendraujant bus greičiau ir išsamiau pasirengta nagrinėti bylą teisme arba kai teismas mato, kad šalys realiai gali sudaryti taikos sutartį, ar įstatymas įpareigoja teismą imtis priemonių, kad ji būtų sudaryta. Vadinas, iš anksto nustatčius, kad darbo byloje pasirengimas teisminiam nagrinėjimui vyksta parengiamajame posėdyje, įstatymas įpareigoja teismą imtis priemonių šalims sutaisyti. Parengiamajame teismo posėdyje numatyta taikinimo procedūra (CPK 231 str.).

Turbūt niekas nepaneigtų, kad geriausias ir veiksmingiausias bet kurio konflikto sprendimo būdas yra jo šalių sutaukymas. Taikus ginčo sureguliuavimas neretai leidžia ne tik išsaugoti socialinius, verslo ir kitokius ginčo šalių tarpusavio santykius, bet ir sudaro galimybę greitai išspręsti ginčą. Prof. V. Nekrošiaus nuomone, ginčo šalių sutaukymo tikslas gali būti drąsiai vadinamas savarankišku civilinio proceso teisės tikslu. Galima sakyti, kad šis tikslas yra svarbesnis nei tinkamas materialiosios teisės įgyvendinimas, nes privatinėje teisėje socialinė taika ir civilinių teisinių santykių stabilumas yra kur kas svarbiau, nei pvz., tai, kad kam nors būtų priteisti delspinigiai.

Taukinimo procedūros, kaip savarankiško civilinio proceso etapo, „tarybiniame“ civiliniame procese praktiškai nebuvo, tai iš esmės tebuvo formalumai⁴³. Naujasis CPK į šią problemą pažvelgė visiškai kitaip. CPK 2 straipsnyje teigiama, kad vienas iš civilinio proceso tikslų – socialinės taikos tarp šalių įgyvendinimas. Nekelia abejonių tai, kad šis tikslas geriausiai pasiekiamas, jeigu byloje sudaroma taikos sutartis. Nors CPK 140 straipsnio trečioje dalyje ir sakoma, kad taikos sutartį šalys gali sudaryti esant bet kuriai proceso stadijai (o tai tik patvirtina šio instituto svarbą), tačiau pagrindinis dėmesys šalių sutaukymui neabejotinai skiriamas rengiantis teismui nagrinėjimui. Taukinama pačioje parengiamojo teismo posėdžio pradžioje, t.y. iki šalių nuomonės aiškinimosi ir konkrečių reikalavimų bei atsikirtimų į juos nagrinėjimo. Tik konstatavęs, kad byloje nepavyko sudaryti taikos sutarties, teismas pradeda pagrindinį pasirengimo etapą iš esmės.

Gali kilti klausimų, ar teismas siekdamas sutaukyti gali savo iniciatyva siūlyti ginčo šalims galimos taikos sutarties sąlygas, reikalauti iš šalių asmeniškai atvykti į teismo posėdį, nuspręsti pabendrauti tik su viena šalimi, paprašydamas kitą ginčo šalį palaukti ne teismo posėdžių salėje. Kadangi aiškių atsakymų į šiuos klausimus CPK nepateikia, jo liberalumas šiuo atveju leidžia į visus juos atsakyti teigiamai. Tokį atsakymą siūlo ir aktyvus teismo vaidmuo socialiniame civiliniame procese. Galima drąsiai teigti, kad būtent vykstant pasirengimui teismui nagrinėjimui, kurio sudedamoji dalis ir yra taukinimo procedūra, teismas turėtų būti pats aktyviausias⁴⁴.

Šalių sutaukymo tikslo šalininkai teigia, kad dažnai konflikto priežastis yra ta, jog šalys skirtingai traktuoja tam tikrus faktus, skirtingai suvokia faktų ir aplinkybių visumą, o kai toks suvokimas tampa teisiškai skirtingas, tada ir kyla konfliktas. Tokiomis aplinkybėmis paprastai abi šalys yra kažkiek teisios ir todėl kalbėti apie tiesos nustatymą nėra prasmės. Konfliktas gali būti

⁴³ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V., Civilinio proceso teisė, II t., 2005, Vilnius, p. 69.

⁴⁴ Ten pat, p. 70.

išsprendžiamas įvairiais būdais. Jei jau šalių ginčas pasiekė teismą, turi būti suteikiams šansas pačioms šalims su teismo pagalba jį taikiai išspręsti. Svarbiausia civiliniame procese yra sugebėti skirtingą šalių faktų traktavimą perkelti į protingo ir teisiškai sureguliuoto dialogo vaidmenį, o ne kiekvienu atveju bandyti nustatyti tiesą byloje⁴⁵.

Pabrėžtina, kad teisės sociologijoje jau ilgą laiką yra teigiama, kad civilinių bylų nagrinėjimo teisme tikslas turėtų būti ne vien priimti teismo sprendimą, nes konfliktas atsirado iš privatinų teisinių santykių, kuriems esant dažniausiai pačios šalys nusistatė savo teises ir pareigas, tad yra didelė tikimybė, kad jos pačios gali konfliktą ir išspręsti. Teismas tik turi galėti ir mokėti joms padėti iškilusį konfliktą taikiai išspręsti⁴⁶.

Sutaikinimui yra skiriama dėmesio ir visos Europos lygmeniu. Pavyzdžiui, 1981 m. gegužės 14 d. Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacijoje „Dėl priemonių, lengvinančių galimybes naudotis teisingumo sistema“⁴⁷ teigiama, kad valstybės narės turi imtis priemonių, kurios skatintų šalis taikiai susitarti ne tik iki ginčo patekimo į teismą, bet ir pačiam teisme. Taip pat 1986 m. rugsėjo 16 d. rekomendacijoje „Dėl priemonių užkirsti kelią pernelyg dideliame bylų srautui teismuose“⁴⁸ pabrėžiama, jog šalių taikus susitarimas tiek ne teisme, tiek bylą nagrinėjant teisme yra veiksminga priemonė, kovojant su vis didesniu bylų srautu teismuose.

Pirmiausia teismas turėtų bandyti sutaukyti šalis, o ne iš karto rasti tiesą byloje ir baigti bylą teismo sprendimu. Darbo bylos priskiriamos prie bylų, kuriose įstatymas leidžia sudaryti taikos sutartį, todėl ypač jose reikia mėginti pašalinti patį šalių konfliktą ir ginčo šalis įtraukti į derybas, o ne iš karto pradėti tirti įrodymus ir nustatyti materialiąją tiesą byloje.

Atkreiptinas dėmesys, kad užsienio šalyse ypač didelis dėmesys skiriamas šalių sutaukimui bet kurioje stadijoje. Didelė dalis darbo bylų baigiasi kompromisu, užfiksuojus tai teisme. Įvairiose šalyse nuo 20 iki 50 procentų darbo bylų nagrinėjimas baigiamas sutaukimu⁴⁹.

⁴⁵ Inoue H. Der Zivilprozess als gleichberechtigtes Dialogverfahren // ZZZP, Band 98, 1985, p. 391.

⁴⁶ Hagen J. Die soziale Funktion des Prozesses // ZZZP, Band 84, 1971, p. 390.

⁴⁷ 1981 m. gegužės 14 d. Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija „Dėl priemonių, lengvinančių galimybes naudotis teisingumo sistema“, interaktyvus, [žiūrėta 2009.01.05]
<[http://www.etib.lt/site_files/Ministru%20Komiteto%20dokumentai/\(81\)7.doc](http://www.etib.lt/site_files/Ministru%20Komiteto%20dokumentai/(81)7.doc)>.

⁴⁸ 1986 m. rugsėjo 16 d. Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija „Dėl priemonių užkirsti kelią pernelyg dideliame bylų srautui teismuose“, [žiūrėta 2009.01.05],
<[http://www.etib.lt/site_files/Ministru%20Komiteto%20dokumentai/\(86\)12.doc](http://www.etib.lt/site_files/Ministru%20Komiteto%20dokumentai/(86)12.doc)>.

⁴⁹ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. [Autorių kolektyvas, mokslo taikomasis tyrimas]. - Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 63.

Vokietijos darbo teismų įstatymo 54 straipsnyje numatyta savarankiška ir privaloma kiekviename procese sutaikymo procedūra ir jos negali atsisakyti nei šalys, nei teismas. Pirmas susitikimas paprastai surengiamas tam, kad darbo teismo teisėjas galėtų pasiekti draugiško ginčo šalių susitarimo. Žodinis bylos nagrinėjimas pradedamas sutaikymo procedūra, kurios metu teisėjas kartu su šalimis laisva forma aptaria bylos aplinkybes. Siekdamas išsiaiškinti neaiškias bylos aplinkybes, teisėjas turi teisę imtis bet kokių veiksmų, kurie gali būti atlikti nedelsiant⁵⁰. „Susitaikymo paskatinimui tarnauja taisyklės dėl teismo išlaidų: jeigu šalys susitaikė Pirmos instancijos darbo teisme arba apskritai ne teismo proceso metu – jos atleidžiamos nuo bylinėjimosi išlaidų; o jeigu jos sudaro taikos sutartį Žemės ar Federaciniame darbo teisme – teismo išlaidos mažinamos pusiau“⁵¹. Tai rodo, kad Vokietijos Darbo teismų įstatymas įpareigoja teismus stengtis sutaikyti šalis visose proceso stadijose.

Ypač atkreiptinas dėmesys į Prancūzijos sutaikymo procedūrą, ji yra institucionalizuota. Kiekvieną Prancūzijos „taikinimo tarybos“ skyrių sudaro sutaikinimo ir teismo nagrinėjimo biurai. Taigi sutaikinimo procedūra yra išskirta kaip atskira stadija, taip įtvirtinant privalomą sutaikinimą ir parodant jo svarbą ginčo sprendimui.

Suprantama, jei nepavyksta šalių sutaikyti, turi būti dedamos pastangos nustatyti materialiąją tiesą byloje, tinkamai pritaikyti ir išsiaiškinti materialiosios teisės normas ir pasiekti bent jau teisinę taiką tarp šalių. Nepavykus šalių sutaikyti, pasirengimo nagrinėti bylą teisme metu darbo ginčo šalys turi pateikti teismui visus įrodymus bei paaiškinimus, turinčius reikšmės bylai, darbuotojai taip pat turi nurodyti įrodymus, kurių jie negali pateikti teismui, kartu nurodydami aplinkybes, trukdančias tai padaryti. Be to, šioje stadijoje šalys turi galutinai suformuoti savo reikalavimus ir atsikirtimus į pareikštus reikalavimus (CPK 226 str). Jau minėta būtinybė skirti ypatingą dėmesį teismo pareigos išsiaiškinti įgyvendinimui (klausimų pateikimui, paaiškinimų reikalavimai, siūlymui pateikti papildomų įrodymų, o tam tikrais atvejais ir įrodymų rinkimui savo iniciatyva).

CPK 413 str. 1 dalyje sakoma, kad rengtis nagrinėti bylą teisme turi būti baigta ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Kadangi įstatymas šiuo atveju nieko specialiai neaptaria, reikia manyti, kad per trisdešimties dienų terminą turi būti gautas atsakovo atsiliepimas į pareikštą ieškinį ir įvykti parengiamasis teismo posėdis. Įstatymas nenustato jokių ribojimų priimti

⁵⁰ Grunsky W. Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar. Munchen, 1989. S. 685.

⁵¹ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. Москва, 2005,с. 273.

sprendimą už akių, jeigu atsakovas nepateiks atsiliepimo į ieškinį, todėl manytina, kad tokį sprendimą visiškai galima priimti.

Dar iki parengiamojo teismo posėdžio teismas, jo manymu trūkstamus įrodymus turėtų išreikalauti savo iniciatyva (CPK 415 str. 1 d.). Kadangi teismas rengdamasis nagrinėti bylą yra aktyvus ir peržengia rungimosi principo leidžiamas ribas, galima teigti, kad jau iki parengiamojo posėdžio jis turi galimybę surinkti visus byloje būtinus įrodymus. Todėl gana didelė tikimybė, kad bus vadovaujamosi CPK 231 str. 5 dalimi ir iš karto pereita prie teismo nagrinėjimo. Be to, matydamas, kad ieškinyje pareikštas netinkamam atsakovui, teismas turi teisę savo iniciatyva, t.y. neklausdamas ieškovo sutikimo, kaip kad reikalauja bendroji norma, įtraukti į bylą antrą atsakovą (CPK 414 str. 2 d.). Parengiamojo posėdžio pradžioje (taip pat teismo nagrinėjimo pradžioje, jeigu jau parengiamajame posėdyje nebus pereita prie teismo nagrinėjimo) teismas turi įspėti šalis apie teismo teisę peržengti pareikštų reikalavimų ribas ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojų teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 414 str. 3 d.).

2.4. TEISMINIS NAGRINĖJIMAS

Įstatymų leidėjo siekis, kad Lietuvoje kuo daugiau bylų būtų baigta taikiai, matyti ir kalbant apie teisėjo vaidmenį nagrinėjant bylą. Pagal CPK 159 str. 1 d. teismo pareiga imtis priemonių šalims sutaukyti yra sudedamoji teismo posėdžio pirmininko pareiga užtikrinti tinkamą bylos nagrinėjimą. Be to, CPK 249 str. 1 d. sakoma, jog teismas privalo ir teismo nagrinėjimo pradžioje išsiaiškinti, ar išnaudotos visos galimybės sudaryti taikos sutartį.

Teisinės reformos metmenyse buvo sakoma, kad „atsižvelgiant į viešąjį interesą, nustatomi bylų, kylančių iš darbo ir šeimos teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai, suteikiant teisėjui daugiau teisių įrodymų rinkimo ir tyrimo srityje“⁵².

Užtikrinti procesinę šalių lygybę darbo byloje yra kur kas sunkiau nei kitų kategorijų bylose, vien todėl, kad nors formaliai ieškovo ir atsakovo procesinės teisės yra lygios, darbdavys, paprastai pasižymintis organizaciniu, materialiniu pranašumu, turi daug realesnes galimybes veiksmingai ir tinkamai įgyvendinti procesines teises. Tuo tarpu darbuotojas, būdamas socialiai silpnesne šalimi, tokių galimybių dažniausiai neturi. Kalbėdami apie civilinio proceso rungtyniškumą galvoje turime

⁵² Teisinės reformos metmenys// Valstybės žinios. 1998, Nr. 61-1736.

vienodai pajėgių varžovų rungimasi, todėl rungimasi absoliutinant tuomet, kai bylos šalių lygybė yra tik formali, būtų ignoruojami tokie svarbūs procesiniai principai kaip teisė būti išklaustam ir pagaliau esminis proceso tikslas – veiksminga pažeistų subjektinių teisių gynība, teisingo sprendimo priėmimas. Todėl CPK 414 straipsnis taip pat nustato aktyvesnį teismo vaidmenį darbo byloje⁵³.

