

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

**Justės Adomėnaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės**

Magistro darbas

GINČŲ, KILUSIŲ DĖL DARBO SUTARTIES, NAGRINĖJIMO TVARKA IR YPATUMAI

Vadovas: as. Ieva Povilaitienė

Recenzentas: doc. dr. Gintautas Bužinskas

Vilnius 2007

TURINYS

IŽANGA.....	3
1. Darbo ginčų dėl darbo sutarties samprata ir išskirtinumas.....	5
1.1. Darbo ginčų dėl darbo sutarties vieta darbo ginčų kontekste: darbo ginčų sąvoka, rūšys, kategorijos	5
1.2. Darbo ginčų dėl darbo sutarties įstatyminio reglamentavimo (istorinė) raida	8
1.2.1. Darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas Darbo įstatymų kodekse.....	9
1.2.2. Darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas Darbo ginčų įstatyme	14
1.2.3. Darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas Darbo kodekso projektuose.....	16
2. Darbo kodekso 297 straipsnio analizė detalizuojant ginčų dėl darbo sutarties rūšis.....	19
2.1. Darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas Darbo kodekse.....	19
2.2. Darbo ginčai dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo	22
2.3. Darbo ginčai dėl nušalinimo nuo darbo.....	29
2.4. Darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo.....	33
3. Darbo ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, procesas ir jo ypatumai.....	43
3.1. Bylų, kilusių iš darbo ginčo dėl darbo sutarties, iškelimo stadija	44
3.2. Bylų, kilusių iš darbo ginčo dėl darbo sutarties, parengimas teisminiam nagrinėjimui	48
3.3. Bylų, kilusių iš darbo sutarties, teisminis nagrinėjimas	50
3.4. Bylų, kilusių iš darbo sutarties, nagrinėjimo procesas apeliacinės ir kasacinės instancijos teismuose	53
3.5. Teismo priimtų sprendimų vykdymas darbo ginčo dėl darbo sutarties bylose	53
IŠVADOS	58
LITERATŪROS SĄRAŠAS	60
Magistrinio darbo 1 priedas	64
SANTRAUKA	66
SUMMARY	67

IŽANGA

Temos aktualumas. Darbas geriausiai kvalifikuoja žmogų kaip socialinę vertybę, todėl darbo teisinių santykių užtikrinimas yra labai svarbus. Darbo teisiniams santykiams teikiant visuomeninę reikšmę, nuolat ieškoma geresnių darbo ginčų nagrinėjimo būdų. Įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos Darbo kodeksui (Žinios 2002, Nr.64 – 2569) vienu darbo teisės institutu reglamentavimas buvo išplėstas, kitų panaikintas, atsirado naujovių. Ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, išskyrimas atskiru naujojo Darbo kodekso straipsniu tik įrodo, kad šie ginčai yra išskirtiniai ir turi būti atitinkamai sureglamentuoti bei nagrinėjami. Ginčai dėl darbo sutarties apima tokius svarbius savarankiškus darbo teisės institutus kaip darbo sąlygų keitimą darbdavio iniciatyva, darbuotojo nušalinimą nuo darbo bei atleidimą iš darbo. Ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimas ir ypatumai turėtų būti įdomūs ne tik darbo teisės specialistam, bet ir kiekvienam dirbančiam asmeniui, kuris suinteresuotas savo pagrindinės, finansinį pagrindą suteikiančios, teisės į darbą įgyvendinimu.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas yra išanalizuoti darbo ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, išskirtinumą, ypatumus ir problematiką, pasireiškiančius per tokių ginčų nagrinėjimą, sprendimų vykdymą, reglamentavimą, ir suformuluoti išvadas.

Darbo tyrimo objektas. Darbo tyrimo objektas yra ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, reglamentavimas Darbo kodekso 297 straipsnio ribose, teisės doktrina bei teismų praktika, atskleidžiantys tokių ginčų ypatumus bei reikšmę. Darbe analizuojama tiek kilusių, tiek kylančių darbo ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarka. Didžiausias dėmesys kreipiamas į šios rūšies darbo ginčų išskirtinumą, nagrinėjimo tvarkos ypatybes.

