

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Civilinės teisės ir civilinio proceso katedra**

Sigito Mikliušo
V kurso, valstybės valdymo teisės
studijų atšakos studento

Magistro darbas

DARBO BYLŲ NAGRINĖJIMO YPATUMAI

Vadovas: lekt. Rimantas Simaitis
Recenzentas: prof. habil. dr. Vytautas Nekrošius

Vilnius 2008

TURINYS

Įvadas	2
I. Specialių darbo bylų nagrinėjimo taisyklių reglamentavimo priežastys.....	5
II. Ginčų, kylančių iš darbo santykių, teisingumas Europos Sąjungos valstybių narių teismams bei darbo bylų nagrinėjimas kitose šalyse:.....	7
2.1. alternatyvus teisingumas.....	8
2.2. sutartinis teisingumas.....	9
2.3. darbo bylų nagrinėjimo kitose šalyse ypatumai.....	10
III. Ginčų, kylančių iš darbo santykių, reglamentavimas ir nagrinėjimas Lietuvos Respublikoje:	
3.1. teisingumas Lietuvos teismams.....	17
3.2. darbo bylų nagrinėjimo dalykas.....	19
3.3. pasirengimas teisminiam nagrinėjimui.....	21
3.4. teisminis nagrinėjimas.....	22
3.5. teismo sprendimų vykdymas.....	25
3.6. darbo bylų nagrinėjimo praktika Lietuvos Aukščiausiajame Teisme.....	25
IV. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos.....	42
Išvados	50
Naudotos literatūros sąrašas	53
Santrauka.....	57

IVADAS

Darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių asmens garantijų. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės šakoje - nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą, teisę į poilsį, laisvalaikį ir atostogas, teisingą apmokėjimą, socialinę apsaugą nedarbo atveju, suteiktų lygias galimybes darbui gauti, nepriklausomai nuo rasės, lyties, socialinės padėties ar kitų individualių, su darbo rezultatais nesusijusių savybių, griežtai apibrėžtų darbuotojo ir darbdavio pareigas bei teises, užkirstų kelią nelegaliam ir priverčiamajam darbui.

Valstybės, kurios yra Europos Tarybos narės, privalo laikytis Europos Tarybos socialinėje chartijoje, priimtoje 1961 m. ir įsigaliojusioje 1965 m. vasario 26 d., įtvirtintų principų. Minėtoje chartijoje numatyti tokie principai, kaip: teisė į darbą, teisė į laisvą darbo pasirinkimą, teisė į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas, teisė gauti teisingą atlyginimą, teisė jungtis į asociacijas, galimybė sudaryti kolektyvines sutartis, teisinė vaikų ir paauglių, dirbančių moterų teisių apsauga ir kt.

Šių principų įgyvendinimą garantuoja Lietuvos Respublikos pagrindinis įstatymas (Lietuvos Respublikos Konstitucija), kuris skelbia, kad žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą¹. Konstitucijoje numatytas ir ja suteikiamų teisių apsaugos mechanizmas - asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą².

Lietuvos Respublikos įstatymuose numatyti darbo teisės principai konkretizuoja tarptautinius teisės principus. Iki 2003 m. sausio 1 d. galiojęs 1991 m. Darbo sutarties įstatymas nustatė tokius darbo teisinių santykių principus: darbo sutarties šalių lygybė, papildomos garantijos labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims, draudimas vienašališkai keisti darbo sutarties sąlygas, darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka, galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų numatytais pagrindais, darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis. Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas³ iš esmės įtvirtina tokius pačius darbo teisinių santykių

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis//Valstybės žinios. 1992, Nr.33-1014.

² Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnis//Valstybės žinios. 1992, Nr.33-1014.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas //Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

reguliavimo principus, tačiau Darbo kodeksas, kaip vientisas kodifikuotas teisės aktas, gali užtikrinti tobulesnį teisinį reguliavimą, suderinti atskiras teisės normas, nei tai buvo galima padaryti Darbo sutarties įstatyme. Atrodytų, kad Darbo sutarties įstatymo normos nėra aktualios įsigaliojus Darbo kodeksui, tačiau daug sprendimų, teismų priimtų galiojant Darbo sutarties įstatymui, yra aktualūs ir dabar. Naujas Darbo kodeksas ir juo remiantis vykdomas naujų bylų nagrinėjimas turi perimamumą (įrodinėjimo, faktinių aplinkybių nustatymo ir kt. prasme), tačiau darbo byloms yra būdingi ir tam tikri jų nagrinėjimo ypatumai. Kai kurių kategorijų byloms, tarp jų ir darbo byloms, taikomi nagrinėjimo ypatumai yra reglamentuoti Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso IV dalyje. Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai (specialios nagrinėjimo taisyklės) yra gana specifiniai ir būdingi tik šiai bylų kategorijai.

Darbo ginčų nagrinėjimo institucijų sistemoje teismui skiriamas ypatingas vaidmuo, kadangi jo uždavinys yra suderinti individualius, grupinius ir visuomeninius interesus. Darbo bylose yra sprendžiami vienos svarbiausių žmogaus gyvenimo sferos – darbo santykių – klausimai. Būtent dėl šios priežasties svarbu, kad nagrinėdami darbo bylas teismai tinkamai taikytų teisės normas ir atsižvelgtų į įstatymais reglamentuotas specialias šių bylų nagrinėjimo taisykles. Minėtos aplinkybės ir lemia šios temos aktualumą.

Darbo tikslas – atskleisti darbo bylų nagrinėjimo ypatumus Lietuvos teismų ir kitų šalių teismų praktikoje. Būtent darbo bylų nagrinėjimo ypatumai, jų reglamentavimas teisės normomis, šios kategorijos bylų praktika Lietuvos Aukščiausiajame Teisme ir bus nagrinėjama šiame darbe (darbo objektas).

Rašant šį darbą buvo naudojami sisteminis, lyginamasis, analitinis, formalusis teisinis, turinio analizės, loginis metodai. Turinio analizės, formalusis teisinis ir loginis metodai buvo naudojami visame darbe, atskleidžiant kiekvienos darbo dalies problematiką. Sisteminis tyrimo metodas naudojamas siekiant išsiaiškinti darbo bylų nagrinėjimo ypatumų turinį. Lyginamasis tyrimo metodas - lyginant darbo bylų nagrinėjimo ypatumus su kitų šalių ypatumais. Analitinis naudojamas analizuojant darbo bylų nagrinėjimo ypatumų praktines problemas bei perspektyvas.

Kadangi darbo tema yra ir teorinė, ir praktinė, pagrindinius darbo šaltinius sudaro tarptautiniai ir Lietuvos Respublikos teisės aktai, Lietuvos Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimai, tokių autorių, kaip A.Dambrausko, E.Laužiko., J.Maciulevičiaus, V.Mikelėno, V.Nekrašo, I.Nekrošiaus, V.Nekrošiaus, V.Tiažkijaus ir kt. moksliniai darbai.

Darbą sudaro įvadas, penki skyriai, kurie skirstomi į smulkesnius poskyrius,

ir išvados.

Pirmasis darbo skyrius skirtas specialių darbo bylų nagrinėjimo taisyklių reglamentavimo priežastims. Antrajame darbo skyriuje nagrinėjami ginčų, kylančių iš darbo santykių, teisingumo Europos Sąjungos valstybėse ir kitose šalyse klausimai. Trečiasis darbo skyrius skirtas darbo ginčų reglamentavimui Lietuvos Respublikoje. Šio skyriaus poskyriuose analizuojami teisingumo, darbo bylų nagrinėjimo dalyko, pasirengimo teisminiam nagrinėjimui, teismo nagrinėjimo ir sprendimų vykdymo klausimai.

Ketvirtajame skyriuje nagrinėjama ir analizuojama darbo bylų praktika Lietuvos Aukščiausiajame Teisme. Šis skyrius sudaro didžiausią darbo dalį, kadangi jame aptariama aktualiausia problema – darbo bylų nagrinėjimo ypatumai teismų praktikoje.

Darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybės ir perspektyvos yra analizuojamos penktajame skyriuje

Darbo pabaigoje pateikiamos konkrečios darbe atliktų tyrimų esmę atspindinčios išvados.

I. SPECIALIŲ DARBO BYLŲ NAGRINĖJIMO TAISYKLIŲ REGLAMENTAVIMO PRIEŽASTYS

Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas nustato tiek bendrąsias civilinių bylų nagrinėjimo taisykles, tiek tam tikrų kategorijų byloms (Civilinio proceso kodekso IV dalyje išvardytoms šeimos bei darbo byloms, dokumentiniam procesui, byloms dėl daikto valdymo pažeidimo, dėl teismo įsakymo išdavimo ir dėl nedidelių sumų priteisimo) taikomus ypatumus⁴. Daugeliui kitų bylų, pavyzdžiui, nagrinėjamų ypatingą teisena, taip pat taikomos tiek bendrosios Civilinio proceso kodekso taisyklės, tiek specialiosios, būdingos tik tai bylų kategorijai.

Viena iš bylų, nagrinėjamų taikant ypatumus, kategorijų - darbo bylos. Vien bendrosios taisyklės šias bylas nagrinėjant negali būti taikomos dėl esminės priežasties - ekonominės darbdavio ir darbuotojo nelygybės, darbdavio galimybės profesionaliau bylinėtis, naudotis kvalifikuotesnėmis teisinėmis paslaugomis. Ši priežastis, ko gero, yra susiformavusi istoriškai, nes priklausomai nuo darbo rinkos dinamikos stipriosios ir silpnosios darbo santykių pusių svarstyklės gali pakrypti į kitą pusę. Daug lemia darbo jėgos pasiūlos ir paklausos pasikeitimai. Darbdavys gali jaustis stiprus tik jei darbo jėgos pasiūla viršija paklausą, kitaip sakant - egzistuoja realus nedarbas. Jeigu bedarbystės nėra, darbdavio privilegijos bus tik teorinės. Nedarbo situacijoje išlieka tiek didesnis darbuotojo pavaldumas darbdaviui, tiek galimybė darbdaviui piktnaudžiauti savo teisėmis, sudarant ir vykdant darbo sutartį, nustatant darbo režimą, darbo ir poilsio laiką, pagaliau nutraukiant darbo sutartį ir atleidžiant darbuotoją iš darbo. Taigi, jeigu egzistuoja darbo jėgos pasiūla, visos papildomos darbuotojo teisių apsaugos priemonės turi aiškią prasmę, nes darbdavys, atleidęs vieną darbuotoją, gali bet kada, nepatirdamas jokių neigiamų padarinių, susirasti kitą kvalifikuotą darbuotoją. Jeigu kalbėtume apie dabartinę Lietuvos padėtį, pavyzdžiui, statybos paslaugų rinką, padėtis yra priešinga. Tikimybė, kad darbdavys, atleidęs kvalifikuotą darbuotoją, greitai susiras kitą, - minimali. Dėl to galima teigti, kad priklausomai nuo darbo rinkos pokyčių darbdavys ne visada yra stipresnioji darbo teisinių santykių šalis. Tokiu atveju ne itin reikalingos ir specialios darbuotojų interesų gynimo priemonės, kaip antai aktyvus teismo vaidmuo, suponuojantis nuomonę, kad teisėjas, nors ir neperžengdamas įstatymo griežtai nustatytą ribą, bus ne pasyvus proceso stebėtojas, o padės šalims derinti interesus ir surasti kompromisą teismo procese (atlikti taikinimo procedūrą). Vis dėlto darytina išvada, kad specialiosios

⁴ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios.1964, Nr. 19-139.

darbuotojo teisių gynimo taisyklės ir procedūros yra reikalingos, nes daugiausia darbo ginčų ir bylų teismuose iškeliama ekonomikos nuosmukio metu, esant bankroto rizikai ir poreikiui mažinti darbo apimtį ar darbuotojų skaičių dėl verslo problemų, tai yra kai darbo jėgos pasiūla viršija paklausą ir darbdavys aiškiai yra stipresnioji darbo teisinių santykių pusė.

Antroji priežastis, dėl kurios reikalingos specialios darbo bylų nagrinėjimo taisyklės - poreikis detaliau reglamentuoti šių bylų nagrinėjimo trukmę. Nustatyta, kad pasirengimas nagrinėti teisme darbo bylą turi būti baigtas ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos, o pati byla išnagrinėta ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme. Konkrečius pasirengimo bylą nagrinėti teisme bei ją išnagrinėti terminus CPK nustato nedaugeliui bylų kategorijų. Tai - greičiau išimtis nei taisyklė. Bylų išnagrinėjimas laiku civiliniame procese daugiau grindžiamas proceso koncentracijos, ekonomiškumo ir kooperacijos principų įgyvendinimu, o ne atskirų veiksmų trukmės reguliavimu. Terminu pasirengti nagrinėti darbo bylą ir ją nagrinėti nustatymą lemia darbo teisinių santykių specifika ir nepageidautini uždelsto bylos nagrinėjimo teisiniai padariniai. Nemaža dalis darbo bylų yra susijusios su darbo užmokesčio ar su darbo teisiniais santykiais susijusių išmokų priteisimu. Akivaizdu, kad ilgas bylos nagrinėjimas darbuotojui gali reikšti vienintelio pajamų šaltinio praradimą. Tai ypač aktualu bylose dėl darbo sutarties nutraukimo. Jeigu reikalavimas grąžinti į darbą patenkinamas, darbuotojui priteisiamas darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką, taigi nepriklausomai nuo bylos nagrinėjimo trukmės darbuotojas neturėtų nukentėti. Tačiau ar jis turi lėšų pragyventi bylos nagrinėjimo metu? O jeigu darbuotojo reikalavimas netenkinamas? Tikėdamasis būti sugrąžintas į darbą ir gauti užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką jis tikriausiai neieškojo kito darbo, nesirūpino alternatyviais pajamų šaltiniais, skolinosi pinigų, taigi po teismo sprendimo jo padėtis nepavydėtina.

Uždelstas bylos nagrinėjimas nenaudingas ir darbdaviui. Jis patirs tuo daugiau nuostolių, kuo ilgesnis bylos nagrinėjimo terminas, nes privalės darbuotojui sumokėti už priverstinę pravaikštą. Skirtingai nuo normalaus darbo proceso, kai darbdavys moka darbuotojui užmokestį už realų darbą, atlyginimas už priverstinės pravaikštos laiką iš esmės darbdaviui reiškia baudą už netesybas, nes jam tenka mokėti atlyginimą darbuotojui, nesukūrusiam jokios pridėtinės vertės. Kita vertus, kol ginčas sprendžiamas teisme, darbdavys neturi galimybės įdarbinti kito darbuotojo nuolatiniam darbui. Dėl visų šių priežasčių ypač aktualu, kad darbo bylos būtų išnagrinėjamos kaip galima greičiau. Siekiant užtikrinti operatyvų darbo bylų nagrinėjimą, CPK nustatyti ne

tik nagrinėjimo terminai, bet ir CPK 115 straipsnio procedūrų išimtis dėl ieškinio trūkumų šalinimo, jeigu tie trūkumai gali būti pašalinti rengiantis nagrinėti bylą teisme. Tai sutrumpina darbo bylų nagrinėjimo procesą mažiausiai septyniomis dienomis.

Ne visi darbo ginčai nagrinėjami teisme. Darbo teisėje privalomas ginčo sprendimas iki teismo atsirado gerokai anksčiau nei bendrai civiliniame procese. Individualaus darbo ginčo sprendimo procedūroje numatyta ir taikinimo procedūra bei mediacijos instituto užuomazgos. Dėl to teismuose tiesiogiai nagrinėjami ne visi darbo ginčai, o tik nurodyti DK 295 straipsnyje.

Galima teigti, kad yra nustatytos ir specialios atstovavimo darbo bylose, netgi procesinio teismo ir veiksnio taisyklės. Pagal CPK 411 straipsnį ieškinį asmenų, kurie nėra sulaukę aštuoniolika metų, interesais, be jų pačių, turi teisę paduoti ir jų atstovai pagal įstatymą. Pagal DK 13 straipsnį visiškas darbinis teismumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sulaukusiam šešiolika metų. Vadovaujantis CPK 38 straipsnio trečiajame dalimi, nepilnamečiai nuo keturiolikos metų turi teisę kreiptis į teismą dėl savo teisių ar įstatymų saugomų interesų gynimo savarankiškai, jeigu ginčas yra dėl santykių, kuriuose jie turi visišką civilinį veiksnumą. Įvertinus minėtus straipsnius, darytina išvada, kad asmuo nuo 16 metų turi visišką civilinį veiksnumą ir gali kreiptis į teismą savarankiškai. CPK 411 straipsnio 1 dalyje nustatyta papildoma garantija apsaugoti asmenų iki aštuoniolikos metų interesus, - suteikiama teisė ieškinį jų interesais paduoti tėvams, įtėviams, globėjams ar rūpintojams. Beje, atkreiptinas dėmesys į vieną gana keistą aspektą. Atrodytų, kad CPK 411 straipsnio 1 dalies nuostatos taikytinos nepilnamečio asmens (darbuotojo) interesais veikiančiam asmeniui. Deja, taip nėra. Pagal CPK formuluotę darytina vienintelė galima išvada, kad tai taikoma visiems nepilnamečiams fiziniams asmenims, nepriklausomai nuo to, ar jie yra darbuotojai, ar darbdaviai.

II. GINČŲ, KYLANČIŲ IŠ DARBO SANTYKIŲ, TEISMINGUMAS EUROPOS SAJUNGOS VALSTYBIŲ NARIŲ TEISMAMS

Darbuotojai bei jų teisės yra saugomos įvairių teisės aktų, nes visuomenė bei jai atstovaujantis įstatymų leidėjas kai kurias asmenų grupes (vartotojus, darbuotojus) laiko esant silpnesnes. Šalia teisių, įtvirtintų darbo įstatymuose, yra ir procesinės darbuotojų teisės, kuriomis darbuotojai gali naudotis kilus ginčui dėl darbo.