Vadovaujantis bendrąja civilinių bylų nagrinėjimo teisme tvarka, įtvirtinta CPK 235 straipsnio 1 dalyje, teismas, nagrinėdamas bylą teisme, privalo tiesiogiai ištirti byloje esančius įrodymus, apklausti dalyvaujančius byloje asmenis, išklausti liudytojų parodymus, ištirti ekspertų išvadas, daiktinius, rašytinius ir kitus įrodymus, kurie tiriami laikantis betarpiškumo, žodiškumo ir bylos koncentruotumo principų. Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į darbo santykių specifiką, numato tam tikras išimtis iš bendrosios civilinių bylų nagrinėjimo tvarkos - darbo byloje teismas yra aktyvus ir peržengia rungimosi principo leidžiamas ir CPK nustatytas bendrąsias ribas. Taigi, be CPK 159 straipsnio 1 dalyje įvardytų teisių, teismas turi ir papildomų teisių:

- a) Savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu mano, kad tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.);
- b) Savo iniciatyva įtraukti į bylą antrą atsakovą, jeigu ieškovo nurodytasis yra netinkamas (CPK 414 str. 2 d.). Šiuo atveju galima įžvelgti tam tikrą proceso koncentruotumo principo įgyvendinimą;
- c) Pagal bendrąją civilinių bylų nagrinėjimo tvarką teisme tik ieškovas turi teisę didinti arba mažinti savo reikalavimų apimtį vadovaudamasis dispozityvumo principu (CPK 42 str.). Tačiau šis principas nėra absoliutus – siekiant užtikrinti viešojo intereso apsaugą nagrinėjant darbo bylas, teismui suteikiama teisė savo iniciatyva viršyti pareikštus reikalavimus t.y. patenkinti daugiau, nei prašyta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 str.). Pvz., ieškovui (darbuotojui) teisme pareiškus tik reikalavimą dėl grąžinimo į darbą, teismas, taikydamas CPK 417 straipsnį, gali priimti sprendimą ir dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, ir dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo. Tokiu būdu teismui suteikiama teisė išplėsti ieškinio pagrindą, t. y. savo iniciatyva įtraukti į įrodinėjimo dalyką faktus, kuriais šalys nesiremia.
- d) Nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą ieškovo nurodytu būdu nėra pagrindo, - savo iniciatyva taikyti įstatymų nurodytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 418 str.). Šis aspektą reikėtų aptarti plačiau.

⁵³ Jonaitis M., Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naują LR CPK. Jurisprudencija, 2003, Nr. t. 42 (34), p. 142.

DK įvedė vieną naujovę, palyginti su ankstesne tvarka: iki DK įsigaliojimo senajame Darbo sutarties įstatyme buvo numatyta, kad grąžinus jį į ankstesnį darbą jam būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, teismas, konstatuodamas neteisėtą atleidimą, gali darbuotojo prašymu negrąžinti jo į darbą, o priteisti iki 12 jo vidutinių mėnesio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Dabar tokia teisė negrąžinti į darbą, o priteisti piniginę sumą, suteikiama teismui nepriklausomai nuo darbuotojo: teismas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl grąžinimo į darbą, jeigu nustato, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti (DK 297 straipsnio 4 dalis). Aplinkybes, reikšmingas DK 297 straipsnio 4 dalies taikymui, teismas turi nagrinėti nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu. Alternatyvaus darbuotojo teisių gynimo būdo parinkimas turi būti motyvuotas teismo sprendimo motyvuojamojoje dalyje. Kadangi DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatyta galimybė taikyti vieną iš alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų, tai teismai, parinkdami vieną iš jų, turi savo pasirinkimą argumentuotai pagrįsti bei siekti, kad priimtu sprendimu būtų įvykdytas socialinis teisingumas.

Taigi teismas, nustatęs, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 str. 1 d. nustatyto dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos. Tačiau teismas kol kas vangiai taiko tokią alternatyvią teisės gynimo priemonę, jei darbuotojas prašo būti grąžinamas į darbą.

Šiuo klausimu labai skiriasi darbdavių nuomonė. Jų teigimu, teisę rinktis alternatyvą, t.y. užuot grąžinus darbuotoją į darbą, mokėti jam kompensaciją, reikėtų suteikti ne teismui, o darbdaviui. Antra, jų manymu, netikslinga priteisti kompensaciją už priverstinę pravaikštą, jeigu darbuotojas į darbą negrąžinamas. Tokiu atveju sankcija galėtų būti didėlesnė kompensacija, nei jau nurodyta išėtinė išmoka pagal DK 140 str. 1 d. Palyginimui nurodomas Vengrijos DK, kuriame teigiama, jog teismui pripažinus, kad darbuotojas buvo atleistas neteisėtai ir prašosi sugrąžinamas, darbdavys turi teisę atsisakyti tai daryti ir sumokėti dvigubą išėtinės kompensacijos sumą, kuri darbuotojui priklausytų nutraukiant darbo sutartį įprastu įspėjimu.

Kalbant apie teisminį nagrinėjimą atskirai aptartinas ir procesinio teisių perėmimo darbo bylose klausimas. Procesinių teisių perėmimo pagrindas yra teisių perėmimas materialinėje teisėje, todėl iš proceso pasitraukus vienai šaliai, teismas turi sustabdyti bylą, kol paaiškės materialinių teisių perėmėjas. Teismas privalo sustabdyti bylą, kai miršta fizinis asmuo arba pasibaigia juridinis asmuo, kuris buvo bylos šalis, jeigu atsižvelgiant į ginčo teisinius santykius yra leidžiams teisių perėmimas (CPK 163 str.1 p.). Tačiau negalima perimti procesinių teisių, kai neleidžiama perimti atitinkamų materialinių subjektinių teisių (pvz., dėl grąžinimo į darbą), nes materialusis teisinis reikalavimas yra susijęs su konkrečiu asmeniu. Svarbu akcentuoti, kad darbo bylose darbuotojų procesinių teisių perėmimas galimas, tačiau tik bylose pagal darbuotojo ieškinius dėl darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, priteisimo (CPK 416 str.).

Kitas pakankamai svarbus klausimas, ar teismas turi teisę taikyti CPK 182 straipsnyje nurodytą teismo teisę atsisakyti priimti pavėluotai pateikiamus įrodymus. Atsižvelgiant į teismui keliamą tikslą nustatyti materialiąją tiesą darbo byloje, manytina, kad šios galimybės suteikimas yra gana ribotas ir tai yra galima tik teismui konstatavus, jog viena šalis piktnaudžiauja procesu. Be to, kalbant apie piktnaudžiavimą procesu, pasakytina, kad teismas darbo bylose taip pat turi teisę taikyti CPK 95 straipsnyje nurodytas poveikio priemones, t.y. įpareigoti nesąžiningą šalį atlyginti kitai šaliai patirtus nuostolius arba skirti jai iki dvidešimties tūkstančių litų baudą.

Dar vienas ypatumas numatytas keičiant ieškinio dalyką ar pagrindą. CPK 141 str. 1 dalis priėmus nutartį skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje draudžia ieškovui keisti ieškinio dalyką arba pagrindą, ir paskui keisti ieškinio pagrindą galima tik jeigu tokia būtinybė atsirado vėliau arba gautas priešingos šalies sutikimas, arba teismas mano, kad tai nevilkins bylos nagrinėjimo, išskyrus darbo bylas. Ieškinyje turi būti nurodyti ir prie jo pridėti įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, nes teismas turi teisę atsisakyti priimti įrodymus, jeigu jie galėjo būti pateikti anksčiau, o vėlesnis jų pateikimas vilkins bylos nagrinėjimą (CPK 181 str. 2 d.).

Lietuvoje darbo ginčai nagrinėjami bendros kompetencijos teismuose taikant CPK taisykles su tam tikrais ypatumais, numatytais specialiame XX kodekso skyriuje, tačiau reikia paminėti, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁵⁴ 111 straipsnis bei Teismų įstatymo⁵⁵ 12 straipsnis leidžia steigti ir specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žin., 1992, Nr. 33 – 1014.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Žin., 2002, Nr. 17-649.

Nors nei tarptautiniuose, nei Europos Sąjungos teisės aktuose darbo ginčų nagrinėjimo klausimais reikalavimo ar rekomendacijos įsteigti specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti nėra (tai paliekama spręsti pačioms valstybėms), tačiau daugelis valstybių darbo bylos nagrinėti apsisprendė būtent darbo teismuose.

Specializuotuose darbo teismuose⁵⁶ darbo ginčai nagrinėjami daugelyje šalių: Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje, Austrijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Švedijoje, Šveicarijoje (kai kuriuose kantonuose), Norvegijoje, Suomijoje, Izraelyje, Slovėnijoje, Vengrijoje ir kt. Specializuoti darbo teismai yra ir Brazilijoje, Venesueloje, Kanadoje (Kvebeko provincijoje), Naujojoje Zelandijoje, Japonijoje, Indijoje, Ganoje. JAV, Japonijoje ir Kanadoje (federaliniame lygyje ir angliškai kalbančiose provincijoje) veikia administracinės institucijos, atliekančios atskirų teismų funkcijas. Airijoje darbo ginčus nagrinėja nepriklausoma, ne įstatymo pagrindu sukurta institucija. Specializuoti darbo teismai daugelyje valstybių įtraukiami į bendrą teismų institucinę sistemą, o kai kuriose šalyse – Vokietijoje, Austrijoje, Izraelyje, Airijoje, Brazilijoje - netgi turi visišką autonomiją. Specializuoti šioje sistemoje yra ne tik pirmosios instancijos, bet ir apeliacinės bei revizinės instancijos teismai.

Labiausiai darbo bylų nagrinėjimu išsiskiria Vokietija⁵⁷. Tai pirmoji Europos šalis, kurioje atsirado specializuoti darbo teismai. Darbo bylų nagrinėjimą juose reglamentuoja atskiras įstatymas – 1953 m. Darbo teismų įstatymas. Be to, Vokietija pasižymi ir specialia darbo teismų hierarchija, kurią sudaro darbo teismai (pirmoji instancija), žemių teismai (apeliacinė instancija) ir federalinis darbo teismas (kasacinė instancija).

Skiriamasis užsienio specializuotų teismų požymis – ypatinga teismo sudėtis. Ji formuojama trišalio bendradarbiavimo pagrindu – vienas profesionalus ir du neprofesionalūs teisėjai – darbuotojų ir darbdavių atstovai. Tokia praktika egzistuoja Didžiosios Britanijos, Vengrijos, Izraelio, Belgijos, Austrijos, Vokietijos pirmos instancijos darbo teismuose. Prancūzijoje priešingai, darbo bylas nagrinėja tik neprofesionalūs teisėjai, pasiūlyti darbuotojų ir darbdavių organizacijų. Tokia dvišalė teisėjų kolegija dar būdinga tik Kanados provincijai Kvebekui ir vienam iš Šveicarijos kantonų.

⁵⁶ EU member states labour courts and court systems: interaktyvus, [žiūrėta 2009.02.20].

<<http://www.fedee.com/index.shtml>>

⁵⁷ Verwaltungsgerichte. Interaktyvus [žiūrėta 2009.02.20]. Prieiga per internetą: <<http://www.jura.uni-sb.de/english/Publications/court.html> arba <<http://www.arbeitsrecht.de/gericht/gericht1.htm>>.

Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad Ispanijoje darbo bylas nagrinėja tik profesionalūs teisėjai, taip pat yra ir Izraelio darbo teismuose nagrinėjant tam tikrų kategorijų bylas, pvz., baudžiamąsias bylas, susijusias su darbo saugos bei higienos įstatymų pažeidimais, vienasmeniškai nagrinėja profesionalus teisėjas⁵⁸. Tokia kolegijos sudėtis labiau būdinga apeliacinei instancijai. Pvz., Ispanijoje, Slovėnijoje, Prancūzijoje nagrinėjant darbo bylą apeliacinėje instancijoje, neprofesionalūs teisėjai iš viso nedalyvauja. Tačiau Belgijoje, Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje⁵⁹ ir apeliacinės instancijos teismuose teisėjų kolegijos sudėtį sudaro ir neprofesionalai - visuomeniniai teisėjai. Vokietijos kasacinėje instancijoje – Federaciniame darbo teisme⁶⁰ - bylas nagrinėja senatas, susidedantis iš 3 profesionalių (pirmininkas ir 2 tarėjai/prisiekusieji) ir 2 neprofesionalių (visuomeninių) teisėjų t.y. iš darbdavio ir darbuotojų atstovų. Taigi kaip matyti, trišalė teisėjų kolegija tam tikrais atvejais būdinga ir apeliacinei ar kasacinei instancijai.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad neprofesionalūs teisėjai už savo veiklą negauna atskiro atlyginimo – tai garbės pareigos, tačiau nagrinėjant bylą ir priimant sprendimą jie turi teisėjo teises. Tokia teismo sudėties struktūra padeda sąlygoti visapusišką ir nepriekaištingą ginčų nagrinėjimą bei teisingo sprendimo priėmimą. Tokie teismai taip pat pasižymi ypač aktyviu teisėjo vaidmeniu, teisėjų įgaliojimų išplėtimu, greitu, paprastesniu, nemokamu arba pigiu procesu, ginčo šalis gali atstovauti ne tik advokatas, bet ir profsąjungų ar darbdavių organizacijos, bei sutuoktinis, giminaitis, personalo atstovai ar bendradarbis, svarbu, kad juo šalis galėtų pasitikėti.

Meksikos įstatymai suteikia darbuotojams tam tikrų privilegijų nagrinėjant bylas darbo teismuose: teismas imasi priemonių papildyti darbuotojo ieškinį trūkstamais įrodymais, atsakovo (darbdavio) neatvykimas į teismo posėdį be pateisinamos priežasties prilyginamas ieškinio pripažinimui⁶¹.

Pažymėtina, kad Belgijoje (darbo tribunoluose) darbo bylų nagrinėjimo procesą stebi specialistai – darbo auditoriai. Nagrinėjant bylą teisėjai visada gali paprašyti specialistų-darbo auditorių bylą liečiančių dokumentų, jų kopijų ar paskaičiavimų, tinkamų išvadų ir pan.

⁵⁸ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.– Москва. Дело,1999,с. 309.

⁵⁹ Tenth Meeting of European Labour Court Judges. Stockholm, September 2, 2002. General report: Labour Court Lay Judges [interaktyvus]. [žiūrėta 2009.02.20]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_03/hun_1.pdf >

⁶⁰ German Federal Labour Court. Interaktyvus [žiūrėta 2009.02.20.]. Prieiga per internetą: <<http://www.bundesarbeitsgericht.de/> >

⁶¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.– Москва. Дело,1999,с. 274.

Ispanijoje mažareikšmėse bylose teisėjas gali priimti žodinį sprendimą – nesurašomas atskiras dokumentas, o fiksuojama teismo posėdžio protokole.

