

**VILNIAUS UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS KATEDRA**

Neakivaizdinės studijų formos  
V kurso darbo teisės ir socialinės apsaugos  
studijų atšakos studentės  
Danguolės Štrimaitienės

**MAGISTRO DARBAS**

**INDIVIDUALŪS DARBO GINČAI IR JŲ NAGRINĖJIMO TEISME  
YPATUMAI**

Vadovas: doc. dr. Gintautas Bužinskas

Recenzentas: dėst. R. Stanevičius

Vilnius, 2008

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBO GINČŲ INSTITUTO SAMPRATA .....	6
1.1. Individualūs darbo ginčai: sąvoka, požymiai.....	9
1.2. Individualių darbo ginčų turinys ir šalys.....	17
2. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ PROCESINĖS YPATYBĖS.....	27
2.1. Darbo bylų teisingumas.....	31
2.1.1. Rūšinis darbo bylų priskirtinumas.....	32
2.1.2. Teritorinis darbo bylų priskirtinumas.....	33
2.2. Terminai.....	34
2.2.1. Ieškinio senaties terminai .....	34
2.2.2. Procesiniai darbo bylų nagrinėjimo terminai.....	36
2.3. Teismo vadovavimas darbo bylų procesui.....	38
2.4. Bylinėjimosi išlaidos .....	45
2.5. Vykdymo procesas darbo bylose.....	47
3. DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO TVARKA KAI KURIOSE VAKARŲ EUROPOS ŠALYSE.....	50
3.1. Darbo teismų sistema ir sudėtis .....	50
3.2. Darbo teismų kompetencija ir darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai.....	54
IŠVADOS.....	57
Santrauka.....	60
Summary.....	61
Literatūros sąrašas .....	62

## IVADAS

Kiekvienos teisinės valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą remiantis socialine partneryste ir saugoti darbuotojo, kaip šių santykių ekonominiu ir socialiniu požiūriu silpnesnės šalies, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykio šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinio reguliavimo būtinybę. Tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga – būtinos normalios ūkinės veiklos prielaidos šiuolaikinėje visuomenėje. Įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių pusiausvyrą. Tačiau ne vien tinkamas ar proporcingas darbo teisinių santykių reglamentavimas gali padėti sukurti socialinę taiką, jai palaikyti yra būtina sureguliuoti ir išspręsti konfliktus, kilusius tarp socialinių grupių. Darbo teisėje šią funkciją atlieka darbo ginčų nagrinėjimo institutas. Šio darbo tikslas – remiantis lyginamuoju ir informacijos šaltinių analizės metodais išskirti darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus, atkreipiant dėmesį į darbo ginčų nagrinėjimo darbo komisijoje ypatumus, apibendrinti pateiktą norminę ir mokslinę literatūrą bei pateikti išvadas.

Pažymėtina, jog norint sureguliuoti darbo teisėje kylančius konfliktus, reikia pasitelkti įvairių visuomenės grupių pagalbą, t.y. padidėja socialinio bendradarbiavimo svarba. Socialinis bendradarbiavimas – socialinių partnerių: darbuotojų ir darbdavių atstovų lygiateisiškumo, laisvės pasirinkti ir derybomis svarstyti socialinio turinio klausimus, geranoriškumo ir pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams bei kitais teisės principais pagrįstas bendradarbiavimo modelis, sudarantis pagrindą ir prielaidas plėtotis pramoniniams ir gamybiniais santykiams bei spręsti gyventojų užimtumo, darbo apmokėjimo, darbo saugos ir kitus klausimus, taip pat formuoti valstybės darbo ir socialinę politiką. Šalia socialinio bendradarbiavimo, kaip darbuotojų ir darbdavių interesų derinimo modelio, teisės literatūroje aptariamas trišalio bendradarbiavimo teisinio reguliavimo institutas, pasireiškiantis galimybe darbuotojų ir darbdavių atstovams lygiomis teisėmis su valstybės valdžios atstovais dalyvauti įvairiose su darbo klausimais susijusiose diskusijose, projektuose, derybose ar sprendžiant visoms šalims aktualius socialinius ir darbo srities klausimus, siekiant nepažeisti nė vienos šalies teisinių ir ekonominių interesų ar tarptautinių darbo standartų. Trišalis bendradarbiavimas yra Vyriausybės, darbuotojų ir darbdavių santykių teisinio reguliavimo pagrindinis principas, užtikrinantis veiksmingą priemonių darbo ir socialinės apsaugos santykių srityje, įgyvendinimą.

Labai svarbu pažymėti, jog „tiek trišalio, tiek socialinio bendradarbiavimo prasmė ar tikslai apibrėžiami trimis svarbiausiomis jų funkcijomis: užtikrinti, kad valstybės institucijos ieškos ir sieks darbuotojų ir darbdavių pagalbos, rengdamos ir įgyvendindamos įstatymus ir poįstatyminius aktus, susijusius su socialinių partnerių interesais; taip pat rengti ir įgyvendinti socialinės ir ekonominės plėtros planus bei užtikrinti institucionalizavimą ir funkcionavimą trišalių ir dvišalių institucijų, atsakingų už užimtumo organizavimą, kvalifikacinį mokymą, socialinį aprūpinimą, gerovę ir kt. socialines sritis“<sup>1</sup>.

Šios temos aktualumą lemia ir tai, kad būtent tokio tipo konfliktai paliečia nemažą dalį visuomenės atstovų, o be to tinkamas ir efektyvus ginčų sprendimo reguliavimas nedaro tokios didelės žalos šalies ūkiui. Svarbu ir tai, jog tuo pačiu yra rūpinamasi žmogaus teisių gynimu, gyvenimo ir darbo sąlygų tobulinimu, naudojant trišalę sistemą, kuri leidžia lygiomis teisėmis dalyvauti diskusijose ir priimant sprendimus vyriausybių, darbuotojų ir darbdavių atstovams. Aktyvus darbuotojų ir darbdavių įtraukimas į darbą kartu su vyriausybėmis yra veiksmingas pagrindinių darbo teisės uždavinių ir tikslų siekimo metodas, kuris gali ir turi būti naudojamas visose darbo teisės tiek kūrimo, tiek taikymo srityse. Susiformavusi socialinio bendradarbiavimo praktika yra kovos ir kompromisų rezultatas.

*Temos naujumas.* Tema yra visiškai nauja, nes įsigaliojus naujiems teisės aktams – Lietuvos Respublikos Darbo kodeksui (toliau vadinamas – “DK”) ir Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksui (toliau vadinamas – “CPK”), iš esmės pasikeitė kai kurie darbo bylų nagrinėjimo teismuose aspektai. Šiuo metu dar tik formuojasi nauja teismų praktika nagrinėjant darbo bylas, turbūt todėl ši tema nėra plačiau nagrinėta ir teorinėje plotmėje. Analizuojama tema gana sudėtinga, nes darbo santykių nagrinėjimas teisme apima tiek darbo teisės, tiek civilinio proceso teisės nagrinėjimo dalykus. Būtent dėl to pasirinkta tema yra aktuali ne tik teorine, bet ir praktine prasme.

*Darbo tikslas* – panagrinėti darbo ginčų nagrinėjimo teismuose ypatumus, nustatyti darbo bylų nagrinėjimo teismuose trūkumus bei pateikti galimus sprendimų variantus.

Darbo tikslas sąlygojo šių *uždavinių* sprendimą:

1. pateikti darbo ginčų sampratą, požymius;
2. aptarti darbo ginčus nagrinėjančias institucijas Lietuvoje bei palyginti su užsienio valstybėse taikoma darbo bylų nagrinėjimo praktika, panagrinėti darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų santykio problemą;
3. išanalizuoti darbo bylų nagrinėjimo teisme procesinius ypatumus;
4. panagrinėti Europos šalyse veikiančiuose specializuotuose darbo teismuose nagrinėjamų darbo bylų procesinius ypatumus;

---

<sup>1</sup> Judickienė J. TEISĖ, 2003, Nr. 47, psl. 53.

*Tyrimo metodai.* Tiriant pasirinktą dalyką, bus remiamasi teisiniais metodais – loginiu-analitiniu, sisteminės analizės, lyginamosios teisėtyros, istoriniu ir kitais.

*Darbo struktūra.* Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys skyriai, kurie skirstomi į poskyrius, išvados su pasiūlymais, bibliografinių nuorodų sąrašas.

Pirmajame skyriuje pateikiama darbo ginčų instituto samprata: sąvoka, požymiai ir darbo ginčų turinys ir šalys.

Antrasis magistro darbo skyrius užima didžiausią darbo dalį, nes jame analizuojamas darbo bylų nagrinėjimas teisme. Šiame skyriuje aptariama rūšinis darbo bylų teisingumas, ieškinio senaties, bylų nagrinėjimo terminai, vykdymo proceso ypatumai bei kiti svarbūs procesinio nagrinėjimo klausimai. Šiame skyriuje nesistengiama apžvelgti kuo daugiau materialinės teisės normų taikymo teisme ypatumų, kadangi dėl didelės DK apimties to tiesiog padaryti neįmanoma.

Trečiasis darbo skyrius skirtas Vakarų Europos valstybių teismų praktikos, nagrinėjant darbo bylas, analizei. Šiose šalyse veikia specializuoti darbo teismai, kurių sistema, sudėtį, bylų nagrinėjimo procesinius ypatumus ir nagrinėsime šiame darbe.

Magistro baigiamojo darbo teiginiams ir išvadoms pagrįsti panaudota daugiau kaip 50 spausdintų ir elektroninių šaltinių, kurių daugumą sudaro Lietuvos Respublikos norminiai aktai bei teismų praktika nagrinėjant darbo bylas. Be to, analizuojant atskirus klausimus, remtasi tokių teisės specialistų, kaip T. Davulio, G. Bužinsko, A. Dambrausko, V. Nekrašo, I. Nekrošiaus, J. Judickienės, M. Jonaičio, D. Petrylaitės, V. Nekrošiaus ir kitų darbais.

# 1. DARBO GINČŲ INSTITUTO SAMPRATA

*Sistema* yra sąvoka, išreiškianti objekto, kaip vieningos visumos, vaizdavimą, suponuojanti jo išraiškos daugiaaspektiškumą (dėl savo ryšių, santykių, savybių, sandaros, funkcionavimo ir t. t.).<sup>2</sup> Kalbant apie teisės sistemą, svarbios sistemos struktūros ir organizacijos sąvokos. *Teisės struktūra* išreiškia teisės sistemos skaidymą į tam tikrus komponentus (šakas, institutus, poinstitučius) ir dėsningų jų ryšių kūrimą. *Teisės sistemos organizacija* – tai vidinis ją sudarančių minimalių komponentų (norminių nurodymų) sutvarkymas, vykdomas remiantis jų funkcinę sąveiką, kurio eigoje užtikrinamas teisės, kaip sistemos, stabilumas, jos raida ir funkcionavimas bei veiksmingas svarbiausios funkcijos vykdymas – visuomeninių santykių reguliavimas.<sup>3</sup> Kiekvienas elementas, atlikdamas griežtai apibrėžtą funkciją, įneša konkretų indėlį į bendrą sistemos funkcionavimą. Dėl to sistema, kaip visuma, įgauna būdingų savybių, kurios nebesutampa su ją sudarančių elementų savybėmis.<sup>4</sup>

Kiekviena sistema kartu yra kitos platesnės sistemos dalis, o jos komponentai ir posistemės savo ruožtu gali būti tiriami kaip savarankiškos sistemos. Ši tezė teisės atžvilgiu reiškia, kad kiekviena jos šaka yra sistema ją sudarančių institutų ir normų atžvilgiu.<sup>5</sup> Teisės šakos struktūrą sudaro institutai ir poinstitučiai. *Teisės institutas* yra objektyviai vienos teisės šakos viduje atsiskyrusių arba keliatoje šakų tarpusavyje susijusių teisės normų, reguliuojančių nedidelę grupę rūšinių giminingų santykių, visuma.<sup>6</sup> *Darbo teisės institutu* vadinamos teisės normos, reguliuojančios atskirus darbo santykio elementus (darbo ir poilsio laiką, darbo užmokestį ir pan.) arba tam tikrą rūšį visuomeninių santykių, sudarančių darbo teisės objektą, pavyzdžiui, įdarbinimo, darbo ginčų nagrinėjimo ir t.t. Pastebėtina, kad paprastai literatūroje (pvz., 1999 m. vadovėlyje „Darbo teisė“<sup>7</sup>, vadovėlyje „Darbo teisė: teorija ir praktika“<sup>8</sup>) skiriamas ne kompleksinis darbo ginčų institutas, bet du institutai: kolektyvinių ir individualių darbo ginčų. Manytina, kad atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, sistemos požiūriu būtų tikslinga išskirti vieną kompleksinį darbo ginčų institutą, pažymint, kad jis sudarytas iš dviejų poinstitučių: individualių ir kolektyvinių darbo ginčų. Naujausiame vadovėlyje „Darbo teisė“<sup>9</sup> darbo ginčai analizuojami kaip vienas darbo teisės institutas.

<sup>2</sup> TIAŽKIJUS V. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). *Teisė*, 2004, Nr. 50, p. 2.

<sup>3</sup> TIAŽKIJUS V. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). *Teisė*, 2004, Nr. 50, p. 7.

<sup>4</sup> TIAŽKIJUS V. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). *Teisė*, 2004, Nr. 50, p. 2-3.

<sup>5</sup> TIAŽKIJUS V. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). *Teisė*, 2004, Nr. 50, p. 8.

<sup>6</sup> TIAŽKIJUS V. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). *Teisė*, 2004, Nr. 50, p. 7.

<sup>7</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 22-23.

<sup>8</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. T 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 56.

<sup>9</sup> NEKROŠIUS I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 24.

Įvertinus tai, kad tarp darbo teisinių santykių subjektų susiklosto dvejo pobūdžio santykiai, darbo teisės reglamentuojamoje sferoje kyla dvejo pobūdžio ginčai (kolektyviniai ir individualūs; teisės ir interesų), išskirtina pirmoji darbo ginčų instituto ypatybė, dualizmas (dvilypumas) darbo teisės šakos viduje. Šiuolaikinėje valstybėje teisė turi ne tik atitikti bendrą visuomeninių santykių padėtį, ne tik būti jos išraiška, bet ir būti iš vidaus darni išraiška, kuri negriautų pati savęs dėl vidinių prieštaravimų. Tokia teisės sistemos darna būtent ir pasiekama glaudžiai sąveikaujant ją sudarantiems skirtingiems elementams. Dėl to kuo stabilesni ir racionalesni vidinių sistemos elementų ryšiai, tuo didesnis sistemos organizuotumas ir dėl to jos funkcionavimo efektyvumas apskritai. Darbo ginčų instituto dualizmo šakos viduje nagrinėjimo aspektu, svarbu nustatyti, kaip darbo ginčų instituto poinstitučiai (kolektyviniai ir individualūs darbo ginčai) padeda užtikrinti visumos išsaugojimą ir nuoseklią raidą. Dualizmas šakos viduje yra šio magistro darbo toliau sekančių poskyrių tyrimo objektas.

Darbo ginčų institutas, būdamas darbo teisės dalimi, kartu yra neatsiejama visos teisės sistemos dalis. Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų instituto ryšiai su civilinio proceso teise itin glaudūs (darbo ginčų institutas nustato ne tik materialinės teisės normas, tačiau ir procesines – ginčo nagrinėjimo tvarkos - normas) išskiriama antroji darbo ginčų instituto ypatybė – tarpšakinis darbo ginčų instituto dualizmas, atitinkamai tai yra šio magistro darbo tyrimo objektas.

Kaip jau minėta, pirmoji darbo ginčų instituto ypatybė susijusi su šio instituto dualizmu darbo teisės šakos viduje. Teisinėje literatūroje ši savybė dar yra vadinama darbo ginčų instituto kompleksiskumu. Darbo ginčai yra nevienalyčiai, jiems būdinga įvairovė. Darbo teisės teorijoje (ir praktikoje) nėra sutariama, koks darbo ginčų klasifikacijos kriterijus turėtų būti lemiamas ir svarbiausias. Kaip jau minėta, labiausiai paplitę yra ginčų grupavimai pagal du kriterijus:

1. pagal subjektą ir/ar objektą (*pastaba: skirtingose šalyse taikomas skirtingas kriterijus*): į kolektyvinius ir individualius; bei

2. pagal ginčo pobūdį: į ekonominius bei teisės.

Beveik visose valstybėse ir darbo teisės teorijoje pripažįstama ir kompleksinė darbo ginčų klasifikacija, apjungiant du aukščiau minėtus grupavimus ir nurodant, kad yra tokių rūšių darbo ginčai:

1. kolektyviniai interesų darbo ginčai;
2. kolektyviniai teisės darbo ginčai;
3. individualūs darbo ginčai.

Lietuvos darbo teisėje labiausiai pripažįstamas darbo ginčų skirstymas į kolektyvinius ir individualius. DK 68 str. pateikiama *kolektyvinių darbo ginčų samprata*, sutinkamai su kuria, kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių, ekonominių sąlygų nustatymo

ar pakeitimo, vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir DK nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų. Remiantis DK 285 str., *individualus darbo ginčas* yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjimas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka. Kaip matyti iš pateiktos darbo ginčų (individualių ir kolektyvinių) sampratos, Lietuvoje, kaip ir daugelyje valstybių, darbo ginčai apibūdinami per keturis elementus: ginčo šalis (subjektyvūs kriterijai), ginčo turinį (objektyvūs kriterijai), ginčo kilimo pradžia, ginčo sprendimo metodai. Kadangi ginčų instituto dualizmas darbo teisės šakos viduje pasireiškia per šiuos keturis elementus, žemiau pateikiama platesnė jų analizė.

Antroji darbo ginčų instituto ypatybė yra siejama su tarpšakiniu dualizmu, kuris pasireiškia trimis aspektais.

1. Dvejopu - materialiniu ir procesiniu – pobūdžiu: darbo ginčų institutas reglamentuoja tiek materialinės, tiek proceso teisės dalykus (*materialinės ir procesinės teisės normų dualizmas*);

2. Darbo ginčų instituto principų dualizmu. Principų dualizmas pasireiškia tuo, kad darbo ginčų institutui taikomi principai specifiskai apjungia darbo ir civilinio proceso principus formuodami specifinius darbų ginčų instituto principus, be to, darbo ginčų institutui taikomi darbo teisės bei civilinio proceso teisės principai (*darbo ginčų instituto principų dualizmas*);

3. procesines darbo ginčų instituto normas reglamentuoja dvi teisės šakos: darbo teisė ir civilinio proceso teisė (*procesinių darbo ginčų instituto normų dualizmas*).

Vadovėlyje „Darbo teisė“<sup>10</sup> darbo teisė apibrėžiama kaip valstybės, taip pat socialinių partnerių nustatyta teisės normų sistema, reguliuojanti visuomeninius darbo santykius ir kai kuriuos kitus glaudžiai su šiais santykiais susijusius visuomeninius santykius.

Teisės šakos yra skirstomos į materialines ir procesines teisės šakas. *Materialinė teisė* - visuma teisės normų, reguliuojančių teisių atsiradimą, pasikeitimą arba pasibaigimą. Normų įgyvendinimą, pažeistų ir/ar ginčijamų teisių gynimą reglamentuoja kita teisės šaka - procesinė teisė. Abi šakos yra savarankiškos, tačiau jos yra tarpusavyje susijusios; viena be kitos negalėtų būti tinkamai taikomos. Subjektinė materialioji teisė gali būti suvokiama per 3 elementus: teisė atlikti tam tikrus veiksmus; teisė reikalauti iš kitų asmenų atlikti tam tikrus veiksmus ar jų neatlikti; teisė reikalauti gynybos, kai trukdoma įgyvendinti savo teisę arba kai kiti asmenys nevykdo savo pareigų.

Pagal aukščiau pateiktą darbo teisės apibrėžimą atrodytų, kad darbo teisė yra išimtinai materialinės teisės šaka (nustatanti subjektų teises bei pareigas, jų atsiradimą, pasikeitimą, pasibaigimą). Tačiau DK šalia materialinių yra procesinių bei procedūrinių teisės normų. Kalbame

---

<sup>10</sup> NEKROŠIUS I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 20.



apie darbo ginčų institutą, kuris, kaip jau minėta, reglamentuoja ne tik asmenų teisę į gynybą (vienas iš subjektinės materialinės teisės elementų), bet taip pat ir išankstinę individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą, nustato tam tikras teismo nagrinėjimo ypatybes (DK XIX skyrius), kolektyvinių darbo ginčų taikinamąją procedūrą (DK X skyrius, Trečiųjų teismo, Darbo arbitražo nuostatai). Darbo bylų nagrinėjimą teisme reglamentuoja ir CPK nuostatos (bendrosios, sutinkamai su CPK XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ nustatyta reglamentavimo specifika).

Vadinasi, darbo ginčų institutas, būdamas iš esmės materialinės darbo teisės vienas iš institutų, yra mišrus, talpinantis savyje materialines ir procesines teisės normas.

### 1.1. Individualūs darbo ginčai: sąvoka požymiai

Praktikoje egzistuoja didelė darbo ginčų įvairovė, todėl pateikti jų vieningą apibrėžimą bei juos susisteminti yra labai sunku.<sup>11</sup> Pastaruoju metu darbo teisės teorijoje bei praktikoje vis labiau akceptuojama opinija, kad darbo ginčų sąvoka yra neatsiejama nuo šio ginčo prigimties, turinio (objekto) ir dalyvių, ginčo pradžios momento bei nagrinėjimo tvarkos, todėl dažniausiai darbo ginčų sąvoka apibrėžiama per aukščiau paminėtus elementus.

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas<sup>12</sup> (toliau vadinamas – „DK“) nenustato vieningos darbo ginčų sąvokos. DK yra du skyriai, kuriuose reglamentuojami darbo ginčai: DK X skyriuje (68-85 straipsniai (toliau vadinama – „str.“) reglamentuojami kolektyviniai darbo ginčai, o XIX skyriuje (285-303 str.) – individualūs darbo ginčai.

Iki 2005 m. gegužės 12 d. priimtų DK pataisų, DK XIX skyrius vadinosi „Darbo ginčai“, bet šis pavadinimas daugelio darbo teisės specialistų buvo kritikuojamas, kaip neatspindintis šiame skyriuje reglamentuojamų teisinių santykių esmės. Todėl 2005 m. gegužės 12 d. DK XIX skyrius pavadinimas pakeistas į „Individualūs darbo ginčai“, o taip pat pataisytas ir darbo ginčų apibrėžimas. Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiam DK 285 str. (galiojusiame iki 2005 m. gegužės 28 d.) darbo ginčo apibrėžimas buvo toks: darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, *kurio nepavyko sureguliuoti derybomis*. Panašiai darbo ginčai buvo apibrėžiami Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme<sup>13</sup>. 2005 m. gegužės 12 d. DK 285 str. redakcija nustato, kad *individualus* darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje

<sup>11</sup>PETRYLAITĖ D. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 252.

<sup>12</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>13</sup>Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 56-1640.

nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Palyginus šias dvi DK 285 str. redakcijas, akivaizdu, kad įstatymų leidėjas atliko du esminius pakeitimus:

1. buvo patikslinta darbo ginčų sąvoka, kad DK XIX skyrius reglamentuoja ir DK 285 str. apibrėžia ne visus darbo ginčus, tačiau tik vieną jų rūšį –individualius darbo ginčus;

2. 2005 m. gegužės 12 d. DK 285 str. redakcijoje eliminuota privaloma derybų stadija „kurio nepavyko sureguliuoti derybomis“. DK 285 str. redakcijoje, galiojusioje nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2005 m. gegužės 28 d., buvo numatytos privalomos derybos, tačiau nebuvo apibūdinta nei derybų sąvoka, nei jų organizavimo tvarka ar teisinė prigimtis. Kadangi neformali darbuotojo veikla iki kreipimosi į darbo ginčų komisiją nebuvo teisiškai tinkamai įvertinta, mokslinėje literatūroje užvirė karšta diskusija dėl tokios veiklos nustatymo darbo ginčų sąvokoje būtinumo. Racionaliausia šiuo požiūriu buvo teisininkų teoretikų pozicija. Pasak jų, sureguliuotų nesutarimų negali būti. Jeigu tarp dviejų subjektų yra nesutarimų, vadinasi, jie dar nesureguliuoti.<sup>14</sup> Reaguodamas į tokias darbo teisės mokslininkų pastabas, įstatymų leidėjas pakoregavo individualių darbo ginčų sąvoką.

DK 68 str. įtvirtinta, kad kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir DK nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų. Palyginus kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimą nustatytą 1992 m. Kolektyvinių darbo ginčų įstatyme<sup>15</sup> ir nustatytą DK, akivaizdu, kad kolektyvinių darbo ginčų sąvoka detalizuota, ir naujajame kolektyvinio darbo ginčo apibrėžime yra įvardintos ne tik ginčo šalys, bet išvardinti nesutarimai, dėl kurių kyla ginčai, jų pobūdis, įvardintas ginčo kilimo momentas.