Pirmoje darbo dalyje aptariamas darbo ginčų, dėl darbo sutarties, išskirtinumas iš pradžių paaiškinant pagrindines darbo ginčų, darbo sutarties institutų vartojamas sąvokas, lyginant nagrinėjamus darbo ginčus su ginčais, kilusiais iš kitokių darbo teisinių santykių, analizuojant buvusius teisės aktus. Antroje dalyje aiškiai išskiriamos darbo ginčų dėl darbo sutarties kategorijos, reglamentuotos Darbo kodekso 297 straipsnyje, pradžioje pateikiant viso straipsnio analizę. Kiekviena jų atskirai aptariama gilinantis į tos kategorijos sąvokas, reikšmę, teisminės praktikos pavyzdžius. Pagrindinėje, trečioje dalyje, analizuojami darbo ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarkos etapai, paaiškinami nagrinėjimo skirtumai nuo įprasto civilinio proceso. Šioje dalyje iškeliamos problemos, aptariami ypatumai.

Tyrimo metodai. Siekiant darbe užsibrėžtų tikslų naudojamas pagrindinis – lyginamasis metodas, kuris panaudojamas tiek aptariant reglamentavimą anksčiau ir dabar, tiek lyginant atskiras ginčų dėl darbo sutarties kategorijas, tiek aptariant ginčų nagrinėjimo tvarkos ypatumus.

Naudojantis loginiu metodu, daromos pagrįstos išvados ir siūlymai, kaip spręsti vieną ar kitą probleminę situaciją. Istorinis tyrimo metodas naudojamas norint geriau suprasti ir atskleisti dabartinio reguliavimo ypatumus bei išvengti ar atvirkščiai, perimti ankstesnio teisinio reguliavimo patirtį.

Darbo originalumas. Lietuvos teisės doktrinoje darbo ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimo tvarka ir ypatumai mažai nagrinėti. Konkrečiai šia tema informacijos pateikiama tik Darbo kodekso komentaro III dalyje, komentuojant 297 straipsnį „Ginčai dėl darbo sutarties“. Vilniaus universiteto teisės fakultete iki šiol ginti magistro darbai tik iš dalies siejasi su nagrinėjama tema. Buvo atskirai plėtojamos darbo ginčų ir darbo sutarties temos, tačiau darbo ginčų, kilusių dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarka ir ypatumai aptariami pirmą kartą. Dėl šios priežasties, darbas pasižymi originalumu savo nagrinėjamos tematikos bei darbui keliamų tikslų atžvilgiu.

Darbo šaltiniai. Darbe remtasi įvairiais šaltiniais: Lietuvos Respublikos teisės aktais (kodeksais, įstatymais, poįstatyminiais aktais), teisės doktrina (monografijomis, moksliniais straipsniais, konferencijos medžiaga), teismų praktika (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, Senato nutarimais, Vilniaus miesto pirmojo, antrojo ir trečiojo apylinkės teismų praktika).

1. Darbo ginčų dėl darbo sutarties samprata ir išskirtinumas

Šiuolaikinėje visuomenėje kylantys ginčai nieko nestebina. Žmonėms bendraujant tarpusavyje, sudarant sandorius, vykdant kasdieninę veiklą, gali kilti nesutarimai, kurie po to perauga į ginčus. Jų kilimo priežastys, o tuo labiau – padariniai, skiriasi. Darbo ginčai, kilę dėl darbo sutarties yra viena iš labiausiai paplitusių darbo ginčų kategorijų. Dėl tokio paplitimo šiems ginčams įtvirtinta speciali nagrinėjimo tvarka, nei kitiems darbo ginčams. Norint suvokti jų vietą kitų ginčų kategorijų tarpe iš pradžių trumpai aptarsime darbo ginčų sąvoką ir rūšis.