Teisingumo nustatymo taisyklės Europos Sąjungoje yra unifikuojamos, tuo būdu bandoma gerinti teisinį bendradarbiavimą bei išvengti jurisdikcijų kolizijų, kai

tą patį ginčą pretenduoja spręsti kelių valstybių narių teismai arba nė vienas. Ginčų, kylančių iš darbo santykių, teisingumas buvo unifikuotas 1968 m. Briuselio konvencijos dėl teisingumo ir teismo sprendimų pripažinimo bei vykdymo civilinėse ir komercinėse bylose (toliau Briuselio konvencija), kuri įsigaliojo 1973 m., kai ją ratifikavo pirmos šešios valstybės narės. Papildomu Liuksemburgo protokolu Europos teisingumo teismui buvo suteikta teisė aiškinti konvencijos nuostatas. Siekiant pagerinti bendradarbiavimą tarp Europos Laisvos Prekybos Asociacijos narių, buvo pasirašyta 1988 m. Lugano konvencija dėl teisingumo ir teismo sprendimų pripažinimo bei vykdymo civilinėse ir komercinėse bylose (toliau Lugano konvencija). Pastaraisiais metais teisingumo klausimai unifikuojami antriniuose Europos Sąjungos teisės aktuose. Tai Reglamentas 44/2001 „Dėl teismų kompetencijos bei sprendimų pripažinimo ir vykdymo civilinėse ir komercinėse bylose (toliau vadinamas Reglamentu), kuris pakeitė Briuselio konvenciją bei nustato civilinių ir komercinių bylų, tarp jų ir darbo ginčų teisingumo taisykles. Reglamentas, pakeitęs Briuselio konvenciją, padarė keletą pakeitimų. Vienas iš ryškiausių skirtumų yra ginčų, kylančių iš individualių darbo sutarčių, perkėlimas į atskirą, penktą, skyrių, reglamentuojantį apsauginį teisingumą. Nes iki tol Briuselio konvencijoje darbo ginčų teisingumas buvo reglamentuotas 5 str. kartu su alternatyviu teisingumu pagal sutartinės prievolės įvykdymo vietą. Šių pakeitimų tikslas yra labiau apsaugoti silpnesnę šalį - darbuotoją, detaliau bei viename skyriuje reguliuoti visus teisingumo klausimus, susijusius su darbo ginčais⁵.

2.1. Alternatyvus teisingumas

Pagal Briuselio konvencijos 2 str. nuostatas numatyta, kad ieškovas turi kreiptis į teismą pagal atsakovo gyvenamąją vietą ar buveinę⁶. Tai vadinamasis bendrasis teritorinis teisingumas. Tačiau dėl tam tikrų ginčų ieškovams yra suteikta teisė kreiptis ir į kitus teismus. Tai vadinamasis alternatyvus teisingumas, reglamentuotas Briuselio konvencijos 5 str. Pagal šio straipsnio nuostatas, valstybėje narėje nuolat negyvenančiam asmeniui kitoje valstybėje narėje byla gali būti iškelta pagal ginčijamos prievolės įvykdymo vietą. Ginčiuose, kylančiuose iš individualių darbo sutarčių, ši vieta yra ten, kur

⁵ Mikelėnas V., Laužikas E., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius, 2005, p. 543-551.

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimas Nr. 28 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas“// Teismų praktika, Nr. 14. Vilnius, 2001.

darbuotojas nuolat (habitually) atlieka darbą. Jei darbuotojas nuolat neatlieka darbo nei vienoje šalyje, darbdavys gali būti patrauktas į teismą atsakovu, kur yra darbdavio, įdarbinusio darbuotoją, verslo vieta (the business which engaged employee).

Reglamente yra atskira penkta dalis (18-21 str.), reglamentuojanti teisingumą ginčiuose iš individualių darbo sutarčių. Darbdavys gali būti patrauktas atsakovu į teismą valstybės, kur yra jo buveinė (forum rei), arba į kitos valstybės teismą, jei:

- kitoje valstybėje darbuotojas atlieka ar atliko darbą {forum laboris};
- darbuotojui nuolat nedirbant nei vienoje valstybėje narėje, kitoje valstybėje, kurioje yra ar buvo darbdavio, įdarbinusio darbuotoją, verslo vieta.

Darbdavys gali kreiptis tik į darbuotojo nuolatinės gyvenamosios vietos teismą. Ši nuostata, įtvirtinta 20 Reglamento straipsnyje, yra skirta apsaugoti darbuotojo interesus, nes darbuotojui lengviau bylinėtis savo gyvenamosios vietos valstybės teisme.

Pažymėtina, kad Reglamentas reguliuoja ne tik santykius su darbdaviais, turinčiais buveinę Europos Sąjungos valstybėse narėse. Pagal 18 straipsnio nuostatas numatyta: jei darbuotojas sudaro darbo sutartį su darbdaviu, kuris neturi ES savo buveinės, o tik atstovybę ar filialą, tai ginčiuose, kylančiuose iš darbo sutarties, bus laikoma, kad darbdavio buveinė yra atstovybė ar filialas, esantys Europos Sąjungos valstybių-narių teritorijoje. Ši nuostata, nors ir naudingesnė darbuotojui, bet įtvirtina nepagrįstas (exorbitant) teisingumo taisykles.

Apibendrinant skirtumus tarp Briuselio konvencijos ir ją pakeitusio Reglamento galima konstatuoti, kad iš esmės taisyklės analogiškos, tačiau tendencija yra suteikti daugiau teisių ir apsaugos darbuotojui.

2.2. Sutartinis teisingumas

Šalių autonomijos principas leidžia sutarties šalims pasirinkti sutarties sąlygas, taikytiną teisę ir ginčų nagrinėjimo organą. Šis principas yra grindžiamas dviem idėjomis: pirma, sutarties laisvės principu, antra - teisinio aiškumo ir ekonomiškumo. Tačiau ši šalių laisvė nėra absoliuti, valstybė nustato tam tikras imperatyvias normas, nuo kurių šalys negali nukrypti, pavyzdžiui, išimtinė jurisdikcija. Tiek Briuselio konvencija, tiek Reglamentas riboja teisingumo pasirinkimą darbo sutartyse. Nukrypti nuo teisingumo taisyklių, nustatytų Reglamento nuostatuose, galima tik pagal susitarimą, kuris:

- 1) sudaromas po to, kai kyla ginčas, arba

2) leidžia darbuotojui iškelti bylą teismuose, kituose nei nurodyti Reglamento 5 skirsnyje.

Reglamentas iš esmės nepakeitė sutartinės jurisdikcijos nuostatų, jos išliko analogiškos kaip ir Briuselio konvencijoje. Europos Teisingumo Teismas savo išaiškinime, pateiktame byloje Jean-Paul Sicard v. Societe Himolla, patvirtino, kad susitarimas dėl teisingumo darbo sutartyje turi būti laikomas negaliojančiu, nes susitarta iki ginčo⁷. Šios nuostatos yra reikalingos apsaugoti darbuotojui, kad jam pasirašant darbo sutartį, nebūtų įtraukta išlyga dėl teisingumo, kuri būtų darbuotojui nepalanki.

2.3. Darbo bylų nagrinėjimo kitose šalyse ypatumai

Vakarų valstybėse nemažas vaidmuo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus priklauso ir teismams. Dažniausiai tokie ginčai yra sprendžiami specializuotuose darbo teismuose, kurie atlieka šias pagrindines funkcijas: 1) teisės taikymo ir aiškinimo; 2) ginčo išsprendimo ir šalių sutaikinimo; 3) padeda užkirsti kelią panašaus pobūdžio ginčams ateityje, t. y. palaiko socialinę pusiausvyrą⁸.

Nors teisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir pati teismų sistema užsienio valstybėse skiriasi, tačiau apibendrintai galima teigti, kad visų darbo teismų kompetencija - nagrinėti teisinius ginčus, kylančius iš darbo teisinių santykių. Atsižvelgiant į konkrečios valstybės tradicijas ir pasirinktą koncepciją vienose valstybėse darbo teismai nagrinėja tik kolektyvinius darbo ginčus, kitose - ir kolektyvinius, ir individualius darbo ginčus. Pavyzdžiui, Švedijoje specializuoti darbo teismai nagrinėja ir kolektyvinius, ir individualius darbo ginčus, o Danijos ir Norvegijos darbo teismų kompetencija apsiriboja kolektyvinių teisės darbo ginčų sprendimu ir kolektyvinio poveikio priemonių teisėtumo nustatymu.

Pažymėtina, kad senosios Vakarų Europos tradicijos valstybėms, skirtingai nuo Vidurio ir Rytų Europos valstybių, būdinga svari teismų įtaka ir vaidmuo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, kilusius pažeidus kolektyvines darbuotojų teises. Atitinkamus įgaliojimus sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus teismai turi tokiose valstybėse:

⁷ Darbo teisė suvienytoje Europoje (Labour Law in United Europe / Arbeitsrecht im Vereinigten Europa). Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 147.

⁸ Petrylaitė D. Teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė. 2005, Nr. 57.

Danijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Airijoje, Liuksemburge, Suomijoje, Jungtinėje Karalystėje⁹. Šiose valstybėse kolektyvinius darbo ginčus sprendžia tiek specializuoti darbo teismai, tiek bendros kompetencijos teismai. Vis dėlto daugumoje valstybių yra steigiami specializuoti darbo teismai, kurie dažniausiai grindžiami trišalio dalyvavimo principu, t. y., be profesionalaus teismui (teismo procesui) pirmininkaujančio teisėjo, procese dalyvauja ir socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių) atstovai kaip tarėjai ar asesoriai. Žinoma, tiek profesionaliems teisėjams, tiek socialinių partnerių atstovams, dalyvaujantiems kolektyvinius darbo ginčus sprendžiant teisme, yra keliami aukšti kvalifikaciniai reikalavimai, apimantys tiek jų išsilavinimo lygį, tiek specialiąsias darbo teisės žinias bei patirtį reguliuojant ir sprendžiant socialinius konfliktus.

Tokios sudėties teismui keliamas uždavinys ne tik teisingai, bet ir nešališkai išspręsti kilusį darbo ginčą. Yra manoma, kad mišrios sudėties teismas gali užtikrinti visapusišką, išsamų ginčo nagrinėjimą, nepamirštant nė vienos ginčo šalies teisių ir teisėtų interesų. Tokią galimybę suponuoja tai, kad ginčą sprendžia ir profesionalus teisėjas, puikiai išmanantis ne tik darbo, bet ir kitų teisės šakų taikymo niuansus, ir du praktikai, gerai žinantys faktiškai besiklostančius darbo teisinius santykius, jų ypatybes ir galintys nešališkai įvertinti susidariusią ginčijamą situaciją, atskleisdami juos delegavusios šalies poziciją nagrinėjamu klausimu.

Kalbant apie Vidurio ir Rytų Europos valstybių praktiką taikant teisminį nagrinėjimo procesą kolektyviniams darbo ginčams spręsti, reikia pažymėti, kad šiose valstybėse nėra gilių šio metodo taikymo tradicijų, o specializuotų darbo teismų, ir ypač įgaliotų spręsti kolektyvinius darbo ginčus, sistema taip pat dar neišplėtota. Tačiau kai kuriose valstybėse jau yra sudaryta galimybė kreiptis į teismą dėl kolektyvinių darbo ginčų sprendimo. Pavyzdžiui, remiantis Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymo¹⁰ 12 straipsnio 1 dalimi, kiekviena kolektyvinio teisės darbo ginčo šalis gali kreiptis į bendrosios kompetencijos teismą per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai taikinimo komisijoje buvo konstatuota, kad išspręsti kolektyvinio darbo ginčo nepavyko arba jeigu tokia komisija nebuvo sudaryta. O interesų kolektyviniai darbo ginčai Latvijoje nebėra žinybingi teismui

⁹ The Regulation of working Conditions in the Member States of the European Union. Vol. 1: Comparative Labour Law of the Member States. European Commission. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998, p. 112.

¹⁰ The Labour Dispute Law of the Republic of Latvia (Darba strīdu likums) // The Newspaper of the Republic of Latvia „The Latvian Herald“ (Latvijas Respublikas laikraksts „Latvijas Vestnesis“), 2002, Nr. 149 (2724).

(įstatymo IV dalis). Tačiau taip pat svarbu pažymėti, kad remiantis Latvijos Respublikos streikų įstatymo¹¹ nuostatomis, streikai gali būti skelbiami tik kilus interesų, bet ne teisės kolektyviniams darbo ginčams. Taigi, sprendžiant kolektyvinius teisės ginčus, teismas yra paskutinė instancija ir galimybė išspręsti kilusį kolektyvinį darbo ginčą, o teismo sprendimas, žinoma, be jokios abejonės, yra privalomas vykdyti abiem ginčo šalims. Interesų kolektyvinių darbo ginčų nepavykus išspręsti taikinimo procedūromis, lieka galimybė pasinaudoti kolektyvinių veiksmų laisve (pažymėtina, kad Latvijoje įstatymas numato ir lokautų skelbimo galimybę). Estijoje taip pat kolektyvinis darbo ginčas (tiek interesų, tiek teisės), nepavykus jo išspręsti taikinimo metu, turi būti perduodamas teismui. Vykstant teismui tokio ginčo sprendimo procesui, kolektyvinio darbo ginčo šalims, kol teismas priims sprendimą, yra draudžiama skelbti streiką ar lokautą¹². Tačiau susiduriama ir su kitokia praktika. Pavyzdžiui, Lenkijoje kolektyviniai darbo ginčai nėra žinybingi teismams ir išimtinai sprendžiami tik alternatyviais metodais. Tokia praktika ir Rusijoje, kur, remiantis Darbo kodekso¹³ 398 straipsnio 2 dalimi, visi kolektyviniai darbo ginčai sprendžiami taikinimo procedūromis, t. y. taikinimo komisijoje, dalyvaujant tarpininkui, arba darbo arbitraže. Nors teoriškai Rusijoje daromas tam tikras skirtumas tarp interesų ir teisės kolektyvinių darbo ginčų, tačiau bet kokie kolektyviniai darbo ginčai, net ir ginčai dėl teisės, nėra žinybingi teismams¹⁴.

Įdomi darbo teismų praktika Slovėnijoje. Remiantis Darbo ir socialinių teismų įstatymu, šioje valstybėje darbo teismai sprendžia individualius darbo ginčus bei ginčus, kylančius iš socialinės apsaugos santykių, taip pat kai kuriuos kolektyvinius darbo ginčus, t. y. ginčus, kai reikia:

- nustatyti, ar egzistuoja ir sudaryta kolektyvinė sutartis;
- identifikuoti kolektyvinių derybų šalis ir nustatyti jų kompetencijos ribas;
- spręsti, ar kolektyvinės sutarties nuostatos neprieštarauja darbo įstatymams;
- ginčus dėl darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę formų ir jų teisių;

¹¹ The Act on Strikes of the Republic of Latvia (Streiku likums). The Newspaper of the Republic of Latvia „The Latvian Herald“ (Latvijas Republikas laikraksts „Latvijas Vestnesis“), 1998, Nr.130/131 (1191/1192).

¹² The Collective Labour Dispute Resolution Act of the Republic of Estonia (Kollektiivse tootuli lahendamise seadus) // The State Gazette of the Republic of Estonia (Riigi Teataja), I 1993, Nr. 26.

¹³ Трудовой кодекс Российской Федерации. Собрание законодательства, 2002, No.1.

¹⁴ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / От. ред. Орловский Ю. П. Москва: Издательский дом „ИНФРА“, 2002.

- profesinių sąjungų reprezentatyvumo klausimus.

Apibendrinant galima teigti, kad tiek pati darbo teismų sistema, tiek kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo tradicijos valstybėse yra gana skirtingos ir pasižymi įvairiais ypatumais. Įdomu, kad dabar taip pat kalbama ir apie skirtingas šios sistemos tobulinimo perspektyvas. Tos valstybės, kuriose jau sukurta ir išplėta savarankiška darbo teismų sistema, sprendžia, pavyzdžiui, šių teismų integravimo į bendrą teismų sistemą ir jų kompetencijos ribų išplėtimo klausimus. Vidurio ir Rytų Europos valstybės tik pradeda kurti savarankišką darbo teismų sistemą ir sprendžia ne tik praktinius šių teismų kūrimo, bet ir konceptualius darbo ginčų sampratos bei atskirų jų rūšių atribojimo klausimus.

Austrijoje ir Vokietijoje visus klausimus, susijusius su darbo bylų nagrinėjimu, reglamentuoja ne civilinio proceso kodeksai, o atskiri įstatymai. Austrijoje - tai 1985 m. kovo 7 d. priimtas Darbo ir socialinių teismų įstatymas, įsigaliojęs 1987 m. sausio 1 dieną. Vokietijoje - 1953 m. rugsėjo 3 d. Darbo teismų įstatymas. 1979 m. liepos 1 d. buvo padaryti esminiai šio įstatymo pakeitimai, kurie lietė bylų nagrinėjimo greitumo klausimus¹⁵.

Teismai ir jų sudėtis. Tiek Vokietijoje, tiek Austrijoje darbo ginčus nagrinėja atskiri darbo teismai. Šių savarankiškų teismų egzistavimas yra patogus dėl kelių priežasčių: pirma, teisėjai juose nagrinėja tik darbo ginčus. Tuo būdu jiems nepatenka kitos civilinės bylos, todėl iš dalies galima kalbėti apie sąlygiškai mažesnę jų darbo krūvį ir realias galimybes darbo ginčus nagrinėti greičiau. Antra, savarankiškų teismų egzistavimas sąlygoja griežtą teisėjų specializaciją, o tai reiškia ir geresnę darbo ginčų esmės bei jų nagrinėjimui keliamų užduočių supratimą. Specializuoti šioje sistemoje yra ne tik pirmosios instancijos, bet ir apeliacinės bei revizinės instancijų teismai. Taigi kalbame apie visiškai savarankiškus specializuotus darbo teismus.

Ypatinga yra ir teismo, nagrinėjančio bylą, sudėtis. Į teismo sudėtį įeina ne tik teisėjas profesionalas, bet ir tarėjai (turintys visas teisėjo teises), atstovaujantys darbdavių ir darbuotojų organizacijoms. Tarėjų dalyvavimas būtinas visose teismo instancijose. Kuo gi yra grindžiamas tarėjų dalyvavimas? Jau viduramžiais panašaus pobūdžio ginčams nagrinėti buvo sukurti savotiški arbitražai (prisiekusiųjų teismai), kuriuose teisėjais buvo abiejų besiginčijančių šalių atstovai. Svarbiausias jų tikslas - rasti

¹⁵ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė. 1999, Nr. 33(1).

kompromisinį sprendimą ir pasiekti, kad būtų išlaikyta socialinė taika. Šią darbo teismų struktūros idėją Vokietija perėmė iš Prancūzijos, kurioje idėjos apie „garbės teisėjų“ (tarėjų) iš abiejų besiginčijančių šalių dalyvavimą susiformavo XVI a. ir po Didžiosios prancūzų revoliucijos buvo perimtos Vokietijoje. Galima teigti, kad darbo teismų struktūros idėjos buvo suformuotos Napoleono I. 1806 m. kovo 18 d. įstatymu buvo įsteigtas specialus teismas „Conseil de Prud' hommes“, kurį sudarė devyni teisėjai (5 darbdavių ir 4 darbuotojų atstovai). Tarėjai - tai specialistai, kurie labai gerai supranta darbo teisinių santykių įvairovę, sudėtingumą ir specifiškumą. Taigi jie yra puikūs pagalbininkai pirmininkaujančiajam, kuris visada yra profesionalus teisininkas, pirmiausiai konkrečioje byloje matantis konkrečią normą. Tarėjai padeda ne tik savo praktiniais patarimais, bet ir pastangomis surasti kompromisą, sutaisyti ginčo šalis.