Apibendrinus individualių ir kolektyvinių darbo ginčų sąvokas gali formuluoti vieningą darbo ginčų sąvoką. *Pačia bendriausia prasme darbo ginčas gali būti suvokiamas kaip konfliktas tarp mažiausiai dviejų darbo santykių subjektų, kai vienas iš jų kelia tam tikrus reikalavimus ar pageidavimus, kitas subjektas arba iš dalies, arba visiškai atmeta ar kitaip ignoruoja minėtus reikalavimus. Formaliai darbo ginčus galime apibrėžti kaip konfliktus, kurių objektas bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas.*<sup>16</sup> *Be to, darbo ginču konfliktas taps tik tada, kai jis institucionalizuotas (t.y. dėl jo sprendimo bus kreiptasi į darbo ginčus nagrinėjančią instituciją).*

Kadangi atskiri darbo ginčų sąvokos elementai (šalys, turinys, prigimtis, kilimo momentas ir nagrinėjimo tvarka) yra analizuojami sekančiose magistro darbo dalyse, todėl šiame skyriuje apsiribojama sąvokos pateikimu, nedetalizuojant atskirų darbo ginčų sąvokos elementų turinio.

<sup>14</sup> BUŽINSKAS G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25 (17), p. 7.

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12-307.

<sup>16</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 45.

Kaip jau minėta, darbo santykiams būdingas konfliktiškumas. Konfliktai kyla, kuomet susiduria priešingos šalių pozicijos ir nuomonės, kuomet skiriasi šalių vertybės. Sunku paneigti daugelio teisės specialistų nuomonę, kad ginčai tarp darbuotojo ir darbdavio neišvengiami. Pasak doc. dr. Daivos Petrylaitės, jie neišvengiami, kadangi tai konfliktas tų, kurie moka, su tais, kuriems moka; tų, kurie nustato tvarką, su tais, kurie tai tvarkai privalo paklusti; tų, kurie priima sprendimus, su tais, kurie privalo jais vadovautis.<sup>17</sup>

Darbo ginčų atsiradimo *prielaidomis* reikėtų laikyti aplinkybes, kurios skatina, pagreitina darbo ginčų atsiradimą, didina jų skaičių ir aštrina šalių nesutarimus. Tarp darbo teisės subjektų gali susidaryti tokios aplinkybės, kurioms esant atsiranda prielaidos šalių nesutarimams ir darbo ginčui kilti, bet vien prielaidų nepakanka, kad darbo ginčas kiltų. Darbo ginčas yra siejamas su konkrečia priežastimi, kuri laikoma jo kilimo pagrindu.<sup>18</sup> Darbo ginčo *priežastį* būtų galima apibūdinti kaip aplinkybę ar keletą aplinkybių, dėl kurių materialiujų teisinių santykių subjektai nevienodai vertina savo teisių įgyvendinimą ir pareigų vykdymą. *Darbo ginčų priežastimis reikėtų laikyti dvejopo pobūdžio aplinkybes, dėl kurių konfliktuojančios šalys skirtingai suvokia susiklosčiusią padėtį:*

1. *Individualios ir visuomenės sąmonės neatitikimas.* Darbdaviai dėl šios priežasties suabsoliutina ir išaukština savo padėtį, persekioja už kritiką, nepriima naujovių. Darbuotojai - nevertina darbo vietos, daro pravaikštas, girtauja darbe, gamina broką ir pan. Darbdavys, ėmęsis grumtis su šiomis negerovėmis, dažniausiai sulaukia neigiamos darbuotojų reakcijos.

2. *Darbo įstatymų neišmanymas arba nepakankamas jų išmanymas.* Taikytina abiem darbo teisinių santykių šalims: darbdavių pusėje darbo įstatymų nepakankamas išmanymas gali pasireikšti neteisėtu darbuotojo perkėlimu į kitą darbą, neteisėtu atleidimu iš darbo, neteisėtų sąlygų nustatymu darbo ar kolektyvinėse sutartyse ir pan.; darbuotojų pusėje - nepagrįstų teisių reikalavimu, neatvykimu į darbą be svarbių priežasčių, teisėtų darbdavio nurodymų nevykdymu ir pan.

*Pagal pobūdį darbo ginčų priežastis galima skirstyti į tris grupes (subjektyvias, organizacines teisines, organizacines technines).*

*Subjektyvios priežastys* dažniausiai susiję su darbdavių, vadovų darbo įstatymų neišmanymu, nenorėjimu išsiklausyti į teisėtus darbuotojų reikalavimus ir pan. Kita vertus, blogas darbuotojų darbo įstatymų išmanymas, kaip minėta, irgi yra darbo ginčų priežastis.

*Organizacinėmis teisinėmis priežastimis* yra laikoma įstatymų netobulumas ir spragos, reikalingų įstatymų nebuvimas. Dažnai darbo ginčai kyla atsiradus naujų darbo sąlygų klausimų, nesusijusių su galiojančiu įstatymu. Priimdamas norminį aktą, įstatymų leidėjas ne visada tiksliai

<sup>17</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 41-42.

<sup>18</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 181.

formuluoja teisės normos turinį ir praktinis jos taikymas lemia skirtingą traktavimą, o dėl to ir atsiranda darbo ginčų.<sup>19</sup>

*Organizacinėmis techninėmis priežastimis* laikoma tinkamo darbo organizavimo nebuvimas, apskaitos ir kontrolės trūkumai, dėl ko atsiranda prastovos gamyboje, gaminama netinkamos kokybės ir nepaklausi produkcija, neįvykdomos darbo normos, todėl kyla ginčai dėl darbo apmokėjimo, darbo vietos keitimo ir kt.

*Doc. dr. Daiva Petrylaitė suformulavo tokias darbo ginčams būdingas objektyvias priežastis:*<sup>20</sup>

1. *Abipusis žmonių, socialinių junginių veiklos priklausomumas.* Visi socialiniai junginiai sisteminiai, susiję tarpusavyje. Esant tam tikriems neatitikimams darbo santykiuose (pvz., kai vienas individas neatlieka savo užduoties, tai riboja kito individo veiksmus bei užduoties kokybę ar net lemia jos visišką neįvykdymą), neišvengiamai kyla konfliktai.

2. *Darbdavio ir darbuotojo tikslų nesutapimas.* Pvz., darbuotojo tikslas - maksimaliai kokybiškai atlikti užduotį, darbdavio, kad ši užduotis būtų atlikta maksimaliai greitai.

3. *Darbo teisinių santykių subjektų suvokimo ir vertybių skirtumas.* Situacijos vertinimas priklauso nuo siekiamo tikslo. Dažnai žmonės, objektyviai neįvertinę situacijos, išvelgia ir įvertina tik tas aplinkybes, kurios, jų manymu, jiems naudingos ir siektinos, formuojantis skirtingiems požiūriams į tą pačią situaciją (pvz., darbdavio ir darbuotojo požiūris į atliktą užduotį, padarytą darbo drausmės pažeidimą gali kardinaliai skirtis), susiduriame su konfliktų pavojumi.

4. *Darbo teisinių santykių subjektų elgesio ir gyvenimo lygio skirtumai.* Šiuo aspektu darbo ginčą gali sukelti (nulemti) žmonių būdo bruožai. Visuomenėje netgi išsiskiria konfliktinės asmenybės. Be to, konfliktą gali sąlygoti skirtinga darbo, gyvenimo patirtis, vertybės, išsilavinimas, amžius.

5. *Materialinių išteklių ribotumas.* Bet kuriame socialiniame junginyje yra naudojami tam tikri materialiniai ištekliai, kurie nėra neišsemiami. Žmogaus prigimtis lemia norą turėti daugiau, o ne mažiau, tad tokiu atveju būtinybė dalintis atitinkamais ištekliais neišvengiamai sukelia konfliktų.

6. *Nepakankama komunikacija* – bendravimo stoka tarp darbdavio ir darbuotojo.

*Subjektyviųjų konfliktų dažniausia priežastis* – vadinamieji neigiami charakterio bruožai. Beveik visuose socialiniuose junginiuose sutinkama sunkaus, nelankstaus būdo asmenų, linkusių į ginčus ir intrigas, taip pat asmenų, kurie bet kokia kaina siekia užkariauti pripažinimą, gauti paaukštinimą, valdyti kitus. Jie dažnai ir sukelia konfliktines situacijas.

<sup>19</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 182.

<sup>20</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 41-42.

*Pagal pobūdį galima klasifikuoti ir prielaidas į gamybines bei teisines: gamybinės prielaidos yra susijusios su gamybos organizavimu, teisinės prielaidos siejamos su įstatymų leidybos trūkumais.*

Pastebėtina, kad riba tarp prielaidų ir priežasčių darbo ginčų atveju yra labai neryški. Paprastai ji peržengiama tada, kai teisinių darbo santykių subjektas imasi aktyvių veiksmų, pavyzdžiui, kreipiasi į darbo ginčų komisiją ar teismą. Todėl prielaidos yra universalios, o priežastys – konkrečios.<sup>21</sup>

Norint geriau suvokti darbo ginčus tikslinga išskirti požymius, padedančius darbo ginčus atriboti nuo kitų panašių socialinių konfliktų, nesutarimų.

Darbo aplinkoje gali kilti įvairių socialinių konfliktų. Kad juos galima būtų identifikuoti kaip darbo ginčus jie turi pereiti keletą etapų. Doc. dr. Daiva Petrylaitė monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“<sup>22</sup> pastebi, kad prasideda tokie konfliktai nuo skriaudžiamąjį, patiriančio tam tikrus nuostolius darbuotojo arba darbuotojų daugeto įsisamoninimo (angl. *naming*). Kitas etapas: minėta skriauda yra priskiriama kito darbo santykių subjekto elgesiui (angl. *blaming*), t.y. tam tikras kaltės laipsnis priskiriamas kitai darbo santykių šaliai. Tuo metu konflikto dalyvių sąmonėje susiformuoja tam tikras, vadinamasis „teisės atgaivinimas“, kai kilęs konfliktas nusakomas subjektinėmis ar objektinėmis teisės kategorijomis. Paskutinis darbo konfliktų transformacijos etapas yra veiksmai siekiant pritaikyti kilusiam konfliktui spręsti taikytinas procedūrinės taisyklės. Tiesioginė tokio darbo konflikto transformacijos proceso pasekmė yra konflikto subjektų vaidmenų tipizavimas, kurio metu iškyla priešingi požiūriai ir atskleidžiama kilusio konflikto esmė. Kitaip tariant, darbo konfliktų transformacijos proceso rezultatas yra šio konflikto institucionalizacija, leidžianti bet kurį pirminį darbo aplinkoje kylantį konfliktą „perleisti“ per „teisinių kategorijų“ filtrą ir įvardinti kaip vienokį ar kitokį darbo ginčą.<sup>23</sup>

Darbo teisės doktrinoje (1990 m. vadovėlyje „Darbo teisė“<sup>24</sup>, 1999 m. vadovėlyje „Darbo teisė“<sup>25</sup>, 2008 m. vadovėlyje „Darbo teisė“<sup>26</sup>, DK komentare<sup>27</sup>) nurodoma, kad nesutarimas, kurį vadiname *individualiu darbo ginču*, turi turėti šiuos jam būdingus bruožus:

1. nesutarimo pastovumas;
2. kilusio nesutarimo nagrinėjimas rungimosi tvarka darbo ginčų nagrinėjimo organuose;
3. darbuotojo ir darbdavio nesutarimas atsirado būtent iš darbo sutarties.

<sup>21</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 182-183.

<sup>22</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 46.

<sup>23</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 45.

<sup>24</sup> DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius, 1990, p. 288-289.

<sup>25</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 175.

<sup>26</sup> NEKROŠIUS I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 492-493.

<sup>27</sup> *Lietuvos Respublikos DK komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, T.2, p. 509.

DK komentare<sup>28</sup> išskirtas dar vienas individualaus darbo ginčo požymis – nesutarimo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis. Bet po 2005 m. gegužės 12 d. DK 285 str. pakeitimo, kuomet iš individualaus darbo ginčo apibrėžimo eliminuota „kurio nepavyko sureguliuoti derybos“, o tiesioginės derybos neapibrėžtos, pastarasis požymis nėra pabrėžiamas kaip būdingas individualiam darbo ginčui.

Visi aukščiau paminėti požymiai būdingi individualiam ginčui. Norint išskirti bendrus visų *darbo ginčų požymius*, aukščiau paminėtus požymius derėtų modifikuoti:

1. nesutarimo tarp darbo teisinių santykių subjektų pastovumas;
2. kilusio ginčo perdavimas spręsti darbo ginčų nagrinėjimo organui (t.y. nesutarimo institucionalizavimas);
3. darbo teisinių santykių nesutarimas atsirado iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių.

Nesusipratimus, paprastus nesutarimus ar skundus darbo teisės subjektai sprendžia savarankiškai, jie patys nustato kokia tvarka spręs iškilusias problemas. Praktiškai tai dažniausiai pokalbiai, pozicijų išsakymas ir vienas kito argumentų išklausymas. Tai gali pasireikšti tiesioginėmis suinteresuotų šalių derybomis, nuolaidomis ir kompromisais. Tokių pastangų sureguliuoti nesutarimą negalime laikyti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, nes šios derybos nėra teisės normos taikymo aktas ir šalims neprivalomos. Nesutarimas tampa darbo ginču, kai suinteresuota šalis su pareiškimu kreipiasi į kompetentingą jį spręsti instituciją, kurios sprendimas abiem šalims yra privalomas.<sup>29</sup> Skundas dažniausiai siejamas su realiu ar menamuoju trečiu asmeniu, t.y. jis paduodamas arba pareigūnui, inspektuojančiam įmonę, arba apskundžiamas asmuo, pažeidęs darbo tvarkos taisykles. Skundo padavimas neužkerta kelio inicijuoti darbo ginčą.<sup>30</sup>

**Kilus darbo ginčui atsiranda teisiniai padariniai, kurie nėra būdingi nesutarimams, ir kurie padeda nesutarimus atskirti nuo darbo ginčų:**

1. Kilus darbo ginčui, pradeda veikti darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sistemos mechanizmas.
2. Darbo teisinių santykių šalims nepavykus susitarti geranoriškai, darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sprendimas yra pagrindas nustatyti, pakeisti darbo, socialines, ekonomines sąlygas, atkurti pažeistas subjektines teises.
3. Darbo ginčas yra ne tik priemonė ginti darbo teisinio santykio subjektų teises, bet jis taip pat saugo teisėtus trečiųjų asmenų interesus.
4. Darbo ginčo iškėlimas ne tik saugo esamus teisinius santykius, bet ir keičia juos.

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos DK komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, T.2, p. 509.

<sup>29</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 176.

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos DK komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 510.

Akivaizdu, kad apibendrinta darbo ginčų sąvoka, kuria remiantis darbo ginčai yra apibrėžiami kaip darbo teisės subjektų tarpusavio nesutarimai ir kurių objektas bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas, nesuteikia jokio aiškumo, priešingai – įrodo, kad darbo ginčų sąvoka yra nevienalytė.<sup>31</sup> Darbo teisė reguliuoja skirtingų subjektų elgesį esant įvairiems santykiams. Todėl tų santykių subjektų darbo ginčai yra nevienodi.<sup>32</sup>

**Apskritai teisiniu požiūriu galimi dvejopi ginčai:**<sup>33</sup>

1. *faktinis* (materialusis) – teisiniai darbo santykių subjektų nesutarimai;
2. *formalusis* (procesinis) – ginčas, nagrinėjamas pagal įstatymų nustatytą procedūrą.

Nors tradiciškai antroji grupė ginčų laikoma svarbesne, negalime ignoruoti ir pirmosios, nes darbo teisei labai reikšmingos taikamosios ir tarpininkavimo procedūros.

**Vakarų Europoje darbo ginčai, pagal ginčo esmę, pirmiausia skirstomi į ekonominius ir teisinius.** *Ekonominiai ginčai* yra tada, kai kertasi pagrindiniai grupiniai interesai, *teisiniai ginčai* yra tada, kai kyla dėl nevienodo teisės taikymo.

**Kita plačiai paplitusi klasifikacija yra pagal darbo ginčo subjektus: į kolektyvinius ir individualius darbo ginčus.** Paplitusi nuomonė, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes kyla dėl nevienodo teisės normų taikymo, kolektyviniai ginčai gali būti dvejopi – ekonominiai arba teisiniai, nes interesai gali susikirsti gerokai anksčiau – nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas. Darbo ginčų skirstymas į individualius ir kolektyvinius paplitęs Prancūzijoje, Vokietijoje, klasifikavimo sistemos pagrindu yra *subjektyvus* kriterijus - pirmiausia atsižvelgiama į ginčo *šalių* sudėtį. Doc. Dr. Daiva Petrylaitė monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“<sup>34</sup> pastebi, kad britų teisės sistemoje pagrindiniu darbo ginčų klasifikavimo kriterijumi laikomas ne subjektyvusis, bet *objektyvusis* kriterijus. Bendrosios teisės sistemoje grupuojant darbo ginčus pirmiausia siūloma remtis ne juose dalyvaujančių subjektų požymiu, bet ginčo *objektu*. Kolektyviniai darbo ginčai apibrėžiami kaip nesutarimai tarp darbdavio ir darbuotojų arba profesinės sąjungos, susijusius su darbo, arba, kitaip tariant, plačiaja prasme suvokiamais darbo funkcijų atlikimo ir su tuo susijusiais santykiais. Tuo tarpu individualiais darbo ginčais yra laikomi tokie ginčai, kurie visų pirma yra susiję su darbo santykių nutraukimu, taip pat ir grupiniu atleidimu iš darbo, bei visi kiti ginčai, kurie yra sprendžiami civiliniuose teismuose, o kolektyviniams darbo ginčams spręsti yra taikoma tarpininkavimo ir arbitražo procedūra. Vadinasi greta objektyviojo kriterijaus yra skiriamas procedūros, kuri taikoma atitinkamam ginčui nagrinėti, požymis.

**Literatūroje darbo ginčai pagal normų ir teisinių santykių rūšis skirstomi į materialiuosius teisinius ir nematerialiuosius teisinius, o šie į organizacinius, procedūrinius,**

<sup>31</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 55.

<sup>32</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 177.

<sup>33</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 223.

<sup>34</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 55.

**procesinius.**<sup>35</sup> V. N. Skobelnik darbo ginčus klasifikuoja ir pagal subjektus: ginčai, kurių viena šalis yra darbininkas arba tarnautojas; kitų darbo teisės subjektų tarpusavio ginčai; bei nurodo, kad darbuotojas gali būti tiek materialiuju, tiek nematerialiuju teisiniu ginčų šalis. Kitų institucijų tarpusavio ginčai yra nematerialiojo pobūdžio. Materialieji teisiniai darbdavio ir darbuotojo ginčai gali būti nagrinėjami ir ieškinių nagrinėjimo tvarka.

**Materialieji teisiniai darbo ginčai, kuriuos nagrinėjant dalyvauja darbuotojas, skirstomi į:**<sup>36</sup> susijusius su įstatymų, darbo, apmokėjimo sąlygų nustatymu ir pakeitimu *bei* susijusius su įstatymų, kolektyvinių, darbo sutarčių bei nustatytų darbo sąlygų taikymu.

Kiti autoriai darbo ginčus skiria į rūšis pirmiausia pagal ginčo dalyką (pagal ginčijamą teisinį santykį): kaip ginčo dalykas nurodoma subjektinė teisė arba pareiga. Pagal savo pobūdį darbo teisinių santykių subjektų teisė (pareiga) gali reikštis kaip teisė (pareiga) taikyti galiojančią darbo teisės normą arba kaip teisė (pareiga) nustatyti naują (pakeisti esamą) normą. **Priklausomai nuo to, ginčijamo teisinio santykio subjektas įgyvendina savo teisę (pareigą) taikyti darbo teisės normą konkreitiems visuomeniniams santykiams ar teisę (pareigą) nustatyti naujas darbo sąlygas (teisės normas), skiriami dvejopi ginčai:**<sup>37</sup> dėl nustatytų darbo sąlygų taikymo *ir* dėl darbo sąlygų, nereguliuojamų norminiuose aktuose, nustatymo lokaliuose teisės normose.

Ne visi ginčai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo yra darbo ginčai: darbo ginčais bus laikomi tik tokie ginčai, kurie kyla nustatant (keičiant) darbo sąlygas, kai dalyvauja darbo teisinių santykių subjektai. Tuo pačiu pagrindu kilę ginčai tarp kitų subjektų bus konstitucinės, administracinės ir kitų teisės šakų nagrinėjimo dalykas.

**Kai kurie autoriai ginčus dėl galiojančių įstatymų taikymo vadina „ieškininiais“, o dėl darbo sąlygų nustatymo – „neieškininiais“**, tokių terminų parinkimą jie motyvuoja tuo, kad su teisės normų taikymu susiję ginčai nagrinėjami teisme laikantis tam tikros įstatymų nustatytos tvarkos pagal suinteresuotos šalies ieškinį, o susiję su naujų darbo sąlygų nustatymu negali būti nagrinėjami teisme. Pirmieji, ieškinio ginčai, dar vadinami individualios reikšmės ginčiais, o antrieji, ne ieškinio ginčai – kolektyvinės reikšmės.

Pažymėtina, kad darbo ginčų klasifikacija nėra žinoma vien iš mokslinės literatūros. Į tai atsižvelgė įstatymų leidėjas: Vakarų Europoje pranašumas yra suteikiamas darbo ginčų pobūdžiui kaip klasifikacijos pagrindui, ko pasėkoje teismų kompetencijai priskiriami ginčai, kylantys dėl jau nustatytų darbo sąlygų taikymo; Vidurio ir Rytų Europos šalyse kaip prioritetas vyrauja kitas klasifikacijos kriterijus – darbo ginčo šalių ypatybės.

<sup>35</sup> СКОБЕЛНИК В. Н. *Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих*. Москва: Юрид. Лит, 1982, p. 117.

<sup>36</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. p. 177.

<sup>37</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 177-178.



## 1.2. Individualių darbo ginčų turinys ir šalys

Darbo ginčų šalių elemento svarbą darbo ginčų instituto sampratoje įrodo tai, kad beveik visų šalių teisės aktuose apibrėžiant darbo ginčų sampratą, išskiriant atskiras jų rūšis ginčo šalys yra vienas iš pagrindinių kriterijų (subjektyvusis): darbo ginčai ir/ar atskiros jų rūšys apibrėžiamos nurodant ginče dalyvaujančias šalis. Tačiau ginčo šalys skirtingų valstybių darbo teisės norminiuose aktuose bei mokslinėje literatūroje apibrėžiamos skirtingai. Plačiaja prasme, remiantis bendrąja darbo ginčo sąvoka, be abejonės, konstatuotina, kad kolektyvinis darbo ginčas, kaip ir individualus darbo ginčas, kyla tarp dviejų kontroversišku subjektu – darbdavio ir darbuotoju.<sup>38</sup> Tačiau šioje vietoje panašumai baigiasi, todėl analizuojant darbo ginčų dualumą laikome esant reikalinga analizuoti darbo ginčų (kolektyvinių ir individualių) šalis, jų ypatumus.

DK 68 str. įtvirtina, kad *kolektyvinių darbo ginčų šalimis yra įmonės profesinė sąjunga ir darbdavys arba kiti subjektai, turintys teisę sudaryti kolektyvines sutartis*. Taigi, įstatymų leidėjas nurodo, kad nustatant kolektyvinių darbo ginčų šalis, reikia vadovautis nuostatomis, reglamentuojančiomis kolektyvinių sutarčių subjektų statusą.

Doc. dr. Daiva Petrylaitė<sup>39</sup> atkreipia dėmesį į tai, kad įstatymų leidėjas vartodamas *kolektyvines sutartis sudaryti teisę turinčių subjektų* (kolektyvinių sutarčių subjektų) ir *kolektyvinių sutarčių šalių* sąvokas yra nenuoseklus. DK 68 str. (apibrėžiant kolektyvinio darbo ginčo šalis) kalbama apie kolektyvinių sutarčių subjektus, tuo tarpu DK 51, 54, 57, 60, 61-63 ir kt. str. nuostatose (reglamentuojančiose kolektyvines sutartis) paaiškinimo, kas yra laikoma kolektyvinių sutarčių subjektai, nėra. Šiuo aspektu įstatymų leidėjas vartoja sąvoką kolektyvinių sutarčių šalys. Doc. dr. Daiva Petrylaitė<sup>40</sup> pažymi, kad vienareikšmiškai atsakyti, ar šios sąvokos tapačios, ar skiriasi, negalima. Darbo teisės moksle jau ne vieneri metai vyksta diskusijos, kas yra kolektyvinės sutarties subjektai, o kas šalys. Manytume, kad *subjektų* sąvoka turėtų būti vartojama kalbant apie tam tikrą *kolektyvinių teisinių santykių dalyvius*, kuriuos apibrėžia teisinis subjektiškumas, o *kolektyvinių sutarčių sudarymo kontekste*, t.y. teisių ir pareigų prisiėmimo aspektu, vartotina sąvoka *šalys*, nes kolektyvinės sutarties institutas yra kildintinas iš civilinės teisės, o pagrindinis civilinės sutarties požymis yra jos šalių susitarimas (teisinių santykių dalyvių valios išreiškimas). Sutinkame su doc. dr. Daivos Petrylaitės nuomone<sup>41</sup>, kad nurodant kolektyvinio darbo ginčo šalis tikslingiau yra vartoti kolektyvinių sutarčių šalių sąvoką, leidžiančią kalbėti ir nustatyti jų teises, pareigas bei atsakomybę, tuo tarpu kolektyvinių sutarčių subjektai yra tokios sutarties pagrindu atsirandančių

<sup>38</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 74.