1.1. Darbo ginčų dėl darbo sutarties vieta darbo ginčų kontekste: darbo ginčų sąvoka, rūšys, kategorijos

Darbo ginčų sąvoka susiformavo ne taip jau senai. Palyginus su kitais teisės institutais matome, kad ši sritis yra jauna. Užtenka vien jau pagalvoti, kad pati darbo teisė kaip atskira teisės šaka susiformavo tik XX a. pirmoje pusėje, todėl nebūtina ieškoti darbo ginčų sampratos ištakų nuo romėnų laikų. Tik pasibaigus baudžiavai, išsivysčius pramonei, pradėta kelti su darbu susijusias problemas ir spręsti nesutarimus tarp darbuotojų ir darbdavio.

Individualaus darbo ginčo sąvoką galima apibrėžti taip: tai nesutarimas, kuris kyla dėl darbo teisės normų reguliuojamų teisinių santykių subjektų dėl įstatymais, kolektyvinėmis arba darbo sutartimis nustatytų sąlygų taikymo ir kurių nagrinėja specialios institucijos įstatymo nustatyta tvarka, jeigu tiesioginės darbuotojo ir darbdavio derybos dėl pastarojo kaltės neįvyko arba jeigu jos netenkina darbuotojo interesų.¹ Konkrečiai Darbo kodekso 285 straipsnyje įtvirtinta tokia sąvoka: „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 nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka.”

Darbo ginčų skirstymas į individualius ir kolektyvinius taip pat palyginus naujas. Tai skirstymas pagal pažeisto intereso pobūdį ir pažeisto intereso užtikrinimo būdą. Šis darbo ginčų skirstymas nėra vienintelis. Daugelyje Europos šalių darbo teisės doktrinoje darbo ginčai pagal jų pobūdį skirstomi į teisinio pobūdžio ginčus, kurie kyla dėl skirtingo teisės bei sutartinių nuostatų traktavimo, nepaisant to, kad jie gali būti tiek individualūs, tiek kolektyviniai ir kurie paprastai nagrinėjami teismuose bei ekonominio pobūdžio ginčus, kurie kyla dėl tam tikrų skirtingų interesų, kuriuos išreiškia darbuotojų ir darbdavių organizacijos ir kurie savo pobūdžiu yra išimtinai

¹ Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys// Jurisprudencija 2002, Nr. 25 (17), 8 psl.

kolektyviniai ir todėl jiems spręsti, nagrinėti numatyta speciali - ikiteisminė - procedūra. Dar darbo ginčai gali būti skirstomi pagal teisinių santykių pobūdį į organizacinio pobūdžio, procesinius bei procedūrinius darbo ginčus. Pagal subjektus į darbo ginčus, kurių viena šalis būtinai yra darbuotojas ir į darbo ginčus kylančius tarp kitų darbo teisinių santykių subjektų. Pagal tai, kaip ginčijamo teisinio santykio subjektai įgyvendina savo teises ir pareigas, darbo ginčai gali būti skirstomi į ginčus, kylančius dėl nustatytų darbo sąlygų taikymo, ir ginčus, kylančius dėl naujų sąlygų nustatymo arba jų keitimo.²

Darbo ginčai, kilę dėl darbo sutarties, patenka į kiekvieną aukščiau minėtą darbo ginčų klasifikaciją. Darbo ginčai dėl darbo sutarties yra individualūs, nagrinėjami teismuose, procesiniai, šių ginčų šalis visada yra darbuotojas, kyla dėl nustatytų sąlygų netinkamo taikymo. Darbe vadovausimės nuostata, kad darbo ginčai dėl darbo sutarties yra viena iš individualių darbo ginčų kategorijų ir kitomis darbo ginčų klasifikacijomis nesinaudosime.

Be to, darbo ginčai gali būti suvokiami kaip kategorija bylų, nagrinėjamų civilinio proceso tvarka, kuriai būdingi tam tikri procesiniai ypatumai. Vienas ypatumas – būtina išankstinė neteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka.³ Darbo kodeksas įtvirtina bendrą nuostatą, kad visi darbo ginčai turi būti nagrinėjami darbo ginčų komisijose. Tačiau taisyklė turi išimtį, t.y. sąrašą bylų, kurios neturi „pereiti“ neteisminės ginčo nagrinėjimo tvarkos. Darbo ginčai dėl darbo sutarties yra ta išskirtinė bylų kategorija, dėl kurios tiesiai kreipiamasi į teismą.