Tarėjai teisme atstovauja atitinkamų socialinių grupių (darbuotojų ir darbdavių) interesams, išreiškia jų nuomonę konkrečioje situacijoje. Tokiu būdu byloje pasiektas susitarimas garantuoja socialinės partnerystės principo įgyvendinimą. Sustiprinamas besikreipiančio į teismą asmens pasitikėjimas darbo teismo profesionalumu. Tarėjai negauna už savo veiklą atskiro atlyginimo - tai garbės pareigos. Jiems kompensuojamos tik kelionės ir gyvenimo išlaidos. Tačiau priimant sprendimą ir nagrinėjant bylas, jie turi teisėjo teises. Tarėjai parenkami laikantis specialios procedūros. Kalbant apie darbo teismų struktūrą Vokietijoje, paminėtina dar viena ypatybė. Nors bendrųjų teismų sistemą sudaro keturių grandžių teismai, tačiau darbo teismai yra pagrįsti trijų grandžių teismo struktūra. Tiesa, Austrijoje šio skirtumo nėra ir darbo teismų sistemą, kaip ir bendrųjų teismų sistemą, sudaro keturių grandžių teismai.

Ar būtina Lietuvoje įsteigti specializuotus darbo teismus ir nustatyti specialius jų sudarymo principus, atsižvelgiant į tarėjų instituto privalumus ir patirtį užsienio valstybėse? Lietuvos Respublikos Konstitucijos 111 straipsnio antroje dalyje numatyta principinė galimybė steigti specializuotus darbo teismus: „Administracinių, darbo, šeimos ir kitų kategorijų byloms nagrinėti pagal įstatymą gali būti įsteigti specializuoti teismai“. Tačiau šių teismų įsteigimas šiandieną, turint galvoje galimas išlaidas, mūsų nuomone, nėra realus. Juo labiau, kad panašių tikslų galima pasiekti ir pasitelkiant galiojančią įstatymų bazę ir bendrąją teismų sistemą. Teismų įstatymo 10 straipsnyje numatyta apylinkės teismuose teisėjų specializacijos galimybė. Taigi, remiantis bylų paskirstymo taisyklėmis, kurias tvirtina teisingumo ministras, būtų galima nustatyti, kad sprendžiant darbo bylas, teisėjų specializacija teismuose yra būtina. Šiuo atveju Lietuvoje atsirastų teisėjų, kurie nagrinėtų tik darbo bylas. Vokietijos ir Austrijos praktika rodo, kad pirmosios instancijos darbo teismų yra paprastai mažiau nei pirmosios

instancijos bendrųjų teismų. Tai lemia darbo bylų kiekis ir geresnė galimybė, esant mažesniai teisėjų skaičiui, formuoti vienodą teismų praktiką. Šios problemos galėtų būti išspręstos atitinkamai pakeičiant CPK ir nurodant, kokuose teismuose darbo bylos nagrinėjamos pirmąja instancija. Vertėtų pagalvoti ir apie tarėjų instituto atgaivinimą Lietuvoje. Tai realiai padėtų siekti įgyvendinti socialinės partnerystės principą Lietuvoje bei realizuoti kitus specifinius darbo teisės tikslus, nagrinėjant darbo ginčus. Šiai idėjai įgyvendinti taip pat nebūtina jokių revoliucinių reformų ir didelių biudžeto išlaidų. Užtenka „kosmetiškai“ pataisyti Lietuvos Respublikos teismų įstatymą. Apeliacinėje ir kasacinėje instancijose atitinkamų tikslų būtų galima pasiekti dviem būdais - arba įgyvendinant teisėjų specializaciją (jis yra paprastesnis ir nereikia keisti jokių galiojančių teisės aktų, išskyrus atvejus, kai kalbama apie tarėjų dalyvavimą, arba įsteigiant atskirus darbo bylų skyrius (šiuo atveju būtina keisti Teismų įstatymą). Mūsų nuomone, paprastesnis ir pigesnis yra pirmasis būdas, juo labiau, kad pasiekiami praktiškai tie patys tikslai. Jis yra priimtinesnis ir todėl, kad realiai gali būti įgyvendintas. Kas žino, gal minėtos visiškai nedidelės reformos būtų pirmasis rimtas žingsnis, siekiant sukurti savarankišką specializuotą darbo teismų sistemą.

Teismo išlaidų ribojimas. Tiek Vokietijoje, tiek Austrijoje yra ribojamas žyminio mokesčio dydis ir išlaidų, susijusių su bylos nagrinėjimu, atlyginimo dydis. Šiuo požiūriu Lietuva yra net pažangesnė, kadangi, kaip minėta, remiantis CPK 83 straipsniu, ieškovai yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio mokėjimo. Šiuo būdu yra visiškai įgyvendinamas silpnesnės šalies darbo teisiniuose santykiuose gynimo principas.

Specifinis teisėjo vaidmuo procese. Nors darbo ginčai taip pat iš esmės yra civiliniai ginčai (kadangi darbo sutartis traktuotina kaip civilinė sutartis), tačiau atsižvelgiant į socialinę darbo santykių reikšmę, į būtinybę ginti silpnesnę šalį, tiek Vokietijoje, tiek Austrijoje, teisėjui sprendžiant minėtus ginčus, yra suteikiamas aktyvesnis vaidmuo bei uždedama pareiga imtis papildomų, palyginti su paprastu civiliniu ginču, priemonių ginčo šalims sutaikyti. Teisėjo aktyvus vaidmuo pasireiškia tuo, kad jis turi teisę „pamokyti“ šalį, kaip atlikti konkretų procesinį veiksma, paprašyti pateikti įrodymus ir papildomus reikalavimus. Svarbu yra tai, kad aktyvus teisėjo vaidmuo nereiškia visiško rungimosi principo nepaisymo ir inkvizitorinio principo, tiriant bylos medžiagą, įsigalėjimo. Tai pirmiausia yra civilinis ginčas, tačiau atsižvelgiant į jo specifiką, rungimasis yra ribojamas kiek daugiau nei kitose civilinėse bylose. Bet kokiu atveju, nepajudinama išlieka ir teismo pareiga būti nešališkam. Kalbant apie teismo vaidmenį stengiantis sutaikyti šalis, paminėtinas Vokietijos darbo teismų įstatymo (Art. 66) 54 straipsnis, kuriame numatyta savarankiška ir privaloma kiekviename procese

sutaikymo procedūra. Šios procedūros negali atsisakyti nei šalys, nei teismas. Įstatyme sakoma, jog 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 nedelsiant. Paprastai sutaikymo procedūra atliekama per vieną teismo posėdį, tačiau jeigu teisėjas mato realią taikos sutarties sudarymo galimybę, ši procedūra gali būti pratęsta ir kitame teismo posėdyje.

Proceso greitumas. Tiek Vokietijoje, tiek Austrijoje įstatymai numato nemaža priemonių, kurios turi užtikrinti ypač greitą darbo ginčų nagrinėjimą. Vokietijos darbo teismų įstatymo 9 straipsnio pirmojoje dalyje numatyta bendroji teisminės valdžios pareiga rūpintis kuo greitesniu darbo ginčų nagrinėjimu visų instancijų teismuose reikšmę turi tais atvejais, kai teismas, prieš atlikdamas tam tikrus procesinius veiksmus, gali pasirinkti ilgesnį ir trumpesnį jų atlikimo variantą. Greito bylos nagrinėjimo principo įtvirtinimas įstatyme suteikė įstatymo leidėjui gana palankią galimybę atitinkamai modeliuoti ir procesines normas. Paminėsime pagrindines greitą bylos nagrinėjimą užtikrinančias taisykles:

- nagrinėjant darbo bylas nėra taikomos normos, reglamentuojančios teismų atostogas;
- sutrumpinti procesiniai tam tikrų procesinių veiksmų atlikimo terminai;
- labai apribota galimybė atidėti sprendimo priėmimą ir paskelbimą;
- ribojamas naujų įrodymų pateikimas apeliacinėje instancijoje.

Ši taisyklė gana skirtingai traktuojama Vokietijoje ir Austrijoje. Kadangi Austrijoje galioja ribotosios apeliacijos sistema, kurioje iš esmės draudžiama pateikti naujus įrodymus, Darbo teismų įstatymas šiek tiek liberalizuoja šių įrodymų pateikimo galimybę. Tuo tarpu Vokietijoje, kurioje galioja visiškosios apeliacijos sistema, išlieka bendras naujų įrodymų pateikimo ribojimo principas: „nauji įrodymai apeliacinėje instancijoje priimami tik jeigu bylą nagrinėjantis teismas yra įsitikinęs, kad tokių įrodymų pateikimas neužvilkins bylos nagrinėjimo, arba jeigu juos pateikianti šalis nurodo svarbias priežastis, dėl kurių įrodymai negalėjo būti pateikti anksčiau“.

Aptariant proceso koncentruotumo principo įgyvendinimą darbo bylose Vokietijoje, norime pateikti vieno iš Austrijos civilinio proceso kodekso ir proceso koncentruotumo principo kūrėjų - Franco Kleino mintį: „...teismo procese su laiku turi būti elgiamasi labai protingai. Kiekvienas teisinis konfliktas - tai rimtas santykių tarp asmenų bei civilinės apyvartos pažeidimas. Kadangi visuomeninių santykių audinį sudaro žmonės ir daiktai, kiekvienas toks pažeidimas liečia abu šio audinio elementus. Vietoje normalaus santykių, kurie padėtų visuomenės labui, vystymosi, teisinis konfliktas pasėja

susierzinimą, priešišumą ir pyktį. Kiekviena tokio konflikto egzistavimo diena didina šį antagonizmą, kuris plečiasi ir kitų asmenų atžvilgiu. Visiškai aišku, jog šio reiškimo negalima visiškai sunaikinti, kadangi konflikto priežasčių yra per daug, tačiau protingos visuomenės politika turi būti skirta kuo greičiau šiuos konfliktus šalinti. Kiekvienas procesas daro neįkainojamai didelę neigiamą įtaką visuomenės dvasiai, jeigu jis kaip galima greičiau nėra pašalinamas...“¹⁶. Manome, kad sunku surasti antiargumentų šioms mintims, taigi ir proceso koncentruotumo principui įgyvendinti procese, o ypač, kai kalbame apie darbo ginčų nagrinėjimą.

III. GINČŲ, KYLANČIŲ IŠ DARBO SANTYKIŲ, REGLAMENTAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOJE

3.1. Teisingumas Lietuvos teismams

Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 411 straipsnio antroji dalis sako, kad toks ieškinys gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisyklės arba pagal vietą, kurioje darbas yra, buvo ar turėjo būti dirbamas. Taigi įstatymas numato ieškoviui alternatyvaus teisingumo galimybę, tačiau galimybę rinktis turi tik ieškovas darbuotojas, o ne ieškovas darbdavys. Tokia išvada gali būti daroma analizuojant pačią straipsnio struktūrą, nes yra nuoroda į vietą, kurioje darbas buvo ar turėjo būti dirbamas. Iš esmės tai reiškia darbuotojo galimybę pateikti ieškinį ne tik pagal juridinio asmens buveinės, bet ir pagal jo filialo buveinės vietą. Tokia alternatyvaus teisingumo galimybė yra vertintina kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių teismine gynyba. Tuo tarpu ieškovas darbdavys ieškinį turi pateikti vadovaudamasis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis.

Kalbant apie teisingumą, reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kad darbo bylos nėra teisingos tik apylinkės teismams. Rūšinio teisingumo principai čia taip pat galioja visa apimtimi. Todėl ieškinys, kurio reikalavimų suma yra didesnė nei šimtas tūkstančių litų, turėtų būti pateikiamas atitinkamam apygardos teismui (CPK 27 str. 1 p.).

Minėta, kad sprendamas dėl ieškinio priėmimo teismas privalo patikrinti, ar ieškovas (jeigu jis yra darbuotojas) pasinaudojo privaloma ginčo ikiteisminio sprendimo tvarka, t. y. ar jis kreipėsi į darbo ginčų komisiją. CPK 412 straipsnio pirmojoje dalyje

¹⁶ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė. 1999, Nr. 33(1).

sakoma, kad jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinio nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį (CPK 137 str. 2 d. 3 p.) arba palieka jį nenagrinėtą (kai minėtas trūkumas išaiškėja jau iškelus civilinę bylą) 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 įteikimo jam dienos. To paties straipsnio antroje dalyje sakoma, kad jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija buvo pripažinusi esanti nekompetentinga spręsti ginčą, bylą nagrinėja tiesiogiai teismas. Prie ieškinio šiuo atveju turėtų būti pridėtas atitinkamas darbo ginčų komisijos sprendimas.

Kaip turėtų elgtis teismas matydamas, kad ieškovas praleido Darbo kodekso 296 straipsnyje nustatytą trijų mėnesių terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją? Šiuo atveju teismas neturėtų atsisakyti priimti ieškinio. CPK 412 straipsnio antroje dalyje sakoma, kad teismas tiesiogiai nagrinėja bylą, jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi esanti nekompetentinga spręsti ginčą. Taigi kai darbo ginčų komisija atsisakė nagrinėti bylą dėl to, kad yra praleisti Darbo kodekse nustatyti kreipimosi į ją terminai, laikomasi nuostatos, jog ji pripažino save nekompetentinga nagrinėti konkretų ginčą, todėl ieškinys gali būti paduodamas tiesiogiai teismui. Tas pat pasakytina ir apie situaciją, kai ieškovas pateikia ieškinį teismui, pažeisdamas Darbo kodekso 293 straipsnyje nustatytą dešimties dienų terminą. Remiantis įstatymo analogija reikėtų taikyti atitinkamą CPK normą ir kai darbuotojas tiesiogiai į teismą kreipiasi praleidęs trijų mėnesių terminą, t. y. prieš tai apskritai nesikreipęs į darbo ginčų komisiją. Kadangi jau priimant pareiškimą yra aišku, kad komisija nėra kompetentinga nagrinėti ginčą, teismas turėtų taikyti CPK 412 straipsnio antrosios dalies nuostatas.

Kitas svarbus klausimas yra susijęs su darbdavio teise kreiptis į teismą, kai byloje jau yra priimtas darbo ginčų komisijos sprendimas. Darbo kodekso 293 straipsnio antroji dalis šiuo klausimu yra gana kategoriška - darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys negali skųsti. Ši nuostata gali sukelti darbdaviui didelių rūpesčių. Pirmiausia atkreiptinas dėmesys, kad darbo ginčų komisijai priėmus darbuotojui naudingą sprendimą, toliau kontroliuoti jo turinį tampa praktiškai neįmanoma. Komisijos sprendimas yra vykdomasis dokumentas, kurio teisėtumo teismas šiuo atveju jau netikrins. Jis bus pateikiamas vykdyti tiesiogiai antstoliui ir šis privalo jį vykdyti visiškai nesigilindamas, ar jis teisėtas ir pagrįstas. Tad šiuo atveju galimos visiškai kuriozinės situacijos. Pavyzdžiui, priimamas akivaizdžiai neteisėtas, bet darbuotojui naudingas sprendimas arba

jį priima tik darbuotojo atstovai, nedalyvaujant darbdavio atstovams. Tokio sprendimo darbuotojas neskundžia, o darbdavys neturi teisės skųsti ir jis tampa besąlygiškai vykdomas dokumentas. Skundžiant antstolio veiksmus šios problemos taip pat neišmanoma išspręsti, nes šiame procese tikrinamas tik vykdymo veiksmų teisėtumas. Šiuo atveju kyla trys labai rimtos problemos:

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai, jog jo byla būtų nagrinėjama teisme¹⁷. Praktiškai jokių išimčių ši konvencija šiuo atžvilgiu nedaro, todėl kyla minėto Darbo kodekso straipsnio sutikimo su Konvencijos 6 straipsniu klausimas;

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnyje taip pat nustatyta asmens teisė į teisminę gynybą, o 29 straipsnyje - visų asmenų lygybės įstatymui ir teismui principas. Tad šiuo atveju kyla didelių minėto Darbo kodekso straipsnio konstitucingumo problemų;

- galiausiai CPK 17 straipsnyje nustatytas šalių procesinio lygiateisiškumo principas. Tai, kad įstatymas nustato tik darbuotojo teisę skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą ir nesuteikia jokių alternatyvių galimybių darbdaviui, neabejotinai reiškia šio principo pažeidimą.

Atsižvelgiant į visas įvardytas priežastis siūlymas yra gana paprastas: darbdavio ieškinį, paduodamą darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą, teismas turėtų priimti ir kreiptis į Konstitucinį Teismą dėl Darbo kodekso 293 straipsnio antrosios dalies sutikimo su Lietuvos Respublikos Konstitucija.

3.2. Darbo bylų nagrinėjimo dalykas

Kitas svarbus klausimas aptariant teismui pateikiamo ieškinio pobūdį - tai jo dalykas. Darbo kodekso 293 straipsnio pirmojoje dalyje teigiama, kad darbo ginčų komisijos sprendimą per dešimt dienų nuo jo nuorašo gavimo dienos darbuotojas arba jo atstovas turi teisę apskųsti teismui. Tad lyg ir išeitu, kad teismui pateikiamo ieškinio dalykas yra darbo ginčų komisijos priimto sprendimo teisėtumas ir pagrįstumas, o ne pats darbuotojo materialusis teisinis reikalavimas. Taigi ar teismas šiuo atveju veikia kaip kontrolės institucija? Atsakymą į šį klausimą pateikia CPK 411 straipsnis, kuriame vienareikšmiškai kalbama apie ieškinio, o ne skundo padavimą teismui. Ieškinio dalykas

¹⁷ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija//Valstybės žinios. 1995, Nr.40-987.

yra konkretus ieškovo materialusis teisinis reikalavimas, o ne darbo ginčų komisijos sprendimas. Šiuo atžvilgiu nekorektiška atrodo Darbo kodekso 293 straipsnio pirmosios dalies formuluotė, kad skundžiamas darbo ginčų komisijos sprendimas. Šią formuluotę reikėtų aiškinti kaip teiginį, kad darbuotojas, kurio netenkina komisijos sprendimas, turi teisę kreiptis į teismą.