<sup>39</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 82.

<sup>40</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 83.

<sup>41</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 84.

kolektyvinių darbo santykių dalyviai, kurie atsižvelgiant į reguliuojamą darbo santykių sritį, gali būti labai įvairūs.

Doc. dr. Daiva Petrylaitė 2003 m. spalio 16-18 d. konferencijoje<sup>42</sup> pažymėjo, kad susiduriame su, taip vadinamuoju, pirmuoju dualizmu, kuris vėliau nenutrūkstamai eina, per visą kolektyvinių darbo santykių, įskaitant kolektyvinių darbo ginčų institutą, reglamentuojamą DK. Doc. dr. Daiva Petrylaitė<sup>43</sup> pastebi, kad šį dualizmą sąlygoja dvejopa *kolektyvinių darbo santykių prigimtis*, išplaukianti iš atitinkamų DK nuostatų. Remiantis DK 59 ir 60 str. nuostatomis, įmonės kolektyvinės sutarties šalimis yra laikomas *įmonės darbuotojų kolektyvas* ir *darbdavys*, kuriuos atitinkamai *atstovauja* profesinė sąjunga (arba darbo taryba) bei įgalioti administracijos pareigūnai. Pagal DK 50 ir 51 str. aukštesnio lygio, t.y. nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių, *šalimis* yra ne atitinkami darbuotojų kolektyvai ir darbdaviai, bet juos atstovaujančios *profesinių sąjungų* ir *darbdavių organizacijos*. Tiesiogiai žiūrint į šias nuostatas, galima būtų teigti, kad priklausomai nuo to, iš kokio lygio kolektyvinės sutarties sudarymo ar nevykdymo kyla kolektyvinis darbo ginčas, galima identifikuoti ir tokio ginčo šalis. Tačiau taikant visus DK str., reglamentuojančius kolektyvinių darbo ginčų šalis, pirmiausia remiantis DK 68 str., susiduriame su eile prieštaravimų. Atrodytų, kad iš aukštesnio lygio kolektyvinių darbo sutarčių kylančių kolektyvinių darbo ginčų šalimis bus tie patys subjektai, kurie ir laikomi tokių sutarčių šalimis. Tuo tarpu, atsižvelgiant į tai, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalimis yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, bei tai, kad pagal DK 68 str., iš tokios sutarties kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalimi jau yra ne darbuotojų kolektyvas, o įmonės profesinė sąjunga ar netgi šakos profesinė sąjunga (jei ji, vadovaujantis DK 19 str., yra įgaliota atstovauti įmonės darbuotojų kolektyvą) ar darbo taryba, iš kitos pusės darbdavys. Vadinas, kaip pažymi doc. dr. Daiva Petrylaitė,<sup>44</sup> minėtų DK nuostatų analizė lyg ir paneigia kolektyvinių sutartinių darbo santykių ir kolektyvinių darbo ginčų šalių vieningumo principą.

*Kolektyvinio darbo ginčo prigimtis suponuoja būtinybę, kad nors viena iš tokio ginčo šalių turėtų kolektyvinį elementą.* Siekiant, reglamentavimo aiškumo, norint pasiekti darbo teisės, taip pat ir darbo ginčų instituto tikslus, šis elementas turėtų būti ne chaotiškas, bet aiškiai ir nedviprasmiškai apibrėžtas, turintis įstatyme įtvirtintus požymius. Dėl aukščiau išvardintų argumentų, akivaizdu, kad kolektyvinio darbo ginčo šalių reglamentavimas DK stokoja tokio apibrėžtumo ir nuoseklumo.

---

<sup>42</sup> PETRYLAITĖ D. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 252.

<sup>43</sup> PETRYLAITĖ D. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 252.

<sup>44</sup> PETRYLAITĖ D. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 255.

Kita kolektyvinio darbo ginčo šalis (*darbdavys*) atrodytų yra aiškesnė, tačiau ir čia esama probleminių klausimų. Kolektyviniam darbo ginčui kilus įmonės lygiu, pagal DK 68, 59 bei 60 str., akivaizdu, kad įmonės kolektyvinio darbo ginčo šalimi yra darbdavys. Kilus kolektyviniam darbo ginčui aukštesniu nei įmonės lygiu, daugeto požymį *gali* atitikti ir darbdavys. Tokia daugeto išraiška praktikoje yra vadinamosios darbdavių organizacijos, kurių statusas kolektyviniuose darbo santykiuose, o taip pat ir kolektyviniuose darbo ginčiuose įvairiose užsienio valstybėse yra skirtingai reglamentuojamas (vienose šalyse, pvz., Lenkijoje, Rusijoje, teigiama, kad darbdavių organizacijos tik atstovauja darbdaviams, o kolektyvinio darbo ginčo šalimi yra darbdavys arba keli darbdaviai, kitose šalyse, kaip Latvijoje, Estijoje, darbdavių organizacijos yra pripažįstamos savarankišku kolektyvinių santykių, taip pat ir kolektyvinių darbo ginčų, šalimi). DK 68 str., apibrėžiant kolektyvinio ginčo sampratą, nustatyta, kad kolektyvinio darbo ginčo šalimi yra darbdavys ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turintis subjektas. Doc. dr. Daiva Petrylaitė teisingai pažymi<sup>45</sup>, kad ši nuostata leidžia kalbėti apie skirtingų lygių kolektyvinius darbo ginčus ir atitinkamai diferencijuoti šalis, taip pat iš darbdavio pusės, bei daro išvadą, kad *Lietuvos kolektyvinė darbo teisė kolektyvinių darbo ginčų šalimis laiko tiek darbdavį, tiek subjektus, turinčius teisę sudaryti kolektyvinę sutartį*. Kadangi kalbant apie aukštesnio lygio kolektyvinius ginčus įstatymų leidėjas duoda nuorodą į subjektus, turinčius teisę sudaryti kolektyvines sutartis, reikia išsiaiškinti, kas yra šie subjektai iš darbdavių pusės. Vadovaujantis DK 51 str. nuostatomis, aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių šalimis yra darbdavių organizacijos. Todėl kalbant apie aukštesnio lygio kolektyvinius ginčus, tokio ginčo šalimi laikytina atitinkamą kolektyvinę sutartį pasirašiusi arba kolektyvinėse derybose dėl tokios sutarties dalyvaujanti darbdavių organizacija.

Aukštesnio lygio kolektyvinio darbo ginčo atveju gali susiklostyti bent trijų rūšių šių ginčo šalių schemas. Bene paprasčiausias atvejis, kai kolektyvinę sutartį pažeidžia pati darbdavių organizacija. Tada profesinė sąjunga reikalavimus, be abejonės, jai ir įteiks. Antra, kai kolektyvinis ginčas kyla dėl atskirų darbdavių, o ne visos darbdavių organizacijos veiksmų, manytina, kad profesinė sąjunga turi dvi galimybes, t.y. bet kuriuo atveju įteikti reikalavimus tiesiogiai darbdaviui ar darbdaviams arba juos įteikti ne tik darbdaviui (darbdaviams), bet ir darbdavių organizacijai – atitinkamai kolektyvinės sutarties šaliai.<sup>46</sup> Vadinasi, profesinė sąjunga gali pasirinkti, ką laikyti kolektyvinio darbo ginčo šalimi. Galima situacija, kad profesinė sąjunga reikalavimus įteiks atskiriems darbdaviams, o šie pasinaudos kolektyvinio atstovo– darbdavių organizacijos- pagalba ir pakvies ją kartu dalyvauti kolektyviniame ginče. Manytina, kad profesinė sąjunga tokiu atveju negalėtų prieštarauti ir turėtų akceptuoti darbdavių organizaciją kaip kolektyvinio ginčo šalį (kartu

<sup>45</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 108.

<sup>46</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 108.

su darbdaviu). Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, darytina išvada, nustatant abi kolektyvinio ginčo šalis būtina atsižvelgti į kolektyvinio ginčo lygį. Taigi kolektyvinių darbo ginčų šalimis laikytini:

1. iš darbuotojų pusės – *darbuotojų kolektyvas*, atstovaujamas įmonės profesinės sąjungos, įmonės profesinių sąjungų jungtinės atstovybės, šakos profesinių sąjungų organizacijos arba darbo tarybos, įmonės lygiu, ir *profesinių sąjungų organizacijos*, veikiančios atitinkamai šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygiu;

2. iš darbdavio pusės – *darbdavys*, apibrėžtas DK 16 str., įmonės lygiu, ir šakos, teritoriniu ar nacionaliniu kolektyvinių – sutartinių santykių lygiu veikiančios *darbdavių organizacijos*.<sup>47</sup>

DK 285 str. įtvirtina, kad *individualaus darbo ginčo šalimis yra darbuotojas ir darbdavys*.

Remiantis DK 15 str., *darbuotojas* yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, *dirbantis* pagal darbo sutartį. DK komentare<sup>48</sup> paaiškinta, kad tam, kad konkretus asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis turi atitikti visus šiuos kriterijus: būti fiziniu asmeniu, turėti darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbti pagal darbo sutartį, be to, būtinai atlygintinai. 2008 m. vadovėlyje „Darbo teisė“ pažymima, kad svarbiausias darbuotojo statuso požymis yra aplinkybė, kad dirbantis tam tikrus darbus ar teikiantis paslaugas asmuo yra sudaręs darbo sutartį su subjektu, kurio naudai ar interesams atliekami tie darbai arba teikiamos paslaugos.<sup>49</sup>

Atsižvelgiant į darbo santykių subjektų lygiateisiškumo principą (DK 2 str. 1 d. 4 p.), pagal DK 13 str., darbinis teisingumas pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams, užsieniečiams ir asmenims be pilietybės, nuolatiniais Lietuvos Respublikos gyventojams. DK 13 str. 2 dalis pažymi, kad visiškas darbinis teisingumas ir galėjimas savo veiksmais įsigyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmenims, sukakusiems 16 metų. Darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą. Todėl, kitaip nei civilinis veiksnumas ir teisingumas, darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu.<sup>50</sup> DK 13 str., taip pat pažymi, kad DK ir kiti įstatymai gali nustatyti darbinio veiksnumo išimtis: DK 277 str. numatyti darbai, kurie negali būti skiriami asmenims, nesulaukusiems 18 metų (t.y. darbai, kurie fiziškai ir psichologiškai per sunkūs, arba kuriuos dirbant naudojamos toksinės, koncerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatai kenkiančios medžiagos, arba kur galimas jonizuojančios radiacijos poveikis ir pan.). Darbų, kurie asmenims iki 18 m. yra draudžiami dirbti sąrašą nustato Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų

<sup>47</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 112-113.

<sup>48</sup> *Lietuvos Respublikos DK komentaras. I, II dalys*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 79.

<sup>49</sup> NEKROŠIUS I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 67.

<sup>50</sup> *Lietuvos Respublikos DK komentaras. I, II dalys*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 75.

dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“<sup>51</sup>. Tam tikrus lengvus darbus asmenys gali dirbti nuo 14 metų.

Kalbant apie fizinių asmenų darbinį veiksnumą, svarbus aspektas yra darbinio veiksnumo bei teismo pripažinimas/nepripažinimas psichiškai nesveikiems ir turintiems silpnaprotystę asmenims, taip pat asmenims, kurių veiksnumas apribotas dėl piktnaudžiavimo alkoholiniais gėrimais, narkotinėmis ir toksinėmis medžiagomis. DK komentare<sup>52</sup> pažymėta, kad kadangi kiekviena darbo funkcija susijusi ne tik su fiziniu, bet ir juridinių veiksmų atlikimu, asmenys, kurie dėl psichikos ligos ar silpnaprotystės yra pripažinti neveiksniais, negali būti laikomi turinčiais darbinį veiksnumą. Tačiau asmenys, kurių veiksnumas apribotas dėl piktnaudžiavimo alkoholiniais gėrimais, narkotinėmis ir toksinėmis medžiagomis, darbinį veiksnumą turi ir gali būti darbo teisinių santykių subjektais.

Kita individualaus darbo ginčo šalis yra *darbdavys*. Darbdaviui yra būdingi šie požymiai:

- Teisė priimti į darbą, paskirstyti funkcijas bei atleisti iš darbo darbuotojus;
- Galimybė organizuoti ir valdyti darbo procesą duodant privalomus nurodymus<sup>53</sup>, t.y. sudarius darbo sutartį tarp šalių susiklosto pavaldumo santykiai;
- Galimybė savarankiškai atsakyti pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių (požymis svarbus atirbojant darbdavį nuo įgalioto asmens);
- Galimybė veikti savarankiškai ir dalyvauti teisiniuose santykiuose nepriklausomai nuo kitų subjektų;
- Galimybė turėti materialaus turto, lėšų, atlyginti darbuotojui už darbą. Tačiau tai nebūtinai turi būti siejama su gamybos priemonių nuosavybės klausimu.<sup>54</sup>

Vadovaujantis DK 16 str. 1 d., darbdavys yra įmonė, įstaiga ar organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbdaviu gali būti ir fizinis asmuo, turintis civilinį veiksnumą ir teisnumą. Juridinių asmenų (darbdavių) darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsisteigimo momento (DK 14 str.). Kadangi ginčo sprendimas yra susijęs su specialia procedūra ir būtinybe priimti operatyvius sprendimus, todėl vadovaujamosi bendroju civilinės teisės principu, kad juridiniai asmenys teises įgyja ir prisiima pareigas per savo organus (administraciją) (DK 14 str. 2 d.). DK 24 str. 1 dalis pažymi, kad darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas. O taip pat, kad darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba

<sup>51</sup> Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 13-502.

<sup>52</sup> *Lietuvos Respublikos DK komentaras. I, II dalys*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 76.

<sup>53</sup> NIKITINAS V. Darbdavys, kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje ir užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. 2002, t. 25 (17). P. 101-102.

<sup>54</sup> NIKITINAS V. Darbdavys, kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje ir užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. 2002, t. 25 (17). P. 102.

įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija), kurią sudaro pareigūnai. Individualių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teise ir pareigas gali įgyvendinti patys (DK 14 str. 2 d.). Ši norma yra pagrįsta tuo, kad Lietuvos Respublikos įstatymai nenumato reikalavimo individualioms įmonėms turėti kokius nors valdymo organus, individualių įmonių teises ir pareigas gali įgyvendinti savininkai.<sup>55</sup> Ūkininkas<sup>56</sup> pagal Ūkininko ūkio įstatymo<sup>57</sup> 5 str. pats tvarko ūkio reikalus, sudaro sutartis, kitus sandorius, susijusius su ūkio veikla. Pažymėtina, kad individualios įmonės savininkas, ūkininkas, fizinis asmuo gali įgyvendinti darbdavio teises ir pareigas patys, o taip pat gali įgalioti kitus asmenis veikti jų vardu (DK 18 str., 24 str.).

Pažymėtina, kad vadovaujantis DK 18 str. tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovavimą esant individualiems darbo santykiams reglamentuoja Civilinis kodeksas<sup>58</sup> (toliau vadinamas – „CK“). Individualių darbo teisinių santykių atstovavimas reglamentuojamas CK antrosios knygos II dalies normomis. Tiek darbuotojai, tiek darbdaviai turi teisę veikti per atstovą, juo gali būti tiek veiksnūs fiziniai asmenys, tiek juridiniai asmenys. Atstovavimas yra galimas remiantis sandoriu, įstatymu, teismo sprendimu ar administraciniu aktu.<sup>59</sup> Dažniausiai atstovavimo pagrindas yra atstovaujamojo išduotas įgaliojimas. Pažymėtina, kad DK 18 str. nuostatos nustato tam tikrą CK atstovavimo normų taikymo darbo santykiams apribojimą: t.y. CK normos, reglamentuojančios atstovavimo santykius, darbo teisiniams santykiams taikomos, jeigu toks reglamentavimas neprieštarauja DK. Tai labiausiai susiję su tuo, kad darbinis teisnumas ir veiksnumas nėra ekvivalentas civiliniam veiksnumui ir teisnumui. CK 2.5 str. numatyta, kad fizinių asmenų civilinis veiksnumas atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t.y. kai jam sueina 18 metų. Asmenų darbinis teisnumas ir veiksnumas, kaip jau buvo minėta, atsiranda nuo 16 metų. Vadinasi, asmuo, turintis visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą, turi teisę atlikti visas darbo funkcijas, įgyvendinti savo, kaip darbuotojo, teises, taip pat ir pasinaudoti atstovavimo institutu, t.y. įgalioti kitą asmenį atstovauti jo interesams ir būti atstovaujamas.

Taigi individualių darbo ginčų šalimis laikytini:

1. iš darbuotojo pusės – *darbuotojas*, apibrėžtas DK 15 str.;
2. iš darbdavio pusės – *darbdavys*, apibrėžtas DK 16 str.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, galima konstatuoti, kad su pirmuoju darbo ginčų dualizmu susiduriame kalbėdami apie darbo ginčų šalis.

1. Kolektyvinių darbo ginčų pobūdis bei kilmė lemia, kad nors viena iš kolektyvinių darbo ginčų šalių turi turėti kolektyvinį elementą, kuris dažniausiai pasireiškia darbuotojų pusėje.

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos DK komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 78.

<sup>56</sup> Ūkininkas - fizinis asmuo, kuris vienas arba su partneriais verčiasi žemės ūkio veikla ir miškininkyste, o jo ūkis yra įregistruotas Ūkininkų ūkių registre.

<sup>57</sup> Ūkininko ūkio įstatymas. Valstybės žinios. 1999, Nr. 43-1358.

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos DK komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 84.

2. Individualių darbo ginčų atveju iš principo yra kalbama apie individualius darbo teisinių santykių subjektus: konkretų darbuotoją, kuris veikia kaip atskiras subjektas su savarankiškais reikalavimais kitai ginčo šaliai, ir darbdavį.

3. Kolektyvinių darbo ginčų atveju darbo ginčų šalį visų pirma apsprendžia kolektyvinio darbo ginčo lygis (įmonės ar aukštesnis: teritorinis, šakos, nacionalinis). Tačiau bet koku atveju kolektyviniame darbo ginče darbuotojas kaip savarankiškas, atskiras subjektas nedalyvauja, t.y. šalimi yra darbuotojų daugetas (kolektyvas), grindžiamas bendro tikslo siekimu, bendromis nedalomomis vertybėmis, kurios yra jų reikalavimų objektas, arba profesinės sąjungos bei organizacijos.

4. Kalbant apie kitą kolektyvinių darbo ginčų šalį – darbdavį, teisine prasme didelio skirtumo nėra tarp individualių ir kolektyvinių darbo ginčų. Kone kiekviename darbo ginče dalyvauja individualus darbdavys, kuris tuo pačiu yra ir individualių darbo santykių šalis. Žinoma, tuo atveju, kai kolektyvinis darbo ginčas kyla aukštesniu nei įmonės lygiu, susiduriame su daugeto (kolektyvo) kriterijumi ir darbdavio pusėje.<sup>60</sup>

5. Išanalizavus Lietuvos darbo teisės nuostatas, reglamentuojančias darbo ginčų šalis, galime daryti išvadą, kad Lietuvos įstatymų leidėjas nemažą svorį darbo ginčų klasifikacijos atžvilgiu suteikė šalims.

Darbo ginčų dualumą darbo teisės šakos viduje atskleidžia ne tik subjektyvusis kriterijus (t.y. darbo ginčo šalys), tačiau ir objektyvusis kriterijus (t.y. darbo ginčo objektas: klausimai sudarantys darbo ginčo turinį). Tarp darbo teisinių reguliuojamų santykių subjektų kyla įvairių nesutarimų, kurie gali būti tiek dėl teisės, tiek dėl interesų pažeidimų; be to, pats pažeidimas gali turėti individualų ir kolektyvinį pobūdį.

Darbo teisės teorijoje ir praktikoje egzistuoja bendra pozicija, kad darbuotojų reikalavimai, sudarantys kolektyvinių darbo ginčų turinį, gali būti kolektyviniai interesai, dažniausiai siekiami sudaryti geresnes darbo, ekonomines, socialines sąlygas. Kalbant apie darbuotojų kolektyvines teises, kaip kolektyvinių darbo ginčų objektą, susiduriama su skirtingomis pozicijomis: dalis autorių teigia, kad kolektyviniai darbo ginčai turi apimti tik kolektyvinius darbuotojų interesus, kiti autoriai teigia, kad kolektyvinių darbo ginčų turinys turėtų būti traktuojamas plačiau ir apimti ne tik interesus, bet ir teisės klausimus. Pažymime, kad nors tarp kolektyvinių darbo ginčų dominuoja interesų ginčai, tačiau teisės ginčų priskyrimas kolektyviniams darbo ginčams ir šių ginčų sprendimo taisyklių nustatymas įstatymais sudaro sąlygas socialinei taikai ir visuomeniniai ramybei darbo aplinkoje užtikrinti. Be to, akivaizdu, kad bet kuriuo atveju daug grėsmingesnis yra darbuotojų teisių, o ne interesų pažeidimas. Todėl laikant, kad kolektyviniai darbo ginčai gali kilti tik dėl pažeistų darbuotojų interesų ar jų apsaugos, būtų per daug

---

<sup>60</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 74.

susiaurinamas tiek požiūris į pačius kolektyvinius darbo ginčus, tiek darbuotojų teisių apsaugos mastas.<sup>61</sup> Be to, darbo teisės teorijoje netgi sutinkama nuomonė, kad realizuotina (vykdytina) teisė apskritai negali egzistuoti be intereso ir būdami dinamiškų darbo santykių dalis teisės ginčai bet kuriuo momentu gali transformuotis į interesų ginčus.<sup>62</sup> Vykstant teorinėms diskusijoms dėl kolektyvinių darbo ginčų turinio, užsienio valstybių kolektyvinės darbo teisės praktikoje vyrauja pozicija, kad tiek darbuotojų kolektyviniai interesai, tiek jų teisės yra kolektyvinių darbo ginčų objektais.

Pagal DK 68 str., *kolektyviniu darbo ginču yra laikomas ne bet koks nesutarimas, o tik toks, kuris kyla dėl DK 68 str. išvardintų klausimų: t.y. darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo, vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį*, taip pat nustatyta, kad kolektyviniu darbo ginču laikomas interesų konfliktas, t.y. toks ginčas, kuris kyla dėl skirtingų šalių interesų nesuderinamumo, pasireiškiančio kolektyvinių derybų stadijoje, kai nei viena iš šalių neturi jokių subjektinių teisių ir pareigų. Tačiau pažymėtina, kad šiuo aspektu DK esama tam tikro nesuderinamumo: DK 68 str., apibrėžiant kolektyvinio darbo ginčo sąvoką, nurodoma, kad tokiu ginču laikomi ne tik kad nesutarimai, kilę vedant derybas bei sudarant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), tačiau taip pat ir nesutarimai, kilę vykdant šias sutartis (tokie ginčai yra priskiriami ginčams dėl teisės). Remiantis DK 58 str., kolektyvinių darbo ginčų tvarka taikoma ne tik sprendžiant ginčus, kylančius sudarant nacionalines, šakos ar teritorines kolektyvines sutartis, bet ir jas vykdant. Vadovaujantis DK 67 str., ginčai, kylantys per derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, esamų darbo, socialinių, ekonominių sąlygų pakeitimo, naujų nustatymo, sprendžiami kolektyvinių darbo ginčų (interesų konfliktų) nagrinėjimo tvarka. Tuo tarpu ginčai dėl tokių įmonės kolektyvinių sutarčių vykdymo, kylantys tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Pažymėtina, kad ginčai dėl įmonės kolektyvinių sutarčių *nevykdymo*, kai jie kyla tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio, apskritai neminimi. Tačiau akivaizdu, kad nevykdant bet kurio lygio kolektyvinės sutarties (pažeidus sutarties šalies subjektines teises), kyla teisiniai kolektyviniai darbo ginčai. Manytume, kad DK 58, 67, 68 str. nuostatos turėtų būti taikomos sistemiškai, ko pasėkoje, kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės turėtų būti taikomos tiek sprendžiant kolektyvinius interesų darbo ginčus, tiek ir sprendžiant kolektyvinius teisės ginčus. *Todėl galime konstatuoti, kad Lietuvos darbo teisė skiria dvi kolektyvinių darbo ginčų rūšis pagal jų turinį sudarantį objektą – interesų ir teisės kolektyvinius darbo ginčus.* Atsižvelgiant į tai, siūlytina koreguoti DK 67 ir 68 str. nuostatas, vartojančias sinonimiškas kolektyvinio darbo ginčo ir interesų konflikto sąvokas, t.y. visiškai atsisakyti sąvokos interesų konfliktas, nes DK įvardinti tik

<sup>61</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 115.