Gan įdomi ir išsiskirianti Prancūzijos darbo teismų sistema⁶². Prancūzijoje darbo ginčus nagrinėja renkama, dvišalė ir paritetinė taip vadinama „taikinimo taryba“ („prud’homme“). „Takinimo tarybos“ teisėjus kandidatus siūlo darbdavių ir darbuotojų organizacijos. Teisinis išsilavinimas teisėjams nebūtinas. Teisėjų atranka iš kiekvienos ginčo šalies po lygiai atliekama atskirai, atsižvelgiant į 5 autonominių specializuotų skyrių kompetenciją: gamybos vadovų, pramonės, komercijos ir paslaugų, žemės ūkio ir įvairios kitos veiklos (namudininkų, durininkų ir kt.).

Kiekvieną „taikinimo tarybos“ (darbo teismo) skyrių sudaro du biurai: taikinimo/sureguliuavimo ir teisminis. Jeigu šalys nesusitaiko, byla perduodama teisminiam biurui bylos esmei peržiūrėti iškviečiant liudininkus, įvertinant įrodymus ir t.t. Teisminį kabinetą sudaro paprastai po du teisėjus, skiriamus kiekvienos ginčo šalies. Teisminio nagrinėjimo procese teismas nagrinėja bylą, kurios metu išklausomos šalys ir jų atstovai, liudininkai, vykdomas darbo vietos tyrimas, ekspertų išvados analizė. Paprastai paskiriamas teisėjas-pranešėjas, kuris išnagrinėjęs visas bylos aplinkybes pateikia ataskaitą ir rekomendacijas dėl bylos galimų sprendimo variantų. Teisėjo pranešėjo vaidmuo labai didelis ir jo nuomonė turi lemiamos įtakos teisėjų priimtam sprendimui. Teismo sprendimas priimamas balsų dauguma. Jei balsai išsiskiria, per mėnesį byla atnaujinama tame pačiame teisme, kuriame „taikinimo taryba“ nagrinėjo bylą, tačiau teisėjų sudėtis turi būti kita. Apeliacinės instancijos teisme bylą nagrinėja 3 profesionalūs teisėjai specializuotuose socialiniuose kabinetuose iš naujo, bet atsižvelgiant į „taikinimo tarybos“ teismo sprendimą. Bylos nagrinėjime būtinai dalyvauja prokuroras, advokato dalyvavimas nėra būtinas. Darbo bylą kasacinėje stadijoje nagrinėja profesionalūs kasacinio teismo civilinio kabineto socialinio skyriaus (dar vadinamo „socialiniais rūmais“) teisėjai dalyvaujant 2 prokurorams.⁶³

⁶² French Court system. Interaktyvus [žiūrėta 2009.02.20.]. Prieiga per internetą: <<http://www.courdecassation.fr/agenda/default.htm>>

⁶³ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. [Autorių kolektyvas, mokslo taikomasis tyrimas]. - Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 40-41.

2.5 TERMINAI

Ne ką mažesnę reikšmę nei pagalba socialiai silpnesnei šaliai įgyvendinant savo procesines teises, viešojo intereso atstovavimas, darbo bylose turi ir proceso greitumo principas.

Norėdamas užtikrinti proceso koncentraciją įstatymų leidėjas pasitelkia keletą procesinių priemonių. Visų pirma, tai privaloma išankstinė darbo ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka, suponuojanti galimybę, kad ginčas į teismą gali apskritai nepakliūti. Antra, siekiant koncentracijos net ir asmenų, kurie šios nustatytos tvarkos nesilaiko, atžvilgiu taikomas liberalesnis teisinis reguliavimas nustatant, kad teismui atsisakius priimti ieškinį arba palikus jį nenagrinėtą kreipimosi į darbo ginčų komisiją diena laikoma kreipimosi į teismą diena. Trečia, ieškinio senaties terminai bei ketvirta - konkretūs pasirengimo ir bylos išnagrinėjimo terminai.

CPK XX skyrius apie ieškinio senaties terminus neužsimena, tačiau juos reglamentuoja DK 27 straipsnis, darbo santykiams nustatantis trijų metų bendrąjį ieškinio senaties terminą. Šis terminas yra ilgiausias iš galimų ieškinio senaties terminų, kiti įstatymai gali nustatyti tik trumpesnius terminus, pavyzdžiui, pagal DK 96 straipsnį atsisakymas priimti į darbą gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme. Pažymėtina, kad Lietuvoje, skirtingai nei kaimyninėse šalyse, labai skiriasi kreipimosi į darbo ginčų komisiją (3 mėn.) ir teismą (3 m.) terminai. Kai tuo tarpu Estijoje ir Rusijoje tokie terminai vienodi: Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo⁶⁴ 6 straipsnis nustato 4 mėnesių (išskyrus 3 m. terminą dėl darbo užmokesčio priteisimo ir 1 mėnesio terminą ginčyti darbo sutarties nutraukimo teisėtumą), o Rusijos Federacijos⁶⁵ DK 392 straipsnis – 3 mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją ir teismą terminą. Kai kurių teisininkų požiūriu, Lietuvoje tokia didelė terminų diferenciacija nepageidautina, kadangi sukuria dvigubus standartus pažeistų darbinių teisių gynybos srityje⁶⁶. Turint omenyje tą atvejį, kai darbuotojas iš pradžių kreipiasi į darbo ginčų komisiją, o nepavykus susitarti, įgyja teisę jau per 3 metus kreiptis į teismą, toks terminų nesuderinamumas vertintinas neigiamai, nes gali skatinti ginčo šalis nedėti didesnių pastangų susitarti dar darbo ginčų komisijoje bei gali sudaryti sąlygas šalims piktnaudžiauti procesu. Tuo tarpu, trumpesnis terminas skatintų asmenį kuo greičiau ginti savo pažeistą teisę, palengvintų

⁶⁴ Estonian Individual Labour Dispute Resolution Act, entered into force 1 September 1996, [interaktyvus]. [žiūrėta 2009.02.20]. <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm>>

⁶⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

⁶⁶ Darbo teisė suvienytoje Europoje // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 293.

įrodymų rinkimą, efektyviai įvykdyti įsiteisėjusį sprendimą ir racionalizuoti pralaimėjusios šalies išlaidas.

Kadangi CPK XX skyrius nenumato jokie ieškinio priėmimo termino, tokiu atveju reikia taikyti CPK 137 straipsnio 3 dalį, nustatančią, kad teismo nutartis dėl ieškinio priėmimo turi būti priimta ne vėliau kaip per 10 dienų nuo ieškinio registravimo teisme dienos.

Priešingai nei anksčiau galiojęs, naujasis CPK nenustato visoms bylų kategorijoms vienodų ir, dažnai neįgyvendinamų pasirengimo nagrinėti civilinę bylą ir jos išnagrinėjimo terminų, o įtvirtina bendrą teismo pareigą rūpintis bylos išnagrinėjimu per kuo trumpesnę laiką vengiant bylos nagrinėjimo vilkinimo, siekti, kad tai būtų padaryta per vieną teismo posėdį (CPK 72 str. 1 d.). Tačiau darbo bylos – išimtis. CPK 413 str. 1 d. darbo byloms nustato konkrečius terminus - pasirengimas nagrinėti bylą teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos, o byla išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme (CPK 413 str. 3 d.).

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad anksčiau galiojusiame CPK buvo nustatyti pernelyg trumpi pasiruošimo darbo bylų teisminei nagrinėjimui terminai, per kuriuos faktiškai buvo neįmanoma tinkamai pasirengti teisminei darbo bylos nagrinėjimui. Skirto 7 dienų laiko ne visuomet pakakdavo net ginčo šalims tinkamai informuoti apie teismo posėdžio laiką ir vietą, o juo labiau atlikti kitus reikalingus veiksmus.⁶⁷ Ši problema įstatymų leidėją paskatino pailginti terminus.

Palyginus su anksčiau galiojusio 1964 m. CPK nuostatomis, kurio 121 straipsnio 3 dalyje buvo nustatyta, kad bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, teismas turi išnagrinėti per 10 ar 20 dienų nuo pasiruošimo teisminei nagrinėjimui dienos, atsižvelgiant į tai, ar šalys yra tame pačiame mieste, rajone ar ne, terminai taip pat pailgėjo.

Pagal dabartinį CPK sudėjus visus minėtus nustatytus procesinius terminus (nuo ieškinio padavimo iki sprendimo priėmimo dienos), išeina, kad ilgiausiai bylinėjimasis teisme gali užtrukti 70 dienų.

Užsienio valstybėse taip pat numatytas greitas darbo bylų nagrinėjimo procesas. Tam, kad būtų garantuojams operatyvus bylos nagrinėjimas, Airijos darbo teisme dirba 3 skirtingi skyriai⁶⁸.

⁶⁷ Nekrošius V. Pasiruošimo teisminei nagrinėjimui stadija Lietuvos civiliniame procese ir bylų nagrinėjimo koncentruotumas //Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 1999. Nr. 33 (2). p. 44.

⁶⁸Irish Labour Court. Interaktyvus [žiūrėta 2009.02.20.]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourcourt.ie/Labour/Labour.nsf/LookupPageLink/Home>>.

Vokietijoje ir Austrijoje įstatymai taip pat numato nemaža priemonių, kurios turi užtikrinti ypač greitą darbo ginčų nagrinėjimą. Vokietijos darbo teismų įstatymo⁶⁹ 9 str. 1 d. numatyta bendroji teisminės valdžios pareiga rūpintis kuo greitesniu darbo ginčų nagrinėjimu visų instancijų teismuose. Atsižvelgiant į greito bylos nagrinėjimo principo įtvirtinimą, atitinkamai modeliuojamos ir procesinės normos. Reikėtų paminėti šias pagrindines greitą darbo bylos nagrinėjimą Vokietijoje ir Austrijoje užtikrinančias taisykles⁷⁰:

- 1) Tam tikrų ginčų išnagrinėjimui nustatytas konkretus terminas, pvz., bylų dėl neteisėto atleidimo nagrinėjimas negali viršyti 2 savaičių;
- 2) Nagrinėjant darbo bylas nėra taikomos normos, reglamentuojančios teismų atostogas;
- 3) Sutrumpinti procesiniai tam tikrų procesinių veiksmų atlikimo terminai;
- 4) Labai apribota galimybė atidėti sprendimo priėmimą ir paskelbimą;
- 5) Ribojamas naujų įrodymų pateikimas apeliacinėje instancijoje.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo bylose yra sprendžiami vienos iš svarbiausių asmenų socialinių teisių, t.y. yra teisės į darbą, pažeidimo klausimai, konkrečių terminų ar kitų priemonių darbo bylose nustatymas vertintinas teigiamai, nes tai yra vienas iš būdų, užtikrinti proceso greitumą. Be to, viena iš procesinių garantijų siekiant užtikrinti darbuotojo kaip silpnesnės darbo ginčo šalies įstatymų saugomų teisių apsaugą laiku.

2.6 TEISMO SPRENDIMŲ VYKDYMAS

Sprendimo vykdymas - svarbi teisių ir teisėtų interesų, kylančių iš darbo teisinių santykių, gynimo stadija. Nuo to, kaip greitai ir tiksliai įvykdomas teismo sprendimas, priklauso visos pažeistų teisių ir įstatymų saugomų interesų gynimo procedūros veiksmingumas. O tai ypač svarbu darbo teisiniuose santykiuose. Todėl dalis teismo sprendimų, priimtų darbo bylose, turi būti skubiai vykdomi.

DK 299 straipsnyje įtvirtinti skubaus neįsiteisėjusių sprendimų ir nutarčių darbo bylose vykdymo pagrindai. Jie apima ir darbo ginčų komisijos ir teismo sprendimus. Pagal imperatyvumo laipsnį vykdymo pagrindus galima klasifikuoti į dvi grupes:

⁶⁹ Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG, 03.09.1953). Interaktyvus [žiūrėta: 2009.02.23]. Prieiga per internetą: <<http://bundesrecht.juris.de/arbagg/index.html>>.

⁷⁰ Grunsky W. Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar. Munchen, 1989. S. 152.

1) skubiai vykdytini sprendimai ir nutartys, kurių vykdymo taikymas susijęs su teismo pareigos įgyvendinimu;

2) pasirinktinai skubiai vykdytini sprendimai ir nutartys, kurių vykdymo terminas susijęs su teismo teisės realizavimu. CPK, reglamentuodamas teismų sprendimų vykdymo operatyvumo klausimus, laikosi analogiškos pozicijos, - CPK 282 straipsnis numato skubiai vykdytinų sprendimų ir nutarčių pagrindus, o CPK 283 straipsnis reglamentuoja teisę leisti sprendimus vykdyti skubiai.

DK pateikia galutinį skubiai vykdytinų sprendimų ir nutarčių sąrašą, kuris apima dvi darbo ginčų kategorijas:

1) sprendimai dėl darbo užmokesčio priteisimo, t.y. ta sprendimo dalis, kuri neviršija vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;

2) sprendimai dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą.

Šiais atvejais teismas neprivalo pagrįsti, kodėl būtina sprendimą ar nutartį vykdyti skubiai. Tiesiog sprendimo rezoliucinėje dalyje turi būti nurodyta, kad jis vykdytinas skubiai. Jei sprendime dėl kažkokių priežasčių tai nenurodyta, ieškovo prašymu ar savo iniciatyva teismas gali priimti nutartį sprendimą vykdyti skubiai.

Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad bylose dėl grąžinimo į darbą yra tam tikra normų kolizija - DK ir CPK skirtingai reglamentuoja neįsiteisėjusių sprendimų vykdymo klausimą. DK įpareigoja šios kategorijos darbo ginčų sprendimus vykdyti skubiai, o CPK 283 straipsnis tik suteikia teismui galimybę leisti sprendimą vykdyti skubiai. Taigi iškyla klausimas, kaip reikėtų išspręsti šią įstatymų koliziją? Manytina, reikėtų remtis CPK 1 straipsnio nuostata, kad darbo bylos nagrinėjamos pagal CPK taisykles, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti, šiuo atveju DK, įstatymai. Be to, DK 11 straipsnis įsakmiai numato, kad esant prieštaravimų tarp DK normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma DK norma. Tai leidžia daryti išvadą, kad sprendimai bylose dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą turi būti vykdomi skubiai.

DK 299 straipsnio 2 dalis leidžia teismui ir kitais atvejais nuspręsti skubiai vykdyti sprendimą ar jo dalį. Be konkrečių darbo ginčo kategorijų, t.y. dėl atleidimo iš darbo formuluotės ir dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo, teismo skubaus vykdymo tvarką gali nustatyti bet kuriai bylai, jeigu dėl ypatingų aplinkybių pasidaro neįmanoma ar labai sunku vykdyti sprendimą. Visais šiais atvejais

teismas sprendime turi nurodyti motyvus, kodėl jis turi būti vykdomas skubiai, o rezoliucinėje dalyje pabrėžti, kad sprendimas vykdytinas skubiai. Klausimą dėl sprendimo vykdymo skubos inicijuoja ieškovas arba jį išnagrinėja pats teismas savo iniciatyva.