Darbo kodekso 293 straipsnio pirmoji dalis nustato ir specialią ieškinio padavimo tvarką, nes nurodo, kad skundas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui ir adresuojamas teismui. Gavęs skundą darbo ginčų komisijos raštvedys jo nuorašą įteikia byloje dalyvaujantiems asmenims, o patį skundą ir darbo ginčo bylą per septynias dienas išsiunčia teismui. Vėl kyla klausimas, ar paduoti ieškinį būtent per raštvedį yra privaloma, kitaip tariant, ar teismas turėtų atsisakyti priimti ieškinį arba paskirti terminą trūkumams pašalinti, jeigu ieškovas ieškinį pateikia tiesiogiai teismui. Manytume, kad atsakymas į šį klausimą turėtų būti neigiamas - teismas neabejotinai turėtų priimti ir tiesiogiai darbuotojo pateikiamą ieškinį. Mat paduoti ieškinį per darbo ginčų komisijos raštvedį numatyta darbuotojo labui, t. y. siekiant palengvinti jam įgyvendinti teisę į teisminę gynybą. Raštvedys darbuotojo ieškinį persiunčia kartu su visa bylai aktualia medžiaga, todėl darbuotojui visiškai nebūtina rūpintis šios medžiagos surinkimu ir išreikalavimu iš darbdavio. Taigi šis procesinis veiksmas nėra asmens tinkamo kreipimosi į teismą sąlyga ir todėl teismas turėtų priimti ir tiesiogiai pateikiamą ieškinį. Kartu su byla raštvedys, atsižvelgdamas į bylos pobūdį, teismui turėtų išsiųsti ir duomenis, nurodytus CPK 415 straipsnio pirmojoje dalyje, t. y. dokumentus, patvirtinančius ieškovo priėmimą į darbą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš jo, drausminių nuobaudų skyrimą, vidutinį ieškovo darbo užmokestį, ir kitus bylai nagrinėti būtinus dokumentus. Tokių dokumentų nepateikus, teismas paprastai neturėtų skirti termino trūkumams pašalinti, nes CPK 413 straipsnio antrojoje dalyje sakoma, kad ieškinio trūkumų šalinimo priemonės teismas taiko tik kai tie trūkumai negali būti pašalinti rengiantis bylą nagrinėti teisme.

Kalbant apie ieškinio pateikimą teismui, atskirai aptartinas teismo išlaidų klausimas. Darbo kodekso 302 straipsnio trečiojoje dalyje teigiama, kad darbuotojai darbo bylose atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo. Tad iš pateiktos formuluotės išeity, kad darbuotojai atleidžiami tiek nuo žyminio mokesčio, tiek nuo išlaidų, susijusių su bylos nagrinėjimu (pvz., advokato, ekspertizės atlikimo ir kt.), mokėjimo. Manytume, situacija šiuo atveju nėra tokia paprasta. Dar 1964 m. CPK vartojama sąvoka „atleidimas nuo teismo išlaidų mokėjimo“ buvo suprantama kaip asmens atleidimas nuo žyminio mokesčio. Naujajame CPK šiuo atžvilgiu yra dvi naujovės: pirma, vietoj sąvokos „teismo išlaidos“ vartojama sąvoka „bylinėjimosi išlaidos“, antra, CPK 83 straipsnio pirmosios

dalies 1 punkte sakoma, kad nuo žyminio mokesčio atleidžiami ieškovai (darbuotojai) bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių (tarp jų ir dėl žalos atlyginimo)¹⁸. Tiesa, gali atsitikti ir taip, kad toks ieškovas bus visiškai atleistas nuo bylinėjimosi išlaidų mokėjimo, jeigu tai yra asmuo, kuris Vyriausybės nustatyta tvarka yra pripažintas socialiai remtinu (CPK 83 str. 4 d.). Taigi esamą Darbo kodekso ir CPK naujųjų normų neatitikimą, manytume, reikėtų aiškinti CPK naudai.

3.3. Pasirengimas teisminiam nagrinėjimui

Pasirengimo nagrinėti darbo bylą stadija skiriasi nuo bendrojo pasirengimo nagrinėti civilinę bylą. Teismas, rengdamasis bylą nagrinėti teisme, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, išreikalauja iš atsakovo dokumentus apie ieškovo priėmimą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą, apie vidutinį ieškovo darbo užmokestį ir kitus bylai nagrinėti būtinus dokumentus, jeigu jų negali pateikti pats ieškovas. Pasirengimas nagrinėti bylą teisme vyksta parengiamajame teismo posėdyje. Pagal CPK 230 straipsnį teismas, rengdamasis bylą nagrinėti teisme, į parengiamąjį teismo posėdį iškviečia šalis ir jas apklausia, siekdamas išsiaiškinti ginčo esmę, galutinai suformuluoti šalių reikalavimų ir atsikirtimų į pareikštus reikalavimus turinį, įrodymus, kuriais jos grindžia savo reikalavimus, bei atsikirtimus, įtrauktinus dalyvauti byloje asmenis, atlieka kitus veiksmus, kurie, teismo manymu, reikalingi tinkamai išnagrinėti bylą teismo posėdyje. Pagal bendrąsias taisykles teismas negali imtis iniciatyvos ir patarti šalims, kokius įrodymus ar dokumentus reikėtų pateikti savo reikalavimams ar atsikirtimams pagrįsti, teismui taip pat nesuteikta teisė savo iniciatyva išreikalauti įrodymus, kuriais šalys negrindžia savo reikalavimų. Tuo tarpu iš darbo teisinių santykių kylančiose bylose teismas, nepriklausomai nuo to, ar ieškovas (darbuotojas) prašo, išreikalauja iš atsakovo dokumentus, kurių negali pateikti ieškovas ir kurie būtini teisingam bylos išsprendimui. Tai, priklausomai nuo ieškinio dalyko, gali būti dokumentai apie ieškovo priėmimą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš darbo bylose dėl gražinimo į darbą, atostogų trukmės, darbo užmokesčio, darbuotojo skatinimo ir pan., dokumentai apie drausminių nuobaudų skyrimą, pavyzdžiui, bylose dėl atleidimo iš darbo už darbo drausmės pažeidimus, dokumentus apie vidutinį ieškovo darbo užmokestį bylose, kuriose gali būti priteisiamas darbo užmokestis už priverstinę pravaikštą ar išeitinę išmoka. CPK 415 straipsnis nenustato išsamaus dokumentų, kuriuos gali išreikalauti teismas, sąrašo,

¹⁸ Mikelėnas V., Laužikas E., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius, 2005, p. 225.

svarbu tai, kad dokumentai būtini bylai nagrinėti ir jų negalėjo pateikti ieškovas. Atkreiptinas dėmesys, kad teismo pareiga išreikalauti dokumentus negali būti suprantama kaip ieškovo (darbuotojo) atleidimas nuo įrodinėjimo pareigos. Darbuotojas ieškovas turėtų nurodyti, dėl ko nepateikė teismo iš atsakovo reikalaujamų dokumentų (sąžiningai nesuprato šių dokumentų reikšmės bylos nagrinėjimui, darbdavys atsisakė pateikti dokumentus darbuotojui ir pan.). Kadangi CPK 415 straipsnis nustato tik pasirengimo bylai ypatumus, taikomos bendrosios CPK nuostatos dėl parengiamojo teismo posėdžio, taikinimo procedūros ir pan.

Pagal CPK 48 straipsnį tais atvejais, kai viena iš ginčijamo arba sprendimu nustatyto teisinio santykio šalių pasitraukia iš bylos (fizinio asmens mirtis, juridinio asmens pabaiga ar pertvarkymas, reikalavimo perleidimas, skolos perkėlimas ir kiti įstatymų numatyti atvejai), teismas, jei yra pagrindas, tą šalį pakeičia jos teisių perėmėju, išskyrus atvejus, kai materialiujų subjektinių teisių perėmimas negalimas. Skirtingai nuo kitų civilinių bylų, darbo bylose procesinis teisių perėmimas apribotas. Darbuotojo procesinis teisių perėmimas galimas tik pagal darbuotojo ieškinius dėl darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, priteisimo. Motyvai - daugelis reikalavimų pagal darbuotojo ieškinius darbo bylose sietini su pačiu darbuotoju. Todėl akivaizdu, kad procesinis teisių perėmimas negalimas reikalavimų dėl grąžinimo į darbą, drausminės nuobaudos panaikinimo, atostogų suteikimo ir pan. atvejais. Iš esmės procesinis teisių perėmimas galimas tose bylose, tiksliau sakant, dėl tų reikalavimų, kurie gali būti paveldėjimo teisės objektu, kadangi vienintelis ieškovo (darbuotojo) procesinio teisių perėmimo pagrindas yra jo mirtis. Atkreiptinas dėmesys, kad sprendžiant darbuotojo procesinio teisių perėmimo klausimą nereikėtų atsižvelgti vien į ieškinio dalyką ir pagrindą. Pavyzdžiui, net ir tuo atveju, jei darbuotojas buvo pareiškęs reikalavimą tik dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir grąžinimo į darbą, o kompensacijos už priverstinę pravaikštą priteisti neprašė, atsižvelgiant į teismo teisę priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti (CPK 417 straipsnis), bei teismo teisę taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą (CPK 418 straipsnis), neturtinis reikalavimas gali virsti turtiniu. Darytina išvada, kad visose darbo bylose, kuriose dėl aktyvaus teismo vaidmens neturtiniai reikalavimai gali virsti darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, priteisimu, yra galimas procesinis darbuotojo teisių perėmimas.

3.4. Teisminis nagrinėjimas

Pirmiausia, kalbant apie teisminį nagrinėjimą, aptartinas teismo vaidmuo darbo bylose. Šiuo atveju, kaip minėta, jis yra aktyvus ir peržengia rungimosi principo leidžiamas ir CPK nustatytas bendrąsias ribas. Kitaip tariant darbo, kaip ir šeimos, bylose kalbame apie tardomąjį procesą. Taigi, be CPK 159 straipsnio pirmojoje dalyje įvardytų teisių, teismas taip pat gali:

(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.);

(c) peržengti pareikštų reikalavimų ribas, t. y. patenkinti daugiau, nei prašyta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pateikto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 str.);

(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.).

Kalbant apie teisminį nagrinėjimą, kyla klausimas, ar teismas turi teisę taikyti CPK 182 straipsnyje nurodytą teismo teisę atsisakyti priimti pavėluotai pateikiamus įrodymus. Atsižvelgdami į teismui keliamą tikslą nustatyti materialiąją tiesą darbo byloje, manytume, 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 nesažiningą šalį atlyginti kitai šaliai patirtus nuostolius arba skirti jai iki dvidešimties tūkstančių litų baudą.

CPK 413 straipsnio trečioji dalis nurodo, kad byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo tos dienos, kurią baigta rengtis bylą nagrinėti teisme.

Kalbant apie darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, ypač svarbi teismo teisė viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą bei teisė taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą. Bylose pagal darbuotojo ieškinį pirmosios instancijos teismas, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaiškėjusias bylos aplinkybes, turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t. y. gali patenkinti reikalavimus daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra

tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu¹⁹. Pagal CPK 42 straipsnį tik pats ieškovas turi teisę pakeisti ieškinio pagrindą arba dalyką, padidinti ar sumažinti ieškinio reikalavimus. Tuo tarpu darbo bylose šią teisę turi ne tik ieškovas (darbuotojas), bet ir teismas. Tai kildintina tiek iš aktyvaus teismo vaidmens sąvokos, tiek iš darbo bylų specifikos. Kalbant apie reikalavimų apimtį, priklausomai nuo bylos nagrinėjimo trukmės keičiasi darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštą dydis. Atsižvelgdamas į bylos aplinkybes ir darbdavio kaltę, teismas gali priteisti didesnę išaitinę išmoką darbuotojui tuo atveju, jeigu pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu darbuotojas negražinamas į darbą. Teismas ne tik gali keisti reikalavimų dydį, bet ir pasisakyti dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti. Toks sprendimas gali būti priimtas, jeigu nepareikštieji reikalavimai yra tiesiogiai susiję su pareikštaisiais. Pavyzdžiui, darbuotojui pareiškus reikalavimą tik dėl gražinimo į darbą, teismas taip pat gali priimti sprendimą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir dėl darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštą priteisimo. Jeigu darbuotojas pareiškė vieną iš įstatymuose numatytų alternatyvių reikalavimų, pirmosios instancijos teismas, nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą nėra pagrindo, gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti įstatymų numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą. Tai daugiausia sietina su bylomis dėl gražinimo į darbą. Vadovaujantis LR Darbo kodekso 297 straipsniu, jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas gražina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia darbuotojui Darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išaitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Nors CPK 418 straipsnio taikymas, vadovaujantis Darbo kodekso 297 straipsniu yra, ko gero, vienintelis aiškiai įvardytas atvejis, kada teismas taiko alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą, galimi ir kiti panašūs alternatyvaus gynimo atvejai. Kaip pavyzdį galima būtų paminėti Darbo kodekso 155 straipsnį, pagal kurį už budėjimą, kai viršijama darbo laiko trukmė, suteikiamas poilsio laikas arba darbuotojo pageidavimu šis poilsio laikas gali būti pridodamas prie kasmetinių atostogų, arba apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Šio

¹⁹ Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos. Vilnius, 2007, p. 319.

straipsnio taikymas taip pat galimas darbuotojui reikalaujant sumokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines mokamas atostogas, kai teismas priima sprendimą ne sumokėti kompensaciją, o įpareigoja darbdavį tokias atostogas suteikti.

3.5. Teismo sprendimų vykdymas

Galiojantys įstatymai nustato sprendimų vykdymo stadijos ypatybę²⁰. Dalis teismo sprendimų, priimtų darbo bylose, turi būti skubiai vykdomi. Šiuo atveju yra tam tikra normų kolizija, nes CPK pateiktas privalomų skubiai vykdyti sprendimų sąrašas ir toks sąrašas Darbo kodekso 299 straipsnio pirmojoje dalyje nesutampa. Mat Darbo kodekse nustatyta, kad sprendimas gražinti darbuotoją į darbą yra privalomai skubiai vykdomas. Tuo tarpu CPK 283 straipsnyje šios rūšies sprendimas laikomas fakultatyviu pagrindu skubiai vykdyti. Manytume, ši kolizija turėtų būti sprendžiama Darbo kodekso naudai, nes jau CPK 1 straipsnio pirmojoje dalyje sakoma, kad darbo bylų nagrinėjimo ypatumus gali nurodyti ir kiti įstatymai – šiuo atveju Darbo kodeksas. Atkreiptinas dėmesys, kad bet kuris darbo byloje teismo priimtas sprendimas gali būti perduotas skubiai vykdyti, jeigu teismas konstatuoja, jog dėl ypatingų aplinkybių vėliau jį gali pasidaryti neįmanoma arba labai sunku įvykdyti. Perduodamas sprendimą skubiai vykdyti, teismas turėtų atkreipti dėmesį, kad nei CPK, nei Darbo kodekse neliko ankstesnių ribojimų atgręžti sprendimo vykdymą, todėl turėtų gana atsargiai taikyti šį institutą. Be to, jeigu leidžiama skubiai vykdyti teismo sprendimą, kuris nėra nurodytas Darbo kodekso 299 straipsnyje arba CPK 282-283 straipsniuose, teismas turėtų taikyti CPK 283 straipsnio antrojoje dalyje nustatytą pareigą pareikalauti užtikrinti sprendimo vykdymo atgręžimą.

3.6. Darbo bylų nagrinėjimo praktika Lietuvos Aukščiausiajame Teisme

Kaip jau buvo minėta šiame darbe, darbo teisinių santykių principai yra svarbūs ne tik kuriant darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, bet ir teismams taikant įstatymus ir aiškinant teisės normas. Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 23 straipsnis numato, kad Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Tuo tikslu Aukščiausiasis Teismas skelbia skyrių plenarinių sesijų nutartis, taip pat trijų ir išplėstinių septynių teisėjų

²⁰ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius, 1999.

kolegijų nutartis, dėl kurių paskelbimo pritarė dauguma atitinkamo skyriaus teisėjų; analizuoja teismų praktiką taikant įstatymus ir kitus teisės aktus ir ją apibendrina. Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus.

Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo veiklos analizė rodo, kad Aukščiausiasis Teismas, kaip formuojanti vienodą teismų praktiką, aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus, institucija, aktyviai naudojasi savo teisėmis ir darbo bylose. Nuo 1993 metų iki 2007 metų Aukščiausiasis Teismas priėmė šiuos su darbo bylų nagrinėjimu susijusius nutarimus:

- Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo plenumo 1993 m. birželio 4 d. nutarimas Nr. 1 „Dėl teisminės praktikos, taikant darbo sutarties įstatymą“ (neteko galios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1997 m. sausio 16 d. nutarimu Nr. 3);

- Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ (neteko galios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45);

- Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“;

- Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“.

Akivaizdu, kad Aukščiausiasis Teismas plenumo ir senato nutarimais reaguodavo į pasikeitusią įstatymų bazę darbo ginčų nagrinėjimo srityje, t. y. formavo vienodą teismų praktiką darbo bylose, taikant 1991 m. darbo sutarties įstatymą ir taikant nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusį Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą. Šie faktai parodo, kad Aukščiausiasis Teismas skiria nuolatinį dėmesį darbo byloms.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui (išskyrus 47 straipsnio 6 dalį), iš esmės buvo reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame apjungtos pagrindinės Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos. Viena iš svarbių darbo sutarties instituto naujovių,

numatytų DK, yra ta, kad Kodekse atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir įtvirtinta nuostata (DK 129 str.), leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2003 m. gruodžio 29 d. priėmė nutarimą Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ (toliau – Senato nutarimas) ir šiuo nutarimu aprobavo Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant DK 129 straipsnio normas apibendrinimo apžvalgą (toliau – Apžvalga).

Šis Senato nutarimas yra neatsitiktinai skirtas tokiam institutui, kaip darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Statistinių duomenų analizė rodo, kad bylos dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sudarė apie 35% visų darbo bylų, išnagrinėtų 2001-2002 metais Aukščiausiajame Teisme. Minėtas Senato nutarimas yra labai svarbus formuojant vieningą teismų praktiką darbo bylose, kadangi apibendrina gausiausios darbo bylų dalies nagrinėjimo ypatumus.

Dėl darbo apimties neturėdami galimybės plačiau išanalizuoti šiuose dokumentuose teismams skirtus apibendrinimus, apžvelgsime tik kai kuriuos esminius momentus apie darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, kurių paskirtis yra formuoti vienodą teismų praktiką.