<sup>62</sup> ROO DE A., JAGTENBERG R. *Setting Labour Disputes in Europe*. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, p. 300.



vieną kolektyvinių darbo ginčų rūšį netikslinga, tuo labiau, kad dvejopas kolektyvinių darbo ginčų objektas aiškiai išplaukia iš kitų DK straipsnių.<sup>63</sup>

Be to, ypač akcentuotina tai, kad kolektyvinių darbo ginčų objektas yra ne bet kokie darbuotojų interesai ir teisės, bet tik tie, kurie turi *kolektyvinį požymį*. Vadinasi, su kolektyvinių interesų ir teisių pažeidimu gali būti susiję daugiau ar mažiau darbuotojų, vertinant ir identifikuojant esant kolektyvinį ginčą yra svarbus ne tik kiekybinis ginčo šalies – darbuotojų požymis, bet ir ginčo kolektyvinis pobūdis (interesų ir teisių bendrumas), nurodant visuomeninį (socialinį) darbuotojų kolektyvo interesą.

Kitas probleminis klausimas, kylantis analizuojant kolektyvinių darbo ginčų objektą, yra šio objekto prigimtis, t.y. ar kolektyviniai darbo ginčai gali būti tik tuo atveju, kai pažeidžiami kolektyviniai – sutartiniai darbuotojų interesai ir teisės, ar ir tuo atveju, kai pažeidžiamos norminių darbo teisės aktų nustatytos darbuotojų kolektyvinės teisės.<sup>64</sup> Lietuvos įstatymų leidėjas yra nenuoseklus reglamentuodamas šį klausimą. DK 68 str. nustato, kad kolektyvinis darbo ginčas kyla vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Iš šios nuostatos atrodytų, kad Lietuvos darbo teisė pripažįsta tik kolektyvinę-sutartinę, kolektyvinių darbo ginčų prigimtį. Tačiau pagal Profesinių sąjungų įstatymo<sup>65</sup> 22 str. 2 d., kolektyviniai darbo ginčai gali kilti tarp profesinių sąjungų ir darbdavio *dėl įstatymų* nustatytų darbo, ekonominių bei socialinių profesinių sąjungų teisių pažeidimo. Taigi tokios nuostatos reiškia, kad galimi kolektyviniai darbo ginčai ir *dėl įstatymų ir kitų norminių aktų* nustatytų kolektyvinių teisių pažeidimo. Pritariame doc. dr. Daivos Petrylaitės nuomonei<sup>66</sup>, kad į kolektyvinių darbo ginčų objektą derėtų žiūrėti plačiau, t.y. pažeidus norminių darbo teisės aktų reguliuojamas kolektyvines darbuotojų teises, reikėtų leisti tokiems darbuotojams sudaryti galimybę ginti šias teises pasinaudojant kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo mechanizmu. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo mechanizmui reikėtų suteikti kuo didesnę teisinę galią sprendžiant įvairius darbo teisinių santykių nesutarimus, nes toks taikus ir derybinis sprendimas leidžia ne tik atkurti pažeistas teises, bet ir socialinę taiką tarp ginčo šalių.

Taigi kolektyviniai interesų darbo ginčai gali kilti ne tik vedant derybas, sudarant bei keičiant kolektyvines sutartis, t.y. kai teisė neegzistuoja, bet ir pažeidus kolektyvines darbuotojų teises, įtvirtintas kolektyvinėse sutartyse ir valstybės ir savivaldybių institucijų norminiuose teisės aktuose.

Atskleidžiant darbo ginčų dualumą, svarbu išsiaiškinti individualių darbo ginčų turinį (objektą) – kokios vertybės gali būti ginamos pasinaudojant įstatymų įtvirtintu individualaus darbo ginčų sprendimo mechanizmu. Vadovaujantis DK 285 str., individualus darbo ginčas yra

<sup>63</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 118.

<sup>64</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 120.

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.

<sup>66</sup> PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 121.

nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio *dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo*, nagrinėjamas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka. Vadinasi, atsižvelgiant į ginčo turinį, individualiu darbo ginču laikomas nesutarimas, kylantis dėl nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Šios teisės ir pareigos gali būti nustatytos darbo įstatymų, kitokių norminių teisės aktų arba kolektyvinėse sutartyse. Todėl individualūs darbo ginčai laikytini viena iš ginčų dėl teisės rūšių.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos DK komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 510.

## 2. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ PROCESINĖS YPATYBĖS

Kalbant apie darbo ginčų nagrinėjimą teismuose, pirmiausia reikia paminėti, kad jie nagrinėjami Civilinio proceso nustatyta tvarka. Kaip jau minėjome, darbo ginčai nagrinėjami dviem etapais: ikiteismine ir teismine nagrinėjimo tvarka, tačiau ne visiems darbo ginčams būtinas ikiteisminis nagrinėjimas. Tiesiogiai teisme nagrinėjami šie darbo ginčai:

1) ginčai, kilę dėl darbo sutarties (DK 297 straipsnio 1 dalis). Šiuo atveju pagal DK 297 straipsnio 1 dalį, ginčais dėl darbo sutarties laikomi ginčai dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva bei atleidimo iš darbo. Pažymėtina, jog įstatymų leidėjas ginčams dėl darbo sutarties priskyrė tik nušalinimą nuo darbo darbdavio iniciatyva, neįtraukdamas DK 123 straipsnio 2 dalyje numatyto nušalinimo nuo darbo pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą. Šiuo atveju reiktų manyti, jog toks teisinis ginčas nebūtų laikomas darbo ginču, kadangi darbo ginčo šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Kita vertus, ginčai dėl pareigūnų ar organų sprendimų nušalinti darbuotoją nuo darbo teisėtumo taip pat yra nagrinėjami tiesiogiai teisme (DK 36 straipsnio 3 dalies 1 punktas);

2) ginčai dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;

3) ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę.

DK 295 straipsnio 2 dalyje taip pat yra išskirtos ir dvi tiesiogiai teisme nagrinėjamos darbo ginčų kategorijos, kurių negalima laikyti individualiais darbo ginčais, tačiau šie specifiniai darbo ginčų nagrinėjimo tiesiogiai teisme atvejai bus aptarti vėliau.

Pažymėtina, kad DK 295 straipsnio 2 dalyje pateiktas nebaigtinis tiesiogiai teisme nagrinėjamų darbo bylų sąrašas.

DK 295 straipsnio 2 dalies 6 punktas nurodo, jog įstatymai gali nustatyti ir kitus atvejus, kai darbo ginčas bus sprendžiamas tiesiogiai teisme, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. 2001 m. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo konsultacijoje nurodė, kad įstatymas ginčą prie tiesiogiai nagrinėtinų teisme priskiria tiek pagal ginčo pobūdį, tiek pagal tai, ar ginčo šalis sieja darbo santykiai. Faktas, jog darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra pasibaigę, yra juridškai reikšminga aplinkybė, sąlygojanti ginčo priskyrimą prie tiesiogiai nagrinėtinų teisme.<sup>68</sup>

Kitais atvejais galimybė kreiptis į teismą atsiranda tik tada, jeigu suinteresuotas asmuo laikėsi įstatyme nustatytos išankstinės ikiteisminės ginčo nagrinėjimo tvarkos. Kaip jau buvo minėta anksčiau, darbo ginčų nagrinėjimas tiesiogiai teismuose yra išimtinė taisyklė iš bendrosios ir DK

<sup>68</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo konsultacija Dėl kai kurių LR darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo. *Teismų praktika*. Vilnius, 2002, vasario 16 d., nr. 16.

tiksliai nurodo tiesiogiai teismuose nagrinėjamų darbo ginčų kategorijas. Tuo tarpu visi darbo ginčai, nenumatyti DK 295 straipsnio 2 dalyje, pirmiausia turi būti nagrinėjami darbo ginčų komisijose.

Taigi, be DK 295 straipsnio 2 dalyje nurodytų atvejų, teismuose nagrinėjamos šios bylos:

- apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimai;
- darbo ginčai, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė (tokiu atveju nesusitarimo faktas turi būti įrašytas darbo ginčų komisijos protokole);
- darbo ginčai, kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per DK nustatytus terminus (darbo ginčų komisijos posėdžiui sušaukti numatytas septynių dienų terminas, o prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo padavimo dienos).

Aptariant pastarąjį atvejį, reikėtų aptarti vieną DK ir CPK nuostatų neatitikimą. Vienas iš CPK 137 straipsnio 2 dalyje – nustatytų atsisakymo priimti ieškinį pagrindų -besikreipiančio į teismą suinteresuoto asmens nesilaikymas įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos. Taigi, atrodytų, jog darbo bylose teismas visais atvejais „turėtų atsisakyti – priimti ieškinį, jeigu ginčas nebuvo sprendžiamas darbo ginčų komisijoje, išskyrus DK 295 straipsnio 2 dalyje nurodytas bylų kategorijas. Tačiau pagal DK 295 straipsnio 1 dalies 3 punktą, nesudarius darbovietėje darbo ginčų komisijos, ginčas priskirtinas teismui. Taigi, iš pirmo žvilgsnio gali susidaryti įspūdis, jog šioje vietoje susiduriame su DK ir CPK nuostatų kolizija. Nesant gausios DK taikymo praktikos, kol kas sunku pasakyti, kaip šį klausimą sprendžia teismai. Manytina, jog tokioje situacijoje teismai turėtų atsižvelgti į konkrečios bylos aplinkybes. Šioje situacijoje teisingą sprendimą turėtų nulemti priežastys, kodėl darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta.

Pagal DK 288 straipsnio 2 dalį, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija, inicijuoti jos sudarymą privalo darbdavys, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą. Taigi, nors už darbo ginčų komisijos sudarymą yra atsakingas darbdavys, tačiau darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą vis dėlto pradeda darbuotojas, pateikdamas prašymą. Teismas, sprenddamas ar priimti ieškinį teisme, turėtų atsižvelgti į tai, ar darbuotojas kreipėsi į darbo ginčų komisiją, ir nustačius, kad jis kreipėsi, tačiau komisija nebuvo sudaryta, turėtų priimti ieškinį nagrinėjimui.

Aptariant DK 295 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose nustatytas darbo ginčų kategorijas, reikia pažymėti, jog šių darbo ginčų negalima besąlygiškai laikyti kolektyviniais darbo ginčais. Kolektyvinio darbo ginčo sąvoką pateikia DK 68 straipsnis, pagal kurį kolektyvinis darbo ginčas - tai „įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo, vedant

derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį, nepatenkinus šalių iškeltų ir DK nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų“.

Taigi, kaip matyti iš pateikto apibrėžimo, kolektyviniai darbo ginčai kyla dėl kolektyvinėje sutartyje nustatomų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų. Tuo tarpu DK 295 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose yra nustatyti darbo ginčai ne dėl kolektyvinės sutarties, o dėl darbo įstatymuose nustatytų darbuotojų atstovų teisių pažeidimų, darbdavio pareigų ir prievolių nevykdymo.<sup>69</sup>

DK 295 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose įtvirtintų darbo ginčų kategorijų taip pat negalima laikyti ir individualiais darbo ginčais, kadangi individualaus darbo ginčo šalimi yra darbuotojas, tuo tarpu minėtose darbo ginčų kategorijose tokia šalimi laikoma profesinė sąjunga.

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 22 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad profesinės sąjungos, sprendžiant individualius ir kolektyvinius darbo ginčus, dalyvauja įstatymų nustatyta tvarka. Remiantis Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 22 straipsnio 2 dalimi, ginčus, kilusius tarp profesinių sąjungų ir darbdavio dėl įstatymų ar sutartimis numatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, nagrinėja teismas. Taigi sistemaiškai ir logiškai interpretuojant Profesinių sąjungų įstatymo 22 straipsnio nuostatas, lyg ir būtų galima daryti išvadą, kad pirmojoje dalyje yra nustatoma profesinių sąjungų galimybė, kaip darbuotojų atstovių, dalyvauti kolektyviniame darbo ginče, o antrojoje dalyje jau kalbama apie tokius ginčus, kurių šalis yra profesinė sąjunga – savarankiškas kolektyvinių darbo santykių subjektas.

Be to, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnyje numatoma, kad Profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises. Jeigu darbdavys laiku neišnagrinėja profesinių sąjungų reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisako jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą.

Aiškindamas šias Profesinių sąjungų įstatymo 18 ir 22 straipsnio nuostatas, Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad tarp darbdavio ir profesinės sąjungos kilę ginčai negali būti priskiriami kolektyvinių darbo ginčų kategorijai ir turi būti nagrinėjami ne laikantis bendrųjų taisyklių, nustatytų tokių ginčų nagrinėjimui, o vadovautis specialiosiomis įstatymų nustatytomis taisyklėmis. Be to, teismas konstatavo, kad Profesinių sąjungų įstatymo 22 straipsnio 2 dalies nuostatos, numatančios, kad ginčai tarp profesinės sąjungos ir darbdavio yra sprendžiami teisme, yra bendro pobūdžio teisės norma, kuri turi būti taikoma remiantis to paties įstatymo 18 straipsnio 2 dalimi, nustatančia ikiteisminę tokių ginčų nagrinėjimo tvarką.

Esant tokiai teismo pozicijai, kyla klausimas, koks tai ginčas? Individualiu jo laikyti negalime, nes pagal DK 285 straipsnį individualus ginčas - tai ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio.

---

<sup>69</sup>PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius, 2005, p. 71.

Trečios rūšies darbo ginčų lyg ir nėra. Taigi, pritariame D. Petrylaitės nuomonei, kad tai yra kolektyviniai darbo ginčai<sup>70</sup>.

Atsižvelgiant į tai, jog DK maksimaliai atsieja individualius ir kolektyvinius darbo ginčus, galima teigti, kad kai kurių ne individualių ginčų reglamentavimas XIX skyriuje kiek iškreipia pačią DK struktūrą. Vis dėlto manytina, jog Įstatymų leidėjas nurodydamas DK 295 straipsnyje atskiras teismams priskirtinų bylų kategorijas, siekė pabrėžti ne tų ginčų pobūdį, o priskirtinumo teismams klausimą.

Anot G. Bužinsko, darbo ginčų klasifikavimas pagal jų pobūdį į ginčus dėl teisės ir ginčus dėl interesų geriau atskleidžia konflikto įtakos darbuotojų interesams, darbo sąlygoms, jų teisiniam reglamentavimui mastą ir pobūdį. Ši klasifikacija nėra priešpriešinama darbo ginčų skirstymui į individualius ir kolektyvinius. Atvirkščiai, ji padeda geriau suprasti jų sąveiką, panašumus ir skirtumus. Dažniausiai susiduriame su trimis darbo ginčų tipais: 1) kolektyviniais ginčais dėl teisės; 2) individualiais ginčais dėl teisės; 3) ginčais dėl interesų, kurie visada kolektyviniai.<sup>71</sup>

Atsižvelgiant į tai, diferencijuojamos darbo ginčų sprendimo procedūros. Jos yra dvi: teismo administracinė procedūra, t. y. teisme nagrinėjami pirmos ir antros grupės darbo ginčai, trečios grupės darbo ginčams taikoma taikinimo (trečiųjų) procedūra. Įstatymuose, reglamentuojančiuose taikinimo (trečiųjų) procedūrą, įtvirtinti trys savarankiški jos metodai: šalių derybos, taikinimas (tarpininkavimas), darbo arbitražas.

Kalbant apie derybas reikia paminėti, kad derybos nelaikytina net procedūra, nes jos nereglementuoja įstatymas, joje dalyvauja tik šalys be jokių tarpininkų ir ji skirta tam, kad šalių valia galėtų pasireikšti laisvai siekiant socialinės taikos tarp ginčo šalių. Derybų sėkmė reiškia tik viena - pašalinta konflikto priežastis ir nelieka būtinybės pasinaudoti ginčo išsprendimo procedūra<sup>72</sup>. Ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija. Reikalavimus darbdaviui, kolektyvinių sutarčių subjektams turi teisę iškelti ne tik įmonės profesinė sąjunga arba profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, arba profesinių sąjungų organizacijos, bet ir darbo taryba, jeigu įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai (DK 69 str.).<sup>73</sup>

Darbo arbitražas ir trečiųjų teismas – tai dvi alternatyvios, laikinos kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos, kurioms galima perduoti nagrinėti kolektyvinį darbo ginčą tuo

---

<sup>70</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius, 2005, p. 100.

<sup>71</sup> BUŽINSKAS, G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. *Teisė*, 1999, nr. 33(3), p. 9.

<sup>72</sup> Ten pat.

<sup>73</sup> TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius, 2003, p. 26.

atveju, kai šio ginčo nepavyko išspręsti taikinimo komisijoje. Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas darbo arbitraže ir trečiųjų teisme nėra privalomas.<sup>74</sup>

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Lietuvoje kolektyviniai darbo ginčai neįeina į bendrą darbo ginčų sistemą, kaip tai yra atskirose vakarų šalyse. Šiuo būdu išskiriami labiau darbo ginčų skirtumai nei panašumai, nors iš esmės teisinis darbo ginčų sureguliuojimas turėtų būti nukreiptas tiems patiems tikslams - ginčo išsprendimui kuo mažesnėmis sąnaudomis ir mažesniais nuostoliais ginčo šalims, visų pirma siekiant jas sutaukyti.

## 2.1. Darbo bylų teisingumas

Teisingumas – įstatymo nustatyti civilinės bylos požymiai, pagal kuriuos nustatoma, koks teismas privalo nagrinėti bylą. Taigi, teisingumas apibrėžia tam tikrą sąrašą bylų, kurias gali nagrinėti tam tikras teismas.

Nagrinėjant darbo ginčų bylas, labai svarbu yra tiksliai laikytis nustatytų teisingumo taisyklių, nes:

- tuo pasiekama, kad į tokios pat pakopos teismus patektų maždaug vienodas bylų skaičius;

- yra galimybė nagrinėti bylas toje vietoje, kur yra daugiausia įrodomosios informacijos (pavyzdžiui, gyvena dauguma liudytojų ir pan.).

Civilinio proceso teisėje bylų teisingumo institutas nustato, koks konkretus teismas nagrinės bylą, t.y., paskirsto teismų kompetenciją teismų sistemos viduje. Nustačius, kad byla turi būti nagrinėjama bendrosios kompetencijos teismuose, reikia išspręsti klausimą - kurios grandies bendrosios kompetencijos teismas, t.y., apylinkės ar apygardos, turi nagrinėti bylą kaip pirmosios instancijos teismas. „Nustačius teismų sistemos grandį, iš kelių tos grandies teismų lieka išrinkti konkretų teismą, kompetentingą nagrinėti konkrečią bylą. Pavyzdžiui, nustačius, kad byla nagrinėtina apygardos teisme, reikia išsiaiškinti, kuriam iš penkių apygardos teismų priklauso tai daryti. Atitinkamai nustačius, kad byla nagrinėtina apylinkės teisme, būtina nustatyti, koks konkretus apylinkės teismas iš penkiasdešimt keturių veikiančiųjų turi tokią teisę.“<sup>75</sup>

Darbo ginčų bylos nagrinėjamos bendra civilinio proceso tvarka. Tačiau reikia paminėti, kad galimos ir kai kurios išimtys, kurias numato CPK XX skyrius „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“.

Kadangi civilinio proceso teisėje teisingumas klasifikuojamas į rūšinį, funkcinį ir teritorinį, trumpai panagrinėsime jų ypatumus darbo ginčų bylose.

<sup>74</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, d. 1 - 2*. Vilnius, 2003, p. 223.

<sup>75</sup> LAUŽIKAS, E., et al. *Civilinio proceso teisė, t. 1*. Vilnius, 2003, p. 237.

### 2.1.1. Rūšinis darbo bylų priskirtinumas

Rūšinis teisingumas padeda nustatyti, kokios teismų sistemos teismas – bendrosios kompetencijos ar administracinis nagrinės bylą. Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, jog darbo ginčų atveju rūšinį teisingumą nustatyti yra visai paprasta. Pagal galiojančius Lietuvos Respublikos įstatymus, teismams priskirtini darbo ginčai yra nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose.

Tačiau šioje vietoje susiduriame su viena reikšminga problema. Atsižvelgiant į tai, jog šiuo metu Lietuvos Respublikoje valstybės tarnautojams DK taikomas ne visa apimtimi, o tik tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (Žin., 1999, Nr. 66 – 2130), panašūs savo pobūdžiu teisiniai ginčai nagrinėjami tiek bendrosios kompetencijos, tiek ir administraciniuose teismuose. Pirmiausiai reikia paminėti, jog į darbo ginčus yra panašūs Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatyme (Žin., 1999, Nr. 13 – 308) numatyti tarnybinių ginčai bei kai kurie administraciniai ginčai. Šio įstatymo 2 straipsnio 19 punktas tarnybinius ginčus apibrėžia kaip valstybės tarnautojų, turinčių viešojo administravimo įgaliojimus, ginčus su administracija, susijusius su tarnautojo statuso įgijimu, pasikeitimu ar praradimu ir drausminio poveikio priemonių taikymu.

Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatyme galime išvelgti ir kitą problemą. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 17 punktą, administraciniai ginčai yra asmenų konfliktai su viešojo administravimo subjektais arba konfliktai tarp nepavaldžių vienas kitam viešojo administravimo subjektų, taip pat prie administracinių ginčų priskiriami ir tarnautojų ginčai su administracija. Taigi kaip matyti iš šių dviejų apibrėžimų, nėra aiškios ribos tarp tarnybinių ginčų ir administracinių ginčų.

Nepaisant šiuo metu egzistuojančios takoskyros tarp valstybės tarnybos bei darbo teisinių santykių, vis dėlto galima daryti išvadą, jog savo esme tarnybinių bei kai kurie administraciniai ginčai yra panašūs į darbo ginčų institutą. Šį panašumą galima pagrįsti palyginant išskylančių ginčų pobūdį darbo teisės ir valstybės tarnybos santykių sferoje. Tiesa, reikia pažymėti, jog nei Darbo kodeksas, nei Administracinių bylų teisenos įstatymas neįvardina visų bylų kategorijų, nagrinėjamų teismuose.

Manytina, kad darbo teisės ir valstybės tarnybos atskyrimas šiuo aspektu nėra labai gera darbo ginčų nagrinėjimo praktika, nes nagrinėjant savo pobūdžiu panašius ginčus skirtingos kompetencijos teismuose, neišvengiamai formuojama skirtinga teismų praktika.

Vadovaujantis įstatymu, skundas (prašymas) dėl administracinių ginčų gali būti paduodamas pasirinktinai: administracinių ginčų komisijai arba tiesiogiai administraciniam teismui. Tarnybinių ginčų nagrinėjimui netaikoma išankstinio nagrinėjimo ne teismo tvarka procedūra, todėl šie ginčai nagrinėjami tiesiogiai apygardos administraciniuose teismuose, kaip pirmosios instancijos



teisme. Atitinkamai galima daryti išvadą, kad tuo bylų nagrinėjimo procesas yra supaprastinamas ir greitesnis.<sup>76</sup>

Administracinių bylų procesas vyksta pagal administracinio proceso įstatymus, galiojančius bylos nagrinėjimo, atskirų procesinių veiksmų atlikimo arba teismo sprendimo vykdymo metu. Tačiau nei derybų, nei sutaikinimo proceso šių administracinių bylų nagrinėjimo tvarka nenumatyta, todėl galima daryti išvadą, kad socialinės partnerystės principas čia neįgyvendinamas.

Kalbant apie darbo ginčų bylų teisingumą, svarbus teisingumas, nustatantis darbo ginčą nagrinėjančią teismų sistemos grandį, t.y. kurios grandies teismas nagrinės bylą kaip pirmoji instancija. Nustatant pirmosios instancijos teismą darbo byloms nagrinėti, taikoma bendroji rūšinio teisingumo taisyklė (CPK 26 straipsnis), t.y. darbo bylas pirmąją instanciją nagrinėja apylinkės teismai.

Tuo atveju, kai ieškinio suma yra didesnė nei 100 000 Lt, ieškinyi turi būti pateikiamas atitinkamam apygardos teismui.<sup>77</sup>

### **2.1.2. Teritorinis darbo bylų priskirtinumas**

Nustačius pagal rūšinį teisingumą, kurios grandies teismas nagrinės darbo ginčą, remiantis teritoriniu teisingumu nustatoma, koks tos pačios grandies teismas nagrinės minėtą bylą.

Civilinio proceso teisėje teritorinis teisingumas skirstomas į šias rūšis:

- 1) bendrasis;
- 2) alternatyvusis;
- 3) išimtinis;
- 4) sutartinis.

Kalbant apie darbo bylas, pažymėtina, kad joms būdingas tik bendrasis bei alternatyvusis teisingumas.<sup>78</sup>

Kalbant apie teritorinį teisingumą, pažymėtina, kad jis nustatomas pagal LR CPK. Vadovaujantis CPK 29 straipsniu, ieškinyi paduodamas teismui pagal atsakovo gyvenamąją vietą. Juridiniam asmeniui (dažniausia darbo bylose būna viena iš šalių) ieškinyi pareiškiamas pagal juridinio asmens buveinę, nurodytą juridinių asmenų registre.

Be šio straipsnio, darbo bylų teisingumą reglamentuoja ir CPK 411 straipsnis, pagal kurio 2 dalį, ieškinyi darbo bylose gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisykles arba

---

<sup>76</sup> TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius, 2003, p. 24.