Konkrečiai pagal ginčų priskirtinumą tiesiogiai teismui, lygiai kaip ir bylos dėl darbo sutarties, paminėtini ginčai, reglamentuoti Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalyje, kuri nustato, kad „nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai:

- 1) kilę dėl darbo sutarties šio Kodekso 297 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatytais atvejais;
- 2) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
- 3) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;
- 4) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;
- 5) kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;

² Žr. plačiau: Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė// Vilnius: Justitia, 1999m.; 178-180 psl.;

³ Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema// Teisė 1999, Nr. 33 (3), 5 psl.

6) kitais įstatymų nustatytais atvejais.“⁴

Trečioje darbo dalyje aiškinsimės darbo ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo ypatumus ir būtent aukščiau paminėtos darbo ginčų kategorijos bus nagrinėjamos tokia pačia Civilinio proceso kodekso XX skyriuje nustatyta tvarka, kreipiantis į teismą tiesiogiai. Tačiau svarbiausia atkreipti dėmesį į tai, kad nė viena kategorija bylų nėra reglamentuota atskiru straipsniu Darbo kodekso XIX skyriuje „Individualus darbo ginčas“, tik ginčai dėl darbo sutarties. Nė vienoje darbo ginčų kategorijoje nėra tokių ypatumų, kaip, pavyzdžiui, vieno mėnesio terminas kreiptis į teismą.

Apie konkrečius darbo ginčų dėl darbo sutarties ypatumus aiškinsimės trečioje darbo dalyje. Viena aišku, kad darbo ginčai dėl darbo sutarties yra ypatingi, jiems suteikiama didesnė reikšmė nei visiems kitiems darbo ginčams, net ir lyginant su tais, kurie iš karto nagrinėjami teisme. Būna suvokti, kodėl šiem ginčams teikiama tokia reikšmė ir ar praktikoje ji taip pat teikiama.

Darbo ginčai dėl darbo sutarties vienija ginčus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, ginčus dėl nušalinimo nuo darbo bei ginčus dėl atleidimo iš darbo. Kilus ginčams dėl bet kurio iš paminėtų atvejų, darbuotojas patenka į nepavydėtiną situaciją dažniausiai netenkant įprasto pajamų šaltinio. Darbuotojas negalėdamas laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis yra pažeidžiamas ir galimybės pasinaudoti konstitucine teise kreiptis į teismą yra apsunkintos, jei tokių ginčų sprendimui nebūtų skirta ypatinga nagrinėjimo tvarka. Darbdaviui savavališkai pakeitus būtinąsias darbo sutarties sąlygas (darbo vietą, darbo funkcijas, atlyginimą už darbą ar kitas būtinąsias sąlygas dėl kurių buvo susitarta darbo sutartyje), neteisėtai nušalinus darbuotoją nuo darbo ar visai atleidus iš darbo, darbuotojo socialiniai-ekonominiai interesai įtakoja ne tik jo paties, bet ir visos šeimos gyvenimą. Paprastai darbuotojai nežino kaip ginti savo teises ar bijo prieštarauti darbdaviui. Darbdavys, net ir kilus ginčui, paprastai pasižymi organizaciniu, materialiniu pranašumu, turi daug realesnes galimybes veiksmingai ir tinkamai įgyvendinti procesines teises. Tuo tarpu darbuotojas, būdamas socialiai silpnesne šalimi, tokių galimybių dažniausiai neturi.⁵ Todėl suprantama, kad darbo ginčam dėl darbo sutarties turi būti skiriamas didesnis dėmesys nei kitų kategorijų darbo ginčams. Suvokiant dabartinę darbo ginčų dėl darbo sutarties svarbą būtų reikšminga panagrinėti šių ginčų reglamentavimą iki naujojo Darbo kodekso, t.y. kaip tokie ginčai buvo reglamentuojami anksčiau ir ar jie buvo išskirti kaip dabar. Darbo ginčų dėl darbo sutarties teisinio reglamentavimo analizavimas apribojamas Darbo kodekso 297 straipsniu, t.y. darbo ginčus dėl darbo sutarties suvokiant tik šio straipsnio prasme, neapimant neesminių darbo ginčų, kurie taip pat gali kilti iš darbo sutarties ir jau būtų nagrinėjami visai kita tvarka.

⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Žinios, 2002, Nr.64 – 2569, 295 str.

⁵ Jonaitis M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująjį Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksą// Jurisprudencija 2003, Nr. 42 (34); 124 psl.

1.2. Darbo ginčų dėl darbo sutarties įstatyminio reglamentavimo (istorinė) raida

„Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“⁶ – tai Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio pirma dalis. Ši Konstitucijos norma suteikia apsaugą ne tik visai darbo teisei, kaip atskirai teisės šakai, bet ir kiekvienam atskiram jos institutui, o tai pat ir darbo ginčų dėl darbo sutarčių kategorijai. Asmuo, pasirinkęs darbą, privalo ginti savo teises, jei darbdavys pakeičia būtinausias darbo sąlygas ir taip jos tampa netinkamom bei kenkia darbuotojui, jei darbdavys nušalina nuo darbo be teisėtos priežasties, jei darbdavys atleidžia iš darbo nesilaikydamas teisės normų ir taip pažeisdamas darbuotojo teises, o taip pat jei šiais nurodytais atvejais darbuotojas negauna jam priklausančio darbo užmokesčio. Ši Konstitucijos nuostata leidžia darbuotojui kreiptis į atitinkamas institucijas norint ginti savo teises ir taip pradėti ginčo procedūrą. Žinoma, Konstitucijos nuostatas reikia taikyti sistemiškai, todėl ir kitos normos tinka aptariant ginčus dėl darbo sutarties. Pavyzdžiui, darbdaviui pakeitus darbo sutarties būtinąją sąlygą, darbuotojo darbo vietą ir perkėlus jį į kitą darbą be sutikimo, darbuotojas galės savo teises ginti, remdamasis ir priverstinį darbą įtvirtinančia nuostata. Taigi, reikėtų kompleksiskai žvelgti tiek į visą IV Konstitucijos skirsnį „Tautos ūkis ir darbas“, tiek į kitus skirsnius ir ginant savo teises Konstitucija remtis kaip vientisu aktu.

Svarbu suvokti, kodėl norėdami paanalizuoti ginčų dėl darbo sutarties teisinį reglamentavimą pradėdame nuo Konstitucijos. Kaip šis teisės aktas įtakoja Lietuvos valstybės piliečius, kokias galias suteikia valdžiai ir kodėl net darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimo tvarka yra veikiama Konstitucijos? Ne tik Konstitucija bet ir visa Lietuvos teisės sistema grindžiama konstituciniu teisinės valstybės principu.⁷ O pati Konstitucija, įtakojama anksčiau paminėto principo, tampa dalies tautos suvereniteto, perduodamo valstybės valdžiai, įforminimo dokumentu.⁸ Valstybės valdžia veikia turėdama tautos suteiktus įgaliojimus ir atlieka svarbias funkcijas, kur viena iš jų – įstatymų leidyba. Turi būti sukurtas ir išlaikytas mechanizmas, kuris leistų šalies piliečiams pilnavertiškai naudotis savo teisėmis. Štai kaip nuo Konstitucijos pereiname prie paprastų įstatymų, kuriais užtikrinamos piliečių teisės, o tuo pačiu ir darbuotojų teisės kalbant apie ginčus dėl darbo sutarties.