Atkreiptinas dėmesys, jog DK nenumato terminų, per kuriuos vykdomieji dokumentai pateikiami vykdyti. Šis klausimas apskritai nėra reglamentuotas, todėl šiuo atveju reikėtų vadovautis CPK 606 straipsnio nuostatomis, pagal kurias vykdomieji dokumentai dėl grąžinimo į darbą gali būti pateikiami vykdyti per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Vykdomieji raštai pagal visus kitus teismo sprendimus, įskaitant ir darbo bylas, gali būti pateikti vykdyti per 10 metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo⁷¹. Tačiau atsižvelgiant į poreikį kuo greičiau išspręsti tarp darbo šalių kilusį ginčą, manytina, kad bendrasis 10 metų pateikimo vykdyti terminas darbo teisiųjų santykių sferoje yra tikrai per ilgas.

Perduodamas sprendimą skubiai vykdyti, teismas turėtų atkreipti dėmesį, kad nei CPK, nei DK neliko ankstesnių ribojimų atgręžti sprendimo vykdymą, todėl turėtų gana atsargiai taikyti šį institutą. Be to, jeigu leidžiama skubiai vykdyti teismo sprendimą, kuris nėra nurodytas DK 299 str. arba CPK 282-283 str., teismas turėtų taikyti CPK 283 str. 2 d. nustatytą pareigą pareikalauti užtikrinti sprendimo vykdymo atgręžimą⁷².

Pagal DK 300 straipsnį tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, darbuotojo prašymu teismas priima išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo iki jo įvykdymo dienos. Tokiu atveju darbuotojas gali kreiptis į teismą su prašymu išieškoti jam priklausantį darbo užmokestį už visą laiką iki sprendimo bus visiškai įvykdytas.

Vokietijoje darbo teismų sprendimai, priimti pirmoje instancijoje, nors dar nėra įgiję juridinės galios turi būti skubiai vykdomi⁷³. Sprendimo vykdymas vyksta pagal CP taisykles su kai kuriomis išimtimis.

Prancūzijoje iš esmės apeliacija sustabdo „taikinimo tarybos“ sprendimo vykdymą, tačiau teisėjai šaliai paprašius arba savo iniciatyva gali duoti patvarkymą dėl preliminaraus sprendimo

⁷¹ Autorių kolektyvas, Darbo teisė. TIC, Vilnius, 2008, p. 504.

⁷² Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius, Civilinio proceso teisė, II t., 2005, Vilnius, p. 226.

⁷³ Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG, 03.09.1953). Interaktyvus [žiūrėta: 2009.02.23]. Prieiga per internetą: <<http://bundesrecht.juris.de/arbagg/index.html>>

vykdymo (nežiūrint apeliacijos buvimo). Apeliacinio teismo sprendimo apskundimas kasaciniam teismui nesustabdo sprendimo vykdymo.

Reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kad Didžiosios Britanijos Pramoninio tribunolo sprendimai vykdomi ne tiesiogiai, bet per bendros kompetencijos teismus (tai tarsi tikrinimas, ar sprendimas neprieštaruoja teisei, nors tai nėra oficiali kontrolė)⁷⁴.

3. Darbo bylų nagrinėjimo ypatumų įgyvendinimas, problemos ir galimi sprendimo būdai

Jeigu teisės aktai suteikia ir skelbia vieną ar kitą teisę, turi egzistuoti ir efektyvus mechanizmas šias teises apginti. Taigi asmenų teises užtikrina ne jų įtvirtinimas, o jų įgyvendinimas. Nors specialios darbo bylų nagrinėjimo taisyklės CPK atskirame skyriuje įtvirtintos ne taip ir seniai – 2003 m., tačiau praėjus 6 metams, jau galima daryti tam tikras išvadas dėl šio skyriaus normų įgyvendinimo.

Siekiant įvertinti darbo bylų nagrinėjimo teismuose situaciją, kylančias problemas bei galimus jų sprendimo būdus, apžvelgta teismų statistika, susipažinta su pakankamai daug darbo bylų, stebėtas darbo bylų nagrinėjimas teismuose, kalbėtasi su Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei apylinkių teismų teisėjais, advokatais, atstovaujančiais darbo bylose, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovais bei teisininkais, Nacionalinės teismų administracijos, Teisės instituto, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Teisingumo ministerijos, Valstybinės darbo inspekcijos atstovais, Seimo socialinių ir darbo reikalų bei teisės ir teisėkūros komitetų nariais, Trišalės tarybos nariais, darbo bei civilinio proceso teisės dėstytojais.

Labai tiksliai išvadas sunku daryti, nes nėra susisteminti duomenys, kokiame skaičiuje darbo bylų buvo pažeistos CPK XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ normos. Nacionalinės teismų administracijos darbuotojų teigimu, NTA atlieka analizes bei apibendrinimus dėl civilinio bei baudžiamojo proceso normų įgyvendinimo, tačiau detaliau neišskiria darbo bylų nagrinėjimo ypatumų. Bent jau kol kas ir neplanuojama tokių bylų sisteminti, nes tai per siauras bylų pobūdis, todėl pateikiamas tik bendras visų CPK normų pažeidimų skaičius.

⁷⁴ UK Employment Tribunal. Interaktyvus [žiūrėta 2009.02.23.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html>>

Visgi iš apžvelgtų bylų, advokatų, teisėjų, darbuotojų ir darbdavių atstovų pateiktų duomenų galima daryti tam tikras išvadas.

Lentelės sudarytos pagal www.teismai.lt svetainėje pateiktus statistinius duomenis.

* Teisme daugiausia nagrinėjami ginčai dėl neišmokėto darbo užmokesčio ir kitų išmokų bei dėl atleidimo iš darbo.

Užsitęsęs darbo bylos nagrinėjimas

Metai	Nebaigtų bylų likutis ataskaitinio laikotarpio pradžioje	Užvesta bylų	Baigta bylų		Nebaigtų bylų likutis
			Iš viso	Iš jų priimta sprendimų	
2003	905	2532	2797	1850	517
2004	529	1690	1735	961	399
2005	Nepateikti duomenys	1892	nepateikta	nepateikta	nepateikta
2006	374	927	1282	nepateikta	19
2007	393	1260	1645	nepateikta	8
2008	444	1349	1772	nepateikta	21

Bylų nagrinėjimo trukmė

Metai	Iki 6 mėn.	Nuo 6 iki 12 mėn.	12 ir daugiau mėn.
2006	1034	196	52
2007	1338	235	72
2008	1395	282	95

Didžiausios problemos kyla dėl pačių svarbiausių darbo bylų nagrinėjimo ypatumų taikymo t.y. pernelyg užsitęsęs bylos nagrinėjimas, mažas dėmesys sutaikymui, nepakankamai teismo aktyvumas. Kiekvieną iš šių problemų vertėtų aptarti plačiau.

Išsamiausi duomenys pateikti už 2006 m., 2007 m. ir 2008 metus. Kadangi mažiausias pateiktų bylos nagrinėjimo terminų intervalas yra iki 6 mėn., negalima pasakyti, kiek bylų buvo išnagrinėta per CPK darbo byloms nustatytus terminus t.y. ne daugiau 30 d. pasirengimui ir ne daugiau 30 d. – bylos nagrinėjimui. Tačiau tiek iš kitų duomenų bei apžvelgtų bylų, galima matyti, kad labai mažai bylų yra išnagrinėjama per nustatytą terminą. Pavyzdžiui, Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinėje byloje⁷⁵ ieškovė V. T. 2002 m. spalio 7 d. kreipėsi su ieškiniu į teismą, prašydama priteisti neišmokėtą išeitinės pašalpos dydį. Šią bylą teismas nagrinėjo iki 2003 m. vasario 17 d., t.y. bylą nagrinėjo 101 dieną. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinėje byloje⁷⁶ ieškovė R. K. 2003 m. vasario 18 d. kreipėsi į Vilniaus miesto 1-ąją apylinkės teismą su ieškinio pareiškimu dėl neišmokėtos darbo užmokesčio dalies ir vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaitymą priteisimo. Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas bylą išnagrinėjo tik 2003 m. birželio 16 d., t.y. bylą nagrinėjo tris mėnesius. Taip pat Vilniaus m. 1 apylinkės teismo civilinės bylos,^{77 78} kurios buvo išnagrinėtos per 91 ir 144 dienas. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla⁷⁹ dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo, darbdavio įsakymo panaikinimo, patirtų nuostolių atlyginimo ir įpareigojimo įforminti darbo sutarties sąlygų pakeitimą, kai bylinėjimasis truko net 189 dienas, ir teismas nusprendė ieškinį atmesti. Tauragės rajono apylinkės teismo civilinė byla⁸⁰ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, išeitinės išmokos ir vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo, kurioje bylinėjimasis truko 98 dienas. Pateikta lentelė rodo dar kritiškesnius duomenis – per paskutinius 3 metus kasmet daugiau nei 200 darbo bylų nagrinėjimas truko nuo 6 iki 12 mėnesių, vidutiniškai 85 bylos buvo nagrinėjamos daugiau kaip metus. Tai rodo, kad ne tik kad nesilaikoma nustatytų terminų, bet ne retas atvejis, kai terminai viršijami daugiau negu 6 kartus.

Teismų praktika taip pat rodo, kad ankstesnio pernelyg trumpo pasirengimo teismui nagrinėjimui termino pratęsimas irgi buvo būtinas. Susipažįstant su bylomis, išnagrinėtomis įsigaliojus naujam CPK, galima paminėti tik vieną atvejį, kai bylai buvo pasirengta per mažiau nei 30 dienų: Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinėje byloje⁸¹ pasirengta per 21 dieną.

⁷⁵ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 3K-3-1019/2003.

⁷⁶ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 3K-3-128/2004.

⁷⁷ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-3434-02/2003 J. N. ir AB „Spauda”.

⁷⁸ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-4050-27/2007.

⁷⁹ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-0098-67/2006.

⁸⁰ Tauragės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-285-07/2004.

⁸¹ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-4050-27/2003.

Toks terminų nesilaikymas vertintinas labai neigiamai. Tokie ilgi darbo bylų nagrinėjimo terminai pažeidžia įstatyme numatytą proceso koncentruotumo principą, pagal kurį teismas turi siekti, kad byla būtų išnagrinėta viename teismo posėdyje, ir neatitinka nei darbuotojo, siekiančio apginti savo pažeistas teises, nei darbdavio interesų.

„Teisminė gynyba yra tuo veiksmingesnė, kuo greičiau išnagrinėjama byla ir kuo skubiau įvykdomas teismo sprendimas. Lėtas teisingumas yra blogas, neveiksmingas“⁸². Tuo tarpu darbo bylose yra taikomi dar griežtesni nagrinėjimo terminų kriterijai – darbo bylos turi būti išnagrinėjamos daug greičiau. Konkrečių ir trumpų terminų nustatymą lemia darbo teisinių santykių specifika ir nepageidautini uždelsto bylos nagrinėjimo teisiniai padariniai. Per ilgą darbo bylos nagrinėjimą teisme sukelia neigiamų ir finansinių, ir moralinių pasekmių tiek darbuotojui, tiek ir darbdaviui. Pirmiausia tai – didelės bylinėjimosi išlaidos. Kilus ginčui dėl nesumokėto darbo užmokesčio, ypač skaudžios pasekmės gali atsirasti darbuotojui, kuriam darbo užmokestis yra pagrindinis gyvenimo šaltinis. O ką jau bekalbėti, jei tai yra visos šeimos išlaikymo garantas. Be to, praktikoje ne reta situacija, kai neteisėtą atleidimą ginčijantis darbuotojas, neieško darbo, nes tikisi būti grąžintas į ankstesnįjį arba bent gauti kompensaciją už priverstinę pravaikštą. Taigi tuo metu negauna ir jokių lėšų. Vadinasi, tenka skolintis. Galimybės turėti gerą advokatą irgi labai ribotos. Tačiau įmanoma ir tokia situacija, kad teismas pripažins atleidimą teisėtu. Tada darbuotojo situacija tikrai nepavydėtina.

Ilgas bylos nagrinėjimas darbdaviui bet koku atveju pareikalaus didelių išlaidų advokatui, neteisėto atleidimo atveju gali grėsti didelė pinigine kompensacija už priverstinės pravaikštos laiką, o darbuotojui norint grįžti į darbą, jeigu jau priimtas naujas darbuotojas, apskritai gali susiklostyti komplikauta situacija. Tokiu atveju teismui įpareigojus grąžinti darbuotoją į ankstesnį darbą, išskyla labai rimta problema – ką daryti su naujuoju darbuotoju? Atleisti jį nėra pagrindo, bet ir papildomos darbo vietos nėra (o ypač tai realu dabar, ekonominio nuosmukio laikotarpiu). O jeigu darbdavys ir laimėtų bylą, kaip rodo teismų praktika, bylinėjimosi išlaidų neprisiteistų arba tik dalį jų. Štai kodėl sprendžiant darbo bylas teismuose ypač svarbu įgyvendinti proceso koncentracijos, ekonomiškumo ir kooperacijos principus.

Pradėjus aiškintis nustatytų terminų nesilaikymo priežastis, paaiškėjo, kad viena iš pagrindinių kliūčių greitam bylos išnagrinėjimui – didelis teismų darbo krūvis, kuris nuolat auga.

⁸² Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius, Civilinio proceso teisė, II t., 2005, Vilnius, p. 188.

Kita pernelyg ilgo darbo ginčų nagrinėjimo teisme priežastimi galima laikyti specifinį tokių ginčų pobūdį bei bylų sudėtingumą. Tai ypač pasakytina apie ginčus, kylančius stambiuose pramonės, transporto ar pvz., laivybos sektoriuose. Tokiose darbo bylose teismas, nustatydamas faktines bylos aplinkybes, dažnai susiduria su įrodymais, kuriuose užfiksuoti specifiniai techniniai duomenys (pvz. įvairūs brėžiniai, įrenginių ir detalių instrukcijos ir pan.). Teisėjų teigimu, teisėjui, neturinčiam techninių žinių, 60 dienų pasirengti ir išnagrinėti darbo bylą neužtenka. Be to, darbo bylų nagrinėjimas reikalauja įvairių darbo ir kitų įstatymų, poįstatyminių aktų taikymo, dažnai teisėjams reikalingos ir buhalterinės žinios apskaičiuojant priteistinas sumas, susijusias su darbo teisiniais klausimais. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbo bylos žmonėms yra opesnės, aktualesnės, labai emocionalios, todėl šios bylos reikalauja detalesnio aplinkybių nagrinėjimo. Teisėjams tenka spręsti ne tik teises problemas, bet ir socialinių partnerių interesų derinimo klausimus. Patys darbo teisiniai santykiai yra sudėtingi, todėl nagrinėjant ir ruošiant bylą didėja ir laiko sąnaudos. Darbo bylų sudėtingumą padidina šių bylų įrodinėjimo proceso bei teisės taikymo ypatumai. Vien įrodymų vertinimas šiose bylose pasižymi tam tikra specifika, kadangi šalių padėtis yra nelygi, nes esant darbo santykiams vienas jų subjektų (darbuotojas) priklauso nuo kito (darbdavio).