<sup>77</sup> VALANČIUS, V., *et al. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras, d.1.* Vilnius, 2004, p. 126.

<sup>78</sup> LAUŽIKAS, E., *et al. Civilinio proceso teisė, t. 1.* Vilnius, 2003, p. 245.

pagal vietą, kurioje darbas dirbamas, buvo dirbamas arba turėjo būti dirbamas.<sup>79</sup> Taigi, šioje CPK 411 straipsnio dalyje įtvirtintas alternatyvusis teisingumas.

Tačiau reikia paminėti, kad praktikoje retai pasinaudojama alternatyviuoju teisingumu. Dažniausia ieškovai kreipiasi į teismą pagal juridinio asmens buveinę.

Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2005 ieškovė Julija Makarenko kreipėsi į atsakovo „Visagino energija“ buveinės teritorijai priskirtą Visagino miesto apylinkės teismą.<sup>80</sup> Ieškovas Pranas Martikonis kreipėsi į atsakovo UAB „Akmenės vandenys“ buveinės teritorijai priskirtą Akmenės apylinkės teismą.<sup>81</sup>

Apibendrinant galima teigti, kad LR CPK numato teritorinį ir alternatyvųjį darbo bylų teisingumą, kurį pagal aplinkybes pasirenka ieškovas. Tačiau reikia paminėti, kad ši galimybė rinktis priklauso tik ieškovui – darbuotojui, bet ne ieškovui - darbdaviui. Tokia išvada gali būti daroma, analizuojant pačią straipsnio struktūrą, kurioje, kaip minėjome, yra aiški nuoroda į vietą, kurioje darbas buvo ar turėjo būti dirbamas. Iš esmės tai reiškia darbuotojo galimybę pateikti ieškinį ne būtinai pagal juridinio asmens buveinės, bet ir pagal jo filialo vietą. Tokia alternatyvaus teisingumo galimybė yra traktuotina kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių teismine gynyba.

## 2.2. Terminai

### 2.2.1. Ieškinio senaties terminai

Ieškinio senatis – tai įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises, pareikšdamas ieškinį.<sup>82</sup>

DK 27 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad bendrasis ieškinio senaties terminas DK reglamentuojamiems santykiams yra treji metai, jeigu šis kodeksas ir kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų.

Šis terminas yra ilgiausias iš galimų ieškinio senaties terminų: kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams gali nustatyti tik trumpesnius terminus. Maksimaliu ieškinio senaties termino nustatymu ir draudimu kituose įstatymuose nustatyti ilgesnius terminus siekiama skatinti asmenį kuo greičiau ginti savo pažeistą teisę, palengvinti įrodymų rinkimą, efektyviai įvykdyti įsiteisėjusį sprendimą bei racionalizuoti pralaimėjusios šalies išlaidas, nes mažai darbo ginčų, ypač atleidimo iš darbo atveju, susiję su teisiniais padariniais, t.y. pralaimėjusi šalis privalo sumokėti

<sup>79</sup>JONAITIS, M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująjį Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksą. *Jurisprudencija*, 2003, t. 42(34), p. 121–129.

<sup>80</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2005.

<sup>81</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-170/2005.

<sup>82</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso 27 str. 1 d. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

darbo užmokestį ar delspinigius nuo teisės pažeidimo padarymo dienos iki teismo sprendimo įsiteisėjimo ar įvykdymo dienos.<sup>83</sup>

Pažymėtina, kad DK 27 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad ieškinio senačiai taikomos Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso nuostatos, jeigu DK ir kituose darbo įstatymuose nėra specialių ieškinio senaties taikymo nuostatų.

Taigi, DK įtvirtintos tik esminės ieškinio senaties normos. O ieškinio senaties taikymo, termino skaičiavimo, sustabdymo, nutraukimo, pasibaigimo, atnaujinimo ir kiti svarbūs klausimai sprendžiami vadovaujantis CK, o pateikus vykdomąjį dokumentą – CPK nuostatomis, išskyrus atvejus, kai DK ir kiti darbo įstatymai numato specialias ieškinio senaties taikymo nuostatas.

Tačiau reikia paminėti, kad ne visiems darbo ginčams numatytas trijų metų senaties terminas. DK 296 straipsnyje numatyta, kad darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Savo pobūdžiu, šis trijų mėnesių terminas yra panašus į ieškinio senaties terminus, kadangi nustato laiko tarpą, per kurį darbuotojas gali apginti, jo manymu, pažeistą teisę ar saugomą įstatymo interesą darbo ginčų komisijoje. Šiuo požiūriu ši norma laikytina specialiąja norma DK 27 straipsnio atžvilgiu, nepaisant to, kad šis terminas neturi visų ieškinio senaties termino požymių (pavyzdžiui, paduodamas prašymas, bet ne ieškinys, paduodamas ne teismui, o darbo ginčų komisijai), tačiau jis, kaip ir kiekvienas ieškinio senaties terminas, reglamentuoja ne materialinės teisės trukmę, bet užtikrina perėjimą nuo pažeistos materialinės teisės prie jos gynimo.<sup>84</sup>

Taigi iškyla klausimas, ar darbuotojas, praleidęs trijų mėnesių terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją, gali ginti savo pažeistas teises teisme, nors nėra praleidęs bendrojo trijų metų ieškinio senaties termino?

V. Nekrošiaus nuomone, praleidęs nustatytą terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją, darbuotojas iš esmės nepraranda teisės kreiptis į teismą, kadangi CPK 412 str. 2 d. sakoma, jog teismas tiesiogiai nagrinėja bylą jeigu darbo ginčų nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą, todėl tais atvejais, kai darbo ginčų komisija atsisakė nagrinėti bylą dėl to, kad yra praleisti DK nustatyti kreipimosi į ją terminai, laikytina, jog ji pripažino save nekompetentinga nagrinėti konkretų ginčą, todėl ieškinys gali būti paduodamas tiesiogiai teismui.<sup>85</sup>

LR DK 297 straipsnio 1 dalyje numatytas dar vienas senaties terminas, t.y. darbuotojas, nesutikdamas su darbo sąlygų pakeitimu, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos turi teisę kreiptis į teismą. Šis senaties terminas taikomas tik ginčams dėl darbo sutarties. Iš esmės šis straipsnis apima ginčus, kylančius iš trijų darbo teisės institutų:

<sup>83</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, d. 1-2*. Vilnius, 2003, p. 111.

<sup>84</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, d. 3*. Vilnius, 2004, p. 528.

<sup>85</sup> NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius, 2004, p. 285.

- 1) darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva;
- 2) darbuotojo nušalinimo nuo darbo;
- 3) atleidimo iš darbo.<sup>86</sup>

Pažymėtina, kad teismai dažnai neteisingai interpretuoja ginčus dėl darbo sutarties ir taiko šį senaties terminą platesniam darbo ginčų ratui. Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 3K-3-195/2005, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad ginčai dėl prastovos ir mokėjimo už prastovą neišvardyti DK 297 straipsnio 1 dalyje, todėl tokiam atvejui taikytinas DK 27 straipsnio 2 dalyje numatytas bendrasis trejų metų ieškinio senaties terminas. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nepagrįstai šiam atvejui taikė DK 297 straipsnio 1 dalį, todėl sprendimo ir nutarties dalys dėl 2003 m. lapkričio 6 d. įsakymo Nr. 291 dėl prastovos ir apmokėjimo už jos laiką negali būti pripažintos teisėtomis. Atsakovo 2004 m. sausio 5 d. įsakymu ieškovas yra atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnio 2 dalį, todėl jis turėjo teisę tiesiogiai kreiptis į teismą (DK 295 straipsnio 2 dalies 5 punktas).<sup>87</sup>

Taigi, teismai, taikydami sutrumpintą vieno mėnesio senaties terminą, numatytą DK 297 straipsnio 1 dalyje, pirmiausia privalo išsiaiškinti, ar tam tikras darbo ginčas susijęs su darbo sutarties sąlygų pakeitimu.

### **2.2.2. Procesiniai darbo bylų nagrinėjimo terminai**

Svarbus yra Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 6 straipsnis, nustatantis kiekvieno asmens teisę, kad byla per protingą laiką lygybės ir viešumo sąlygomis išnagrinėtų pagal įstatymą nepriklausomas ir nešališkas teismas.

Praktiškai visų valstybių civilinio proceso įstatymai įpareigoja teismą stebėti proceso eigą ir užkirsti kelią bylos vilkinimui. Teisminė gynyba tuo efektyvesnė, kuo greičiau išnagrinėjama byla ir kuo skubiau įvykdomas sprendimas. „Lėtas“ teisingumas yra neefektyvus. Todėl, siekiant to išvengti, bylos nagrinėjimas spartinamas įvairiomis priemonėmis, iš kurių viena - nustatyti procesinius terminus.

Kalbant apie darbo bylų nagrinėjimo terminus, reikia paminėti, kad jie arba bylų nagrinėjimo teisme terminai įtvirtinti CPK 413 straipsnyje. Nustatyta, jog teismas turi pasirengti byla nagrinėti teisme ne daugiau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Pagal minėto straipsnio 3 dalį, darbo byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo dienos, kurią buvo baigta bylos nagrinėjimo teisme parengtis. Reikia paminėti, kad toks

<sup>86</sup>NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, d. 3*. Vilnius, 2004, p. 529.

<sup>87</sup> *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-195/2005* [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2005 [žiūrėta 2008 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=28054>>.

pasirengimo nagrinėti darbo bylą ir bylos išnagrinėjimo terminų nustatymas yra išimtinė taisyklė iš bendrosios. Nagrinėjant civilines bylas bendraja civilinio proceso tvarka, konkretūs bylų nagrinėjimo terminai nėra nustatyti. CPK 72 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta bendroji taisyklė, jog teismas privalo rūpintis, kad civilinė byla teisme būtų išnagrinėta per kuo trumpesnę laiką vengiant bylos nagrinėjimo vilkinimo.

Palyginus su anksčiau galiojusio CPK nuostatomis, kurio 121 straipsnio trečioje dalyje buvo nustatyta, kad bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, teismas turi išnagrinėti per 10 ar 20 dienų nuo pasiruošimo teismui nagrinėjimui dienos, atsižvelgiant į tai, ar šalis yra tame pačiame mieste, rajone ar ne, terminai pailgėjo. Kyla klausimas, kodėl toks didelis terminas nustatytas darbo bylai išspręsti, kai tokiam darbo ginčui išnagrinėti ikiteisminėje darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje nustatytas tik 14 dienų terminas. Operatyviau ir greičiau išspręsti darbo ginčą gali padėti tik su darbo santykiais susiję asmenys, gerai išmanantys ne tik teisinius, bet ir kitus, su darbo teisiniais santykiais susijusius, specialius klausimus. Todėl būtų tikslinga, kad teisėjams nagrinėjant bylą padėtų ir nešališki šalių atstovai - specialistai, kurie labai gerai supranta darbo teisinių santykių įvairovę, sudėtingumą ir specifiškumą, turi šioje srityje praktinių žinių. Šalių atstovų teisių išplėtimas teisme, visų pirma, padėtų įgyvendinti socialinės partnerystės principą, antra - pasiteisintų kaip pagalba pirmininkaujantiems, kurie yra profesionalūs teisininkai, matantis konkrečioje byloje konkrečią teisės normą, kuri, atsižvelgiant į darbo santykių materialinės teisės ypatumus (imperatyvaus ir dispozityvaus teisinio reguliavimo metodų santykis, socialinė partnerystė ir kiti ypatumai), gali būti aiškinama ir taikoma plečiamai. Trečia, tuo būtų sutaupoma laiko darbo bylos nagrinėjimui. Ketvirta, jų funkcijos būtų ne tiek praktiniais patarimais padėti išspręsti bylą, kiek savo bendromis pastangomis surasti kompromisą, siekiant sutaikyti ginčo šalis.<sup>88</sup>

Deja, išanalizavus teismų praktiką, matosi, kad net numatytas didesnis 30 dienų terminas labai dažnai pažeidžiamas. Pasitaiko atvejų, kad darbo bylos nagrinėjamos net 100 ir daugiau dienų.

Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 3K-3-128/2004 ieškovė Raisa Katyševa 2003 m. vasario 18 d. kreipėsi į Vilniaus miesto 1-ąjį apylinkės teismą su ieškiniu pareiškimu dėl neišmokėtos darbo užmokesčio dalies ir vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaitymą priteisimo. Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas bylą išnagrinėjo tik 2003 m. birželio 16 d., t.y. bylą nagrinėjo tris mėnesius.<sup>89</sup> Civilinėje byloje Nr. 3K-3-1019/2003 ieškovė Vaida Tamošiūnaitė 2002 m. spalio 7 d.

---

<sup>88</sup> TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomas tyrimas. Vilnius, 2003, p. 19-20.

<sup>89</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-128/2004 [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2004 [žiūrėta 2008 m. vasario 2 d.] Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=24067>>.

kreipėsi su ieškiniu į teismą, prašydama priteisti neišmokėtą išėtinės pašalpos dalį. Šią bylą teismas nagrinėjo iki 2003 m. vasario 17 d., t.y. bylą nagrinėjo 101 dieną.<sup>90</sup>

Pažymėtina, jog tokie ilgi bylinėjimosi terminai pažeidžia įstatyme numatytą proceso koncentruotumo principą, pagal kurį teismas turi siekti, kad byla būtų išnagrinėta viename teismo posėdyje, ir neatitinka nei darbuotojo, siekiančio apginti savo pažeistas teises, nei darbdavio interesų. Šių terminų nesilaikymo priežastys - didelis teismų darbo krūvis, kuris nuolat auga. Kita pernelyg ilgo darbo ginčo nagrinėjimo teisme priežastimi galima laikyti specifinį tokių ginčų pobūdį bei bylų sudėtingumą. Tai ypač pasakytina apie ginčus, kylančius stambiuose pramonės, transporto ar, pavyzdžiui, laivybos sektoriuose. Tokiose darbo bylose teismas, nustatydamas faktines bylos aplinkybes, dažnai susiduria su įrodymais, kuriuose užfiksuoti specifiniai techniniai duomenys (pvz. įvairūs brėžiniai, įrenginių ir detalių instrukcijos ir pan.). Akivaizdu, kad tokiais atvejais teisėjui, neturinčiam specialių techninių žinių, šešiasdešimties dienų pasirengti ir išnagrinėti darbo bylą neužtenka.

Išnagrinėję procesinius darbo ginčų bylų nagrinėjimo terminus, sekančioje dalyje panagrinėsime teismo vadovavimo bylos procesui ypatumus.

### **2.3. Teismo vadovavimas darbo bylų procesui**

Manytina, kad kalbant apie darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus teismuose, svarbu panagrinėti teismo vadovavimą šiose bylose. Nagrinėjant darbo ginčų bylas, egzistuoja du teisėjo vaidmens modeliai: rungtimosi ir tardomojo proceso. Pastarieji modeliai, jų kaita, bus plačiau panagrinėta šioje darbo dalyje.

*Tardomasis civilinio proceso modelis.* Teismas savo iniciatyva arba kitų valdžios institucijų pranešimų pagrindu pradeda juridinių faktų ir santykių nagrinėjimą civilinėje byloje. Procesinės medžiagos rinkimo bei rengimo pareiga visa apimtimi priklauso teismui, visiškai neatsižvelgiant į besibylinėjančių asmenų valią ir veiklą, t.y. jis veikia *ex officio*. Teismas tampa savarankišku faktinių bylos aplinkybių nagrinėtoju, o šalys lygiagrečiai su liudytojais įgauna tik priemonių, šaltinių, iš kurių teismas semiasi jam reikalingų duomenų, reikšmę. Teismas, kaip viešosios valdžios institucija, veikia viešosios tvarkos ir saugumo interesais. Nagrinėdamas civilinę bylą, teismas siekia atskleisti materialiąją arba objektyviają tiesą visais įmanomais būdais, neapsiribodamas šalių paaiškinimais ir jų pateiktais įrodymais. Objektyviosios tiesos nustatymo būtinumas pateisina teismo kišimąsi net į teismo nagrinėjimo dalyką: teisėjas ne tik vadovauja procesui, bet ir gali keisti ieškinių faktinį pagrindą, peržengti ieškinyje pateiktų reikalavimų ribas ir

<sup>90</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1019/2003 [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2003 [žiūrėta 2008 m. kovo 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=24237>>.

pan. Taip pasireiškia tardomasis arba inkvizicinis pradas (Untersuchungs-, Inquisitions-maxime) civiliniame procese.

Istoriškai civiliniam procesui visame pasaulyje nuo senų laikų buvo būdingi tardymo bruožai. Nors šalys buvo laisvos teikti spęsti tarp jų iškilusius ginčus teismui, pastarasis neabejotinai atlikdavo tardytojo funkcijas, dėl ko procesas tapdavo aiškiai inkvizicinis. Sasanidų teisynas arba „Tūkstančio teismo sprendimų knyga“ (620 m.) - Senovės Irano teisė - labai išsamiai ir nuosekliai pateikia teisėjo atliekamų funkcijų nagrinėjant civilines bylas sąrašą.<sup>91</sup> Tokiu būdu, Sasanidų teisynas ne tik išvardija pačias įvairiausias teismo funkcijas civiliniame procese, bet ir duoda pakankamai pagrįstą paaiškinimą, kodėl teismui yra suteikiami tokie platūs įgaliojimai.

Bet senovės teisės paminklų daugybėje randame ir rungimosi principu grindžiamą civilinį procesą, nors tai greičiau išimtis iš bendrosios taisyklės apie tardomojo civilinio proceso modelio vyravimą senovės procese. „Bet koks procesas mūsų senovės teisėje ir Maskvoje iki Teisynų buvo rungimosi procesas (teismas)“<sup>92</sup>. Rusijos senovės teisė (pagal „Rusų Tiesą“ (XI a. «Русская правда»)) nors dar ir nežinojo pakankamai aiškaus skirtumo tarp baudžiamojo ir civilinio proceso, baudžiamosioms ir civilinėms byloms nagrinėti taikė rungimosi (kaltinamąjį) procesą, kuriame šalys turėjo lygias teises ir pačios buvo visų procesinių veiksmų iniciatorėmis (netgi abi šalys procese buvo vadinamos „ieškovais“). Nukentėjęs asmuo pats turėjo traukti jį nuskriaudusį asmenį teisman, rūpintis jo kaltumą liudijančių įrodymų paieška ir pateikimu teismui bei palaikyti savo reikalavimus teisme. Teisme šalys dalyvavo kartu su savo giminaičiais bei kaimynais, kurie iš esmės buvo šalių pagalbininkais. Laikui bėgant toks rungimosi proceso modelis keitėsi ir jau XV - XVII a. Rusijoje rungimosi principas civiliniame procese buvo pakeistas į tardomąjį (inkvizicinį). XVII a. Rusijoje buvo stengiamasi sugrąžinti buvusią rungimosi proceso tvarką, suteikiant teisėjui aktyvesnę vaidmenį šalims besibylinėjant - 1723 m. lapkričio 5 dienos Vardinis įsakas „Dėl teismo formos“. Bet šio įsako nuostatos ne tik nepagerino, bet, priešingai, įnešė į civilinę teiseną painiavą,

---

<sup>91</sup> „Teisėjas [kompetentingas] tame, kas [būtent] priklauso, kiek [būtent], nuo kurio laiko ir koku būdu; ir liudytojų priėmimo, ir proceso pradėjimo, ir teismo posėdžio skyrimo klausime, ir pateikime (ginčo objekto arba procesinio užstato), ir [jo] saugojime, ir tame, kas liečia veiksmų atlikimo atidėjimą ar neatidėjimą, ir proceso vedime, ir vienos iš šalių proceso nevedime (turima galvoje vienos iš besibylinėjančių šalių atvykimą ar neatvykimą dalyvauti procese), ir tame, kas liečia procesą, kuris reikalauja pateikimą (teismui) dokumentų, [reikalingų] procesui arba jų (= dokumentų) slėpimą, o taip pat [nustatant deliktą] besibylinėjant be pagrindo, duodant prieštarigus parodymus (parodymų „keitimas“) ir atliekant kitus procesinius pažeidimus. [Teisėjas taip pat yra kompetentingas nustatyti] juodumą ir baltumą (turima galvoje „plaukų“ - tokiu būdu spęsdavo apie proceso dalyvių amžių), priklausymą vyriškai ar moteriškai lyčiai, fizinio asmens tapatumą („kūno tapatumą“), nustatant vardo ir spaudo tapatumą; [taip pat kompetentingas tame, kas liečia] kaltės pripažinimą..., ir [besibylinėjančių asmenų išdėstyme] trijų žingsnių (tarpusavyje ir nuo teisėjų) atstumu, ir tame, kas liečia deklaracijas [teisme], atsakymus ir skundus, ir sargybos paleidimą, ir procesinio užstato arba deponuoto teismui ginčo objekto ir [kitų] daiktų vagystę ir pagrobimą, ir tame, kas liečia besibylinėjančių patenkinimo ar nepatenkinimo [teismo] sprendimu išreiškimą, taip pat ir tame, kas parengė dokumentą su teismo sprendimu, kas [būtent] pareiškė apie asmens ar spaudo atpažinimą; [teismas kompetentingas] perduoti dokumentą su teismo sprendimu archyvarui („kanceliarijos viršininkui“), o nuteistąjį („patį“) kalėjimo viršininkui ir sargybai, o taip pat ir visame kitame, kas belieka. Kadangi, jeigu teisėjas kuriame nors šių dalykų nėra kompetentingas arba nėra įsitikinęs jų egzistavime, procesas yra vilkinamas“. *Антология мировой правовой мысли*, т. 1, 1999, Москва, р. 77.

<sup>92</sup> РАДИН И.М. *Учебник истории русского права*. Петроград, 1915.

naujus trūkumus. Įsakas iki maksimumo apribojo šalių veiksmų laisvę procese, leido teisėjams savivaliauti.<sup>93</sup> Galima daryti išvadą, kad pirmoje XVIII a. pusėje Rusijoje egzistavo du civilinio proceso modeliai: vyraujantis *tardomasis* - ir neturintis didelės reikšmės *rungimosi*.

Nors XVIII-XIX amžiuose Europoje dėka liberalizmo, asmens laisvės ir individualumo idėjų buvo pereita prie *rungimosi* principo modelio (pvz.: Prancūzijos 1806 m. CPK), XIX a. pabaigoje - XX a. pradžioje, rengiant Austrijos CPK, *tardomojo* proceso modelio pagrindu buvo sukurta ir išplėtotą vadinamoji „socialinio civilinio proceso doktrina“ (autorius – austrų civilinės teisės procesualistas F.Klein). Šios doktrinos esminė nuostata ta, kad civilinis procesas yra ne privatus šalių reikalas, o atitinkama valstybės funkcija. Proceso tikslu pripažintas teisėtvarkos ir socialinio teisingumo užtikrinimas. Kadangi procesas laikytinas viešu, daryta išvada, jog šalys negali būti jo šeimininkėmis. Manoma, kad jeigu teisėjas būtų pasyvus, tai procesas taptų privačiu. Tada ekonomiškai pranašesnė šalis, pasisamdžiusi advokatą, turėtų daugiau šansų laimėti bylą. Toks procesas pažeistų socialinį teisingumą, nes būtų pakeista šalių interesų pusiausvyra. Todėl procese teisėjas privalo būti aktyvus ir veikti kaip proceso šeimininkas.<sup>94</sup>

Galima teigti, kad *tardomasis* civilinio proceso modelis ryškiausiai „išreiškė“ save tarybinėje teisėje. Visų respublikų, įėjusių į Tarybų Sąjungos sudėtį, civilinio proceso kodeksuose (įskaitant ir Tarybinės Lietuvos civilinio proceso kodekso 15 str.), o taip pat ir pagrindiniame Tarybų Sąjungos civilinio proceso Pagrindų įstatymo 16 str. buvo įtvirtinta teismo pareiga „neapsiribojant šalių pateiktais įrodymais, paaiškinimais bei medžiaga, taikyti visas įstatymo numatytas priemones, siekiant visapusiško, pilno ir objektyvaus tikrųjų bylos aplinkybių išaiškinimo“.<sup>95</sup> Lietuvos TSR civilinio proceso 15 str. komentare buvo akcentuota, kad „teismas negali atsisakyti tirti bylai turinčias reikšmės aplinkybes, nurodomas šalių. Atsisakydamas teismas pažeistų tarybinės civilinio proceso teisės objektyviosios tiesos principą, o tai yra pagrindas sprendimui panaikinti.“<sup>96</sup>

Tarybiniame civiliniame procese egzistavo beveik neribota galimybė viešosioms institucijoms įsiterpti į procesą. Teismas užėmė ypatingą vietą proceso dalyvių tarpe, nes buvo laikomas valstybinės valdžios institucija, vykdančia socialistinį teisingumą. Visi procesiniai proceso dalyvių veiksmai buvo atliekami akylai stebint teismo. Dar daugiau, teismas organizavo ir vadovavo kitų proceso dalyvių procesiniams veiksams, įgyvendinant jų procesines teises ir

---

<sup>93</sup> „Todėl nenuostabu, kad to meto teisininkai ir 1767 m. įstatymų leidybos komisija rimtai apsiginklavo prieš tokį *rungimosi* civilinio proceso modelį, kuris buvo įtvirtintas Vardiniame įsake, kadangi viskas, kas liko nuo tikrojo *rungimosi* proceso buvo jo forma, vilkinanti ir komplikuojanti procesą, tuo tarpu kai pačios bylos buvo sprendžiamos pagal inkvizicinę teisėjų nuožiūrą.“ Ten pat.