Iš minėtos kategorijos bylų Apžvalgos matome, kad teismuose dėl DK 129 straipsnio taikymo buvo išnagrinėta tik 18 bylų, kuriose priimti procesiniai sprendimai buvo įsiteisėję, ir 4 bylose priimti neįsiteisėję procesiniai sprendimai. Iš jų matyti, kad 12 bylų (55 proc.) buvo išspręstos iš esmės, 6 bylose (27 proc.) sudarytos taikos sutartys, 4 bylos (18 proc.) nutrauktos ieškovams atsisakius nuo ieškinio (iš jų dviem atvejais ieškovams atsisakius nuo ieškinio dėl to, kad atsakovas grąžino juos į darbą). 9 bylose (75 proc. iš esmės išspręstų bylų) ieškiniai buvo atmesti, o 3 bylose (25 proc.) – patenkinti (visiškai ar iš dalies). Apeliaciniais skundais buvo apskūsti 7 bylose priimti pirmosios instancijos teismo sprendimai (58 proc. sprendimų). Juos peržiūrėjus apeliacine tvarka, 5 bylose priimti pirmosios instancijos sprendimai (71 proc. visų apskūstų sprendimų) buvo panaikinti ir priimti nauji sprendimai, o 2 bylose (29 proc.) pirmosios instancijos sprendimai buvo palikti nepakeisti.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarime akcentuojama, kad tinkamas darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą, aiškinimas ir

taikymas yra svarbi darbo santykių subjektų teisių efektyvaus gynimo ir apsaugos priemonė, stiprinanti pasitikėjimą Lietuvos valstybe ir joje veikiančia teisingumo įgyvendinimo sistema.

DK 129 str. nustato vieną iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, numatytą DK 124 str. 1 punkte.

DK 129 str. nustato darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindus. Darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriems esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Atsižvelgiant į DK įtvirtintą darbo sutarčių pasibaigimo pagrindų reguliavimo metodą, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindus, įstatymuose nustatytą atleidimo iš darbo tvarką ir į DK 108 str. numatytą atitinkamų darbo sutarčių ypatumus, darytina išvada, kad DK 129 straipsnis netaikytinas:

- 1) kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas darbuotojo padarytu darbo drausmės pažeidimu (DK 234 str.), nes viena iš DK 129 str. taikymo sąlygų – darbuotojo kaltės nebuvimas;
- 2) nutraukiant darbo sutartį dėl darbdavio bankroto procedūros vykdymo (DK 137 str.), nes darbo sutarčių nutraukimą tokiais atvejais reglamentuoja DK 124 str. 1 punktas, bankrotą reguliuojančių įstatymų nuostatos, DK 136 str. 1 d. 6 punktas;
- 3) kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas DK 136 str. ar kituose teisės aktuose nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, nes šiais atvejais darbo sutartį gali būti nutraukta pagal tuos teisės aktus, kuriuose numatytais pagrindais grindžiamas jos nutraukimas, o ne pagal DK 129 straipsnį;
- 4) kitais atvejais, kai darbo sutarties nutraukimas aptariamoms teisės normoms pagrindu yra negalimas.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Į juridinių faktų sudėtį, atleidžiant darbuotoją pagal DK 129 str., visuomet įeina darbdavio iniciatyva, kuri įstatyme numatytais atvejais turi būti išreikšta DK 130 straipsnio nustatyta tvarka. Tačiau nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su DK 129 straipsnio 4 dalyje nenumatytais darbuotojais yra būtinas svarbios priežasties buvimas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą.

Nutraukiant terminuotą darbo sutartį (DK 129 str. 5 dalis, sakinio dalis iki žodžio „arba“), - svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra ne trumpesnis nei darbuotojui taikytinas įspėjimo

terminas, ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas į kitą darbą.

Nutraukiant terminuotą darbo sutartį (DK 129 str. 5 dalis, sakinio dalis po žodžio „arba“), - faktas, jog darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, jog darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.

Kai teisme kyla ginčas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (CPK 178 str.), o teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį (CPK 3 str. 6 dalis).

Apžvalgoje išaiškinta darbuotojo kvalifikacijos samprata, nurodant, kad darbuotojo kvalifikacija, reikšminga DK 129 str. 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Ji nėra tapati išsimokslinimui, kadangi išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti pripažinta darbuotojo nepakankama kvalifikacija, jo neturėjimas reikiamos kvalifikacijos ir pan. Faktas, jog darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo ir pan., pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnį, išskyrus atvejus, kada norminiai teisės aktai įsakmiai nustato, jog tam tikrą darbą dirbti (eiti pareigas) gali tik atitinkamą diplomą, pažymėjimą turintis asmuo. Kitais atvejais aplinkybė, jog darbuotojas neturi atitinkamo išsimokslinimo (diplomo, pažymėjimo ir pan.), gali būti tik vienas iš įrodymų, kad dėl kvalifikacijos trūkumo toks darbuotojas netinkamas pavestam darbui. Svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį taip pat gali būti nepatenkinami atestavimo, vykdomo norminių teisės aktų nustatyta tvarka, rezultatai (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimu patvirtinta Konkursinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarka ir kt.). Kitais atvejais nepatenkinami atestavimo rezultatai savaime nėra svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, tačiau jie gali būti vienu svarbios priežasties, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, kurios buvimas įgalina darbdavį nutraukti darbo sutartį, įrodymų²¹.

Taikant DK 129 str. 2 dalį, svarbu teisingai aiškinti ir sąvokas „darbuotojo

²¹ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga, p. 5.

profesiniai gebėjimai, jo elgesys darbe“, nes pačioje teisės normoje šių sąvokų samprata neatskleista. Šių sąvokų platesnis aiškinimas plačiau pateikiamas Apžvalgoje, nurodant kad sąvoka „profesiniai gebėjimai“ tam tikra prasme apibūdina sąvoką „kvalifikacija“, jos yra glaudžiai susijusios ir DK prasme gali būti vartojamos kaip sinonimai. Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją (formalia prasme – išsilavinimą bei jį patvirtinančius diplomą, pažymėjimą ar pan.), tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Profesiniai gebėjimai aptariamose teisės normose apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą (pavyzdžiui, tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kai toks darbuotojas sistemingai gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.). Kita vertus, darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau jei tokiai darbinei funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams, toks darbuotojas gali būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojas, kuris pagal valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatai ir esant galimybei kvalifikaciją atitinkantį darbą. Jeigu darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba darbovietėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys DK nustatyta tvarka atleidžia darbuotoją iš darbo, išskyrus atvejį, nustatytą DK 212 straipsnyje (DK 273 str.).

Aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, kurios gali sudaryti pagrindą darbdaviui nutraukti neterminuotą darbo sutartį, paprastai aiškinamos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio, asmeninės ir pan. Savybės, kurios, nesant jo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos (DK 234 str.), objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe. Tokios aplinkybės gali būti, pavyzdžiui, nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas ir pan. Bet kuriuo atveju tokios su darbuotojo elgesiu susijusios aplinkybės, kaip svarbi priežastis DK 129 str. prasme, neturėtų būti nulemtos darbuotojo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos (DK 234 str.), buvimu. Esant drausminės atsakomybės pagrindams (DK 236 str.), darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė, tuo tarpu DK 129 str. netaikytinas, nes jo taikymo sąlyga – darbuotojo kaltės nebuvimas²².

²² Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo

DK 129 str. 1 dalies imperatyvi norma nustatyto, kad neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju darbdavys gali nutraukti tik dėl svarbių priežasčių. Šių priežasčių nebaigtinis sąrašas nurodytas minėto straipsnio 2 dalyje. Praktikoje taikant šias įstatymo nuostatas iškilis išsamesnio tų priežasčių aiškinimo klausimas.

Ekonominė priežastis gali būti suprantama kaip nuolatinis darbdavio apyvartos mažėjimas, dažni nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, naujo konkurento atsiradimas rinkoje ir pan.).

Technologinės priežastys, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, paprastai turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos (pavyzdžiui, rankinio darbo atlikimas automatizuota linija ir pan.). Jeigu, modernizavus gamybą ar kitą veiklos sritį, reikalingi darbuotojai naujoms technologijoms prižiūrėti (valdyti), o esami darbuotojai neturi reikiamos kvalifikacijos ir tokio darbo atlikti nesugeba, darbo sutartis su šiais darbuotojais gali būti nutrauktos ir dėl aplinkybių, susijusių su jų kvalifikacija²³.

Darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami atitinkamo valdymo organo (kurio kompetencijai pagal įstatymą, įstatus ar pan. priklauso tokio sprendimo priėmimas) sprendimu. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, t.y. privalomas ne tik atitinkamo valdymo organų sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas. DK 138 str. numatyti pasikeitimai nėra struktūriniai pertvarkymai²⁴.

DK 129 str. 4 ir 5 dalyse minima sąvoka „ypatingi atvejai“, tačiau iš šių normų turinio ne visiškai aišku, ką galima pripažinti tuo „ypatingu atveju“. Senato nutarime išaiškinta, kad DK 129 str. 4 dalies prasme ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra

sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga, p. 6.

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato Nutarimas „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, 4.4 p.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato Nutarimas „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, 4.5 p.

nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį grindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą²⁵.

Įstatymas, numatydamas galimybę darbdavio iniciatyva nutraukti neterminuotą darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, nustatė darbdaviui privalomą sąlygą, jog atleisti šiuo atveju galima tik jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą.

Teismų praktikai svarbus Senato išaiškinimas kaip darbdavys turi įgyvendinti šią įstatymo jam pavestą pareigą. Senato nutarime nurodyta, kad darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal DK 129 str., išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką (DK 129 str. 5 dalis), turi pareigą ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo sutikimui, jį perkelti į kitą darbą. Šią pareigą darbdavys privalo vykdyti per visą numatomo išpėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną.

Kitas darbas (laisva darbo vieta ar pareigos) visų pirma turi būti siūlomas atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, į sveikatos būklę, o jei laisvų tokio darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka į jas būti perkeltas – turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti. Jeigu darbuotojo profesija, specialybė, kvalifikacija, atitinkamais atvejais – ir sveikatos būklė, yra tinkami laisvai darbo vietai (pareigoms) užimti, darbdavys privalo jam šį darbą (pareigas) pasiūlyti, išskyrus atvejus, kai darbdavys to negali padaryti dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, kai tokia laisva darbo vieta pasiūloma kitam atleidžiamam iš darbo darbuotojui ir pastarasis, jo sutikimu, į ją perkeliamas dirbti ir pan.)²⁶.

Praktikoje sutinkami atvejai, kai darbdavys veikiančius struktūrinius padalinius turi įvairiose vietose, todėl privalo atleidžiamam darbuotojui pasiūlyti laisvas darbo vietas (pareigas) visos savo organizacinės struktūros mastu, tačiau Senatas pabrėžė, kad pirmiausia turi būti siūlomos tos laisvos darbo vietos (pareigos), kurios yra

²⁵ Ten pat, 6 p.

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato Nutarimas „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, 7 p.

darbuotojo gyvenamojoje vietovėje, kurioje esančiame padalinyje darbuotojas dirba²⁷.

Kaip matyti iš apibendrinimui pateiktų bylų bei procesinių sprendimų, teismai iš esmės teisingai sprendžia klausimus, susijusius su fakto, ar darbdavys (atsakovas) neturėjo galimybės perkelti darbuotojo (ieškovo) jo sutikimu į kitą darbą, konstatavimu. Pavyzdžiui, Tauragės rajono apylinkės teismas 2003 m. balandžio 8 d. sprendimu civilinėje byloje Nr. 2-235-06/03 pagal ieškovo Z. Kilevo ieškinį akcinei bendrovei „Tauragės grūdai“ dėl grąžinimo į darbą konstatavo, kad ieškovui nebuvo pasiūlytas kitas darbas, tačiau iš surinktų įrodymų matyti, kad kito darbo, atitinkančio ieškovo išsilavinimą ir kvalifikaciją, bendrovėje nebuvo, nes dėl jos veiklos apimties sumažėjimo darbuotojų skaičius buvo tik mažinamas, o naujos darbo vietos nekuriamos. Teismas padarė išvadą, kad darbdavys nepažeidė DK 129 str. 1 dalies reikalavimų.

Dar viena nuostata, įtvirtinta 129 str. 1 dalyje, yra ta, kad darbdaviui savo iniciatyva norint nutraukti neterminuotą darbo sutartį, yra privalomas darbuotojo išpėjimas DK 130 str. nustatyta tvarka. Šios įstatymo nuostatos taikymas aptariamam Senato nutarimo 8 punkte bei plačiau aprašomas Apžvalgoje. Norėtume atkreipti dėmesį tik į kai kuriuos dalykus, kurie DK reglamentuojami kitaip negu buvo DSĮ 34 str. Senato nutarime pabrėžiama, kad išpėjime turi būti nurodyta konkreti su darbuotoju darbo sutarties nutraukimo priežastis (DK 130 str. 2 d. 1 punktas). Išpėjimas, kuriame nenurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis arba ji nurodyta ne ta ar nekonkreči (pavyzdžiui, vien tik pakartojant abstrakčias DK 129 str. formuluotes ir pan.), vertintinas kaip neatitinkantis DK 130 str. 2 d. 1 punkto reikalavimų.

Įstatymas nereglamentuoja išpėjimo darbuotojui įteikimo būdo. Išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui gali būti įteiktas jį, kaip rašytinį dokumentą, paduodant asmeniškai darbuotojui, siunčiant paštu, taip pat perduodant telegrafinio, faksimilinio ryšio ar kitokiais telekomunikacijų galiniais įrenginiais, jeigu yra užtikrinta teksto apsauga ir galima identifikuoti siuntėjo parašą, ir kitais būdais. Darbuotojo atsisakymas priimti šį dokumentą prilyginamas jo gavimui.

DK 130 str. 4 dalis taikoma, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo ne tik dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, bet ir dėl DK 129 str. 2 dalies antrame sakinyje numatytų panašių svarbių priežasčių (DK 10 str. 1, 3 dalys).

Kai darbovietėje nėra darbuotojų atstovų (DK 19 str.) ar jie ignoravo darbdavio iniciatyvą dėl konsultacijų surengimo arba atsisakė pasirašyti konsultacijų protokolą, taip pažeisdami DK 35 str. 1 dalies nuostatas, nėra pagrindo pripažinti, kad

²⁷ Ten pat, 7 p.

darbdavys pažeidė DK 130 str. 4 dalies reikalavimus.

Teismas, nagrinėdamas ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo pagal DK 129 str., privalo patikrinti ar buvo laikytasi DK 130 str. nustatytos tvarkos. Jeigu paaiškėja, kad darbuotojas iš darbo atleistas be privalomojo išpėjimo, tai turi teisę taikyti DK 297 str. 3 ir 4 dalyse numatytas teises pasekmes. Išpėjimo terminai reglamentuoti DK 130 str. 1 dalyje, tačiau kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti ilgesni išpėjimo terminai. Jeigu išpėjimo terminai pagal kolektyvinės sutarties nuostatas ir darbo sutarties sąlygas yra skirtingi, taikytinos tos nuostatos ar sąlygos, kurios numato ilgesnius išpėjimo terminus (DK 9 str. 1 dalis, 11 str. 2 dalis).

Kai darbuotoją, su kuriuo numatoma nutraukti darbo sutartį, darbdavys išpėja prieš ilgesnį terminą nei nustatytas įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje, paprastai tai nelaikytina darbo sutarties nutraukimo tvarkos pažeidimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-323-2003).

Darbo kodeksas ir kiti įstatymai darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 str. atveju nustato tam tikras garantijas atskirų kategorijų darbuotojams: DK 132 str. – nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus; DK 133 str. – sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams; DK 134 str. – darbuotojų atstovams; DK 135 str. – jame numatytų kategorijų darbuotojams; DK 303 str. 1 dalis – darbo ginčų komisijos nariams; Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo²⁸ 13 str. 9 dalis – darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai. Invalidų socialinės integracijos įstatymo²⁹ 19 str. – invalidams, Bedarbių rėmimo įstatymo³⁰ 9 str. 6 dalis – šio įstatymo 8 str. nurodytiems asmenims ir kt. Dėl darbo apimties plačiau šių klausimų nėra galimybės aptarti, tačiau mūsų nuomone, teismų praktikai yra svarbūs Senato išaiškinimai dėl DK 135 str. 1 d. 2 punkto nuostatų taikymo. Senatas nurodė, kad darbuotojais, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus ir šiuo pagrindu pagal DK 135 str. 1 d. 2 punktą turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju, yra pripažįstami darbuotojai, kurie faktiškai vieni augina vaiką (vaikus) ar įvaikį (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus (pavyzdžiui, yra našlys (našlė), vieniša motina (įmotė), kitas vaiko tėvas (įtėvis) atlieka laisvės atėmimo bausmę ar jam neterminuotai arba terminuotai apribota tėvų valdžia, santuoka yra nutraukta ar gyvena skyrium ir teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta su juo, kt.). Šis sąrašas nėra baigtinis, nes praktikoje gali būti ir kitų situacijų, kai darbuotojas bus laikomas faktiškai vienas auginantis vaiką. DK 135 str. 1 d. 2 punktas

²⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

²⁹ Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969.

³⁰ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 1996, Nr. 18-457.

taikomas ir įstatyminio globėjo (rūpintojo) atžvilgiu. Šios teisės normos taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas išlaiko auginamą vaiką, ar kitas vaiko tėvas taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką.

Darbuotojais, kurie vieni prižiūri kitus šeimos narius, pripažintus pirmos ar antros grupės invalidais, ir šiuo pagrindu pagal DK 135 str. 1 d. 2 punktą turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti darbuotojų skaičiaus sumažinimo atveju, yra darbuotojai, kurie faktiškai vieni prižiūri (saugo, rūpinasi saugumu, gyvenimu) kitą savo šeimos narį (narius), pripažintą pirmos ar antros grupės invalidu (pavyzdžiui, darbuotojas, gyvenantis kartu su savo tėvu, pripažintu antros grupės invalidu, jeigu nėra kitų kartu gyvenančių pilnamečių šeimos narių, kt.). Priežiūros faktui patvirtinti pakanka, kad darbuotojas pateiktų dokumentus, patvirtinančius jo ir šeimos nario (narių), pripažinto pirmos ar antros grupės invalidu, tapačią gyvenamąją vietą. Praktikoje gali būti ir kitų situacijų, kai darbuotojas gali būti pripažįstamas faktiškai vienas prižiūrintis kitus šeimos narius, pripažintus pirmos ar antros grupės invalidais. Darbuotojo šeimos nariais aptariamos teisės normos prasme gali būti jo tėvai (įtėviai), sutuoktinis, vaikai (įvaikiai), broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai ir kiti giminaičiai³¹.

Nutraukiant darbo sutartį pagal DK 129 str., dokumentuose apie darbo sutarties nutraukimą šis pagrindas (DK 129 str.) turi būti ir nurodytas, tačiau jo nenurodymas ar netikslus nurodymas savaime nėra pagrindas atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu (DK 10 str. 3 dalis, CPK 3 str. 6 dalis, DK 297 str. 3 dalis).