Kita vertus, kartais ilgo bylos nagrinėjimo priežastimis būna ir bylos vilkinimas tiek iš darbdavio (pvz., nepateikia reikalingų dokumentų, neatvyksta į posėdžius ir pan.), tiek iš darbuotojo pusės (pvz. jei yra tikras, kad atleidimas bus pripažintas neteisėtu, tai kuo ilgiau truks bylos nagrinėjimas, tuo didesnę kompensaciją gaus už priverstinę pravaikštą). Kaip dar vieną užsitęsusio nagrinėjimo priežastį teisėjai įvardina darbuotojo piktnaudžiavimą savo kaip silpnesnės pusės padėtimi – kartais net nesirūpinama pateikti dokumentus, tikintis, kad visus dokumentus išreikalaus teisėjai, nes jiems darbo bylose uždedama tokia pareiga. Bet reikėtų pabrėžti, kad teisėjai patys išsireikalauja trūkstamus dokumentus, jei ieškovas dėl svarbių priežasčių negalėjo jų gauti pats. Taigi ne tik teismui numatyta pareiga rūpintis greitu bylos išnagrinėjimu, procesą skatinti privalo ir pačios ginčo šalys.

Kokiomis priemonėmis reikėtų spręsti užsitęsusį darbo bylos nagrinėjimą? Kadangi jau pats darbo santykių specifiškumas reikalauja greito bylos nagrinėjimo, terminų pailginimas vargu ar duotų kokios naudos ginčo šalims, tai kaip tik sukeltų didesnes išlaidas. Žinoma, teisėjams tai būtų naudinga, nes suteiktų daugiau laiko pasiruošti ir išnagrinėti bylą. Galbūt dar būtų galima pritarti pasirengimo teismui nagrinėjimui termino pailginimui. Teismams tada būtų suteikiama galimybė

efektyviau pasirengti darbo ginčų nagrinėjimui teisme. Siekiant darbo bylą išnagrinėti jau per pirmą teismo posėdį remiantis vienu iš pagrindinių civilinio proceso operatyvumo principu, tai galima padaryti tik tinkamai pasiruošus teisminiam nagrinėjimui, kai ginčo šalims jau yra aiškūs pareikšto ieškinio dalykas ir pagrindas, įrodymai, kuriais ginčo šalys grindžia ar neigia pareikštus reikalavimus. O tinkamai pasiruošus bylos nagrinėjimui, labai tikėtina, kad byla bus išnagrinėta per pirmą posėdį.

Tačiau terminai nustatyti darbo ginčo šalių labui, siekiant kuo greičiau išspręsti darbo santykius destabilizuojantį konfliktą, todėl manytina, kad pirmiausia reikėtų keisti pačių teismų darbo organizavimą. Teismuose egzistuoja neformali teisėjų specializacija – sudaryti sąrašai teisėjų, nagrinėjančių darbo bylas⁸³, kuri šiandien ko gero yra vienintelė reali priemonė, galinti skatinti darbo ginčų nagrinėjimą. Pvz., tiek Vilniaus miesto 1, tiek 2 apylinkės teismuose darbo byloms nagrinėti yra paskirta po 18 teisėjų. Galbūt būtų tikslinga, sumažinti šį skaičių tuo tikslu, kad kuo mažiau teisėjų nagrinės darbo bylas, tuo daugiau darbo bylų jie gaus, todėl sumažės jiems skiriamų kitų kategorijų bylų skaičius. Vilniaus miesto 1 ir 2 apylinkės teismo kiekvienas teisėjas (paskirtas nagrinėti darbo bylas) per savaitę gauna vidutiniškai vieną darbo bylą. Vilniaus miesto 3 ir 4 apylinkės teismų teisėjai darbo bylų gauna dar mažiau. Štai Druskininkų miesto apylinkės teisme darbo bylų nagrinėjimui paskirti 4 teisėjai t.y. visi šio teismo teisėjai. Manytina, kad šiame teisme tikslingiau būtų paskirti tik 1 teisėją darbo byloms, kadangi per praėjusius metus šis teismas gavo tik 8 darbo bylas. Bylos teisėjams paskirstomos automatizuotai, todėl taip išeina, kad kiekvienas Druskininkų miesto apylinkės teismo teisėjas per metus išnagrinėja tik po 2 darbo bylas. Kai teisėjas, paskirtas nagrinėti darbo bylas, nagrinėja ir daug kitų kategorijų bylų, tai savaime suprantama, kad esant dideliame bylų krūviui, sunku paskirti kitą darbo bylos posėdį pagal nustatytus terminus, nes paprasčiausiai teisėjų dienotvarkės jau užimtos kitomis bylomis, todėl nieko nebelieka, kaip paskirti bylos nagrinėjimą tą dieną, kuri laisva t.y. daug tolesnę.

Paskyrus konkrečius teisėjus tik darbo byloms, būtų labiau įgyvendinama teisėjų darbo byloms specializacija. 2003 m. Teisingumo ministerija ir Teisės institutas atliko mokslinį tyrimą darbo teismų įsteigimo galimybėms Lietuvoje nagrinėti. Nors buvo nemažai pasisakiusių už darbo teismus, tačiau visgi padaryta išvada, kad dėl nedidelio darbo bylų skaičiaus, o ypač dėl finansinių sunkumų nėra tikslinga steigti darbo teismus Lietuvoje. Tačiau remiantis užsienio valstybių patirtimi,

⁸³ Žiūrėti priedą „Teisėjai, nagrinėjantys darbo bylas“.

neabejotinai darbo teismai efektyviau gina silpnesnės šalies (darbuotojų) teises ir yra jiems labiau priimtinesni. Todėl galima rasti kitą alternatyvų būdą garantuoti tinkamesnį darbuotojų teisių gynimą, pvz. darbo skyrių arba bent teisėjų specializacija. Džiugu, kad Lietuva irgi žengia pirmuosius žingsnius šia linkme. Tik manytina, kad mažesnis teisėjų, nagrinėjančių darbo bylas, skaičius būtų efektyvesnis ir padėtų formuoti vienodesnę teismų praktiką darbo ginčų klausimais. Nors kai kurie teisėjai nuogaustauja, kad nagrinėjant vien tik darbo bylas, apsimirš kitos žinios, tačiau gal nereikėtų taip kategoriškai nustatyti, kad darbo bylas nagrinėjantis teisėjas nagrinės vien tik darbo bylas. Siekiant užtikrinti teisėjų darbo krūvių pusiausvyrą, teisėjas, paskirtas nagrinėti darbo bylas, nesant pakankamai darbo bylų, galėtų nagrinėti ir kitos kategorijos bylas. Taip pat manytina, kad atsirastų ir teisėjų, kurie norėtų specializuotis vien tik darbo bylose.

Kita problema, susijusi su darbo bylų nagrinėjimo ypatumų įgyvendinimu – per mažas dėmesys šalių sutaikinimui. Priešingai nei užsienio šalių teismuose, Lietuvoje sutaikinimo stadija pasireiškia tik tuo, kad teismas parengiamojo posėdžio metu atsiklausia šalių nuomonės dėl taikos sutarties sudarymo galimybės ir suteikia laiko iki bylos nagrinėjimo iš esmės šalims susitaikyti pačioms. Toks pasyvus teismo vaidmuo neatitinka socialinės partnerystės principų įgyvendinimo. Teismas tokiu atveju kaip tik turėtų tarpininkauti šalims, pasiūlyti konkrečius ginčo išsprendimo būdus. Prof. dr. V. Nekrošiaus manymu, „teismas, pasinaudodamas įstatymo jam suteiktomis teisėmis, pirmiausia turėtų 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. Tik sprendimas, kuriuo yra pasiekiami minėti tikslai, atitiks socialinės partnerystės principą, sudarys sąlygas ir toliau šalims bendradarbiauti“⁸⁴.

Darbuotojo ir darbdavio sutaikymas yra svarbus dėl šių priežasčių:

1) Priėmus teismo sprendimą viena šalis dažniausiai jaučiasi neteisingai pralaimėjusi ginčą ir apie tolimesnių santykių plėtojimą paprastai daugiau negalvojama. O šalims pasiekus kompromisą ir susitaikius, situacijos, kai viena šalis laimi, o kita pralaimi, išvengiama, nes tokiu atveju jos abi kažką laimi. Be to, šalims susitarus, kartais galima pasiekti labai lankstų ir abiem priimtina sprendimo būdą, kuriame įmanoma aptarti tokius ginčo aspektus, kurių neapimtų teismo sprendimas, tačiau kurie yra labai svarbūs konfliktui pašalinti ir toliau šalims bendrauti. Pasiekta ginčo šalių

⁸⁴ Nekrošius V., Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. TEISĖ, 1999, 33(1), p. 33.

socialinė taika gali padėti išsaugoti socialinius jų tarpusavio santykius, o tai ypač svarbu, kai šalis sieja darbo santykius.

2) Šalių sutaukymas labai svarbus psichologiniu aspektu - sumažinamas stresas byloje dalyvaujantiems asmenims, o ypač tada, kai jiems tai būna pirmoji byla teisme. Taip pat šalys jaučiasi turinčios daugiau galių daryti poveikį procesui teisme.

3) Taupomos šalių lėšos.

4) Šalims susitarus ir taip greičiau užbaigus bylą teisme, mažinamas teismų darbo krūvis. Ypač tai yra aktualu dabar, kai į teismus patenka vis daugiau bylų ir teisėjai apkraunami vis naujomis bylomis.

5) Šalims taikiai susitarus ir kai nei viena iš šalių nemano, kad pralaimėjo bylą teisme, didėja bylinininkų pasitikėjimas teismais. Kartu didėja ir teismo autoritetas visuomenėje, formuojama pozityvi nuomonė apie teismų veiklą, juose vykdomas procedūras. Juk jei teismas imasi taikinimo procedūros ir bando kartu su šalimis rasti konflikto priežastis ir jas pašalinti, yra matoma ir jaučiama, kad teismas yra ne tik institucija, skirta tiesai nustatyti ir teismo sprendimui priimti, tačiau kartu jame yra bandoma sutaukyti visuomenės narius. Teismai tarsi priartėja prie visuomenės.

6) Taupomas šalių ir teismo laikas.

7) Greitu ir taikiu ginčo išsprendimu suinteresuota ir pati visuomenė.

Dėl minėtų priežasčių šalių sutaukymas turėtų būti pagrindinis darbo ginčų nagrinėjimo tiek neteisminėje stadijoje, tiek ir teisme tikslas. Nors naujajame CPK labiau matosi įstatymų leidėjo siekis, kad kuo daugiau bylų būtų baigiama taikiu susitarimu, visgi vien teisės normų neužtenka, darbo bylose reikėtų ir tam tikro papildomo mechanizmo šiam tikslui pasiekti. Užsienio valstybių praktika rodo, kad kuo daugiau dėmesio skiriama sutaukinimo procedūrai, tuo dažniau darbo bylos užbaigiamos kompromisu. Atsižvelgiant į tai, kad užsienio valstybėse darbo bylose labai dažnai pasiekama taikos sutartis, tokia užsienio valstybių naudinga patirtis mums labai praverstų. Patraukliai atrodo Prancūzijos darbo teismų struktūra: kiekvieną „taikinimo tarybos“ skyrių sudaro taikinimo/sureguliuojamo ir teisminis biurai. Pradžioje skundas priverstine tvarka perduodamas taikinimo biurui, kur bandoma uždarame posėdyje išspręsti ginčą taikiai. Taikinimo biurą dažniausiai sudaro vienas „taikinimo tarybos“ patarėjas iš darbdavių ir vienas patarėjas iš darbuotojų atstovų. Taikinimo procedūros sėkmė pasireiškia tuo, kad viena šalis atsiima ieškinį arba jos metu pasiekiamas šalių kompromisas ir šalys atsisako nuo pareikštų reikalavimų ar nuo abipusių nuolaidų. Taikinimo sprendimas surašomas į protokolą, kuris turi teismo sprendimo galią. Jeigu šalys

nesusitaiko, byla perduodama teisminiam biurui bylos esmei peržiūrėti išskviečiant liudininkus, įvertinant įrodymus ir t.t.⁸⁵.

Manytina, kad ir Lietuva galėtų perimti tokią darbo ginčo nagrinėjimo tvarką. Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų komisijos neefektyvios, o paprastai darbovietėse net ir nesudaromos, jas būtų galima transformuoti į taikinimo stadiją teismuose, t.y. tai galėtų būti privaloma pirminė ginčo nagrinėjimo teisme stadija. Tokiu būdu būtų skiriama daugiau dėmesio šalių sutaikymui, todėl išaugtų ir galimybė baigti bylą taikiai.

Siūlytina perimti ir užsienio darbo teismų sudėtį. Darbo bylą turėtų nagrinėti ne tik profesionalus teisėjas, bet ir 2 neprofesionalūs teisėjai – po vieną nuo darbuotojų ir darbdavių atstovų. Tokiu būdu būtų užtikrinama trišalės partnerystės principas, privaloma taikinimo procedūra, taigi būtų tikėtinas greitesnis šalių kompromiso pasiekimas. Be to, šalims net ir neradus taikaus ginčo sprendimo, darbdavių ir darbuotojų atstovų dalyvavimas nagrinėjant bylą būtų naudingas, ypač tais atvejais, kai teisėjui prireikia specialių žinių nagrinėjant darbo bylą, o teisėjų teigimu, tokių bylų gan dažnai pasitaiko.

Reikėtų labiau panagrinėti priežastis, skatinančias darbo ginčų komisijos panaikinimą. Pastebima, kad ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka Lietuvoje neužtikrina funkcijų, dėl kurių įgyvendinimo ji buvo sukurta, vykdymo. Darbo ginčų komisija visų pirma turėtų vykdyti taikinimo funkciją, kaip prevencinę priemonę individualių darbo ginčų atžvilgiu⁸⁶.

DK XIX skyriaus normos taikinimo funkcijos realiai neįgyvendina. DK nuostatos, reglamentuojančios neteisminę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, praktiškai labai menkai ir tik formaliai skatina ginčo šalis taikytis, išskeldamos tai, kas tik gilina šalių konfliktą. Pvz., darbo ginčų komisija pagal teisinį statusą prilyginama teismui, komisija formuojama tik iš konfliktuojančių šalių atstovų, uždraudžiama darbdaviui kreiptis į darbo ginčų komisiją, nustatomos atskiros bylų kategorijos, kurios priskirtinos tiesiogiai teismams ir kt. Be to, viena iš priežasčių vengti sudaryti darbo ginčų komisiją yra tai, kad pagal DK 293 str. 2 dalį, darbdavys negali apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimo.