Įstatymų leidėjas visada mėgina rasti geriausią asmens teises užtikrinančią teisinių santykių reglamentavimą, nustato normas, kurios atitinka esamą socialinę, ekonominę situaciją, jas

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais)// Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014;

⁷ Žr. plačiau: Lietuvos Konstitucinio Teismo 2000 m. vasario 23 d. nutarimas// Žinios. 2000, Nr. 17-419;

⁸ Vaišvila A. Teisės teorija. Antrasis leidimas // Vilnius: Justitia, 2004, 471 psl.

koreguoja. Tai paaiškina vienu įstatymų panaikinimą, kitų atsiradimą ar dalinį pakeitimą. Toliau konkrečiai kalbėsime apie darbo ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, reglamentavimo kaitą Darbo įstatymų kodekse, Darbo ginčų įstatyme bei Darbo kodekso projektuose.

1.2.1. Darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas Darbo įstatymų kodekse

1972 metų Darbo įstatymų kodekse nebuvo atskiro straipsnio, reglamentuojančio ginčus dėl darbo sutarties, tačiau galime rasti teisės normų, kurios reglamentavo dalį tokių teisinių santykių, kurie dabar patenka į naujojo Darbo kodekso 297 straipsnio reguliavimo sferą. Aptardami darbo ginčus, kurie dabar suvokiami kaip ginčai dėl darbo sutarties, analizuosime Darbo įstatymų kodekso penkiolikto skirsnio „Darbo ginčai“ teisės normas, kurios galiojo iki 2000 m. birželio 20 d. kuomet neteko galios. Nereikia pamiršti, kad ekonominė, politinė, socialinė situacija iki Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo ir vėliau jau atkūrus nepriklausomybę gerokai skyrėsi nuo dabartinės. Todėl analizuojant Darbo įstatymų kodekso normas visada jas reikia aiškinti atsižvelgiant į buvusią tuo metu situaciją. Gali atrodyti, kad darbo ginčai dėl darbo sutarties neegzistavo, tačiau atskiras darbo ginčų rūšis nustatančių teisės normų sujungimo į atskirą straipsnį „Ginčai dėl darbo sutarties“ nebuvimas neįrodo tokių ginčų kategorijos neegzistavimo. Daugiausia dėmesio tiek šiomis dienomis, tiek ir anksčiau, skiriama neteisėtam atleidimui iš darbo. Darbo įstatymų kodeksas pakankamai detaliai reglamentavo tokius ginčus, nustatė vykdymo tvarką ir netgi priimto teismo sprendimo nevykdymo pasekmes. Jau 241 Darbo įstatymų kodekso straipsnyje reglamentuojama, kokie ginčai nagrinėjami teisme (tuomet – liaudies teisme) tiesiogiai: „nesikreipiant į darbo ginčų komisiją ir, įmonės, įstaigos, organizacijos profsąjungos komitetą (cecho profsąjungos komitetą), nagrinėjami darbo ginčai pagal darbininkų ir tarnautojų, atleistų iš darbo įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos iniciatyva, pareiškimus dėl grąžinimo į darbą, taip pat dėl jų atleidimo priežasčių formulavimo pakeitimo, išskyrus ginčus darbuotojų, einančių specialiaame sąraše numatytas pareigas”⁹ Tai tik viena kategorija teisinių santykių, kurie buvo nagrinėjami tiesiogiai teisme. Kitų kategorijų, nesusijusių su darbo tema, neanalizuosime plačiau.

Darbo įstatymų kodekse buvo atskiras straipsnis, kuris nustatė tam tikrus terminus dėl darbo ginčo išnagrinėjimo. Būtent šiame 242 straipsnyje nustatyti ieškinio senaties terminai per kiek laiko reikėjo kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus: „darbininkai ir tarnautojai gali kreiptis į darbo ginčų komisijas per tris mėnesius nuo tos dienos, kai jie sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jų teisės, o dėl atleidimo iš darbo – į rajono (miesto) liaudies teismą per vieną mėnesį nuo

⁹ Lietuvos tarybų socialistinės respublikos Darbo įstatymų kodeksas// Žinios, 1972, Nr. 18-137 aktuali redakcija iki 2000 06 20 pakeitimų, 241 str.

tos dienos, kai įteiktas įsakymas atleisti iš darbo”.¹⁰ Galime pastebėti, kad dabartiniame Darbo kodekse ginčų dėl neteisėto atleidimo iš darbo priėmimo nagrinėti terminas yra lygiai toks pats – vienas mėnuo. Lygiai taip pat buvo kreipiamasi tiesiogiai į teismą, paprasčiausiai dabar prie ginčų dėl neteisėto atleidimo iš darbo dar prijungta ginčai dėl nušalinimo ir dėl būtinųjų sąlygų pakeitimo, ko nebuvo Darbo įstatymų kodekse.