<sup>94</sup> MIKELĖNAS, V. *Civilinis procesas, d. I.* Vilnius, 1997, p. 142-143.

<sup>95</sup> *LTSR civilinio proceso kodeksas* 1964 06 07, red. 1983 11 01, 15 str. 1 d., „... Jeigu byloje šalių pateiktų įrodymų nepakanka, teismas pasiūlo šalims ir kitiems byloje dalyvaujantiems asmenims pateikti papildomus įrodymus arba renka juos savo iniciatyva.“ (58 str. 2 d.)

<sup>96</sup> ŽERUOLIS, J.; VITKEVIČIUS, P; ir GRUODIS, M. *Lietuvos TSR civilinio proceso kodekso komentaras.* Vilnius, 1980, p. 16-17.



pareigas. Visi teismo reikalavimai kitiems proceso dalyviams buvo privalomi. Vertinant įrodymus byloje, teismas privalėjo vadovautis ne tik įstatymu, bet ir „socialistine“ teisine sąmone. Tik nuo teismo vaidmens civiliniame procese priklausė proceso normalus judėjimas, eiga ir baigtis.

Tarybinės civilinio proceso teisės literatūroje buvo propaguojama nuomonė, kad tarybinio teismo iniciatyva (aktyvumas) yra nukreipta į asmenų, nukentėjusių nuo teisės pažeidimo, ir tuo pačiu į valstybės ir visuomenės interesų visapusišką ir savalaikį gynimą. Įdomu, kad minėto laikotarpio procesualistai neigė tarybinio civilinio proceso inkvizicinį pobūdį.<sup>97</sup> Tarybinės civilinio proceso teisės mokyklos atstovai net teigė, kad „buržuazinis“ arba Vakarų Europai bei JAV būdingas civilinio proceso modelis kaip tik ir yra taip vadinamas „inkvizicinis“. Jų teigimu, buržuaziniame procese nustatant teisės normos turinį svarbiausia reikšmė teikiama teismo atliekamam teisės normos interpretavimui, kuris grindžiamas teisėjo asmeninėmis pažiūromis, jo pasaulėžiūra ir įspūdžiais, susiformavusiais nagrinėjant bylą. Kiekvienu nauju atveju konkreti teisės norma gali įgauti skirtingą turinį analogiškose situacijose. Leidimas teismui „manevruoti“ sudėtingomis ir kazuistinėmis proceso formomis kaip tik ir sąlygoja teismo valdžios ir jo reguliuojančio vaidmens staigų bei pavojingą išaugimą civiliniame procese.<sup>98</sup>

Inkvizicinis civilinio proceso modelis buvo įgyvendintas ne tik tarybinėje Rusijoje. Fašistinės diktatūros Vokietijoje laikotarpiu, kai teisinės valstybės, valdžių padalijimo, konstitucinių teisių bei rungimosi civilinio proceso modelio idėjos pripažintos atgyvenusio liberalizmo liekanomis, civilinis procesas buvo būtent tardomojo pobūdžio. Teisėjai buvo priklausomi nuo valdžioje esančios nacional-socialistinės politinės partijos. Bylų nagrinėjimas teismuose spartinamas organizacinių ir administracinių priemonių pagalba: teismui suteiktos plačios teisės kontroliuoti ir vadovauti proceso eigai, prokuratūrai buvo leista dalyvauti visų kategorijų civilinių bylų nagrinėjime teisme. Įstatymų interpretavimas pasikeitė deformavus procesą (pvz.: civilinių ginčų samprata traktuota siauriau, negu tai buvo daroma anksčiau). Nacional-socialistinė ideologija tapo civilinio proceso teisės normų interpretavimo pagrindu.<sup>99</sup>

Rungimosi proceso modelis - tardomojo proceso modelio priešybė. Teisėjas turi būti pasyviu proceso stebėtoju, kadangi civilinis procesas yra dviejų privačių šalių kova, savotiškas jų advokatų „žaidimas“, todėl teisėjui į šiuos santykius nederėtų kištis. Jis apsiriboja proceso normų laikymosi priežiūra, užtikrina, kad byla būtų nagrinėjama pagal sąžiningas „žaidimo taisykles“, ir įsikiša į šalių kovą tik vienai iš šalių šias taisykles pažeidus. Teisėjas savarankiškai nerenka ir

---

<sup>97</sup> „Tarybinio teismo iniciatyvumas (aktyvumas) negali slopinti arba mažinti šalių laisvę ir aktyvumą procese, kas buvo būdinga inkviziciniam, tardymo procesui. (!) Teismo iniciatyvumo (aktyvumo) principas, nukreiptas į šalių teisėtų interesų gynimo pagalbą, siekdamas visomis priemonėmis padidinti šalių asmeninį aktyvumą procese (!), yra papildomo pobūdžio lyginant su šalių veikla, ir jokia būdu jos nepakeičia ir neišstumia į antraeilį planą.“ *Советский гражданский процесс*. Москва, 1975, p. 25 (išryškinta autoriaus).

<sup>98</sup> *Советский гражданский процесс*. Москва, 1975, p. 38

<sup>99</sup> ВЕРШИНИН А.П. *К реформе гражданского судопроизводства: опыт юстиции Германии* [interaktyvus], 1991 [žiūrėta 2008 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: < <http://pravoved.jurfak.spb.ru/default.asp?cnt=73>>.

netiria įrodymų, nesvarsto teisės klausimų, kol to neprašo ne viena šalis. Jis taip pat neturi teisės įpareigoti šalį kuo skubiau pateikti teismui visą medžiagą. Teisėjui paliekama vienintelė teisė - gautą iš šalių medžiagą įvertinti ir paskelbti sprendimą. (Akivaizdu, kad toks teismo procesas labiau primena šiuolaikinę ginčų nagrinėjimo arbitraže koncepciją.) Pagrindinis aptariamų pozicijų šalininkų argumentų tapo postulatas, kad pernelyg didelis teisėjo aktyvumas, praradus teisėjui būtiną nešališkumą ir neutralumą, gali pažeisti sąžiningo bylos vedimo principą.<sup>100</sup>

Teisėjo, kaip pasyvaus stebėtojo, idėja vyrauja bendrosios teisės valstybėse - Didžiojoje Britanijoje, JAV ir kt.

Naujasis CPK, galima sakyti, įtvirtino rungimosi ir teisėjo vadovavimo procesui principų pusiausvyrą - viena vertus, CPK 15 straipsnis nustato, kad bylos nagrinėjamos teisme laikantis rungimosi principo, kita vertus, įstatymas suteikia teisę teisėjui taikyti šalims sankcijas, kontroliuoti šalių procesinius veiksmus ir pan.

Pagal CPK, rungimosi principo turinys visose bylose nėra vienodas. Vienas iš CPK XX skyriuje nustatytų darbo bylų nagrinėjimo ypatumų - šiose bylose teisėjas yra kur kas aktyvesnis, lyginant su kitų kategorijų civilinėmis bylomis.

Teismo vaidmens darbo bylų nagrinėjimo procese specifika įtvirtinta CPK 414, 415, 417 ir 418 straipsniuose.

Visų pirma, teismo aktyvumas darbo byloje pasireiškia, savo iniciatyva renkant įrodymus, kuriais šalys nesiremia, manydamos, jog tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 straipsnio 1 dalis). Nagrinėjant kitas civilines bylas vadovujamasi bendrąja taisykle, jog įrodymus teismui privalo pateikti tik šalys ir kiti dalyvaujantys byloje asmenys, o teismo vaidmuo pasireiškia įvertinant, ar šalių pateikti įrodymai yra reikšmingi nagrinėjamai bylai (t.y. patvirtina arba paneigia turinčias reikšmės bylai aplinkybes).

CPK 414 straipsnio pirmąją dalį detalizuoja 415 straipsnio 2 dalis. Ši teisės norma išakmiai įpareigoja teismą išreikalauti tam tikrus įrodymus, kurie yra reikšmingi nagrinėjant kiekvieną darbo bylą. Pažymėtina, jog skirtingai nuo kitų kategorijų civilinių bylų, darbo bylose darbuotojas, paduodamas ieškinį neprivalo pateikti reikalavimą pagrindžiančių įrodymų. Paprastai darbuotojas kartu su ieškiniu pateikia teismui tik darbo sutartį bei valstybinio socialinio draudimo pažymėjimo nuorašą, o kiti reikšmingi bylai dokumentai būna darbdavio žinioje. Taigi, remiantis CPK 415 straipsnio 1 dalimi, teismas pasirengimo nagrinėti darbo bylą teisme stadijoje, savo iniciatyva ar darbuotojo prašymu turi išreikalauti iš darbdavio likusius dokumentus, kurių darbuotojas pateikti negalėjo - dokumentus apie darbuotojo priėmimą ir atleidimą (perkėlimą,

---

<sup>100</sup>ВАСЬКОВСКИЙ Е.В. *Учебник гражданского процесса*. [interaktyvus], 1917 [žiūrėta 2008 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://allpravo.ru/library/doc2472p/instrum4301/>>.

nušalinimą) iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą, pažymą apie ieškovo vidutinį darbo užmokestį ir kitus, reikšmingus bylos nagrinėjimui.

Susipažinus su Lietuvos Aukščiausiame teisme kasacine tvarka išnagrinėtomis bylomis, pastebima, kad, deja, teismai gana dažnai nepasinaudoja CPK 414 str. 1 d. suteikta teise. Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 3K-3-536/2005 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo kolegija akcentavo, jog CPK 414 straipsnyje nurodyta, kad šios kategorijos bylas nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą. Taigi, be bendrųjų civilinio proceso taisyklių, kuriomis privalo vadovautis teismas, nagrinėdamas darbo bylas, įstatymas šiuo atveju nustato ir ypatumus, suteikiančius teismui teisę būti išskirtinai aktyviam siekiant teisingai išnagrinėti bylą. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad teismai, nagrinėdami šią bylą, nesivadovavo pirmiau išdėstytais principais, nepasinaudojo jiems suteikta teise būti aktyviems, siekiant teisingai išspręsti kilusį ginčą. Pirmosios instancijos teismas, nagrinėdamas ieškovo reikalavimus dėl drausminių nuobaudų panaikinimo (įskaitant ir atleidimą iš darbo), iš esmės apsiribojo įsakymu dėl drausminių nuobaudų paskyrimo aprašymu.<sup>101</sup>

Svarbi ir teismo teisė nagrinėjant darbo bylas Civilinio proceso kodekso numatytais atvejais viršyti byloje šalių pareikštus reikalavimus, t.y. patenkinti daugiau reikalavimų, negu jų buvo pareikšta arba priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu, nagrinėjant darbo bei ypatingosios teisenos kategorijos bylas (LR CPK 417 str., 458 str. 2 d., 468 str. 2 d., 473 str. 2 d. ir t.t.).<sup>102</sup>

Čia norima padaryti trumpą ekskursą į Jungtinių Amerikos valstijų (toliau - JAV) civilinį procesą. JAV juristų tarpe vyrauja nuomonė, kad Federalinio civilinio proceso 53 str. bei panašūs valstijų įstatymų straipsniai nesuteikia teismui teisės savarankiškai priteisti ieškovui daugiau, negu jis prašė. Egzistuoja ir visa eilė precedentų, patvirtinančių šį požiūrį. Praktikoje problema beveik niekada neiškyla, bet neįprastus sprendimus galima kartais aptikti. Niujorko valstijoje byloje *Naujokas v. H. Frank Carrey High School* dėl kompensacijos asmeniui už dėl darbdavio kaltės patirtą kūno sužalojimą prisiekusieji priėmė verdiktą dėl išieškojimo iš atsakovo ne 50 tūkstančių JAV dolerių sumos (kaip buvo prašoma ieškinyje), o penkiskart didesnės kompensacijos. Minėtas extraordinarinis sprendimas, tapęs, komentuojančių asmenų nuomone, „ieškovo svajone ir

---

<sup>101</sup>*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-536/2005*, [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2005 [žiūrėta 2008 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=29137>>.

<sup>102</sup>„Jeigu byloje pareikštas vienas iš įstatymuose numatytų alternatyvių reikalavimų, teismas, nustatęs, jog tenkinti pareikštą reikalavimą nėra pagrindo, gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų asmens (pareiškėjo, vaiko ar darbuotojo) teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą.“ LR Civilinio proceso kodekso IV dalies 376 str. 4 d., 418 str. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36-2569.

atsakovo košmaru“, nepakeitė nusistovėjusios praktikos, nes buvo absoliučiai nesuderinamas su dispozityvumo principo esme<sup>103</sup>.

Vokietijos CPK (*Zivilprozessordnung* - toliau - ZPO) 308 str. draudžia teismui peržengti ieškinyje išdėstytų reikalavimų ribas. Tačiau kartu pripažįstama, kad teismas privalo užtikrinti proceso operatyvumą - teisėjas neišvengiamai turi būti aktyvus. Ne visose bylose yra toleruojamas vienodas teisėjo aktyvumas. Bylose, susijusiose su darbo ginčais, teismui leidžiama būti gerokai aktyvesniam.<sup>104</sup> Ginčo bylose teisėjo aktyvumą riboja šalių rungimosi principas. Sprendžiant bylas ne ginčo tvarka teisėjas aplinkybes tiria *ex officio*, todėl, kai kurių teoretikų nuomone, čia veikia priešingas rungimosi principui – „tardymo“ principas (*Inquisitionsmaxime*). Be to, teisėjo aktyvumą veikia ir atstovo ar gynėjo dalyvavimas procese: teisėjas turi būti aktyvesnis, kai šalims neatstovauja advokatai (taip vadinamas „šalių procesas“ – *der Parteiprozeß* - ZPO 79 str.) ir pasyvesnis, kai šalys veda bylą advokatų pagalba.<sup>105</sup> Aukštesnių instancijų teismuose advokato dalyvavimas yra privalomas (ZPO 78 str.).

Grįžtant prie Lietuvos teismų praktikos, reikia paminėti, kad teismai, nagrinėdami darbo bylas, nors ir turi tokią teisę, retai peržengia ieškinio dalyką.

Tęsiant toliau išimčių iš aukščiau minėtų rungimosi principo ir teismo vaidmens civiliniame procese pagrindinių nuostatų sąrašą, svarbu paminėti dar vieną ženkliai išimtį iš taisyklės apie abiejų šalių dalyvavimą visuose atliekamuose procesiniuose veiksmuose. Kadangi šalys joms priklausančiomis teisėmis privalo naudotis sąžiningai, nepiktnaudžiauti joms priklausančiomis procesinėmis teisėmis bei rūpintis greitu bylos išnagrinėjimu (LR CPK 7 str. 2 d., 42 str. 5 d.), teismas, siekdamas užkirsti kelią proceso vilkinimui, kai į teismo posėdį neatvyksta ieškovas arba atsakovas, kuriems yra tinkamai pranešta apie teismo posėdžio vietą ir laiką, yra įgalintas Kodekso nustatyta tvarka priimti sprendimą už akių, palikti ieškinį nenagrinėtą, taip pat atlikti atskirus procesinius veiksmus, nedalyvaujant be pateisinamos priežasties neatvykusiai šaliai (LR CPK 246 str., 285 str., 210 str. 2 d. ir t.t.).

Akivaizdu, jog CPK XX skyriuje nustatytas ypatingas teismo vaidmuo nagrinėjant darbo ginčus yra sąlygotas specifinio šių ginčų pobūdžio. Čia būtina paminėti socialinės partnerystės reikšmę darbo ginčų nagrinėjime. Teismas, pasinaudodamas įstatymo jam suteiktomis teisėmis, pirmiausia turėtų stengtis ne teisti (t.y. tiesiog pritaikyti reikiamą materialinės teisės normą konkrečiai situacijai), bet sutaisyti ginčo šalis, pamėginti rasti abiemis šalims priimtina sprendimą ir tuo būdu pasiekti ne tik arba ne tiek teisinę, kiek socialinę taiką tarp ginčo šalių. Tik sprendimas,

<sup>103</sup>ПУЧИНСКИЙ, В.К. *Гражданский процесс США*. Москва, 1985, P. 14-15.

<sup>104</sup>KLAUS, A.G. *Civil Procedure in West Germany*. In *World Litigation Law and Practice*. New York, 1990, p. 1-30.

<sup>105</sup>MIKELĖNAS, V. *Civilinis procesas, d. I*. Vilnius, p. 149-150.

kuriuo yra pasiekiami minėti tikslai, atitiks socialinės partnerystės principą, sudarys sąlygas ir toliau šalims bendradarbiauti<sup>106</sup>.

Tačiau šių dienų teismų praktikoje vis dėlto matyti, jog teismas atlieka teisėjo, o ne taikintojo vaidmenį.<sup>107</sup> Ginčo šalių sutaukinimo stadija pasireiškia tik tuo, kad teismas parengiamojo posėdžio metu atsiklausia šalių nuomonės dėl taikos sutarties sudarymo galimybės ir suteikia laiko iki bylos nagrinėjimo iš esmės šalims susitaikyti pačioms. Manytina, jog toks pasyvus teismo vaidmuo visgi neatitinka socialinės partnerystės principų įgyvendinimo. Teismas turėtų tarpininkauti šalims, pasiūlyti konkrečius ginčo išsprendimo būdus.

## 2.4. Bylinėjimosi išlaidos

Kalbant apie bylinėjimosi išlaidas, reikia paminėti, kad klausimus su darbo bylų išlaidomis reglamentuoja CPK ir DK.

Civilinio proceso kodekso 83 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta, jog ieškovai (darbuotojai) bylose, kurias nagrinėja teismai, dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nuo žyminio mokesčio mokėjimo atleidžiami. Tai yra nustatyta ir DK 302 str. 3 d..<sup>108</sup>

Reikėtų paminėti, jog pirminės redakcijos DK 302 straipsnio 3 dalyje buvo numatyta, kad darbo bylose darbuotojai atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo. Toks teisės normos formulavimas, manytina, nebuvo tikslus, nes pažodžiui traktuojant šią normą būtų galima suprasti, kad darbo bylose darbuotojai yra atleidžiami tiek nuo žyminio mokesčio, tiek nuo kitų išlaidų, susijusių su bylos nagrinėjimu. Šioje situacijoje teismai taikydavo CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punktą, pagal kurį darbuotojas atleidžiamas tik nuo žyminio mokesčio.<sup>109</sup> Pakeitus DK 302 straipsnio 3 dalies nuostatas, numatant, kad darbuotojai atleidžiami tik nuo žyminio mokesčio, ši problema išsprendė.

Darbuotojo atleidimas nuo žyminio mokesčio nereiškia, jog bylos nagrinėjimas yra neapmokestinamas. Darbo bylose kaip ir kitų kategorijų civilinėse bylose pilna apimtimi taikomas CPK 96 straipsnis. Pagal šią normą patenkinus ieškinį bylinėjimosi išlaidos, nuo kurių darbuotojas buvo atleistas, išieškomos iš atsakovo į valstybės biudžetą proporcingai patenkintai ieškinio reikalavimų daliai. Tuo tarpu, jeigu ieškinys atmetamas, žyminis mokestis iš darbuotojo į valstybės

<sup>106</sup>NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. *Teisė*, 1999, nr. 33(1), p. 35.

<sup>107</sup>JUDICKIENĖ, J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, 2003, nr. 47, p. 55–56.

<sup>108</sup>TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomas tyrimas. Vilnius, 2003, p. 19.

<sup>109</sup>VALANČIUS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras, d.1*. Vilnius, 2004, p. 215.

biudžetą nėra išieškomas, kadangi šis nuo žyminio mokesčio atleidžiamas visais atvejais. Teismų praktikoje dėl to problemų nekyla.

Teismų praktikoje kiek daugiau neaiškumų kyla dėl bylinėjimosi išlaidų priteisimo iš darbuotojo, kuomet ieškinys netenkinamas. Pagal CPK 96 straipsnio 2 dalį, jeigu ieškinys atmetamas, iš ieškovo išieškamos bylinėjimosi išlaidos į valstybės biudžetą, kai ieškovas nuo bylinėjimosi išlaidų nėra atleistas. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojui ieškinys žyminiu mokesčiu nėra apmokestinamas, darytina išvada, jog net ir nepatenkinus ieškinio žyminis mokestis į valstybės biudžetą nėra išieškomas. Šiuo metu teismai paprastai tokios pozicijos laikosi, tačiau galima paminėti ir skirtingą atvejį. Pavyzdžiui, Marijampolės rajono apylinkės teismo civilinėje byloje Nr. 2-907-07/2003 nepatenkinus darbuotojo ieškinio, iš jo buvo priteistas žyminis mokestis į valstybės biudžetą. Manytina, jog tokią teismo poziciją reikėtų laikyti klaidinga CPK taikymo prasme.<sup>110</sup>

Teismų praktikoje nevienareikšmiškai taikomas ir CPK 93 straipsnis. Pagal CPK 93 straipsnio 1 dalį šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jos turėtas bylinėjimosi išlaidas teismas priteisia iš antrosios šalies. Taigi tais atvejais, kai darbuotojo ieškinys nėra patenkinamas, o darbdavys veda bylą advokato pagalba, darbuotojas turi atlyginti darbdaviui jo turėtas bylinėjimosi išlaidas.

Reiktų pastebėti, jog praktikoje teismai vis dėlto dažnai darbo bylose netaiko CPK 93 straipsnio ir, nepatenkinus darbuotojo ieškinio, darbdavio naudai nepriteisia bylinėjimosi išlaidų, kurias pastarasis turėjo nagrinėjant darbo ginčą teisme arba priteisia tik jų dalį.

Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr.3K-3-253/2005 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, sprenddamas bylinėjimosi išlaidų kompensavimo darbdaviui klausimą, nusprendė, kad atsakovas (darbdavys), paduodamas apeliacinį ir kasacinį skundus, sumokėjo 476,80 Lt žyminio mokesčio, kuris priteistinas iš ieškovo (CPK 93 straipsnio 3 dalis). Atsakovas jam atstovavusių advokatų pagalbai apmokėti turėjo 8333,75 Lt išlaidų. Tačiau atsižvelgiant į advokatų darbo sąnaudas šioje byloje ir į tai, kad ieškovas kitaip suprato ir reikalavo vykdyti kolektyvinių sutarčių nuostatas, šiuo metu yra senatvės pensininkas ir yra materialiai silpnesnė šalis nei atsakovas, atsakovui iš ieškovo priteistina išlaidų, turėtų advokatų pagalbai apmokėti, suma mažintina iki 1000 Lt.<sup>111</sup>

Manytina, jog tokia teismų pozicija yra paremta tuo, kad darbo bylose ginčo šalys yra nelygios savo turtine padėtimi ir išties didelių bylinėjimosi išlaidų priteisimas iš darbuotojo prieštarautų pačiai socialinės partnerystės esmei.

---

<sup>110</sup> *Marijampolės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-907-07/2003.*

<sup>111</sup> *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-253/2005 [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2005 [žiūrėta 2008 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=28220>>.*

## 2.5. Vykdyto procesas darbo bylose

Sprendimo vykdymas yra svarbi teisių ir interesų, kylančių iš darbo teisinių santykių, gynimo stadija. Procesinės normos reguliuoja ginčo sprendimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką. Remiantis Visuotinės žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos<sup>112</sup> nuostatomis bei tuo, kad teismas sprenddamas konkrečią bylą turi vadovautis įstatymu, galima išskirti šiuos civiliniam procesui keliamus tikslus<sup>113</sup>:

- 1) ieškovo pažeistų materialių subjektinių teisių ar įstatymo saugomų interesų gynība bei materialinės teisės įgyvendinimas;
- 2) kuo greitesnis teisinės taikos tarp ginčo šalių atkūrimas;
- 3) teisės plėtra.

Pažvelgę į išvardintus tikslus, aiškiai matome ir pagrindinius uždavinius, kurie yra keliami teismui: „teismas turi teisti“ ir „teismas turi stengtis kuo greičiau išspręsti teisinį ginčą pritaikydamas atitinkamą materialinės teisės normą“<sup>114</sup>.

Įstatymas numato skubaus neįsiteisėjusių sprendimų ir nutarčių darbo bylose vykdymo pagrindus. Jie apima tiek darbo ginčų komisijos, tiek teismo priimtus sprendimus. Skubiai vykdytinų sprendimų ir nutarčių sąrašas DK yra išsamus ir apima dvi kategorijas darbo ginčų:

- 1) sprendimai dėl darbo užmokesčio priteisimo, tiksliau ta sprendimo dalis, kuri neviršija vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;
- 2) sprendimai dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą.