Išanalizavus teisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo praktiką, darytina išvada, kad teismuose dažniausiai nagrinėjami tiesiogiai teismui priskirtini individualūs darbo ginčai. O bylose,

⁸⁵ Autorių kolektyvas, mokslo taikomasis tyrimas. - Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 40.

⁸⁶ „Darbo teisė suvienytoje Europoje”, Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius, 2004, p. 292.

kurioms privaloma išankstinė darbo ginčo nagrinėjimo darbo ginčo komisijoje tvarka, matosi, kad paprastai darbovietėse darbo ginčų komisijos neveikia, o ir gavus darbuotojo kreipimąsi, jos nesudaromos. Kaip pavyzdį galima paminėti Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinę bylą⁸⁷ dėl dalies neišmokėto darbo užmokesčio priteisimo, kurioje teismas bylą ėmė nagrinėti remdamasis DK 295 straipsnio 2 dalies 1 punktu – kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta. Teismas nustatė, kad ieškovė kreipėsi į atsakovą dėl darbo ginčų komisijos sudarymo, tačiau iš šalių paaiškinimų matyti, kad darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta, praleistas terminas, numatytas DK 291 straipsnyje: darbo ginčų komisijos posėdis nebuvo sušauktas per 7 dienas nuo prašymo padavimo dienos. Teismas pripažino, kad ieškovė turi teisę kreiptis į teismą

Nesant galimybės įgyvendinti trišalės teisėjų sudėties, galimas dar vienas variantas, padėsiantis greičiau nagrinėti bylą – specialistų/darbo auditorių dalyvavimas nagrinėjant bylą. Tokia praktika susiklosčiusi Belgijoje - darbo tribunoluose darbo bylų nagrinėjimo procesą stebi specialistai – darbo auditoriai, todėl nagrinėjant bylą teisėjai visada gali paprašyti specialistų-darbo auditorių bylą liečiančių dokumentų, jų kopijų ar paskaičiavimų, tinkamų išvadų ir pan. Tai palengvintų ir pagreitintų teisėjo darbą.

Praktika rodo, kad kartais kyla problemų ir dėl nepakankamo teisėjų aktyvumo. Skundžiamasi tuo, kad teismas dažniausiai yra pasyvus, įrodymai renkami šalių iniciatyva, retai viršijamas ieškinio dalykas, taikomas alternatyvus darbuotojo teisių gynimo būdas. Nors be abejo yra ir atvejų, kai teismas būna aktyvus: pvz., apygardos teismas pakeitė apylinkės teismo sprendimą, padidinant ieškovui priteisto neišmokėto darbo užmokesčio sumą 288 Lt, konstatuojant, kad ieškovui priteistina ir 288 Lt išeitinė kompensacija, kuri jam nebuvo išmokėta atleidus jį iš braižybos mokytojo pareigų pagal DSĮ 29 str. 1 d. 3 punktą⁸⁸.

„Priemonės ieškinio trūkumams šalinti teismas taiko tik tokiu atveju, kai tie trūkumai negali būti pašalinti pasirengimo nagrinėti teisme metu” (CPK 413 straipsnis 2 dalis). CPK 415 str. 1 d. įtvirtinta teismo pareiga išreikalauti iš atsakovo bylai būtinus nagrinėti dokumentus, jei ieškovas dėl objektyvių priežasčių jų negali pateikti pats. Todėl jeigu darbuotojui pateikiant ieškinį, trūksta rašytinių įrodymų, pavyzdžiui, darbdavio įsakymo dėl atleidimo, drausminės nuobaudos skyrimo nuorašo ar kito reikalingo dokumento, teisėjas negali atsisakyti priimti ieškinio.

⁸⁷ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-6743-19/2003.

⁸⁸ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2002.

Tačiau teismų praktikoje pasitaiko atvejų, kad teismai darbo bylose ne visada pagrįstai pritaiko priemonės ieškinio trūkumams pašalinti, nesiima priemonių būtiniems dokumentams iš atsakovo išreikalauti. Čia reikėtų paminėti civilinę bylą, kurioje teismas dėl trūkstamų įrodymų ir dokumentų, atsisakė priimti darbuotojo ieškinį⁸⁹. Šioje byloje tiek pirmos, tiek apeliacinės instancijos teismai nutartimis ieškovo ieškininį pareiškimą laikė nepaduotu ir grąžino jį ieškovui. Motyvuodami priimtą nutartį, teismai nurodė, kad nei teismas, ruošdamasis nagrinėti civilinę bylą, nei atsakovas, gavęs ieškinio pareiškimą, negali numanyti, kuo grindžiamas ieškovo atleidimas, todėl ieškovas turi aiškiai nurodyti, kuo pasireiškė ieškovo atleidimo iš darbo neteisėtumas ir kodėl jis turi būti grąžintas į darbą. Darbuotojas kasaciniu skundu teigė, kad bylą nagrinėję teismai pažeidė CPK XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ įtvirtintas normas (CPK 413 str. 2 d., 415 str. 1 d.), todėl nepagrįstai pritaikė priemonės ieškinio trūkumams pašalinti bei nesiėmė priemonių būtiniems dokumentams, galintiems patvirtinti svarbias bylai aplinkybes (ieškinio pagrindą), iš atsakovo išreikalauti. Kasatoriaus teigimu, atsakovas, nors į jį buvo ne kartą kreiptasi raštu, nepateikė jam Kauno botanikos sodo reorganizacijos (dėl kurios jis ir buvo atleistas) dokumentų, todėl, pateikdamas ieškininį pareiškimą, jis ir negalėjo nurodyti visų jo atleidimo neteisėtumą patvirtinančių aplinkybių. Kad minėti dokumentai būtų iš atsakovo išreikalauti, jis (ieškovas) prašęs pirmosios instancijos teismo, tačiau jokių priemonių dėl dokumentų išreikalavimo teismas nesiėmė, tuo pažeisdamas CPK 415 straipsnio 1 dalies reikalavimą. LAT 2003 m. spalio 6 d. nutartimi šioje byloje pasisakė taip : „teismai, nepagrįstai pritaikę priemonės ieškinio trūkumams pašalinti bei nesiėmę priemonių būtiniems dokumentams iš atsakovo išreikalauti, pažeidė CPK 413 straipsnio 2 dalies ir 415 straipsnio 1 dalies nuostatas, todėl priėmė nepagrįstą sprendimą atsisakyti priimti ieškovo ieškinį. Įstatymas iš ieškovo reikalauja pateikti tik jo turimus dokumentus ir kitus įrodymus, todėl visų dokumentų neturėjimas ar negalėjimas jų gauti dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (pvz., kitai šaliai atsisakius pateikti ieškovui turimus dokumentus) negali būti pagrindu pripažinti esant ieškinio trūkumų. Tai reiškia, kad, ieškovui negalint pateikti reikalingų dokumentų ar įrodymų dėl tam tikrų objektyvių priežasčių, juos turėtų išreikalauti teismas, rengdamasis teisminiam bylos nagrinėjimui“. Taigi LAT nusprendė, kad bylą nagrinėję teismai, turėję galimybę (1964 m.CPK 58 str., 2002 m. CPK 179 str.) ir tuo pačiu pareigą (2002 m. CPK 415 str. 1 d.) aktyviais veiksmais padėti ieškovui galutinai suformuluoti jo ieškinio pagrindą bei tinkamai pasirengti teisminiam bylos

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-913/2003 J.R. v. Vytauto Didžiojo universitetas.

nagrinėjimui, ieškovui nurodžius, kad būtinų bylai nagrinėti dokumentų jis negali gauti, privalėjo minėtą ieškovo prašymą vykdyti ir dokumentus iš atsakovo išreikalauti. Nurodytų įstatymo reikalavimų nesilaikymas sąlygojo nepagrįstą sprendimą įpareigoti ieškovą pašalinti ieškinio trūkumus, taip pažeidžiant proceso teisės normas.

Dar keletas pasyvaus teismo pavyzdžių:

LAT savo nutartyje civilinėje byloje⁹⁰ dėl įrodinėjimo naštos paskirstymo darbo bylose pasakė taip: „Taikant drausminę nuobaudą būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojo kaltė, kuri galima tyčios arba neatsargumo formomis, nėra preziumuojama. Teisme tikrinant drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti darbuotojo neteisėtų veiksmų (arba neveikimo) ir kaltės buvimą tenka darbdaviui. Nagrinėdamas darbuotojo reikalavimus dėl atleidimo iš darbo šiuo pagrindu pripažinimo neteisėtais, teismas turi patikrinti ieškinio pagrindu nurodytas aplinkybes bei kitas aplinkybes, nors ir nenurodytas kaip ieškinio pagrindas, tačiau susijusias su pareikšto ieškinio pagrindu ir dalyku, t. y. už kokį konkrečiai darbo drausmės pažeidimą (pažeidimus) darbuotojas yra atleistas iš darbo, ar darbuotojas padarė šį pažeidimą, ar yra drausminės atsakomybės taikymo pagrindas ir sąlygos, ar anksčiau paskirta drausminė nuobauda įsakymo atleisti iš darbo priėmimo dieną buvo galiojanti, ar nėra pagrindo galiojančią drausminę nuobaudą panaikinti“. Teisėjų kolegija konstatavo, kad teismai, nagrinėdami šią bylą, nesivadovavo darbo bylų nagrinėjimo principais, nepasinaudojo jiems suteikta teise būti aktyviems siekiant teisingai išspręsti kilusį ginčą.

<...> Apeliacinės instancijos teismas nagrinėja bylą neperžengdamas apeliaciniame skunde nustatytų ribų, išskyrus, kai to reikalauja viešasis interesas nagrinėjant darbo bylas. LAT taip pat pasisakė ir 2007 m. 06 29 nutartyje.⁹¹

LAT teisėjų kolegija 2005 m. kovo 21 d. nutartyje civilinėje byloje⁹² konstatavo, kad bylą nagrinėję teismai, neišpėję šalių apie teismo teisę viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą ir teisę taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą, nesilaikė CPK numatytų darbo bylų nagrinėjimo ypatumų (CPK 414 straipsnio 3 dalis).

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-536 P. B. v. UAB „Katra“.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. 06 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-297 I. A. v. VĮ Tarptautinis oro uostas.

⁹² Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-171 A.G v. AB "Šiaulių stumbras"

LAT 2005 m. sausio 26 d. civilinėje nutartyje⁹³ konstatavo, kad byla nagrinėję teismai tik apibendrintai pasisakė, pripažindami, kad atsakovas įrodė, jog neturėjo galimybės palikti ieškovo darbovietėje, kai tuo tarpu teismas privalo iširti visas aplinkybes, turinčias reikšmės priimant sprendimą dėl atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo (CPK 324, 414 straipsniai).

Kitas atvejis, kai buvo užfiksuoti darbo bylų nagrinėjimo normų pažeidimai, - LAT 2005 m. vasario 28 d. nutartyje civilinėje byloje konstatavo, kad teismai neatsižvelgė į įrodymų vertinimo specifiką darbo bylose⁹⁴. Nors Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje ne kartą yra pabrėžta, kad, vertinant įrodymus, būtina atsižvelgti į bylos specifiką. Įrodymų vertinimo specifiką darbo bylose lemia tai, kad už įvairių dokumentų, kurie gali būti panaudoti kaip rašytiniai įrodymai, tvarkymą yra atsakingas darbdavys. Darbdavys, tvarkydamas įmonės dokumentaciją savo nuožiūra, gali nurodyti duomenis, kurie yra išimtinai naudingi jam ir, atitinkamai, nenaudingi darbuotojui. Be to, reikia turėti omenyje tai, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis ekonomine, socialine prasme. Darbuotojas, net ir žinodamas, kad tam tikrus su jo darbu susijusius dokumentus darbdavys tvarko netinkamai, vengdama konflikto su darbdaviu ir bijodamas prarasti darbą, gali nereikšti darbdaviui jokių pretenzijų. Į šią darbo bylų specifiką turi būti atsižvelgiama tiek vertinant įrodymus, tiek ir sprendžiant apie jų pakankamumą bei paskirstant įrodinėjimo pareigą šalims (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. gegužės 31 d. nutartį civilinėje byloje L. Ruselevičiūtė v. A. Važgausko IĮ, Nr. 3K-3-217/1999; 2001 m. sausio 22 d. nutartį civilinėje byloje A. Aleškevičius v. UAB „Pas Juozapą“, Nr. 3K-3-48/2001 ir kt.).

Taip pat pažymėtina, kad nepakankamas teismo aktyvumas, nagrinėjant darbo bylas, gali sudaryti sąlygas nesažiningiems darbdaviams išnaudoti darbuotojus. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje darbuotojams garantuojama teisė į teisingą apmokėjimą už darbą. Teisingu apmokėjimu gali būti pripažintas tik toks apmokėjimas, kuris atitinka faktiškai darbuotojo dirbtą laiką. Be to, nepakankamas teismo aktyvumas, nagrinėjant darbo bylas, gali sudaryti sąlygas darbdaviams daryti ir kitokių teisės pažeidimų. Pavyzdžiui, melagingai nurodant, kad darbuotojas dirba tik 0,5 etato, nors iš tikrųjų jis dirba visą darbo dieną, darbdaviui būtų sudaromos sąlygos nepagrįstai mažinti mokamus mokesčius. Dėl to teismas darbo bylose privalo būti aktyvus tiek siekdamas apsaugoti privatų darbuotojo interesą, tiek ir siekdamas apsaugoti viešąjį

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-71 K.K v. Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-113 D.D. v. UAB "Versupis".

interesą. „Nes teismo aktyvumas procese būtent ir yra grindžiamas tuo, kad jog kiekvienas, tegu ir privatus ginčas, tam tikra prasme yra reikšmingas visai visuomenei, nes reiškia tam tikrą konfliktą. Todėl visa visuomenė yra suinteresuota, kad konfliktas operatyviai būtų pašalintas, be to, kad konfliktui pašalinti būtų sunaudota kuo mažiau lėšų. Naujajame CPK įtvirtinami kooperacijos, proceso ekonomiškumo ir koncentracijos principai reikalauja šalių ir teismo bendradarbiavimo siekiant kuo greičiau ir teisingai išspręsti kilusį ginčą”⁹⁵.

Dėl kitų ypatumų įgyvendinimo rimtų problemų nekyla (todėl atsižvelgiant į darbo apimtį ribotumą, pavieniai atvejai nebus aptariami).