Nemažai Darbo įstatymų kodekso teisės normų buvo kazuistinės, kai kuris teisinių santykių reglamentavimas pasikartodavo keliose teisės normose, todėl nenuostabu, kad tiek 241, tiek 242 Darbo įstatymo kodekso straipsniuose numatytas tiesioginis kreipimasis į teismą dėl atleidimo iš darbo. Tie patys terminai buvo taikomi ir tada kai į teismą kreipdavosi aukštesnysis pagal pavaldumą organas arba prokuroras. Kaip ir dabar, ieškinio senaties terminas galėjo būti pratęstas teismo iniciatyva. Tai buvo įtvirtinta pačiame Darbo įstatymų kodekse: „jeigu šiame straipsnyje numatyti terminai praleisti dėl svarbių priežasčių, juos gali atnaujinti atitinkamai darbo ginčų komisija ir teismas“.¹¹ Dabartiniame Darbo kodekse tokios normos nėra. Tačiau tai nereiškia, kad dėl normos nebuvimo teisinių santykių reglamentavimas pasikeis. Juk darbo ginčai nagrinėjami vadovaujantis ne tik materialiosios, bet ir proceso teisės normomis.¹² Taigi, ko nenustato konkrečiai Darbo kodeksas, tą galime išsiaiškinti remdamiesi civilinio proceso normomis. Šiuo atveju, taikome bendrąsias civilinio proceso normas, kurios nustato, kad „asmenims, praleidusiems įstatymų nustatytą ar teismo paskirtą terminą dėl priežasčių, kurias teismas pripažįsta svarbiomis, praleistas terminas gali būti atnaujinamas“¹³. Darbo įstatymų kodekso 242 straipsnio penkta dalis nustatė tam tikras terminų ribas dėl skundo padavimo: „Skundai, paduoti praėjus vieneriems metams nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo momento arba aukštesnio pagal pavaldumą organo sprendimo dėl atsisakymo grąžinti į darbą, nenagrinėtini.“ O tai reiškia, kad nebus įmanomas net teisminis terminų atnaujinimas.

Daugiausia dėmesio reikėtų skirti Darbo įstatymų kodekso 244 ir 245 straipsniams: „grąžinimas į darbą“ bei „priverstinės pravaikštos arba mažiau apmokamo darbo laiko apmokėjimas“. Jie labiausiai gynė pažeistas darbuotojo teises ir užtikrino teisę į norimą darbą: „jeigu darbininkas ar tarnautojas atleistas iš darbo be teisėto pagrindo arba neteisėtai perkeltas į kitą darbą, tai darbo ginčą nagrinėjantis organas turi grąžinti jį į pirmesnę darbą.“¹⁴ Teismuose labiau buvo kreipiamas dėmesys byloms dėl grąžinimo į darbą, dėl darbo užmokesčio išieškojimo, o į šios

¹⁰ Lietuvos tarybų socialistinės respublikos Darbo įstatymų kodeksas// Žinios, 1972, Nr. 18-137 aktuali redakcija iki 2000 06 20 pakeitimų, 242 str.

¹¹ Lietuvos tarybų socialistinės respublikos Darbo įstatymų kodeksas// Žinios, 1972, Nr. 18-137 aktuali redakcija iki 2000 06 20 pakeitimų, 242 str.

¹² Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė// Vilnius: Justitia, 1999m.; 191 psl.

¹³ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas // Žinios, 2002, Nr. 36-1340; 78 str. 1 d.