Senatas atkreipė teismų dėmesį į tai, kad reikalavimui dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu taikomas DK 297 str. 1 dalyje nustatytas vieno mėnesio ieškinio senaties terminas ir kad šio termino eigos pradžia nustatoma pagal DK 297 str. 1 dalį, o ne pagal Civilinio kodekso normas (DK 27 str. 5 dalis). Tokia išvada padaryta todėl, kad DK 297 str. 1 dalis joje nustatyto vieno mėnesio ieškinio senaties termino eigos pradžią sieja ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais – darbuotojo sužinojimu ar turėjimu sužinoti apie jo teisės pažeidimą, o su objektyviu kriterijumi – atitinkamo dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena. Darbuotojui, nesutinkančiam su atleidimu iš darbo, vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po tos dienos, kurią DK 297 str. 1 dalis apibrėžia jo pradžia (DK 26 str. 1 dalis), t.y. kitą dieną po tos dienos, kurią darbuotojas gavo darbo sutarties nutraukimą (atleidimą iš darbo) patvirtinantį dokumentą, pavyzdžiui, darbdavio įsakymą, potvarkį ar pan., socialinio

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato Nutarimas „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, 12.2 p.

draudimo pažymėjimą ar darbo sutartį su įrašais apie darbo sutarties nutraukimą. Tačiau jeigu dokumentą, patvirtinantį atleidimą iš darbo, darbuotojas gavo ne atleidimo iš darbo dieną, o anksčiau, tai vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po darbuotojo atleidimo iš darbo dienos (DK 2 str. 1 d. 4 punktas, 10 str. 3 dalis, 26 str. 1 dalis, 297 str. 1 dalis). Darbuotojo atsisakymas, vengimas priimti darbo sutarties nutraukimą (atleidimą iš darbo) patvirtinantį dokumentą prilyginamas jo gavimui. Tuo tarpu vien darbuotojo supažindinimas su atitinkamu dokumentu nėra prilyginamas jo gavimui ir neturi teisinės reikšmės ieškinio senaties termino eigos pradžios nustatymui.

Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai nereguliuoja DK 297 str. 1 dalyje nustatyto ieškinio senaties termino taikymo, jo eigos sustabdymo, nutraukimo ir atnaujinimo, nenustato ieškinio senaties termino pasibaigimo teisinių pasekmių. Šiems klausimams reguliuoti taikomos Civilinio kodekso 1.126, 1.128 – 1.131 straipsnių normos (DK 27 str. 5 dalis, Civilinio kodekso 1.1 str. 3 dalis)³².

Labai svarbi yra ir baigiamoji Senato nutarimo nuostata, kuria konstatuojama, kad bylose dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu darbuotojų, atleistų iš darbo darbdavio iniciatyva, darbdavys (atsakovas) privalo įrodyti įstatyme numatyto atleidimo iš darbo (DK 129 straipsnis) pagrindo teisėtumą.

Formuojant vieningą teismų praktiką darbo bylose, yra svarbus Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Darbo kodekso (toliau - DK) 136 straipsnio 3 dalis nustato atvejus, kai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, jeigu jis sistemingai pažeidžia darbo drausmę arba bent vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Naudodamasis šia teise, darbdavys privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, nustatytų DK XVI skyriuje. Darbdaviai šia teise naudojami dažnai, todėl, atsižvelgiant į darbo sutarčių socialinę ir ekonominę reikšmę, jų nutraukimo galimas pasekmes, svarbu, kad tokį darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų aiškinamos ir taikomos teisingai. Dėl darbo apimties neturime galimybės plačiau aptarti šiame dokumente išanalizuotus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus ir teismams duotus išaiškinimus, tačiau pažymėtina, kad šiame nutarime pirmą kartą buvo detalčiai atskleista šiurkštaus darbo pažeidimo, šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, valstybės,

³²Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato Nutarimas „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, 14 p.

tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimo sąvokos bei išaiškinta jų taikymo tvarka ir sąlygos.

Kaip jau buvo nurodyta šio skyriaus pradžioje, Aukščiausiasis Teismas ne tik analizuoja teismų praktiką, taikant įstatymus ir kitus teisės aktus darbo bylose, bet ir ją apibendrina. 1995 – 2007 m. laikotarpyje Aukščiausiasis Teismas paskelbė 15 konsultacinio pobūdžio išaiškinimų įvairiais aktualiais Darbo sutarties įstatymo, Darbo kodekso ir Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo klausimais:

1. Dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo, 2004 m. balandžio 22 d. (Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21).
2. Dėl kai kurių Civilinio proceso kodekso, Civilinio kodekso, Darbo kodekso, Įmonių bankroto įstatymo ir Valstybės garantuojamos teisinės pagalbos įstatymo normų taikymo, 2004 m. balandžio 8 d. (Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21).
3. Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio proceso kodekso, Įmonių bankroto įstatymo normų taikymo, 2004 m. balandžio 1 d. (Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21).
4. Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų taikymo, 2004 m. kovo 4 d. (Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21).
5. Dėl kai kurių Civilinio proceso kodekso ir Darbo kodekso normų taikymo, 2004 m. sausio 29 d. (Teismų praktika, 2004.03.01, Nr. 20).
6. Dėl kai kurių Darbo kodekso normų taikymo, 2003 m. rugsėjo 29 d. (Teismų praktika, 2004.03.01, Nr. 20).
7. Dėl kai kurių Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo, 2001 m. gruodžio 18 d. (Teismų praktika, 2002.02.08, Nr. 16).
8. Dėl kai kurių Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo, 2001 m. gruodžio 4 d. (Teismų praktika, 2002.02.08, Nr. 16).
9. Dėl kai kurių Darbo sutarties įstatymo normų taikymo, 1999 m. sausio 12 d. (Teismų praktika, 1999.02.02, Nr. 10).
10. Dėl kai kurių Darbo įstatymų kodekso, Darbo sutarties įstatymo bei Pridėtinės vertės mokesčio įstatymo normų taikymo, 1998 m. balandžio 10 d. (Teismų praktika, 1998.06.11, Nr. 9).
11. Dėl kai kurių Darbo sutarties įstatymo normų taikymo, 1998 m. sausio 6 d. (Teismų praktika, 1998.01.13, Nr. 8).
12. Dėl kai kurių darbo teisės normų taikymo, 1997 m. liepos 2 d. (Teismų praktika, 1997.07.02, Nr. 7).
13. Dėl kai kurių Darbo sutarties įstatymo normų taikymo, 1996 m. gruodžio 30 d.

(Teismų praktika, 1997.01.16, Nr. 6; Teismų praktika, 1997.01.16, Nr. 5).

14. Dėl kai kurių Darbo sutarties įstatymo normų taikymo, 1995 m. gruodžio 28 d. (Teismų praktika, 1995.12.26, Nr. 2).

15. Dėl kai kurių Darbo sutarties įstatymo ir Civilinio kodekso normų taikymo, 1995 m. spalio 23 d. (Teismų praktika, 1995.12.26, Nr. 2).

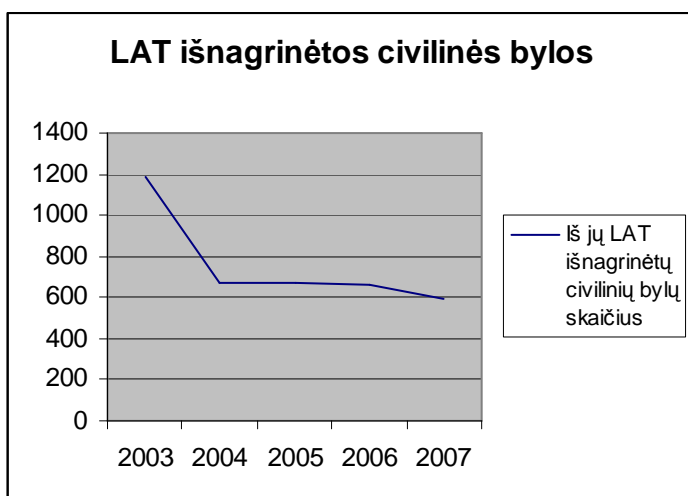
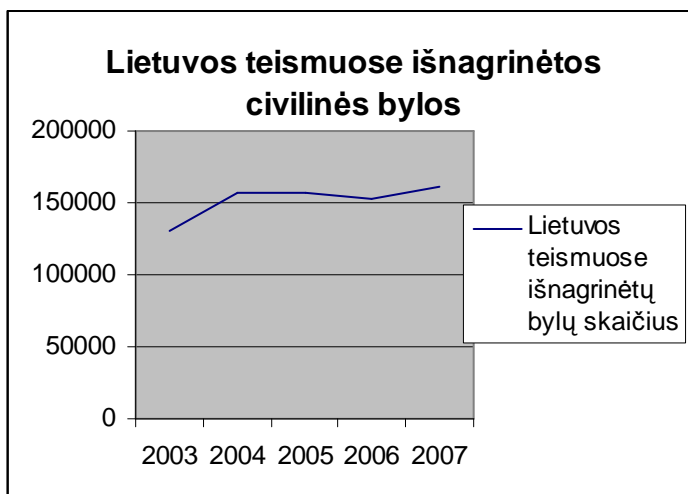
Analizuojant Aukščiausiojo Teismo darbo bylų nagrinėjimo praktiką, svarbu atsižvelgti į šios kategorijos bylų dinamiką, kadangi dinamikos pakitimams turi įtakos ir Aukščiausiojo Teismo veikla, skirta darbo ginčų nagrinėjimui. Šiuo atveju analizuosime tik darbo bylas, išnagrinėtas Aukščiausiąjame Teisme, kadangi išnagrinėtų darbo bylų statistika apeliacinės instancijos teismuose, atskirai išskiriant šios kategorijos bylas, nevedama.

Pirmiausia paanalizuosime Lietuvos Respublikos teismuose 2003-2007 m. m. išnagrinėtų civilinių bylų dinamiką, lyginant su Aukščiausiąjame Teisme išnagrinėtų šios kategorijos bylų dinamiką. Šie duomenys pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Lietuvos Respublikos teismuose 2003-2007 m. m. išnagrinėtų civilinių bylų dinamika.

METAI	CIVILINIŲ BYLŲ SKAIČIUS	IŠ JŲ AUKŠČIAUSIAJAME TEISME IŠNAGRINĖTŲ BYLŲ SKAIČIUS	AUKŠČIAUSIOJO TEISMO BYLOS %
2003	130 831	1183	0,9
2004	157 133	675	0,43
2005	156 568	666	0,43
2006	152 636	665	0,44
2007	161 060	590	0,37

Kaip matyti iš šios lentelės, 2004-2007 m. m. laikotarpyje šalies teismuose išnagrinėtų civilinių bylų skaičius išliko santykinai stabilus. Tokia pati tendencija išliko ir Aukščiausiąjame Teisme 2004-2007 m. m. laikotarpyje, nagrinėjant civilines bylas. 2004-2007 m. m. laikotarpyje šalies teismuose ir Aukščiausiąjame Teisme išnagrinėtų civilinių bylų stabilaus santykio tendencija akivaizdžiai matoma, pavaizdavus statistinius duomenis grafiniu pavidalu:

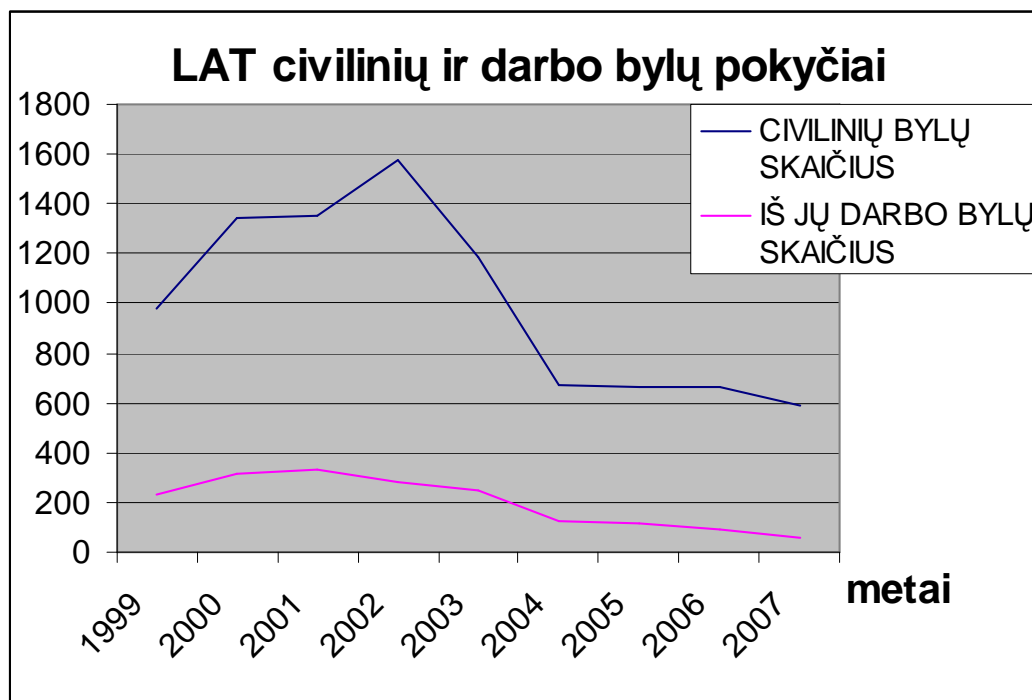


Tačiau 1999 – 2003 m. m. (5 metų laikotarpis) ir 2004-2007 m. m. (4 metų laikotarpis) Aukščiausiajame Teisme išnagrinėtų darbo bylų dinamikos tendencija keitėsi, lyginant ją su bendra šiame teisme išnagrinėtų civilinių bylų dinamikos tendencija. Šie duomenys pateikti 2 lentelėje.

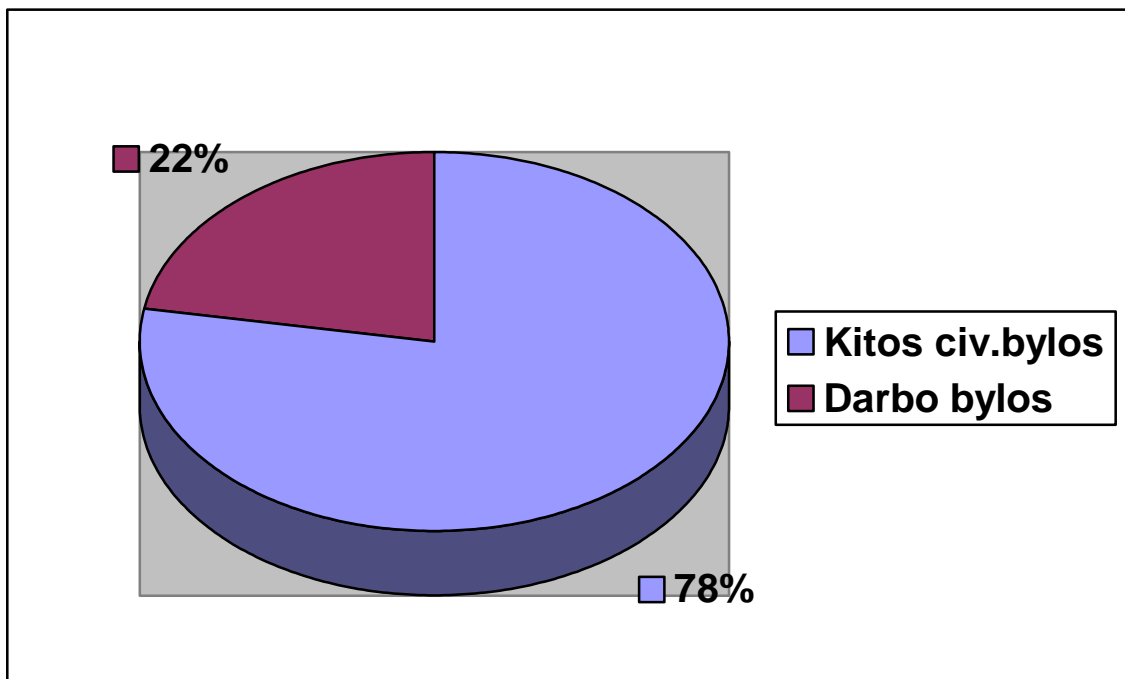
2 lentelė. Aukščiausiajame teisme 1999 – 2007 m. išnagrinėtų bylų dinamika.