Lietuvos profesinių sąjungų teigimu, nors civilinio proceso kodekse ir yra nustatyti darbo bylų nagrinėjimo teismuose ypatumai, darbo ginčai teismuose nagrinėjami netinkamai, kai kada priimami sprendimai, kurie netenkina nei vienos darbo ginčo šalies, nepaisoma daugumoje Europos Sąjungos šalių darbo bylų nagrinėjimo specifikos, kai nagrinėjant darbo ginčą dalyvauja darbuotojų ir darbdavių organizacijų įgaliojimai atstovai. Profesinių sąjungų atstovai taip pat yra pabrėžę, kad be darbuotojų ir darbdavių organizacijų įgaliojimų atstovų, Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos dalyvavimo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas negali ir neturi formuoti vieningos teismų praktikos nagrinėjant darbo bylas ir taikant darbo įstatymus.

Atsižvelgus į išdėstytas aplinkybes, galima daryti išvadą, kad CPK XX skyrius „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai” nėra įgyvendinamas visa apimtimi. Atsižvelgiant į visuomeninį darbo bylų reikšmingumą, ypač išskirtinį dėmesį teisėjai turėtų skirti šalių sutaikymo, proceso greitumo ir aktyvaus teismo vaidmens įgyvendinimui. Įstatyminė bazė šiuo atžvilgiu gana pakankama, problemą kelia tik jos įgyvendinimas. Todėl norint pasiekti darbo bylų nagrinėjimui teisme keliamus tikslus, būtina imtis papildomų priemonių. Tam labai padėtų pažangi užsienio valstybių patirtis. Ją atitinkamai modifikavus ir pritaikius prie Lietuvoje susiklosčiusios situacijos, būtų galima imtis tam tikrų reformų, padėsiančių greičiau ir geriau pasiekti darbo bylų nagrinėjimui keliamus tikslus.

⁹⁵ Ambrasaitė G., Pasiruošimo teisminei bylos nagrinėjimui stadija naujame CPK, Jurisprudencija, 2002, t. 28(20), p. 159.

IŠVADOS

1. Socialinė ir ekonominė darbo teisinių santykių reikšmė neabejotinai reikalauja ypatingo dėmesio darbuotojų ir darbdavių ginčams tiek iš teisėkūros subjektų, tiek iš teisėjų nagrinėjančių darbo bylas, - taigi ir specialių darbo ginčų nagrinėjimo teisme taisyklių nustatymo bei realaus jų įgyvendinimo.
2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimą reglamentuoja ir materialiosios, ir proceso teisės normos. Todėl neišvengiamai atsiranda DK ir CPK normų suderinimo būtinybė. Deja, paanalizavus šių kodeksų normas, pastebimi tam tikri neatitikimai (tiek dėl terminijos, tiek dėl sprendimo vykdymo), sąlygojantys dviprasmiškumą ir teisinį neaiškumą. Todėl reikėtų apsvarstyti nekorektiškų ir tarpusavyje nesuderintų teisės normų keitimo galimybę.
3. DK 293 str. antroji dalis draudžia darbdaviui skusti darbo ginčų komisijos sprendimą teismui. Tai prieštarauja tiek Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijai, tiek ir Lietuvos Respublikos Konstitucijai, nes pažeidžia asmens teisę kreiptis į teismą. Todėl ši teisės norma turi būti panaikinta.
4. Ginčams dėl žalos atlyginimo darbo procese netaikomi darbo bylų nagrinėjimo ypatumai. Kadangi šis ginčas taip pat kyla iš darbo teisinių santykių, kuriuose kaip jau buvo minėta, darbuotojas yra silpnesnė šalis, darytina išvada, kad tokių ginčų priskyrimas bendrajam civiliniam procesui yra nepagrįstas. Nagrinėdamas bylą dėl padarytos žalos, teismas taip pat turėtų būti aktyvesnis ir rodyti daugiau iniciatyvos.
5. Nepaisant DK ir CPK nesuderinamumo tam tikrais darbo ginčų nagrinėjimo klausimais, galima teigti, kad Lietuvoje formuojama gana stabili ir tinkama darbo ginčus teisme reglamentuojanti įstatyminė bazė. Tačiau problemų kyla dėl šių teisės normų įgyvendinimo. Teismų praktika rodo, kad CPK XX skyrius „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ nėra įgyvendinamas visa apimtimi. Profesinės sąjungos skundžiasi, kad darbo ginčai teismuose nagrinėjami netinkamai. Didžiausias deklaratyvumas pastebimas dėl svarbiausių ypatumų - šalių sutaikymo, proceso greitumo bei aktyvaus teismo vaidmens. Todėl norint pasiekti darbo bylų nagrinėjimui keliamus tikslus, jų įgyvendinimui būtina imtis efektyvesnių priemonių. Pirmiausia reikėtų pradėti nuo pačios teismų veiklos organizavimo tobulinimo.
6. Užsienio šalyse darbo bylų nagrinėjimas bendrosios kompetencijos teismuose yra labiau išimtis nei taisyklė. Daugelyje šalių darbo bylos nagrinėjamos darbo teismuose, kuriems būdinga greitas, mažiau formalizuotas, nemokamas arba pigus bylų nagrinėjimas. Plačiai taikomos ginčo šalių

sutaikymo procedūros, o svarbiausia, kad įgyvendinamas socialinės partnerystės principas – bylas nagrinėja ne tik profesionalūs teisėjai, bet ir lygiomis teisėmis visuomeniniai teisėjai – tarėjai t.y. darbuotojų ir darbdavių atstovai. Lietuvoje nedidelis darbo bylų skaičius ir finansiniai sunkumai neleidžia steigti darbo teismų, tačiau siekiant kokybiškesnio darbo bylų nagrinėjimo, galima pritaikyti kitus alternatyvius būdus, pvz. darbo skyriai teismuose arba bent teisėjų specializacija. Teisėjų specializacija Lietuvoje jau pradama įgyvendinti - darbo bylas nagrinėja iš anksto paskirti t.y. į teisėjų, nagrinėjančių darbo bylas, sąrašą įtraukti teisėjai. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad jie nagrinėja ne tik darbo, bet ir kitas bylas, taigi visiškos specializacijos kol kas nėra. Ją pasiekti būtų galima sumažinus teisėjų, nagrinėjančių darbo bylas skaičių. Kartu tai padėtų įgyvendinti ir ypač pažeidinėjamą proceso greitumo principą.

7. Tikslingas būtų ir tarėjų instituto perėmimas. Kadangi Lietuvoje darbo ginčų komisija neefektyvi ir neatlieka jai priskirtų funkcijų, reikėtų ją naikinti, jos funkcijas perduodant trišalei teismo sudėčiai (teisėjas, darbuotojo ir darbdavio atstovai) pirmos instancijos teismuose. Tokiu būdu bylos nagrinėjimą sudarytų privaloma pirminė sutaikymo stadija ir teismo nagrinėjimo stadija. Tai užtikrintų daug didesnę sutaikymo galimybę, aukštesnę darbo bylų nagrinėjimo kokybę, proceso operatyvumą bei socialinės partnerystės įgyvendinimą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Norminė literatūra:

1. 1. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žin., 1992, Nr. 33 – 1014;
- 2) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Žin., 1964, Nr. 19-139;
- 3) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Žin., 2002, Nr. 36-1340;
- 4) Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas // Žin., 2000, Nr. 56-1640;
- 5) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Žin., 2002, Nr. 64-2569, 2003, Nr. 70-3167, 2004, Nr. 103-3756, Žin., 2005, Nr. 67-2400;
- 6) Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai // TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios, 1957, Nr. 13-234;
- 7) Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai // TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios, 1974, Nr. 22-325;
- 8) Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Žin., 2002, Nr. 17-649;
- 9) Teisinės sistemos reformos metmenys // Žin., 1998. Nr. 61–1736.

1. 2. Tarptautiniai ir užsienio valstybių teisės aktai:

- 1) 1950 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7. // Žin., 2000, Nr. 96-3016; 2001, Nr. 17;
- 2) 1981 m. gegužės 14 d. Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija „Dėl priemonių, lengvinančių galimybes naudotis teisingumo sistema“, Interaktyvus [žiūrėta 2009.01.05]. Prieiga per internetą: [http://www.etib.lt/site_files/Ministru%20Komiteto%20dokumentai/\(81\)7.doc](http://www.etib.lt/site_files/Ministru%20Komiteto%20dokumentai/(81)7.doc);
- 3) 1986 m. rugsėjo 16 d. rekomendacija „Dėl priemonių užkirsti kelią pernelyg dideliame bylų srautui teismuose“, Interaktyvus [žiūrėta 2009.01.05]. Prieiga per internetą: [http://www.etib.lt/site_files/Ministru%20Komiteto%20dokumentai/\(86\)12.doc](http://www.etib.lt/site_files/Ministru%20Komiteto%20dokumentai/(86)12.doc)

- 4) TDO 1925 m. birželio 10 d. Rekomendacija Nr. 23 „Dėl jurisdikcijos darbuotojams padarytos žalos atlyginimo atveju“, [žiūrėta 2009.02.23]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> ;
- 5) Estonian Individual Labour Dispute Resolution Act, entered into force 1 September 1996, Interaktyvus [žiūrėta 2009.02.20]. Prieiga per internetą: <http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm> ;
- 6) Estonian Code of Civil Procedure, entered into force 1 January 2006. Interaktyvus [žiūrėta 2008.11.10]. Prieiga per internetą: <http://www.legaltext.ee/text/en/X90041.htm> ;
- 7) Latvia Labour Code (with amendments to 25 October 1994). Interaktyvus [žiūrėta 2008.11.10]. Prieiga per internetą: <http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?lang=E>;
- 8) Civil procedure Law of the Republic of Latvia (Civilprocesas likums). Interaktyvus [žiūrėta: 2008.11.10]. Prieiga per internetą: <http://www.ttc.lv> ;
- 9) Code du travail. Interaktyvus [žiūrėta 2009.02.20]. Prieiga per internetą: <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimplePartieCode?commun=CTRAVA&code=CTRAVAIL.rcv>;
- 10) Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG, 03.09.1953). Interaktyvus [žiūrėta: 2009.02.23]. Prieiga per internetą: <http://bundesrecht.juris.de/arbogg/index.html>.
- 11) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB 18.08.1896). Interaktyvus [žiūrėta: 2009.02.20]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb> >.
- 12) Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ. Interaktyvus [žiūrėta: 2008.11.10]. Prieiga per internetą: <http://www.garweb.ru/project/law/> >;
- 13) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- 14) Civil procedure Law of the Republic of Latvia (Civilprocesa likums). Interaktyvus [žiūrėta: 2008.11.10]. Prieiga per internetą: <http://www.ttc.lv>.

2. Specialioji literatūra:

- 1) Ambrasaitė G., Pasiruošimo teisminiam bylos nagrinėjimui stadija naujame civilinio proceso kodekse, *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20);
- 2) Bužinskas G. , et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius, 2003, I t.
- 3) Bužinskas G. , et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius, 2004, II t.
- 4) Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys // *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 25 (17), P.5.-10;
- 5) Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990;
- 6) Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. [Autorių kolektyvas, mokslo taikomasis tyrimas]. - Vilnius: Teisės institutas, 2003.
- 7) Darbo teisė suvienytoje Europoje // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004;
- 8) Autorių kolektyvas. Lietuvos CPK įgyvendimo problemos: nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai, Vilnius, 2007, p. 312;
- 9) Autorių kolektyvas. Darbo teisė. TIC, Vilnius, 2008;
- 10) Jonaitis M., Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naują LR CPK, *Jurisprudencija*, 2003, Nr. t. 42 (34);
- 11) Judickienė J., Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų aspektu, *TEISĖ*, 2003, Nr. 47;
- 12) Nekrošius V., Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai // *TEISĖ*, 1999, 33(1);
- 13) Nekrošius V. Kooperacijos principas civiliniame procese // *Teisė: mokslo darbai* - Vilnius: VU leidykla, 1999. Nr. 33 (2);
- 14) Nekrošius V. Pasiruošimo teisminiam nagrinėjimui stadija Lietuvos civiliniame procese ir bylų nagrinėjimo koncentruotumas // *Teisė: mokslo darbai* - Vilnius: VU leidykla, 1999. Nr. 33 (2);
- 15) Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius, CPT, II t., 2005, Vilnius;
- 16) Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.– Москва. Дело,1999;

- 17) Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – Москва: ДЕЛО, 2003;
- 18) Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Москва 2005;
- 19) Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. Москва, 2005;
- 20) Schwab Norbert, Weth Stephan. Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar, Köln, 2004;
- 21) Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Москва, 1998.
- 22) Inoue H. Der Zivilprozess als gleichberechtigtes Dialogverfahren // ZZP, Band 98, 1985;
- 23) Hagen J. Die sociale Funktion des Prozesses // ZZP, Band 84, 1971.

3. Teismų praktika:

- 1) LR Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl LR CPK 476 straipsnio 3 dalies atitikimo LR Konstitucijai“ // Žin., 1998, Nr. 85-2382;
- 2) LR Konstitucinio Teismo 2004 m. rugpjūčio 24 d. nutarimas „Dėl teisės kreiptis į teismą“ // Žin., 2004, Nr. 146-5311;
- 3) LAT biuletenis. Teismų praktika. Nr. 12, Vilnius, 2004;
- 4) LAT biuletenis. Teismų praktika. Nr. 16, Vilnius, 2001;
- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje L. Ruselevičiūtė v. A. Važgausko II, Nr. 3K-3-217/1999;
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. Aleškevičius v. UAB „Pas Juozapą“, Nr. 3K-3-48/2001;
- 7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-825/2002;
- 8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-913/2003 J.R. v. Vytauto Didžiojo universitetas;
- 9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-71 K.K v. Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba;
- 10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-536 P. B. v. UAB „Katra“;

- 11) Lietuvos Aukščiausio Teismo 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-113 D.D. v. UAB "Versupis";
- 12) Lietuvos Aukščiausio Teismo 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-171;
- 13) Lietuvos Aukščiausio Teismo 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-253;
- 14) Lietuvos Aukščiausio Teismo 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-311, S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“;
- 15) Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. 06 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-297 I. A. v. VĮ Tarptautinis oro uostas;
- 16) Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2002;
- 17) Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-6743-19/2003;
- 18) Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinėje byloje Nr. 2-4050-27/2003;
- 19) Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 3K-3-1019/2003;
- 20) Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-3434-02/2003 J. N. ir AB „Spauda“;
- 21) Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1781-10/2003;
- 22) Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1082-06/2003;
- 23) Marijampolės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-907-07/2003;
- 24) Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 3K-3-128/2004;
- 25) Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 3K-3-128/2004;
- 26) Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-6058-23/2004;
- 27) Tauragės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-285-07/2004;
- 28) Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-0098-67/2006;
- 29) Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-4050-27/2007;

4. Internetinės svetainės:

- 1) EU member states labour courts and court systems: interaktyvus, [žiūrėta 2009.02.20].
Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/index.shtml>>;
- 2) Darbo bylų nagrinėjimo Europos šalyse aptarimas. Interaktyvus [žiūrėta 2009.01.20].
Prieiga per internetą
<<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/lat.htm>>;

- 3) Apklausošanas rezultāti par darba lietu nozīmīgumu Latvijā, [interaktīvs], [ziūrēta 2009.01.30.] <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/lv0403105t.htm>>
- 4) Labour court in Belgium. Interaktīvs [ziūrēta 2009.01.20]. Prieiga per internetu: <http://www.cass.be/pyramide_fr.php>
- 5) French Court system. Interaktīvs [ziūrēta 2009.01.20]. Prieiga per internetu: <<http://www.courdecassation.fr/agenda/default.htm>>;
- 6) Irish Labour Court. Interaktīvs [ziūrēta 2009.01.27]. Prieiga per internetu: <<http://www.labourcourt.ie/Labour/Labour.nsf/LookupPageLink/Home>>;
- 7) Italian Labour Courts and Court Systems. Interaktīvs [ziūrēta 2009.02.20.]. Prieiga per internetu: < <http://www.dirittodellavoro.it/ejournal/eindex.htm> >;
- 8) UK Employment Appeals Tribunal. Interaktīvs [ziūrēta 2009.02.20]. Prieiga per internetu: < <http://www.fedee.com/labcourts.html>>;
- 9) Verwaltungsgerichte. Interaktīvs [ziūrēta 2009.02.20.]. [Prieiga per internetu: <<http://www.jura.uni-sb.de/english/Publications/court.html>> arba <<http://www.jura.uni-sb.de/internet/gericht.html>> arba <<http://www.arbeitsrecht.de/gericht/gericht1.htm>>;
- 10) German Federal Labour Court. Interaktīvs Interaktīvs [ziūrēta 2009.02.20.]. [Prieiga per internetu: <<http://www.bundesarbeitsgericht.de/>>;
- 11) Tenth Meeting of European Labour Court Judges. Stockholm, September 2, 2002. General report: Labour Court Lay Judges [interaktīvs]. [ziūrēta 2009.02.20]. Prieiga per internetu: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_03/hun_1.pdf>;
- 12) Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, [ziūrēta: 2008.11.27]. Prieiga per internetu: <<http://www.beck.de>>.