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

Bylose dėl grąžinimo į darbą neįsiteisėjusių sprendimų vykdymo klausimu DK ir CPK pozicija skiriasi. DK numato šios kategorijos darbo ginčų sprendimus vykdyti skubiai, o CPK 283 str. suteikia teismui teisę leisti sprendimą vykdyti skubiai. Kyla klausimas, koku būdu turi būti išspręsta ši įstatymų kolizija? Išeities tašku reikėtų laikyti CPK 1 str. nuostatą, kad darbo bylos yra nagrinėjamos pagal CPK taisykles, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti Lietuvos Respublikos įstatymai, šiuo atveju DK. Be to, DK 11 str. įsakmiai numato, kad esant prieštaravimų tarp šio

<sup>112</sup>Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 96 - 3016; 2001, nr. 17.

<sup>113</sup>NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai - lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. *Teisė*, 1999. Nr. 33 (1), p. 34.

<sup>114</sup>TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius, 2003, p. 15.

kodekso normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma šio kodekso norma<sup>115</sup>. Todėl sprendimai bylose dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo gražinimo į ankstesnį darbą turi būti vykdomi skubiai. To paties DK 299 straipsnio antra dalis, reglamentuodama teisę leisti skubiai vykdyti sprendimą ar jo dalį, tokią pasirinkimo teisę suteikia tik teismui. Be to, šiame sąrašė be konkrečių darbo ginčų kategorijų, t. y. dėl atleidimo iš darbo formuluotės ir dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo, yra punktas, išplečiantis teismo pasirinkimo laisvę. Kitaip tariant, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą vykdyti, teismas gali leisti priimtą sprendimą arba jo dalį vykdyti skubiai. Šiais atvejais teismas sprendime turi nurodyti motyvus, kodėl sprendimas turi būti vykdomas skubiai, o rezoliucinėje dalyje nurodyti, kad sprendimas vykdomas skubiai. Kita vertus, skubaus sprendimo vykdymo motyvai turi būti sietini tik su aplinkybėmis, kurioms esant, sprendimo nebus įmanoma ar bus labai sunku įvykdyti, praėjus tam tikram laikui siekiant, kad pažeista teisė būtų atstatyta laiku ir tinkamai.<sup>116</sup>

Kalbant apie teismus, reikia paminėti, kad praktikoje teismai gana griežtai laikosi DK 299 straipsnio 1 dalies 1 punkto reikalavimų ir sprendimo dalį, neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, nukreipia skubiam vykdymui.

Remiantis CPK 606 str. nuostatomis, pagal kurias vykdomieji dokumentai, pavyzdžiui, dėl gražinimo į darbą, gali būti pateikiami per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Vykdomieji raštai pagal visus kitus teismo sprendimus gali būti pateikti vykdyti per dešimt metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo.

Tačiau, kalbant apie sprendimų vykdymą, reikėtų paminėti problemą, kuri susijusi su sprendimų vykdymo terminais. DK 299 straipsnyje sprendimo pateikimo vykdyti terminai nėra nurodyti, todėl šis klausimas turi būti sprendžiamas laikantis CPK nuostatų. CPK 606 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog vykdomieji dokumentai dėl gražinimo į darbą gali būti pateikiami vykdyti per vieną mėnesį nuo pirmos sprendimo priėmimo dienos. Problema šioje vietoje ta, jog įstatymų leidėjas, nustatydamas vienos kategorijos darbo bylų sprendimų pateikimo vykdyti terminą, nieko nepasisakė šiuo klausimu dėl kitų kategorijų darbo bylų. Tai ypač aktualu kalbant apie teismo sprendimų dėl darbo užmokesčio priteisimo, neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, kadangi įstatymai numato pareigą teismui nukreipti tokius sprendimus skubiam vykdymui. Darytina išvada, jog visų darbo bylų sprendimams, išskyrus sprendimus dėl gražinimo į ankstesnį darbą, taikoma bendroji CPK 606 straipsnio 2 dalyje nustatyta taisyklė, jog vykdomieji raštai pagal teismo sprendimus gali būti pateikti vykdyti per dešimt metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo. Manytina,

<sup>115</sup> NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, d. 1-2. Vilnius, 2003, p. 71.

<sup>116</sup> TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius, 2003, p. 21.



kad, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, ši įstatymo pozicija nėra logiška, numatydama tokių vykdomųjų raštų pateikimo vykdyti terminą.

Darbo kodekse sprendimo ar nutarties įvykdymo atgrėžimą reglamentuoja 301 straipsnis: jeigu panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas arba nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgrėžimas vykdomas pagal Civilinio proceso kodekso nuostatas. Ši Darbo kodekso norma nukreipia į Civilinio proceso kodeksą ir pripažįsta jo viršenybę.

Civilinio proceso kodekse šis klausimas reglamentuojamas LVI skyriuje „Sprendimo įvykdymo atgrėžimas“. CPK 760 straipsnyje apibrėžiama sprendimo įvykdymo atgrėžimo sąvoka: jeigu panaikinamas jau įvykdytas sprendimas ir iš naujo išnagrinėjus bylą, priimamas sprendimas atmesti ieškinį arba priimama nutartis nutraukti bylą ar palikti ieškinį nenagrinėtą, atsakovui turi būti grąžinama visa tai, kas buvo pagal teismo panaikintą sprendimą iš jo išieškota ieškovo naudai.

Šiuo klausimu galiojantis Civilinio proceso kodeksas nenumato jokių išimčių darbo bylų nagrinėjimo atvejams, o senajame CPK sprendimų ir nutarčių atgrėžimas buvo ribojamas darbo bei kitose bylose (pagal CPK 476 str. 3 d., kasacine tvarka panaikinus sprendimus bylose dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių, dėl autorinio atlyginimo už literatūros, mokslo ar meno kūrinį atlyginimo už išradimą etc., atgrėžti įvykdymą leidžiama, jeigu panaikintasis sprendimas buvo pagrįstas ieškovo suteiktomis melagingomis žiniomis ar jo pateiktais suklastotais dokumentais).

Tuo tarpu Darbo kodekso 224 straipsnio 3 dalis numato, jog negalima iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus. Tokiu būdu vėlgi susiduriame su įstatymų kolizija ir šiuo atveju taip pat reikėtų taikyti tą patį principą, kaip ir pirmuoju atveju – jei permokėtų darbuotojui piniginių lėšų išieškojimo klausimas yra kilęs materialinių teisinių santykių kontekste, tuomet pirmenybę reikėtų teikti Darbo kodekso normai, kuri draudžia iš darbuotojo išieškoti permokėtas pinigines sumas, o kuomet įvykdymo atgrėžimo klausimas yra viena iš procesinio nagrinėjimo dalių, pirmenybę reikėtų teikti CPK LVI skyriaus normoms. Tokiu atveju, esant reikalui būtų galima išieškoti iš darbuotojo permokėtas sumas. Sprendžiant šį normų neatitikimo klausimą svarbu, jog būtų užtikrinamas šalių lygiateisiškumo principas civiliniame procese.

### 3. DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO TVARKA KAI KURIOSE VAKARŲ EUROPOS ŠALYSE

#### 3.1. Darbo teismų sistema ir sudėtis

Užsienio šalių literatūroje pastaruoju metu sutinkama nuomonė apie daugialypes darbo santykių teisinio reguliavimo reformas, pasireiškiančias šio reguliavimo pagrindų išplėtimu, atnaujinimu, senų teisinio reguliavimo metodų atsisakymu ir naujų įtvirtinimu, darbinių (tarnybinių) funkcijų pakeitimu, darbo teisės struktūros permainomis, atskirų institutų ir poinstitutų 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, ypač verslo, paslaugų (industrijos) srityje, būtent ši aplinkybė gali būti esminiu diskusijos apie specializuotų darbo teismų įkūrimą lūžiu. Dėl tokių platesnių darbo teisinių santykių pasekmių – darbo ginčų sprendimui nebeužtenka bendrosios kompetencijos teismų, o iškyla realus ir objektyvus specializuotų teismų poreikis.

Šioje dalyje bus analizuojama atskirų užsienio šalių praktika šioje srityje.<sup>117</sup>

Jau Viduramžiais panašaus pobūdžio ginčams nagrinėti buvo sukurti savotiški arbitražai (prisiekusiujų teismai), kuriuose teisėjais buvo abiejų besiginčijančių šalių atstovai. Svarbiausias jų tikslas - rasti kompromisinį sprendimą ir pasiekti, kad būtų išlaikyta socialinė taika. Idėjos apie „garbės teisėjų“ (tarėjų) iš abiejų besiginčijančių šalių dalyvavimą susiformavo XVI a. ir po Didžiosios prancūzų revoliucijos buvo perimtos Vokietijoje bei kitose vakarų šalyse. Galima teigti, kad darbo teismų struktūros idėjos buvo suformuotos Napoleono I 1806 m. kovo 18 d. įstatymu įsteigus specialų teismą „Conseil de Prud`hommes“, kurį sudarė devyni teisėjai (5 darbdavių ir 4 darbuotojų atstovai).<sup>118</sup>

Kalbant apie užsienio šalių specializuotus teismus, reikia paminėti, kad specialiųjų teismų sistemos, priklausomai nuo valstybės, yra skirtingos ir vienos universalios išskirti neįmanoma, todėl šioje dalyje bus nagrinėjama atskirų užsienio valstybių patirtis šioje srityje ir vėliau ji bus apibendrinama.

---

<sup>117</sup> JUDICKIENĖ, J. *Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos*. In Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius, 2004, p. 297.

<sup>118</sup> TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės: mokslo taikomasis tyrimas*. Vilnius, 2003, p. 21.

**Didžioji Britanija.** Didžiojoje Britanijoje specializuoti teismai darbo byloms, vadinami Gamybiniai Tribunolai, įkurti 1964 m.<sup>119</sup> Jų jurisdikcijoje yra individualūs darbo ginčai. Daugumoje – tai ginčai, susiję su atleidimu iš darbo, dėl išėtinės pašalpos neišmokėjimo, dėl skundų, susijusių su lyties ar rasės diskriminacija, o taip pat dėl lygaus apmokėjimo už vienodos vertės darbą principo pažeidimo.

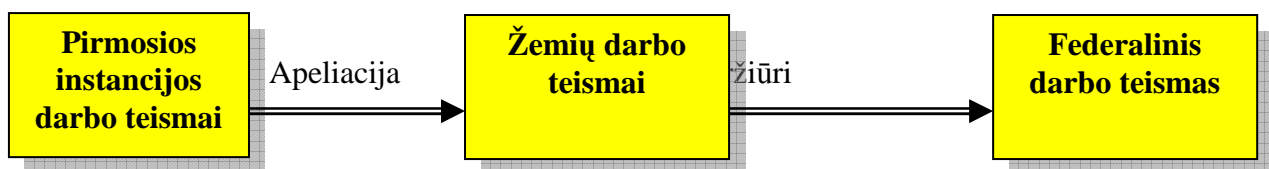
Gamybinis Tribunolas Anglijoje ir Velse (Škotijoje veikiančys yra specifiniai) sudaromas taip: Lordas kancleris paskiria pirmininką vadovauti gamybinių tribunolų sistemai ir sudaro sąrašą asmenų, kurie gali būti tokių tribunolų teisėjais. Iš šio sąrašo, suformuoto patyrusių juristų-profesionalų, skiriami atskirų tribunolų pirmininkai.

Teisėjus-neprofesionalus iš sąrašo, kurį sudaro darbo ministras (valstybės sekretorius užimtumo klausimais), pasikonsultavę su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių organizacijomis, kiekvienai konkrečiai bylai renka regioninių tribunolų pirmininkai. Į šiuos sąrašus įtraukiami asmenys, turintys patirties darbo santykių srityje. Daugiausiai tai - išėję į pensiją asmenys, buvę profsąjungų ir darbdavių organizacijų lyderiai (nariai).

Be to, būtina paminėti, kad didelė dalis darbo ginčų (pvz., ieškiniai dėl darbo sutarties sąlygų pažeidimo, darbuotojui padarytos žalos, susijusios su darbine veikla, atlyginimo) sprendžiami bendruose civiliniuose teismuose. Įvairių rūšių teismų jurisdikcijos takoskyra ne visada aiškiai nustatyta.

**Vokietijos federalinė Respublika.** Vokietijoje veikia penki specializuoti teismai, tarp kurių yra ir darbo teismai<sup>120</sup>. Jų sistemą sudaro trys teismų instancijos: Pirmosios instancijos darbo teismai, Žemių darbo teismai, Federalinis darbo teismas. Vokietijos teismų sistema pavaizduota paveikslėlyje Nr. 1.

**Paveikslėlis Nr. 1. Vokietijos darbo teismų sistema.**



Žemių darbo teismai (Landesarbeitsgerichte), įsikūrę rajonų centruose ir didžiuosiuose miestuose, nagrinėja apeliacijas dėl žemesnės instancijos teismų sprendimų. Pavyzdžiui, Baden-

<sup>119</sup>UK *Employment Appeals Tribunal* [interaktyvus] [žiūrėta 200 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.employmentappeals.gov.uk>>.

<sup>120</sup>German *Federal Labour Court* [interaktyvus] [žiūrėta 2005 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.bundesarbeitsgericht.de/>>.

Württemberg žemėje yra Baden-Württemberg Žemės darbo teismas Štutarte, Bavarijos žemėje yra du Žemės darbo teismai Miunchene ir Niurnberge, Berlyno žemėje yra vienas Žemės darbo ginčo teismas Berlyne ir t.t.

Kiekviena teismo sudėtis sudaroma iš profesionalių ir neprofesionalių teisėjų. Profesionalūs Pirmos instancijos ir Žemės darbo teismai bylą nagrinėja vieno profesionalaus (Berufscichter) ir dviejų neprofesionalių (visuomeninių) teisėjų (ehrenamtlich), išrinktų abiejų (darbuotojo ir darbdavio) šalių, sudėtyje.

Pirmos instancijos teisėjai skiriami iki gyvos galvos (pensijos). Jie turi turėti teisinį išsilavinimą, būti nepriekaištingos reputacijos ir sulaukę 35 metų amžiaus. Juos renka Teisėjų rinkimo komisija, uždareme posėdyje slaptu balsavimu. Išrinktai kandidatūrai turi pritarti Federalinis Darbo ir socialinių reikalų ministras.

Neprofesionaliūs (visuomeninius) teisėjus skiria Federalinis Darbo ir socialinių reikalų ministras iš pateikto darbdavių ir darbuotojų atstovų organizacijų sąrašo keturiems metams. Jie turi turėti patirties darbo teisėje ir būti aktyviais darbuotojų ar darbdavių atstovais, būti nepriekaištingos reputacijos ir sulaukę 35 metų amžiaus.<sup>121</sup>

**Norvegijos Karalystė.** Norvegijoje darbo teismas įkurtas 1915 metais Darbo ginčų įstatymu (jo pakeitimai buvo padaryti 1927 ir 1958 metais). Darbo teismas įkurtas remiantis anksčiau egzistavusia sistema ir skirtas tik kolektyvinių darbo ginčų sprendimui. Nuo 1915 metų sistema ne itin pakito, 1999 metais buvo peržiūrėta tik teisėjų skyrimo tvarka. Reikia atkreipti dėmesį, jog Norvegijoje, nepaisant darbo teismų įkūrimo, bendros kompetencijos teismai turi jurisdikciją visose teisės srityse. 1977 metais buvo svarstoma apie galimybę sukurti specialią tvarką byloms dėl atleidimo iš darbo nagrinėti, tačiau tai nėra padaryta iki šiol.<sup>122</sup>

Darbo teismas - specializuotas teismas, veikiantis nepriklausomai nuo bendrųjų teismų sistemos. Darbo teismas priskirtas ne prie Teisingumo ministerijos, kaip yra įprasta tradiciškai, tačiau prie Vietos valdymo ir regioninės plėtros ministerijos. Tam tikrą darbo bylų dalį nagrinėja ir Municipaliniai teismai, kurie veikia kaip vietiniai darbo teismai.

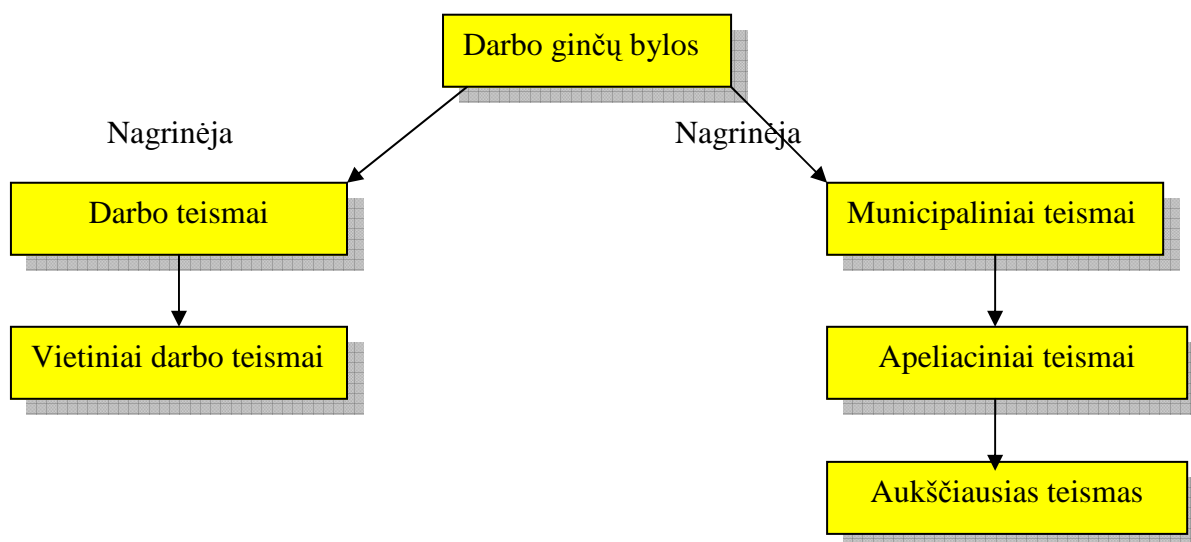
Taigi, kad būtų aiškiau, Norvegijoje egzistuojanti, darbo ginčus nagrinėjanti teismų sistema, yra pavaizduota paveikslėlyje Nr. 2.

---

<sup>121</sup> TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius, 2003, p. 47.

<sup>122</sup> *The structure of labour courts and settlement of labour disputes* [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <[www.ilo.org/public/english/dialogue](http://www.ilo.org/public/english/dialogue)>.

Paveikslėlis Nr.2 „Norvegijos teismų sistema“.



Taigi, kaip matome, Norvegijos teismų sistema yra tarsi dvejopa: darbo bylas gali nagrinėti ir specialieji darbo teismai, ir bendrosios kompetencijos teismai.

Darbo teismo sudėtis - septyni teisėjai, vadinami nariais. Tik trys iš jų yra profesionalūs teisėjai. Visų bylų darbo teisme nagrinėjimo metu dalyvauja pilna teismo sudėtis. Kuomet municipalinis teismas veikia kaip vietinis darbo teismas, tuomet bylos nagrinėjamos tokia sudėtimi: dalyvauja vienas nuolatinis teisėjas profesionalas bei du teisėjai ne profesionalai (skiriami po vieną nuo kiekvienos šalies). Bendros kompetencijos teismuose (tiek pirmos, tiek antros instancijos) priklausomai nuo pasirinkimo neprofesionalūs teisėjai gali dalyvauti arba ne. Tačiau yra nustatyta, jog atleidimo iš darbo bylose, kurios yra ypač aktualios, neprofesionalūs teisėjai dalyvauja privalomai. Municipaliniame teisme dalyvauja du neprofesionalūs teisėjai ir vienas profesionalas, o apeliaciniame teisme - atitinkamai keturi ir trys teisėjai. Aukščiausiame teisme neprofesionalūs teisėjai nedalyvauja. Visus teisėjus į darbo teismą, kaip ir į visus bendros kompetencijos teismus, skiria šalies karalius. Į darbo teismą teisėjai skiriami trejų metų laikotarpiui (tuomet jie vadinami nuolatiniais nariais). Kadencija gali būti pratęsta dar tokiam pačiam laikotarpiui. Taip pat yra nustatyta maksimali amžiaus riba - 70 metų. Norvegijoje Darbo teismo prezidentas savo statusu yra prilyginamas Aukščiausio teismo teisėjams. Teisėjus ne profesionalus paskiria profsąjungos bei darbdavių organizacijos - po du nuo kiekvienos pusės.<sup>123</sup>

**Danijos Karalystė.** Danijoje Darbo teismai įeina į bendrą nacionalinių teismų sistemą ir veikia kaip vienintelė instancija pagal žinybingumą. Šio teismo sudėtis pasižymi specifiškumu. Profsąjungos ir darbdavių organizacijos renka neprofesionalius teisėjus 3 metams. Darbo teismų prisiekusieji (neprofesionalūs teisėjai) renka profesionalius teisėjus (teisėjų kolegijų pirmininkus) trims metams iš Aukščiausio teismo ir kitų teismų teisėjų, o kartais iš darbo teisės dėstytojų

<sup>123</sup>The structure of labour courts and settlement of labour disputes [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <[www.ilo.org/public/english/dialogue](http://www.ilo.org/public/english/dialogue)>.

(profesorių). Jie dirba Darbo teisme antraeilininkais. Priimant teismo sprendimą prisiekusieji vadovaujasi įstatymais ir savo įsitikinimais, privalo spręsti bylą, nepasiduodami organizacijų, kurios juos išrinko, įtakai. Darbo teismo teisminė kolegija susideda iš vieno profesionalaus teisėjo ir šešių prisiekusiųjų - po lygiai narių iš darbuotojų ir darbdavių atstovų.

Šioje darbo dalyje būtų galima pakalbėti ir apie kitas šalis, tokias kaip Izraelis, Suomija, Austrija, JAV ir kitos, kuriose veikia tam tikri darbo teismai, bet dėl darbo apimties apsiribota Vokietija, Didžioji Britanija, Danija ir Norvegija.

### 3.2. Darbo teismų kompetencija ir darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai

Šioje dalyje trumpai bus panagrinėta darbo teismų kompetencija aukščiau nagrinėtose valstybėse.

*Didžiojoje Britanijoje* gamybiniai tribunolai laikosi įprastos civilinių teismų procedūros (rungtyniškumo procesas), ginčų nagrinėjimo tvarka juose yra paprastesnė, mažiau formali.

Prieš pradėdant nagrinėti bylą iš esmės, pirmiausia bandoma sutaisyti šalis. Advokatų dalyvavimas procese nebūtinai, nors praktikoje darbdaviai dažnai pasitelkia juridinius konsultantus. Darbuotojus gali atstovauti profesinės sąjungos juristas ar netgi darbuotojo šeimos narys. Liudytojais duoda parodymus prisiekę. Suinteresuota šalis gali gauti iš teismo įsakymą, įpareigojantį priešingą šalį raštu pateikti paaiškinimus ar atitinkamus dokumentus. Gamybiniai tribunolai turi teisę iškviesti liudytojus ir reikalauti iš jų parodymų, bet negali jų patraukti atsakomybėn už „nepagarbą teismui“. Tribunolo sprendimai įvykdomi bendra tvarka. Bylos nagrinėjimas gamybiniame tribunole yra greitesnis, nei įprastame teisme. Kiekviena iš šalių savo išlaidas dengia pati, o teismo išlaidos gali būti išieškamos tik iš tos šalies, kuri proceso metu elgėsi „neteisingai ir iššaukiančiai“. Jei šalis reikalauja, kad byla būtų nagrinėjama, nors ir buvo įspėta paruošiamojoje bylos nagrinėjimui stadijoje apie tai, kad neturi galimybės laimėti, teismas gali išieškoti iš šios šalies teismo išlaidas.<sup>124</sup>

Gamybinių tribunolų sprendimas dėl juridinių taisyklių pažeidimo gali būti apskūstas Apeliaciniam tribunolui, turinčiam, kaip ir gamybiniai tribunolai, trišalę struktūrą, o dėl šio tribunolo sprendimo apeliaciją galima paduoti Apeliaciniam teismui (Anglijoje ir Velse) ir Sesijiniam teismui (Škotijoje). Pagaliau, šių teismų sprendimas gali būti apskūstas Lordų rūmams – Didžiosios Britanijos aukščiausiai teismo instancijai.

*Vokietija.* Pirmos instancijos darbo bylų teismai (Arbeitsgerichte) nagrinėja darbo ginčus iš esmės. Šalyje pirmos instancijos darbo teismai įsikūrę atskirų žemių rajonų centruose ar

---

<sup>124</sup>TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius, 2003, p. 46.

dideliuose pramonės miestuose. Todėl jų kompetenciją lemia rajoninis išsidėstymas. Pavyzdžiui, Baden-Württemberg žemėje yra 9 pirmos instancijos darbo teismai, išsidėstę įvairiuose miestuose ir 10 jų pavaldume sudarytų kabinetų, išsidėsčiusių taip pat skirtinguose Baden-Württemberg žemės miestuose. Bavarijos žemėje yra 11 pirmos instancijos darbo teismų ir 11 kabinetų. Berlyne yra tik vienas pirmos instancijos darbo ginčo teismas ir t.t.