METAI	CIVILINIŲ BYLŲ SKAIČIUS	IŠ JŲ DARBO BYLŲ SKAIČIUS	DARBO BYLOS %
1999	977	229	23,4
2000	1343	316	23,5
2001	1354	329	24,2
2002	1577	283	17,9
2003	1183	248	21,0
2004	675	122	18,1
2005	666	120	18,0
2006	665	95	14,3
2007	590	60	10,2

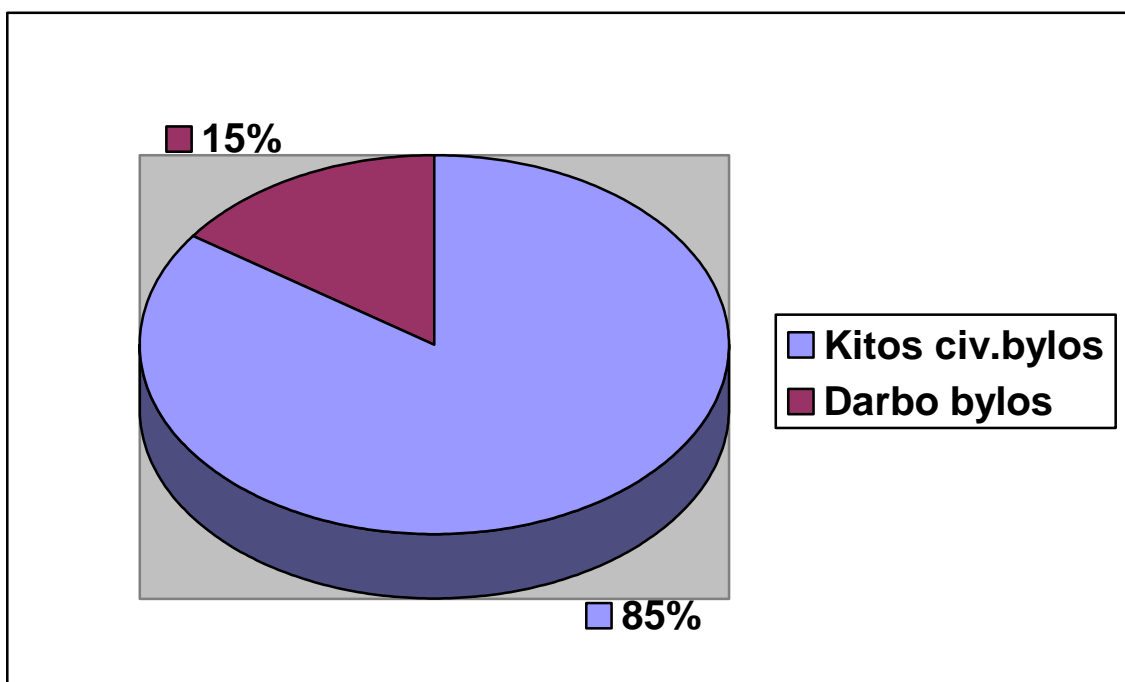
Minėtu laikotarpiu Aukščiausiajame Teisme išnagrinėtų civilinių bylų ir darbo bylų santykio tendencija aiškiau suvokiama, pavaizdavus statistinius duomenis grafiniu pavidalu:



Iš grafinio vaizdo matyti, kad Aukščiausiajame Teisme 1999 – 2003 m. m. ir 2004 – 2007 m. m. išnagrinėtų civilinių bylų ir darbo bylų santykis ryškiai skiriasi. 1999 – 2003 m. m. laikotarpiu Aukščiausiajame Teisme išnagrinėtų bendras civilinių bylų skaičius nuolat augo ir didžiausią reikšmę pasiekė 2002 metais (1577 bylos), o tuo pačiu laikotarpiu išnagrinėtų darbo bylų skaičius išliko beveik stabilus (21,0 – 23,5 proc.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ryškus dinamikos tendencijos pasikeitimas įvyko 2003 – 2004 metais, kada bendras Aukščiausiajame Teisme išnagrinėtų civilinių bylų skaičius sumažėjo nuo 1183 (2003 metai) iki 675 (2004 metai), t. y. sumažėjo 42,9 proc. Šiam dinamikos pokyčiui įtakos turėjo tai, kad nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, kuris įteisino kasacine tvarka skundžiamų bylų atranką. 2004 – 2007 m. m. laikotarpiu išryškėjo kita tendencija, t.y. bendras civilinių bylų skaičius praktiškai nesikeitė (590 – 675 bylos), o išnagrinėtų darbo bylų skaičius sumažėjo nuo 18,1 proc. iki 10,2 proc. (sumažėjo beveik 8 proc.). Vidutinis per 1999 – 2003 metus Aukščiausiajame Teisme išnagrinėtų civilinių ir darbo bylų santykis pateiktas žemiau:



Iš žemiau pateiktos diagramos matyti, kad vidutinis per 2004 – 2007 metus Aukščiausiajame Teisme išnagrinėtų civilinių ir darbo bylų santykis ryškiai pasikeitė, lyginant jį su 1999 – 2003 m. m. laikotarpiu, t.y. sumažėjo 7 proc:



Aukščiau išanalizuotos tendencijos ir per 1999 – 2007 m. m. laikotarpį Aukščiausiajame Teisme išnagrinėtų darbo bylų santykinės dalies ryškus sumažėjimas bendrame išnagrinėtų civilinių bylų skaičiuje turėtų būti vertinamas kaip teigiamas pokytis. Manytina, kad ypač svarbią įtaką teismuose išnagrinėtų darbo bylų skaičiaus

mažėjimui turėjo Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Būtent šiame nutarime labai detaliai buvo išanalizuoti visi svarbiausi darbo ginčų nagrinėjimo aspektai ir tai gerokai palengvino darbo ginčų nagrinėjimą ne tik teismams, bet ir darbdaviams bei kitiems suinteresuotiems asmenims.

Šiame skyriuje išanalizuotos darbo bylų dinamikos tendencijos yra svarbios ir svarstant Darbo teismų sukūrimo Lietuvoje galimybes bei perspektyvas.

IV. DARBO TEISMAI LIETUVOJE: GALIMYBĖS IR PERSPEKTYVOS

Apie darbo teismus Lietuvoje pastaruoju metu kalbama vis dažniau. Ši aplinkybė, viena vertus, gali būti sąlygota naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo ir šiame įstatyme įtvirtintų naujovių, kita vertus, darbo teismų poreikis yra natūrali integracijos į Europos Sąjungą išdava, atsižvelgiant į tai, kad daugiau kaip pusėje Europos Sąjungos valstybių egzistuoja specializuoti tik darbo ginčus nagrinėjantys teismai. Trečioji priežastis, skatinanti šia tema kalbėti, yra pastebimai didėjantis ir besikeičiantis darbo teisės reguliavimo dalykas.

Užsienio šalių literatūroje pastaruoju metu sutinkama nuomonė apie daugialypes darbo santykių teisinio reguliavimo reformas, pareiškiančias šio reguliavimo pagrindų išplėtimu, atnaujinimu, senų teisinio reguliavimo metodų atsisakymu ir naujų įtvirtinimu, darbinių (tarnybinių) funkcijų pakeitimu, darbo teisės struktūros permainomis, atskirų institutų ir poįstatyminių tarpusavio sąveikų modifikacijomis, tradicinių sampratų ir sąvokų, koncepcijų peržiūrėjimu, arba kitaip vadinama - darbo teisės integracija. Šis reiškinys Lietuvoje darbo teisės specialistų ir mokslininkų dar nėra plačiai analizuojamas ir vertinamas, tačiau atsižvelgiant į spartėjančius ekonominius ir socialinius pokyčius ir ypač verslo, paslaugų (industrijos) srityje, būtent ši aplinkybė ir gali būti esminiu diskusijos apie specializuotų darbo teismų įkūrimo lūžiu. Atitinkamai tokių platesnių darbo teisinių santykių pasekmių - darbo ginčų sprendimui nebeužtenka bendrosios kompetencijos teismų, o išskyla realus ir objektyvus specializuotų teismų poreikis.

Tokią išvadą leidžia daryti ir šalia esančios valstybės - Rusijos pavyzdys. Iki šiol Rusijoje taip pat egzistavo tik bendrosios ir administracinės justicijos teismai. Tačiau pastaruoju metu vis aktyviau ne tik Rusijos mokslininkų, bet ir politikų tarpe yra eskaluojama mintis apie specializuotų darbo teismų poreikį. Oficialiai jau paskelbta apie

teismų reformą, numatant eksperimentinius darbo teismus, nagrinėjančius kolektyvinius darbo ginčus Maskvos gubernijoje³³.

Šiuo metu Lietuvoje yra trys kertiniai teisės aktai, reguliuojantys darbo ginčų nagrinėjimą. Visų pirma, Konstitucija - kaip aukščiausią galią valstybėje turintis teisės aktas ir kitų norminių teisės aktų pagrindas. Antras, tačiau nemažiau svarbus darbo ginčų teisinio reguliavimo kontekste yra Darbo kodeksas, įtvirtinantis paties darbo ginčo sąvoką, subjektus, atsiradimo pagrindus, ikiteisminę nagrinėjimo tvarka. Darbo ginčų nagrinėjimą teisme reglamentuoja Civilinio proceso kodekso XX skyrius, skirtas išimtinai darbo bylų nagrinėjimo ypatumams nustatyti.

Pastarieji du teisės aktai (Darbo kodeksas ir Civilinio proceso kodeksas) sudaro tik prielaidas nagrinėti darbo ginčus, tačiau nėra pagrindas steigti specializuotus darbo teismus.

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

Pažymėtina, kad Konstitucijos 111 straipsnyje nustatyta teismų sistema yra vieninga, o neapibrėžtai suformuluota jo antroji dalis įstatymų leidėjui suteikia laisvę pasirinkti jo manymu tinkamiausią sprendimo variantą, t.y. atskiru įstatymu nustatyti teismų teisinį statusą, sudarymo tvarką teisminių procesą ir pan.

Vadinasi, Lietuvoje įstatymo leidėjo tinkama forma išreikštos valios - įstatymo pagrindu gali būti steigiami specializuoti darbo teismai. Ar tokie teismai bus bendrosios kompetencijos darbo teismų sistemos dalis, ar bus atskira sistema su savo savarankiškomis bylos nagrinėjimo stadijomis (apeliacija, kasacija), teisiniu statusu, sudarymo tvarka, teisminiu procesu, priklauso nuo įstatymo leidėjo valios.

Darbo teismų steigimo galimybę atskleidžia ir 2002 m. lapkričio 7 d.

³³ Darbo teisė suvienytoje Europoje (Labour Law in United Europe / Arbeitsrecht im Vereinigten Europa). Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004.

Lietuvos Respublikos Seimas nutarimu Nr. DC-11854³⁴ patvirtintas Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų Lietuvos Respublikoje planas. Šio plano 3 skyrius yra skirtas teisės į darbą bei teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimui, numatant spartesnio ir kvalifikuotesnio darbo ginčų nagrinėjimo procedūras, tarp jų ir specializuotus darbo teismus.

Akivaizdu, jog Lietuvoje yra teisinis pagrindas steigti darbo teismus, kadangi tokia galimybė yra įtvirtinta aukščiausią galią turinčiame Lietuvos Respublikos įstatyme - Konstitucijoje, o poįstatyminiai teisės aktai sudaro materialinį teisinį šios galimybės realizavimo pagrindą.

Toliau analizuojant darbo teismų steigimo Lietuvoje problemą, svarbu išsiaiškinti, ar tokių teismų steigimas suderinamas ir ar tokių teismų egzistavimas iš viso galimas pagal Europos Sąjungos teisę.

Pagrindinis Europos Sąjungos reikalavimas teismų sistemos srityje yra tas, kad valstybė narė privalo užtikrinti Europos Sąjungos teisės taikymą, o priemonės ir būdai kaip to pasiekti priklauso išimtinai nacionalinei kompetencijai.

Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos sutartyse yra įtvirtinti bendrieji laisvės, demokratijos, pagarbos žmogaus teisėms ir laisvėms principai, bendri visoms valstybėms narėms ir kylantys iš jų nacionalinių konstitucinių tradicijų (Europos Sąjungos sutarties 6 straipsnis). Siekis šias nuostatas detalizuoti ir susisteminti, norint išvengti žymių atotrūkių tarp atskirų Europos Sąjungos valstybių teisinio reguliavimo (tame tarpe ir teismų sistemos organizavimo srityje) ir buvo vienas pagrindinių motyvų, paskatinusių parengti Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartiją (paskelbta dutūkstantaisiais metais). Šios chartijos tekstas nėra unikalus, kadangi jį sudaro (perkelta) jau galiojančių įvairių Europoje galiojančių teisės aktų tekstai. Chartijos statusas irgi yra savotiškas, kadangi oficialiai chartija nėra teisiškai privaloma, tačiau jos turinį sudaro teisiškai privalom aktai arba reikšmingi precedentai. Svarbiausią dalį joje užima Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, kuri, savo ruožtu, yra privaloma visoms Europos Sąjungos valstybėms narėms ir kurios laikymąsi užtikrina Europos žmogaus teisių teismas.

Nepaisant to, Europos Sąjungos valstybių narių teismų sistemos labai skirtingos, nes iš esmės teismų sistemos struktūros nustatymas yra valstybių vidaus kompetencijos dalykas, o Europos Sąjungos teisė šių klausimų nereglamentuoja ir vieningos praktikos Europos Sąjungos valstybėse neformuoja. Minėta, kad pagrindinis

³⁴ Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas Nr. IX-1185//Valstybės žinios.

Europos Sąjungos reikalavimas yra tas, kad valstybė narė privalo užtikrinti Europos Sąjungos teisės taikymą, o priemonės ir būdai kaip to pasiekti priklauso išimtinai nacionalinei kompetencijai. Iš to darytina išvada, kad Lietuvos stojimo į Europos Sąjungą įsipareigojimai ir sąlygos neprieštarauja galimybei steigti Lietuvoje specializuotus darbo teismus, ypač jeigu šių teismų veikimas bus orientuotas ir į Europos Sąjungoje tiesiogiai galiojančių normų taikymą.

Toliau kalbant apie darbo teismų steigimo galimybes, reikia akcentuoti ne tik teisines, bet socialines prielaidas. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime³⁵ nurodė, kad valstybės pareiga - užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, interesus. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių skalė lemia, kad darbo santykius ir jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi numatyti ne vien darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisinių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės.

Nors šiame Konstitucinio Teismo nutarime daugiau kalbama apie pačius darbo teisinius santykius, jame atsispindi ir darbo ginčų specifinio reguliavimo būtinumas, į kurį turi būti atsižvelgta steigiant specializuotus darbo teismus. Teisės doktrinoje darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes šios bylos kyla iš materialinių teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis ir pareigomis yra ribotos.

Iš darbo santykių kylančiose bylose subjektai, neturėdami galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis, negali to daryti ir civiliniame procese. Tai yra dar viena priežastis, dėl ko darbo ginčai negali būti nagrinėjami kaip kiti civiliniai ginčai. Darbo teismų procedūrinės normos galėtų būti priemonė, padedant pašalinti minėtą trūkumą ir darbo bylas spręsti ne taip formalizuotai kaip kitas, ypač atsižvelgiant į darbo santykių jautrumą ir jų socialinę - ekonominę reikšmę.

Pagal dabartinę įstatymo leidėjo poziciją darbo ginčų nagrinėjimo klausimu, darbo bylos yra priskirtos prie nedispozityvių bylų, nes šalims yra apribotos galimybės naudotis savo procesinėmis teisėmis. Įstatymų leidėjas, rūpindamasis socialinių santykių stabilumu, išskiria darbo ginčus iš kitų civilinių ginčų ir jų nagrinėjimui nustato išimtis.

³⁵ Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnis ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.

Darbo ginčai destabilizuoja darbo santykius, sukelia problemų visiems darbo ginčo subjektams, todėl yra būtina juos nagrinėjant įvertinti ir atsižvelgti į jų specifiką. Be to, minėta, kad neginčytinai egzistuoja visuomenės suinteresuotumas darbo bylų nagrinėjimu, ypač pasireiškiantis socialinio dialogo forma. Taip pat šiuolaikinėje teisės doktrinoje daugelis teisės institutų analizuojami ir vertinami kaip socialinio kooperavimosi, socialinės taikos ir interesų pusiausvyros užtikrinimo priemonės. Visuomenė suinteresuota savo vidiniu stabilumu, kad būtų kuo mažiau socialinių ir teisinių konfliktų, kad jos gyvenimą reguliuotų teisingos teisės normos, kad jos būtų tinkamai taikomos.

Vadinasi, nagrinėjant kiekvieną darbo ginčą, darbo santykiuose kilusį konfliktą, šalia privataus intereso išskyla ir visuomenės interesus. Darbdavys ir darbuotojas yra svarbiausi socialiniai partneriai, todėl jų ginčas turi būti išspręstas kiek įmanoma taikiau, išsaugant bendradarbiavimo galimybę. Darbo ginčo šalys jau iš pat pradžių turi nelygias galimybes, kadangi darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis, o šio ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą ir paliečia jautriausius visuomenės interesus.

Panagrinėjus Europos Sąjungos valstybių narių teismų sistemas matyti, kad dešimties valstybių: Airijos, Austrijos, Belgijos, Didžiosios Britanijos, Italijos, Ispanijos, Vokietijos, Suomijos, Prancūzijos ir Švedijos įstatymų leidėjai yra įtvirtinę specializuotus darbo teismus, veikiančius dažniausiai kaip taikinimo ir socialinių interesų derinimo institucijas. Dažnai šių teismų veikla grindžiama socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principu - bylas tiek ikiteisminėje stadijoje, tiek teismuose nagrinėja kolegijos, susidedančios iš profesionalaus teisėjo ir neprofesionalių tarėjų, kuriuos išrenka ir skiria darbuotojų ir darbdavių interesus atstovaujančios organizacijos. Šios organizacijos aktyviai dalyvauja ne tik formuojant darbo teismus, bet ir ruošiantis patiems konfliktams.

Socialinis ir trišalis bendradarbiavimas darbo ginčiuose nutraukia ilgai trunkančius ir bevaisius ginčus bei diskusijas, ar sudaro sąlygas priimti kompromisinius sprendimus ir ar atlieka post-konflikto ar konflikto sureguliuavimo funkciją. Akivaizdu, kad efektyvus socialinių partnerių tiek tarpusavio, tiek santykiuose su valstybe bendradarbiavimas yra viena iš darbo ginčų tendencijų, o Lietuvoje - būtiniausių siekiamybių. Kaip viena efektyviausių socialinės partnerystės įgyvendinimo priemonių ir galėtų būti darbo teismai ir jų veikloje dalyvaujantys darbuotojų bei darbdavių atstovai.

Apibendrinant darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybes, pasakytina, kad

tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinti teismų sistemos principai, tiek Europos Sąjungos norminė bazė leidžia teigti esant teisinius tokių teismų steigimo pagrindus. Socialinė ir ekonominė darbo teisinių santykių reikšmė, galimybė realiai užtikrinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio bendradarbiavimą ne tik darbo procese, bet taip pat sprendžiant šio proceso metu kylančius konfliktus, o tuo pačiu siekis įgyventi darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus, kurių negalima pasiekti civilinio proceso priemonėmis, yra svarus darbo teismų steigimo argumentai.

Lietuvoje darbo ginčus, t.y. nesutarimus tarp darbuotojo ir darbdavio dėl įstatymuose, darbo sutartyje ir kolektyvinėje sutartyje numatytų sąlygų aiškinimo taikymo, sprendžia bendrosios kompetencijos teismai. Iki 2000 m. liepos 12 d. pagal 1972 m. Darbo įstatymų kodekso 234-254 straipsnius darbo ginčus nagrinėjo darbo ginčų komisija, įmonės profesinės sąjungos komitetas ir teismas. Darbo ginčų komisija buvo sudaroma iš vienodo skaičiaus darbdavio ir profesinės sąjungos komiteto atstovų. Tokia darbo ginčų nagrinėjimo tvarka buvo pritaikyta šimtaprocentinei darbuotojų profsajunginei narystei ir greitai tapo neefektyvi, nes daugumoje įmonių neliko nei vienos profesinės sąjungos.

2000 m. birželio 20 d. buvo priimtas Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, kuriuo buvo stengiamasi pritaikyti teisinį reguliavimą prie tuometinių visuomeninių santykių ypatumų, ypač atsižvelgiant į tai, kad ne visose įmonėse veikia profesinės sąjungos. Tačiau nepaisant gerų ketinimų, šis įstatymas taip pat turėjo ydų, visų pirma, dėl jame numatytos darbo ginčą nagrinėjančios komisijos sudarymo tvarkos, kuomet tokia komisija turėjo būti sudaroma kiekvieną kartą vis kita konkrečiam darbo ginčui nagrinėti, o darbuotojui vienam, be teisininko pagalbos praktiškai nebuvo įmanoma tinkamai įvykdyti ikiteismines ginčo nagrinėjimo procedūras, be kurių teismas darbuotojo ieškinį palikdavo nenagrinėtu. Pažangu šiame įstatyme buvo tai, kad iki pradėdant darbo ginčą, nesutarimai turėjo būti nagrinėjami betarpiškose darbuotojo ir darbdavio derybose, tačiau tokioms deryboms pradėti darbuotojas turėdavo pateikti raštišką prašymą dėl pažeistų teisių atkūrimo. Tik deja, tokio prašymo padavimo termino įstatymo leidėjas nenumatė.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas ištaisė ankstesnes įstatymo klaidas, nustatęs, kad kiekvienoje įmonėje sudaroma nuolatinė dvejus metus veikianti darbo ginčų nagrinėjimo komisija, sudaroma pariteto pagrindu iš darbuotojų kolektyvo ir darbdavio atstovų, kuri nagrinėja darbo ginčą po to, kai darbuotojui nepavyko to padaryti derybose su darbdaviu.