SANTRAUKA

Darbo teisinių santykių sudėtingumas, ypač jų subjektų ekonominė ir socialinė nelygybė bei socialinės partnerystės užtikrinimo būtinybė, lemia darbo ginčų ypatingą padėtį kitų civilinių ginčų kontekste, taigi ir specialių šių ginčų nagrinėjimo teisme taisyklių nustatymą. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad pagal senąjį CPK darbo ginčai buvo nagrinėjami kaip paprasti civiliniai ginčai, taikant atskirose normose nustatytas nedideles išimtis. Ši problema buvo išspręsta naujajame 2003 m. CPK išskiriant darbo ginčų nagrinėjimo taisykles susisteminant atskirą XX skyrių „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“. Pagrindiniai šio skyriaus ypatumai šie: alternatyvus teisingumas, atleidimas nuo žyminio mokesčio, konkretūs pasirengimo ir bylos išnagrinėjimo terminai, sutaikymo procedūra, aktyvus teismas (teisė savo iniciatyva rinkti įrodymus, viršyti ieškinio dalyką, taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą) ir kt. Šie ypatumai turėtų garantuoti, kad nagrinėjant darbo bylas būtų siekiama: a) sutaikyti šalis; b) kiek galima greičiau išspręsti teisinį ginčą; c) o nepavykus šalių sutaikyti, nustatyti materialiąją tiesą byloje.

Lietuvoje suformuota pakankama darbo ginčų nagrinėjimą reglamentuojanti įstatymų bazė, tačiau kyla rimtų problemų dėl šių normų įgyvendinimo. Praktika rodo, kad dažniausiai neįgyvendinti lieka pagrindiniai ypatumai: šalių sutaikymas, proceso greitumas ir aktyvus teismo vaidmuo. Tokia situacija skatina daryti išvadas ir imtis efektyvesnių priemonių darbo bylų nagrinėjimui keliamų tikslų įgyvendinimui. Šiuo atveju labai padėtų užsienio valstybių darbo bylų nagrinėjimo teismuose patirtis. Juolab, kad daugelyje valstybių darbo ginčai nagrinėjami teigiamai vertinamuose specializuotuose darbo teismuose. Šiuo tikslu pasitelkiant lyginamąją užsienio valstybių darbo bylų nagrinėjimo teisme analizę, magistriniame darbe įvertinami darbo bylų nagrinėjimo Lietuvoje privalumai ir trūkumai bei apsvarstomos galimybės „pasiskolinti“ teigiamą užsienio patirtį. Vieni iš pagrindinių siūlymų – labiau įgyvendinti teisėjų specializaciją, didesnis dėmesys šalių sutaikymui, perimti ypatingą teismo sudėtį, t.y. sudaryti kolegijas iš teisėjų – profesionalų ir neprofesionalų – tarėjų (socialinių partnerių).

Peculiarities of Labour Cases in the Civil Procedure

The confusing legal labour relations, especially the economic and social inequality of the subjects of such legal relations, also the necessity of security of social partnership and public interest determine the peculiar position of labour disputes in the context of other civil disputes. This also determines the peculiar regulations of examining legal labour disputes in the court. However, it is important to notice that according to the old Code of Civil Procedure the legal labour disputes were adjudicated as general civil disputes with not significant exceptions. This problem was solved in the new Code of Civil Procedure which was inured in the 2003. The peculiar regulations of examining legal labour disputes in the court were consolidated in the XX chapter which is called 'the peculiarities adjudication of labour cases'. The main peculiarities of this chapter are: alternative jurisdiction, employees exemption from legal costs, shorter, exact terms of the pre – trial stange and investigation of the case, the procedure of the conciliation, initiative court (the court is entitled to gather the evidences that parties are not basing on, may transcend the requests of the claim, can apply the alternative measures of defence) and etc. These peculiarities should guarantee during the investigation of the labour cases to: a) conciliate the parts; b) solve the legal labour disputes as fast as possible; c) identify the substantial truth , if it is impossible to conciliate the parts in the case.

There is an enough basis of legislation in Lithuania which regulates the investigation of labour disputes. However, there comes a lot of questions and problems considered to exercising such legal rules. The practice shows that the main peculiarities are not exercised: the conciliation of the parts, the promptitude of the civil procedure and the initiative of the court. This situation motivates to make conclusions and take supplementary measures to exercise the purposes of investigation of labour cases. According to what was mentioned, the practice of foreign countries of investigation of labour cases in the courts is very helpful. Moreover, legal labour disputes are investigated in the specific labour courts in the majority of the foreign countries. Therefore, the advantages and disadvantages, the opportunities to borrow the positive practice of foreign countries was discussed and assessed in this master's work. The comparative analysis of investigation of labour cases in foreign countries was invoked in case to decree some conclusions. The main suggestions are: to pay more attention to the conciliation of the parts, to exercise the lawyers specialization, to form the colleges which will consist of professional and unprofessional lawyers (social partners).

PRIEDAS

Teisėjai, nagrinėjantys darbo bylas

2009.03.12

Teismas

Vilniaus m. 1 apylinkės teismas

Iš viso teisėjų teisme 39.

1. Ambrazaitienė Margarita	Darbo bylos
2. Bajoras Marius	Darbo bylos
3. Biekšienė Aldonė	Darbo bylos
4. Braždienė Loreta	Darbo bylos
5. Daškoviienė Natalija	Darbo bylos
6. Eltermanienė Regina	Darbo bylos
7. Ignotas Andrius	Darbo bylos
8. Juocevičius Stanislovas	Darbo bylos
9. Kalinauskienė Andrutė	Darbo bylos
10. Kasimovienė Renata	Darbo bylos
11. Pašvenskas Gintaras	Darbo bylos
12. Petkuvienė Rūta	Darbo bylos
13. Todesienė Bronislava	Darbo bylos
14. Vansevičienė Raimonda	Darbo bylos
15. Veniulytė – Jankūnienė Rūta	Darbo bylos
16. Vilimienė Erika	Darbo bylos
17. Zaluba Evaldas	Darbo bylos
18. Žiedelis Audrius	Darbo bylos

Vilniaus m. 2 apylinkės teismas

Iš viso teisėjų 30.

1. Bražinskienė Rima	Darbo bylos
2. Bugelevičienė Audronė	Darbo bylos
3. Gaidytė Jūratė	Darbo bylos
4. Gavelytė – Kalytienė Ieva	Darbo bylos
5. Juozėnas Edvardas	Darbo bylos
6. Kasimovas Igoris	Darbo bylos
7. Kazakiūnas Visvaldas	Darbo bylos
8. Lipnickienė Loreta	Darbo bylos
9. Mačionytė Jurgita	Darbo bylos
10. Pajėda Vaidas	Darbo bylos
11. Seikalis Gintaras	Darbo bylos
12. Smaliukas Petras Kazys	Darbo bylos
13. Stambrauskaitė Margarita	Darbo bylos
14. Stonkienė Pelagėja	Darbo bylos
15. Tankevičienė Nijolė	Darbo bylos
16. Zaveckis Arūnas	Darbo bylos

Vilniaus m. 3 apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 21.

1. Butrimaitė Gitana	Darbo bylos
2. Korsakovas Dmitrijus	Darbo bylos
3. Krušnienė Rima	Darbo bylos
4. Monid Zoja	Darbo bylos
5. Sургailienė Eglė	Darbo bylos
6. Stankevičius Vidas	Darbo bylos
7. Šiškina Jelena	Darbo bylos
8. Pilipaitienė Alma Liuda	Darbo bylos
9. Zelianka Vytautas	Darbo bylos

Vilniaus m. 4 apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 5.

1. Savickienė Diana	Darbo bylos
---------------------	-------------

Vilniaus r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 11.

1. Ambrulevičius Vilmantas	Darbo bylos
2. Arlauskienė Liuda	Darbo bylos
3. Juknevičius Alfredas	Darbo bylos
4. Mardosevič Jadvyga	Darbo bylos
5. Patackienė Rosita	Darbo bylos
6. Zeniauskaitė Dalia	Darbo bylos
7. Žukas Marius Rapolas	

Kauno m. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 53.

1. Diana Labokaitė	Darbo bylos
2. Lozoraitytė Virginija	Darbo bylos

Šiaulių m. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 19.

1. Aleknavičienė Laisvė	Darbo bylos
2. Dambrauskienė Edita	Darbo bylos
3. Kavaliauskienė Edita	Darbo bylos
4. Kazlauskienė Virginija	Darbo bylos
5. Martinavičius Arvydas	Darbo bylos
6. Monstavičienė Aldona	Darbo bylos
7. Muchtarovienė Lina	Darbo bylos
8. Stubrys Jonas	Darbo bylos

Šiaulių apygardos teismas
Iš viso teisėjų 20.

1. Badaugienė Jolanta	Darbo bylos
2. Bartašienė Rasa	Darbo bylos
3. Brazys Petras Rimantas	Darbo bylos
4. Burdulienė Danutė	Darbo bylos
5. Moclevičius Egidijus	Darbo bylos
6. Povilaitis Petras	Darbo bylos
7. Simonaitienė Birutė	Darbo bylos

Druskininkų m. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Butnorienė Nina	Darbo bylos
2. Jakubauskienė Leonora	Darbo bylos
3. Šeštokas Antanas	Darbo bylos
4. Urbanavičienė Danguolė	Darbo bylos

Palangos m. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Jakštienė Diana	Darbo bylos
2. Mickus Pranas Rimgaudas	Darbo bylos
3. Mikšta Raimundas	Darbo bylos
4. Paulauskaitė Liucija	Darbo bylos

Akmenės r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 3.

1. Valantienė Vilija	Darbo bylos
----------------------	-------------

Alytaus r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 13.

1. Kvederavičienė Dalia	Darbo bylos
-------------------------	-------------

Biržų r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Balsevičienė Rasa	Darbo bylos
----------------------	-------------

Ignalinos r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Rimkus Kęstutis Darbo bylos

Jonavos r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 8.

1. Deksnienė Lidija Darbo bylos

Jurbarko r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Klimaitis Raimundas Darbo bylos

Kauno r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 9.

1. Miceikienė Violeta Darbo bylos

Kėdainių r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 8.

1. Brigadierius Algimantas Darbo bylos

Kelmės r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Borkovskienė Laima Darbo bylos

Kretingos r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 5.

1. Kontrimas Petras Darbo bylos

Lazdijų r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Blekaitienė Irma Darbo bylos
2. Preikšas Viktoras Darbo bylos
3. Šarka Ramūnas Darbo bylos
4. Vailionienė Asta Darbo bylos

Marijampolės r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 13.

1. Gustienė Rūta Darbo bylos

Mažeikių r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 7.

1. Antanavičius Ramūnas Darbo bylos
2. Erlickienė Violeta Darbo bylos
3. Gerybienė Silva Darbo bylos
4. Kiubienė Nadežda Darbo bylos
5. Plungienė Silva Darbo bylos
6. Stulginskas Kęstutis Darbo bylos

Molėtų r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 3.

1. Rimkienė Roma Darbo bylos

Pasvalio r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 3.

1. Švedavičius Algirdas Darbo bylos

Plungės r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 6.

1. Burbienė Aldona Darbo bylos

Prienuų r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Grauželis Audrius Darbo bylos

Raseinių r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 5.

1. Kregždienė Danutė Darbo bylos

Rokiškio r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 6.

1. Kukelkienė Loreta Darbo bylos
2. Stulgienė Irena Darbo bylos

Šalčininkų r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 5.

1. Brazauskienė Janina	Darbo bylos
2. Gerasimovičius Marjanas	Darbo bylos
3. Juvko Tatjana	Darbo bylos
4. Pičugina Nina	Darbo bylos
5. Voicechovskij Viktor	Darbo bylos

Šilalės rajono apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Briedis Osvaldas	Darbo bylos
---------------------	-------------

Šakių r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Antanaitienė Lina	Darbo bylos
----------------------	-------------

Širvintų r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 3.

1. Šuminaitė Danguolė	Darbo bylos
2. Serafin Irina	Darbo bylos
3. Staknienė Inga	Darbo bylos

Ukmergės r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 6.

1. Bielskienė Snieguolė	Darbo bylos
2. Nenortienė Regina	Darbo bylos
3. Zarembienė Edita	Darbo bylos
4. Varanauskaitė Jūratė	Darbo bylos

Utenos r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 7.

1. Stacevičienė Irena	Darbo bylos
2. Vitienė Vijolė	Darbo bylos

Varėnos r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 5.

1. Mačiulaitis Eugenijus

Darbo bylos

Vilkaviškio r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 5.

1. Vieraitis Algis

Darbo bylos

2. Žemantauskienė Aksinija

Darbo bylos

Zarasų r. apylinkės teismas
Iš viso teisėjų 4.

1. Kurasovas Vladimiras

Darbo bylos

2. Žukauskas Rimvydas

Darbo bylos