Dauguma klausimų žemesnės instancijos darbo teismuose sprendžia vienasmeniškai teismų pirmininkai. Būtent jie atlieka sutaikinimo procedūrą, priverstinį teismų sprendimų vykdymą ir t.t. Pirmas susitikimas paprastai surengiamas tam, kad darbo teismo teisėjas galėtų pasiekti draugiško ginčo šalių susitarimo. Jei šioje stadijoje yra išspręžiamas ginčas, teismas nereikalauja atlyginti išlaidų (bylos pradinis registracijos mokestis). Nors kiekviena šalis, norint pradėti nagrinėti bylą, turi padengti savo patirtas išlaidas, pralaimėjusi šalis turės apmokėti teismo mokestį ir dar išlaidas liudytojams.

Žemesnės instancijos darbo teismuose advokato dalyvavimas nebūtinai. Tačiau, jei bylą nagrinėja aukštesnės instancijos darbo teismai, šalims turi atstovauti advokatas. Kartu su advokatu pirmos instancijos teisme gali dalyvauti profsajungų atstovas arba darbdavių organizacijos įgaliojamas asmuo. Antros instancijos teisme advokatas būtinas, bet advokatų funkcijas gali atlikti ir profsajungų atstovai. Visos bylos Federaliniame darbo teisme turi būti teisiškai pristatomos profesionalių advokatų.<sup>125</sup>

Federalinis darbo teismas (Bubdesarbeitsgericht) – galutinis apeliacinis teismas. Tai aukščiausia teismo instancija, kuri gali pakeisti arba atšaukti bet kurio darbo teismo sprendimą. Šiame teisme dirba 34 teisėjai, iš kurių – 10 pirmininkaujančių, o taip pat 121 ne teismo darbuotojas (aptarnaujantis personalas). Taip pat dar dirba apie 11 mokslo darbuotojų, kurie, paprastai, turi teisėjo darbo stažą.

*Norvegijoje*, prieš kreipiantis į darbo teismą, privaloma tarp šalių vesti derybas. Darbo teisme nagrinėjant bylą bet kurioje nagrinėjimo stadijoje iš šalių galima pareikalauti sudaryti draugišką susitarimą. Teismas gali tarpininkauti jo sudaryme. Šiai procedūrai nenumatyta jokių specialių taisyklių. Praktikoje tokio draugiško susitarimo sudarymas dažniausiai priklauso nuo teismo prezidento iniciatyvos. Paduodant ieškinį į darbo teismą, ieškovas visada atleidžiamas nuo žyminio mokesčio. Darbo teisme nagrinėjami kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės (dėl kolektyvinės sutarties taikymo, galiojimo, vykdymo). Individualūs darbo ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo, atleidimo, socialinės apsaugos klausimais ir t.t. nagrinėjami tik bendrosios kompetencijos

---

<sup>125</sup>TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius, 2003, p. 48.

teismuose. Taigi, galima daryti išvadą, kad Norvegijoje diferencijuojami darbo ginčai dėl teisės ir dėl interesų (ekonominiai ginčai).<sup>126</sup>

*Danijoje* labai plačiai taikoma daugybė sudėtingų teismo, arbitražo ir kitų taikinimo procedūrų. Ginčus dėl individualių darbo sutarčių nagrinėja bendros kompetencijos teismai. Darbo teismų įstatymas nustato darbo teismų veiklą (Arbejdsretten) nagrinėjant bylas dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo (pažeidimo), streikų ar lokautų teisėtumo. Nagrinėjant ginčus, vadovujamasi standartinių taisyklių rinkiniu, kuris būdingas visoms kolektyvinėms sutartims. Jose nustatoma tvarka, kurios būtina laikytis, kai iškyla ginčas darbo vietoje. Šalys iš pradžių turi vesti derybas, paskui, jei prireikia, pasirinkti privatų arbitražą (faglig voldgift) ir galų gale – kuo greičiau pateikti ieškinį teismui, kol nekilo streikas ar lokautas. Danijos vyriausybė nustatė taikinimo procedūras visose teisminių darbo ginčų nagrinėjimo stadijose. Sprendimai dėl streikų turi būti nusiųsti taikintojui (tarpininkui), kuris atstovauja suinteresuotą pramonę ir kurio tikslas įsiterpti į bet kurį ginčą ir reikalauti „atvėsimo periodo“ iki dviejų savaitių. Darbo teismo sprendimas negali būti apskūstas Aukščiausiajam teismui. Sprendimus vykdo teismo vykdytojai (antstoliai). Tuo atveju, jei šalis nevykdo Darbo teismo sprendimo, tai gali tapti kito teismo ginčo nagrinėjimo objektu. Kaltoji šalis baudžiama bauda.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup>*The structure of labour courts and settlement of labour disputes* [interaktyvus] [žiūrėta 2005 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <[www.ilo.org/public/english/dialogue](http://www.ilo.org/public/english/dialogue)>.

<sup>127</sup>TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*: mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius, 2003, p. 54.



## IŠVADOS

1. Lietuvos Respublikos DK yra suformuluotas taip, kad pagal bendrąją taisyklę, visi darbo ginčai pirmiausia nagrinėjami darbo ginčų komisijose, o tik paskui, jeigu jų nepavyksta išspręsti darbo ginčų komisijose, jie nagrinėjami teismuose. Tačiau labai retai darbo ginčų komisijose pavyksta išspręsti darbo ginčus, todėl Lietuva galėtų pasekti Estijos pavyzdžiu ir Lietuvos Respublikos DK numatytų alternatyvų kreipimasi, t.y. numatytų žmogui galimybę pasirinkti savo nuožiūra į kur jam kreiptis, - ar į darbo ginčų komisiją, ar į teismą. Kita ne mažiau svarbi problema – darbo ginčų komisijų sudarymo tvarka, darbo ginčų komisijų sudarymas iš darbuotojo ir darbdavio atstovų nėra labai efektyvus, nes dažnai atstovai neturi reikiamo išsilavinimo ir elementarių teisinių žinių, kurios padėtų išspręsti kilusį ginčą. Lietuvos įstatymų leidėjas galėtų sudaryti kiekvienoje apskrityje po darbo ginčų komisiją pagal Estijos pavyzdį, kur tai yra nuolat veikiantis organas. Tai padėtų išspręsti daugelį šiuo metu egzistuojančių darbo ginčų problemų ir taip, galima būtų teigti, sumažintų asmenų, besikreipiančių į teismus dėl darbo ginčų, skaičių.

2. Lietuvos Respublikos DK nustatyti darbo ginčai, nagrinėtini teismuose, o jo 295 straipsnio 2 dalyje - darbo ginčai, priskirtini nagrinėjimui tiesiogiai teismuose, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Minėto straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose įtvirtintos darbo ginčų kategorijos, keliančios diskusijų dėl tinkamo jų aiškinimo bei taikymo, priskirtinos prie kolektyvinių darbo ginčų.

3. Darbo bylose išskiriamas rūšinis, teritorinis ir alternatyvus teisingumai. Rūšinis teisingumas padeda nustatyti, kokios teismų sistemos teismas – bendrosios kompetencijos ar administracinis nagrinės bylą. Tačiau šioje vietoje susiduriame su viena reikšminga problema. Atsižvelgiant į tai, jog šiuo metu Lietuvoje valstybės tarnautojams DK taikomas ne visa apimtimi, o tik tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, panašūs savo pobūdžiu teisiniai ginčai nagrinėjami tiek bendrosios kompetencijos, tiek ir administraciniuose teismuose. Darbo teisės ir valstybės tarnybos atskyrimas nėra labai teisingas darbo ginčų nagrinėjimo aspektu, nes, nagrinėjant savo pobūdžiu panašius ginčus skirtingos kompetencijos teismuose, neišvengiamai formuojama skirtinga teismų praktika.

4. LR CK numato teritorinį ir alternatyvųjį darbo bylų teisingumą, kurį pagal aplinkybes pasirenka ieškovas. Galimybė rinktis priklauso tik ieškovui – darbuotojui, bet ne ieškovui - darbdaviui. Tokia išvada gali būti daroma analizuojant pačią straipsnio struktūrą, kurioje, kaip minėta, yra aiški nuoroda į vietą, kurioje darbas buvo ar turėjo būti dirbamas. Iš esmės tai reiškia

darbuotojo galimybę pateikti ieškinį nebūtinai pagal juridinio asmens buveinės, bet ir pagal jo filialo vietą. Tokia alternatyvaus teisingumo galimybė yra traktuotina, kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių teismine gynyba.

5. DK 27 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad bendrasis ieškinio senaties terminas DK reglamentuojamiems santykiams yra treji metai. DK 296 straipsnyje numatyta, kad darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Savo pobūdžiu šis trijų mėnesių terminas yra panašus į ieškinio senaties terminus. Taigi, iškyla problema, ar darbuotojas, praleidęs trijų mėnesių terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją, gali ginti savo pažeistas teises teisme, nors nėra praleidęs bendrojo trijų metų ieškinio senaties termino? CPK 412 str. 2 d. sakoma, jog teismas tiesiogiai nagrinėja bylą, jeigu darbo ginčų nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą, todėl tais atvejais, kai darbo ginčų komisija atsisakė nagrinėti bylą dėl to, kad yra praleisti DK nustatyti kreipimosi į ją terminai, laikytina, jog ji pripažino save nekompetentinga nagrinėti konkretų ginčą, todėl ieškinys gali būti paduodamas tiesiogiai teismui.

6. Darbo bylų nagrinėjimo teisme terminai įtvirtinti CPK 413 straipsnyje, kur numatyta, jog teismas turi pasirengti bylą nagrinėti teisme ne daugiau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Pagal minėto straipsnio 3 dalį, darbo byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme. Deja, 30 dienų terminas labai dažnai pažeidžiamas, darbo bylos nagrinėjamos net 100 ir daugiau dienų. Tokie ilgi bylinėjimosi terminai pažeidžia įstatyme numatytą proceso koncentruotumo principą, tačiau terminų nesilaikymo priežastys yra didelis teismų darbo krūvis, kuris nuolat auga.

7. Naujasis CPK įtvirtino rungimosi ir teisėjo vadovavimo procesui principų pusiausvyrą. Viena vertus, CPK 15 straipsnis nustato, kad bylos nagrinėjamos teisme laikantis rungimosi principo, kita vertus, įstatymas suteikia teisę teisėjui taikyti šalims sankcijas, kontroliuoti šalių procesinius veiksmus ir pan. Pagal CPK, rungimosi principo turinys visose bylose nėra vienodas. Vienas iš CPK XX skyriuje nustatytų darbo bylų nagrinėjimo ypatumų - šiose bylose teisėjas yra kur kas aktyvesnis lyginant su kitų kategorijų civilinėmis bylomis. Svarbi ir teismo teisė nagrinėjant darbo bylas CPK numatytais atvejais viršyti byloje šalių pareikštus reikalavimus, t.y. patenkinti daugiau reikalavimų, negu jų buvo pareikšta, arba priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu, nagrinėjant darbo bei ypatingosios teisenos kategorijos bylas.

8. CPK XX skyriuje nustatytas ypatingas teismo vaidmuo, nagrinėjant darbo ginčus, yra sąlygotas specifinio šių ginčų pobūdžio. Teismas, pasinaudodamas įstatymo jam suteiktomis teisėmis, pirmiausia turėtų stengtis ne teisti, bet sutaukyti ginčo šalis, pamėginti rasti abiem šalims priimtina sprendimą ir tuo būdu pasiekti ne tik arba ne tiek teisinę, kiek socialinę taiką tarp ginčo

šalių. Tik sprendimas, kuriuo yra pasiekiami minėti tikslai, atitiks socialinės partnerystės principą, sudarys sąlygas ir toliau šalims bendradarbiauti. Tačiau šiuo metu teismai atlieka teisėjo, o ne taikintojo vaidmenį, t.y. teismai parengiamojo posėdžio metu tik atsiklausia šalių nuomonės dėl taikos sutarties sudarymo galimybės ir suteikia laiko iki bylos nagrinėjimo iš esmės šalims susitaikyti pačioms. Tačiau toks pasyvus teismo vaidmuo visgi neatitinka socialinės partnerystės principų įgyvendinimo, teismas turėtų tarpininkauti šalims, pasiūlyti konkrečius ginčo išsprendimo būdus.

9. Bylinėjimosi išlaidų klausimus reglamentuoja CPK ir DK. CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punkte ir DK 302 str. 3 dalyje nustatyta, jog ieškovai (darbuotojai) bylose, kurias nagrinėja teismai, dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nuo žyminio mokesčio mokėjimo atleidžiami. Teismų praktikoje kiek daugiau neaiškumų kyla dėl bylinėjimosi išlaidų priteisimo iš darbuotojo, kuomet ieškinys netenkinamas. Pagal CPK 96 straipsnio 2 dalį, jeigu ieškinys atmetamas, iš ieškovo išieškomos bylinėjimosi išlaidos į valstybės biudžetą, kai ieškovas nuo bylinėjimosi išlaidų nėra atleistas. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojui ieškinys žyminiu mokesčiu nėra apmokestinamas, darytina išvada, jog, net ir nepatenkinus ieškinio, žyminis mokestis į valstybės biudžetą nėra išieškomas.

10. Įstatymas numato skubaus neįsiteisėjusių sprendimų ir nutarčių darbo bylose vykdymo pagrindus. Skubiai vykdytinų sprendimų ir nutarčių sąrašas DK yra išsamus ir apima dvi kategorijas darbo ginčų: sprendimai dėl darbo užmokesčio priteisimo, tiksliau ta sprendimo dalis, kuri neviršija vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio ir sprendimai dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą. Bylose dėl grąžinimo į darbą neįsiteisėjusių sprendimų vykdymo klausimu DK ir CPK pozicija skiriasi. Tačiau CPK 1 str. numato, kad darbo bylos yra nagrinėjamos pagal CPK taisykles, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti, šiuo atveju DK, Lietuvos Respublikos įstatymai. Todėl sprendimai bylose dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą turi būti vykdomi skubiai.

11. Darbo bylos pasižymi savita specifika ir jų nagrinėjimas reikalauja specialių žinių, todėl siekiant, kad darbo bylos būtų efektyviau nagrinėjamos ir geriau užtikrinama žmogaus teisių gynyba, Lietuvoje reikėtų steigti specialiuosius darbo teismus. Lietuvoje netikslinga steigti atskirus, autonominius specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Tačiau būtų tikslinga didesnių bendros kompetencijos teismų struktūrose sudaryti atskirus teismo padalinius (skyrius, kolegijas ir pan.), mažesniuose teismuose - paskirti atskirus teisėjus darbo byloms nagrinėti. Tai nepareikalautų didesnių finansinių lėšų ar ženklaus naujų etatų įsteigimo skaičiaus, nes šiuo metu kai kuriuose teismuose jau yra neformalus teisėjų bylų pasiskirstymas.

# DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO TEISMUOSE YPATUMAI

## PECULIARITIES OF THE LABOUR DISPUTE TRIALS IN THE COURTS

### SANTRAUKA

Įsigaliojus Darbo ir Civilinio proceso kodeksams, iš esmės pasikeitė kai kurie darbo bylų nagrinėjimo teismuose aspektai. Šiuo metu dar tik formuojasi nauja teismų praktika nagrinėjant darbo bylas, turbūt todėl ši tema nėra plačiau nagrinėta ir teorinėje plotmėje. Analizuojama tema yra gana sudėtinga, nes darbo santykių nagrinėjimas teisme apima tiek darbo teisės, tiek civilinio proceso teisės nagrinėjimo dalykus. Būtent dėl to, ši tema yra aktuali ne tik teorine, bet ir praktine prasme.

Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys skyriai, kurie skirstomi į poskyrius, išvados su pasiūlymais, bibliografinių nuorodų sąrašas.

Pirmajame skyriuje pateikiama darbo ginčų instituto samprata: sąvoka, požymiai ir darbo ginčų turinys ir šalys.

Antrasis darbo skyrius užima didžiausią darbo dalį, nes jame analizuojamas darbo bylų nagrinėjimas teisme. Šiame skyriuje aptariama rūšinis darbo bylų teisingumas, ieškinio senaties, bylų nagrinėjimo terminai, vykdymo proceso ypatumai bei kiti svarbūs procesinio nagrinėjimo klausimai. Šiame skyriuje nesistengiama apžvelgti kuo daugiau materialinės teisės normų taikymo teisme ypatumų, kadangi dėl didelės DK apimties to tiesiog padaryti neįmanoma.

Trečiasis darbo skyrius skirtas Vakarų Europos valstybių teismų praktikos, nagrinėjant darbo bylas, analizei. Šiose šalyse veikia specializuoti darbo teismai, kurių sistemą, sudėtį, bylų nagrinėjimo procesinius ypatumus ir aptariame šiame darbe. Apie darbo teismus Lietuvoje pastaruoju metu kalbama vis dažniau. Ši aplinkybė iš vienos pusės gali būti sąlygota naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo ir šiame įstatyme įtvirtintų naujovių, iš kitos pusės 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.

Magistro baigiamojo darbo teiginiams ir išvadoms pagrįsti panaudota daugiau kaip 50 spausdintų ir elektroninių šaltinių, kurių daugumą sudaro Lietuvos Respublikos norminiai aktai bei teismų praktika. Be to, analizuojant atskirus klausimus, remtasi tokių teisės specialistų, kaip V. Tiažkijaus, R. Petravičiaus, G. Bužinsko, A. Dambrausko, V. Nekrašo, I. Nekrošiaus, J. Judickienės, M. Jonaičio, D. Petrylaitės, V. Nekrošiaus ir kitų darbais.

# **PECULIARITIES OF THE LABOUR DISPUTE TRIALS IN THE COURTS SUMMARY**

When the new Labour Code and Civil Process Codes entered into force, the trial aspects of some industrial cases in the courts substantially changed. A new court practice of hearing the industrial cases is still developing nowadays. Consequently this theme is not further theoretically analysed. The theme considered is rather complicated because hearing labour relations in the court involves the issues of both labour law and civil procedure law. Therefore, the chosen theme is relevant in theoretical case as well as in practical.

The graduation work consists of preface, three chapters, which are divided in sections, conclusions and suggestions, the literature list.

The first chapter presents the concept of the labour conflict: notion, the indications and content and sides of the labour conflict.

The second chapter takes the biggest part of the work because the labour dispute trials in the courts are analysed in it. The specific jurisdiction of the labour disputes, the terms of limitation and hearing of cases and other matters are discussed in this chapter. There is no possibility to review many rules of substantive law in this part of the work because of the big size of the Labour Code.

The third chapter is designated for the analysis of labour disputes in the courts of Western Europe countries, in which specialized courts are established. The constitution of these courts, their system and peculiarities of labour dispute trials are considered in this part of the work. More and more knowledge about the labour disputes in the courts is penetrating into Lithuania. The new Labour Code and the innovations it instituted may determine this circumstance. On the other hand it is natural consequence of the integration into European Union, taking into consideration the fact that specialized courts exist in more than a half of all member states of the European Union.

More than fifty sources were used for justification of the facts and conclusions of the work. Most them are the legal acts of the Republic of Lithuania and court practice. Various works of V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas, A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius, J. Judickienė, M. Jonaitis, D. Petrylaitė, V. Nekrošius and other were used for the analysis of particular questions.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-104.
2. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 96 - 3016; 2001, nr. 17.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, nr. 66-2130; 2002, nr. 45-1708.
6. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, nr. 13-308.
7. LTSR civilinio proceso kodeksas 1964 06 07, red. 1983 11 01.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
9. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 56-1640.
10. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12-307.
11. Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 13-502.
12. Ūkininko ūkio įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 43-1358.
13. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

### Specialioji literatūra

14. BUŽINSKAS G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25 (17).
15. BUŽINSKAS, G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. *Teisė*, 1999, nr. 33 (3).

16. BUŽINSKAS, G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius, 2004.
17. NEKROŠIUS I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 24.
18. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; ir NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius, 1990.
19. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius, 2004.
20. DRIGOTAS, A. Teismų reformos problemos. In *Teisminės valdžios problemos Lietuvoje: konferencija, skirta teismų reformos Lietuvoje įgyvendinimo analizei*. 1996 m. rugsėjo 19 d., Vilnius, 1997.
21. GREIČIUS, V. Lietuvos Respublikos teismai: jų sistemos raida, problemos. *Teisės problemos*, 1998, nr. 3-4.
22. JARAŠIŪNAS, E. Teisminės valdžios funkcionavimo apsaugos problemos konstitucinėje justicijoje. In *Teisminė valdžia ir visuomenė: konferencija, skirta Europos Tarybos 50-mečiui paminėti*, 1999, gegužės 19 d., Vilnius, 1999.
23. JONAITIS, M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naują Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksą. *Jurisprudencija*, 2003, t. 42(34), p. 121-129.
24. JUDICKIENĖ, J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, 2003, nr. 47.
25. JUDICKIENĖ, J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius, 2004.
26. Lietuvos Respublikos Seimo ir Jungtinių Tautų vystymosi programos: Žmogaus teisių veiksmų plano projektas. *Pranešimas apie žmogaus teisių padėtį Lietuvoje*. Vilnius, 2002.
27. Lietuvos Respublikos DK komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
28. Lietuvos Respublikos DK komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, T.2.
29. Lietuvos Respublikos DK komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
30. LAUŽIKAS, E., et al. *Civilinio proceso teisė, t. 1*. Vilnius, 2003.
31. MIKELĖNAS, V. Civilinis procesas, d. 1. Vilnius, 1997.
32. NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, d. 3. Vilnius, 2004.
33. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, d. 1 – 2*. Vilnius, 2003.

34. NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius, 2004.
35. NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. *Teisė*, 1999, nr. 33(1).
36. NEKROŠIUS I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008.
37. NIKITINAS V. Darbdavys, kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje ir užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. 2002, t. 25 (17).
38. PETRYLAITĖ, D. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 spalio 16-18 d, Vilnius, 2004.
39. PETRYLAITĖ, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, nr. 40 (32).
40. PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
41. TEISĖS INSTITUTAS. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės: mokslo taikomasis tyrimas*. Vilnius, 2003.
42. TIAŽKIJUS V. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). *Teisė*, 2004, Nr. 50.
43. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
44. TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. T 1. Vilnius: Justitia, 2005.
45. VALANČIUS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras, d.1*. Vilnius, 2004.
46. VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.
47. ŽERUOLIS, J.; VITKEVIČIUS, P.; ir GRUODIS, M. *Lietuvos TSR civilinio proceso kodekso komentaras*. Vilnius, 1980.
48. *Антология мировой правовой мысли*, т. 1. Москва, 1999.
49. ВАСЬКОВСКИЙ, Е.В. *Учебник гражданского процесса*. [interaktyvus], 1917 [žiūrėta 2008 m. kovo 2 d.] Prieiga per internetą: <<http://allpravo.ru/library/doc2472p/instrum4301/>>.
50. ВЕРШИНИН, А.П. *К реформе гражданского судопроизводства: опыт юстиции Германии* [interaktyvus], 1991 [žiūrėta 2008 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://pravoved.jurfak.spb.ru/default.asp?cnt=73>>.
51. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право*. Москва, 1998, 257, [2] p.
52. КИСЕЛЕВ, И.Я. *Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов*. Москва, 1999, 728 p.



53. ОРГО, І.М.; СИИГУР, Н. *Трудовое право*. Тарту, 1996, 207 p.
54. ПУЧИНСКИЙ, В.К. *Гражданский процесс США*. Москва, 1985, 208 p.
55. РАДИН, И.М. Учебник истории русского права. Петроград, 1915. Советский гражданский процесс. Москва, 1975, 119 p.
56. СКОБЕЛНИК В. Н. *Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих*. Москва: Юрид. Лит, 1982, p. 117.
57. ROO DE A., JAGTENBERG R. *Setting Labour Disputes in Europe*. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, p. 300.
58. KLAUS, A. G. Civil Procedure in West Germany. In *World Litigation Law and Practice*. New York, 1990.
59. Collective Labour Dispute Resolution Act of the Republic of Estonia [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. vasario 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.legaltext.ee/text/en/X1039K1.htm>.
60. Individual Labour Dispute Resolution Act of the Republic of Estonia [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm>.
61. *The structure of labour courts and settlement of labour disputes* [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue>.
62. *UK Employment Appeals Tribunal* [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.employmentappeals.gov.uk>.
63. *German Federal Labour Court* [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.bundesarbeitsgericht.de>.

## **Teismų praktika**

64. Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. *Teismų praktika*, 2004, liepos 20, nr. 21.
65. Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje. *Teismų praktika*, 2004, kovo 1, nr. 20.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo konsultacija dėl kai kurių LR darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo. *Teismų praktika*, 2002, vasario 16, nr. 16.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2005.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-170/2005.

69. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-253/2005* [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2005 [žiūrėta 2008 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=28220>>.
70. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-195/2005* [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2005 [žiūrėta 2008 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=28054>>.
71. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-128/2004* [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2004 [žiūrėta 2008 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=24067>>.
72. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1019/2003*. [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2003 [žiūrėta 2008 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=24237>>.
73. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-536/2005* [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2005 [žiūrėta 2008 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=29137>>.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2005.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-170/2005.
76. *Marijampolės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-907-07/2003*.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo konsultacija Dėl kai kurių LR darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo. *Teismų praktika*. Vilnius, 2002, vasario 16 d., nr. 16.