Minėta, kad Lietuvoje darbo ginčus nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai: apylinkių teismai kaip pirmoji instancija, apygardos teismai kaip apeliacinė arba tam tikrų kategorijų bylose (pvz.: kuomet ieškinio kaina viršija vieną šimtą tūkstančių litų) kaip pirmoji instancija, Lietuvos Apeliacinis teismas, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kaip galutinė ir kasacinė instancija. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą teismų praktiką nagrinėjant darbo ginčus ir aiškinant bei taikant darbo įstatymus. Pažymėtina, kad iki naujojo Civilinio proceso kodekso įsigaliojimo teismai darbo bylas nagrinėjo pagal bendrąsias civilinių bylų procesines normas, kurios ne visada atitiko darbo bylų specifiką. Naujajame civilinio proceso įstatyme darbo bylų nagrinėjimo specifikai ir specialiosioms procesinėms normoms yra skirtas atskiras skyrius. Tai rodo įstatymų leidėjo požiūrį į darbo bylų nagrinėjimo specifiką ir ypatingą tokių bylų padėtį civilinio proceso kontekste.

Darbo santykiams yra būdinga darbuotojų ir darbdavių autonomija, todėl teisme nagrinėjant darbo bylas yra būtina išklausti darbuotojų ir darbdavių organizacijų, darbo teisės ekspertų nuomonę, nes šiuo metu nemaža dalis bendrosios kompetencijos teismų sprendimais yra nepatenkinti ir darbuotojai ir darbdaviai, kurie skundžia šiuos sprendimus apeliacinės instancijos teismams, o pastarieji teismai daugumą sprendimų naikina.

Daugiausia darbo bylų yra keliama dėl darbo užmokesčio išieškojimo (apie 60 procentų) ir grąžinimo į darbą (10 procentų). Iš visų nagrinėtų bylų beveik pusė yra išnagrinėta pažeidžiant Civilinio proceso kodekso nustatytus terminus. Šie faktai rodo, kad jautriausia darbo ginčo dalis - ekonominė būklė ir socialinė taika nėra pasiekama taip greitai, kaip norėtųsi, o formalizuotas civilinis procesas neleidžia pasiekti pagrindinio darbo ginčo sprendimo tikslo - pažeistų teisių atstatymo, kas dažniausiai būna susiję ir su finansiniu interesu (darbo užmokesčio kaip pagrindinio pragyvenimo šaltinio išieškojimu).

Bendrosios kompetencijos teismo teisėjui sunku būti visų teisės šakų geru žinovu. Tik didžiųjų miestų apylinkių teismuose kai kurie teisėjai specializuojasi darbo bylų nagrinėjime, tačiau tai nėra išeitis. Keičiantis visuomeninių santykių struktūrai, patiems santykiams tampant sudėtingesniems, sprendžiant iš tokių santykių kylančius klausimus, neišvengiamai didėja specializuotų žinių poreikis. Siekiant kuo efektyvesnio santykių sureguliuavimo, būtina svarstyti specializuotų teismų steigimo poreikius ir galimybę.

Minėta, kad naujajame civilinio proceso įstatyme nustatyti darbo bylų nagrinėjimo ypatumai, pagal kuriuos teismas gina silpnesniosios darbo ginčo šalies -

darbuotojo interesus, gali priteisti darbuotojui sumas ar įpareigoti darbdavį atstatyti pažeistas darbuotojo teises, kurių dėl nežinojimo nereikalavo darbuotojas, bet kurios nustatytos darbo įstatymuose. Tačiau paties proceso formalizuotumas ir specialių žinių trūkumas yra pakankama kliūtis darbo ginčų sėkmingam išsprendimui. Specializuotų teismų buvimas pagreintų darbo bylu procesą, geriau atspindėtų jų specifiką.

Lietuvos Respublikos Konstitucija, darbo įstatymai sudaro pakankamas teises į darbą garantijas, tačiau šios garantijos yra tik prielaida, neturinti pakankamo ekonominio pagrindo. Darbo santykiai nėra stabilūs. Yra galimybė jungtis į profesines sąjungas ir ginti savo darbinės teises, tačiau profesinės sąjungos yra silpnos, nevieningos, jos neturi streikų, draudimo nuo nedarbo ir kitų fondų, nėra reikiamo socialinio dialogo, šakinių tarifinių susitarimų. Deklaruojamas darbo sutarties šalių lygybės principas būtų veiksmingas, jeigu darbo jėgos pasiūla būtų mažesnė arba lygi paklausai. Kai darbo rinka perpildyta, darbuotojas yra silpnoji darbo sutarties šalis ir turi būti valstybės globojama. Garantuojant teisę į darbą, yra gerinamas darbo santykių teisinis reguliavimas, ypač įsigaliojus Darbo kodeksui. Viena iš darbo teismų Lietuvoje perspektyvų ir yra garantuojamos teisės į darbą tinkamas įgyvendinimas.

Išvados

Apibendrinant šiame darbe išnagrinėtus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, galima konstatuoti, kad:

1. Specialių darbo bylų nagrinėjimo reglamentavimą lemia ekonominė darbdavio ir darbuotojo nelygybė bei poreikis detaliau reglamentuoti šių bylų nagrinėjimo trukmę.
2. Ginčų, kylančių iš darbo santykių, teisingumą Europos Sąjungos valstybių narių teismams reglamentuoja 1968 m. Briuselio konvencija dėl teisingumo ir teismo sprendimų pripažinimo bei vykdymo civilinėse ir komercinėse bylose bei Reglamentas 44/2001 „Dėl teismų kompetencijos bei sprendimų pripažinimo ir vykdymo civilinėse ir komercinėse bylose“, kurie numato bendrąją teritorinį, alternatyvų ir sutartinį darbo ginčų teisingumą.
3. Didžiojoje dalyje Vakarų Europos valstybių darbo ginčai yra sprendžiami specializuotuose darbo teismuose. Senosios vakarų Europos tradicijos valstybėse dažniausiai visus klausimus, susijusius su darbo bylų nagrinėjimu, reglamentuoja ne civilinio proceso kodeksai, o atskiri įstatymai. Sprendžiant darbo ginčus, teismui suteikiamas aktyvesnis vaidmuo ir įstatymai numato daug priemonių, užtikrinančių ypač greitą darbo ginčų nagrinėjimą.
4. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas numato darbo ginčams tiek bendrąją teisingumą, tiek ir alternatyvų teisingumą. Įstatymas numato alternatyvaus teisingumo galimybę, tačiau galimybę rinkti turi tik ieškovas darbuotojas, o ne ieškovas darbdavys.
5. Ieškinio dalykas darbo bylose yra konkretus ieškovo materialusis teisinis reikalavimas, o ne darbo ginčų komisijos sprendimas.
6. Pasirengimo nagrinėti darbo bylą stadija skiriasi nuo bendrojo pasirengimo nagrinėti civilinę bylą. Pasirengimas nagrinėti bylą teisme vyksta parengiamajame teismo posėdyje, o teismas nepriklausomai nuo to, ar ieškovas (darbuotojas) prašo, išreikalauja iš atsakovo dokumentus, kurių negali pateikti ieškovas ir kurie būtini teisingam bylos išsprendimui. Skirtingai nuo kitų civilinių bylų, darbo bylose procesinis teisių perėmimas apribotas, jis galimas tik pagal darbuotojo ieškinius dėl darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais priteisimo. Procesinis teisių perėmimas negalimas reikalavimų dėl grąžinimo į darbą, drausminės nuobaudos panaikinimo, atostogų suteikimo ir pan. atvejais.

7. Darbo bylose teismas teismo nagrinėjimo metu yra aktyvus ir gali peržengti rungimosi principo leidžiamas ir CPK nustatytas bendrąsias ribas. Darbo byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo tos dienos, kurią baigta rengtis bylą nagrinėti teisme.
8. Galiojantys įstatymai nustato sprendimų darbo bylose vykdymo stadijos ypatybę – dalis teismo sprendimų turi būti skubiai vykdomi (DK 299 str. 1 d.). Šiuo atveju kyla CPK 283 str. ir DK 299 str. 1 d. normų kolizija dalyje dėl sprendimo grąžinti darbuotoją į darbą, kuri turi būti sprendžiama Darbo kodekso naudai.
9. Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas, kaip vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, naujai sureguliuo daugelį darbo santykių. Ypač svarbus darbo bylų praktikai yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. Senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“, kuris reglamentavo svarbiausius darbo bylų nagrinėjimo praktikos klausimus.
10. Aukščiausiasis Teismas, siekdamas, kad teismai tinkamai taikytų darbo teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), 2003 m. gruodžio 29 d. Senato nutarimu Nr. 44 išaiškino teismams, kad:
 - a) teismai turi aiškintis, ar yra DK 129 straipsnio 1 dalyje numatytos svarbios priežastys. Senato nutarime pateikta ekonominių, technologinių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų samprata, atskleistos sąvokos „darbuotojo kvalifikacija“, „profesiniai gebėjimai“. Šie išaiškinimai turi svarbią reikšmę teismams, vertinant konkrečias bylos aplinkybes ir priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo pagrįstumo;
 - b) kita svarbi aplinkybė yra DK 130 straipsnyje nustatytos tvarkos laikymasis – t.y. įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą besąlygiškas vykdymas;
 - c) Senato nutarime atkreiptas teismų dėmesys į tai, kad atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą;
 - d) dar viena svarbi aplinkybė yra tai, kad reikalavimui dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu taikomas DK 297 straipsnio 1 dalyje nustatytas vieno mėnesio ieškinio senaties terminas ir kad šio termino eigos pradžia nustatoma pagal DK 297 straipsnio 1 dalį, o ne pagal Civilinio kodekso normas (DK 27 straipsnio 5 dalis).

11. Administracinių teismų patirtis leidžia teigti, kad darbo ginčų nagrinėjimo teisminis modelis, įkuriant specializuotus darbo teismus Lietuvoje, sudarytų galimybes pasiekti efektyvesnio, operatyvesnio ir profesionalesnio (darbo teisės gilesnių žinių prasme) darbo bylų nagrinėjimo, tačiau dėl finansinių ir ekonominių kliūčių specializuotų darbo teismų steigimas šiuo metu nėra realus.
12. Neturint šiuo metu realios galimybės įsteigti specializuotus darbo teismus, panašūs tikslai galėtų būti pasiekti, įtvirtinant teismuose privalomą teisėjų, nagrinėjančių darbo bylas, specializaciją.

Naudotos literatūros sąrašas

Norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr.33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios.1964, Nr. 19-139.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr.74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, išgaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.
6. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 56-1640.
7. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios. 1995, Nr.40-987.
8. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas Nr. IX-1185. Valstybės žinios. 2002, Nr. 110.
9. Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnis ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.
10. Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2006, Nr.36.
11. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. – Vilnius: Teisės institutas, 2000.
12. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius, 2004.
13. 1968 m. Briuselio konvencija dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose vykdymo. Nr. 1998/C27/28.
14. 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 Dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo bei vykdymo užtikrinimo. Publ. 2004-12-30, Nr.1.

Specialioji literatūra:

1. DAMBRAUSKAS A. *Darbo ginčai*. Vilnius, 1985.
2. DAMBRAUSKAS A. *Darbo įstatymų taikymas*. Vilnius, 1990.
3. DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius, 1990.
4. MACIULEVIČIUS J., TIAŽKIJUS V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997.
5. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999.
6. DAVIDAVIČIUS H. *Darbo įstatymų komentaras*. Kaunas, 2001.
7. MIKELĖNAS V. *Tarptautinė privatinė teisė*. Vilnius, 2001.
8. MIKELĖNAS V., LAUŽIKAS E., NEKROŠIUS V. *Civilinio proceso teisė*. Vilnius, 2005.
9. *Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos*. Vilnius, 2007.
10. DRIUKAS A., VALANČIUS V. *Civilinis procesas: teorija ir praktika. II tomas*. Vilnius, 2006.
11. MIKELĖNAS V. *Civilinis procesas. I dalis*. – Vilnius: Justitia, 1997.
12. NEKROŠIUS V. *Civilinis procesas: koncentruotumo principas ir jo įgyvendinimo galimybės*. Vilnius: Justitia, 2002.
13. NEKROŠIUS V. *Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai*. Teisė. 1999, Nr. 33(1).
14. PETRYLAITĖ D. *Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje*. Teisė. 2005, Nr. 57.
15. *Darbo teisė suvienytoje Europoje* (Labour Law in United Europe / Arbeitsrecht im Vereinigten Europa). Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004.
16. *The Regulation of working Conditions in the Member States of the European Union. Vol. 1: Comparative Labour Law of the Member States. European Commission. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.*
17. *The Labour Dispute Law of the Republic of Latvia (Darba strīdu likums) // The Newspaper of the Republic of Latvia „The Latvian Herald“ (Latvijas Republikas laikraksts „Latvijas Vestnesis“), 2002, Nr. 149 (2724).*

18. *The Act on Strikes of the Republic of Latvia (Streiku likums)*. The Newspaper of the Republic of Latvia „The Latvian Herald“ (Latvijas Respublikas laikraksts „Latvijas Vestnesis“), 1998, Nr.130/131 (1191/1192).
19. *The Collective Labour Dispute Resolution Act of the Republic of Estonia (Kollektiivse tootuli lahendamise seadus)*. The State Gazette of the Republic of Estonia (Riigi Teataja), I 1993, Nr. 26.
20. *Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации* / От. ред. Орловский Ю. П. Москва: Издательский дом „ИНФРА“, 2002.
21. *Трудовой кодекс Российской Федерации*. Собрание законодательства, 2002, Но.1.

Teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimas Nr. 28 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas“. Teismų praktika, Nr. 14. Vilnius, 2001.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, Nr. 20. Vilnius, 2004.
3. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika, Nr. 20. Vilnius, 2004.
4. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, Nr. 21. Vilnius, 2004.
5. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika, Nr. 21. Vilnius, 2004.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje L. V. v. Lietuvos Respublikos Ūkio ministerija, Nr. 3K-3-126.2000, kat. 2.

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje AB „Klaipėdos maistas“ darbininkų sąjunga v. AB „Klaipėdos maistas“, Nr. 3K-7-141/2002, kat. 5.3.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Rimas Kančius v. 443-oji garažų statybos ir eksploatavimo bendrija, Nr. 3K-3-1094/2002, kat. 5.2.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Marytė Petkevičienė v. UAB „Skaiteks“, Nr. 3K-7-128/2003, kat. 5.7; 18.1; 18.4.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Vasilij Gorbačov v. UAB „Dubysa“, Nr. 3K-3-561/2003, kat. 5.7.

Internetiniai adresai:

1. <http://www.lrkt.lt>
2. <http://www.lrs.lt>
3. <http://www.tm.lt>
4. <http://www.lat.litlex.lt>
5. <http://www.infolex.lt>
6. <http://www.teismai.lt>
7. <http://www.teismupraktika.lt>

SANTRAUKA

Darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių asmens garantijų. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės šakoje - nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą, teisę į poilsį, laisvalaikį ir atostogas, teisingą apmokėjimą, socialinę apsaugą nedarbo atveju, suteiktų lygias galimybes darbui gauti, nepriklausomai nuo rasės, lyties, socialinės padėties ar kitų individualių, su darbo rezultatais nesusijusių savybių, griežtai apibrėžtų darbuotojo ir darbdavio pareigas bei teises, užkirstų kelią nelegaliam ir priverčiamajam darbui. Šių principų įgyvendinimą garantuoja Lietuvos Respublikos pagrindinis įstatymas (Lietuvos Respublikos Konstitucija), kurioje numatytas ir ja suteikiamų teisių apsaugos mechanizmas - asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą. Darbo ginčų nagrinėjimo institucijų sistemoje teismui skiriamas ypatingas vaidmuo, kadangi jo uždavinys yra suderinti individualius, grupinius ir visuomeninius interesus. Būtent dėl šios aplinkybės darbo byloms yra būdingi ir tam tikri jų nagrinėjimo ypatumai, kurie yra reglamentuoti Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso IV dalyje. Šie ypatumai yra susiję su darbo bylų teisingumu, nagrinėjimo dalyku, teisminio nagrinėjimo procedūromis bei teismo sprendimų vykdymu. Specialiosios darbo bylų nagrinėjimo taisyklės yra reglamentuotos ir kitų Europos Sąjungos valstybių teisės aktuose.

Šiame darbe yra analizuojami ne tik įstatymais įtvirtinti darbo bylų nagrinėjimo ypatumai, bet ir šių bylų nagrinėjimo praktika Lietuvos Aukščiausiajame Teisme. Darbe aptariamos ir specializuotų darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybės bei perspektyvos. Darbo pabaigoje pateikiamos konkrečios ir darbo esminius dalykus atspindinčios išvados.

SUMMARY

PECULIARITIES OF EMPLOYMENT LITIGATION

Work is one of the most important economic and social guarantees of the person. The aim of every modern country in the branch of labour law is to set and effectively apply such rules of law, which ensured the safety of employees, the right to recreation, leisure and holiday, social security in case of unemployment, provided equal opportunities in receiving a job independent of race, gender, social status or other individual features not related to work results, strictly defined the duties and rights of the employer and the employee, prevented illegal and forced work. The implementation of these principles is guaranteed by the main law of the Republic of Lithuania (Constitution of the Republic of Lithuania), which envisages the mechanism for the protection of rights granted by it – the person whose constitutional rights or freedoms are violated shall have the right to apply to court. The system of labour dispute investigation gives a special role to court, as its objective is to reconcile individual, group and public interests. Namely due to this circumstance certain investigation particularities are characteristic of work case, which are regulated by Section IV of the Civil Code of the Republic of Lithuania. These particularities are related to jurisdiction of work cases, investigation object, court proceedings and execution of court decisions. Special rules for work case investigation are also regulated by the legal acts of other European Union states.

The present paper analyses not only peculiarities of work case investigation consolidated by laws, but also the practice of investigating these cases in the Supreme Court of the Republic of Lithuania. The paper also discusses the possibilities and perspectives of establishing specialised work courts in Lithuania. The end of the paper provides with specific conclusions reflecting key issues of the paper.