¹⁴ Lietuvos tarybų socialistinės respublikos Darbo įstatymų kodeksas// Žinios, 1972, Nr. 18-137 aktuali redakcija iki 2000 06 20 pakeitimų, 244 str.

kategorijos apėmė ir patį neteisėto atleidimo iš darbo faktą ir išmokas nušalinus ar atleidus iš darbo. Darbo bylų klasifikacija buvo nedidelė, o ir pačių bylų buvo nedaug. Tačiau vis viena galime pamatyti, kad ginčai dėl darbo sutarties, kaip jie suvokiami dabar, buvo nagrinėjami. Jie pateko po bylų klasifikacijų pavadinimais: „grąžinimas į darbą“, „darbo užmokesčio išieškojimas“ bei „kitos bylos, kylančios iš darbo teisinių santykių“. Plačiau apie tai nagrinėsime antroje darbo dalyje aptardami atskirų ginčų dėl darbo sutarties kategorijų teisminę praktiką. Grįžtant prie komentuojamų straipsnių aptarimo, matome, kad tiek dabartiniame Darbo kodekse, tiek ir Darbo įstatymų kodekse ginama silpnesnioji šalis, darbuotojas, dėl neteisėto atleidimo iš darbo gaudavo vidutinį uždarbį, tačiau jis buvo konkrečiai nustatytas įstatymo - vidutinis uždarbis, bet ne daugiau kaip už tris mėnesius. Dabartiniam Darbo kodekse tokia teisės norma būtų pražūtinga – darbdaviui būtų atviri keliai piktnaudžiauti nevykdant teismo sprendimo, juk užmokestis nesikeistų nepaisant termino. Tačiau net ir Darbo įstatymų kodekse buvo tam tikras saugiklis – 247 straipsnis, kuris reglamentavo, kad „jeigu administracija uždelsia įvykdyti darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimą arba nutarimą grąžinti į darbą darbuotoją, kuris buvo neteisėtai atleistas iš darbo arba perkeltas į kitą darbą, tai už laiką nuo sprendimo arba nutarimo priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos darbuotojui išmokamas vidutinis uždarbis arba uždarbio skirtumas. Darbuotojui išmokamas toks pat vidutinis uždarbis ir tuo atveju, kai administracija neįvykdo teismo sprendimo dėl atleidimo iš darbo formulavimo pakeitimo, jeigu tas formulavimas kliudė darbuotojui stoti į kitą darbą.“¹⁵ Žinoma, tam tikros ribos yra ir dabartiniame Darbo kodekse – jo 298 straipsnis nustato, kad darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus.

Darbo įstatymų kodekso likę penkiolikto skirsnio straipsniai užtikrina tinkamą teismo priimtų sprendimų vykdymą, tokių sprendimų nevykdymo pasekmes, darbo ginčų nagrinėjimo aukštesnio pagal pavaldumą organuose ypatumus bei tam tikras tvarkas, susijusias su atskirais darbo ginčų atvejais. Iš visų straipsnių svarbu išskirti skubų sprendimų vykdymą. Siekiant kuo greičiau ištaisyti susidariusią nepatogią darbuotojo ekonominę, socialinę padėtį darbo ginčus nagrinėjančio organo priimtas sprendimas arba nutarimas grąžinti į darbą darbuotoją, neteisėtai atleistą iš darbo arba perkeltą į kitą darbą, turi būti skubiai įvykdytas. Turi būti skubiai įvykdytas ir teismo sprendimas dėl darbo užmokesčio priteisimo darbininkui ar tarnautojui - sprendimo dalis, neviršijanti vidutinio mėnesinio uždarbio. Teismas gali leisti skubiai vykdyti sprendimą dėl atleidimo iš darbo formulavimo pakeitimo. Dabartiniam Darbo kodekse reglamentavimas beveik identiškas: darbo ginčų komisija arba teismas nurodo skubiai vykdyti sprendimus ar nutartis dėl

¹⁵ Lietuvos tarybų socialistinės respublikos Darbo įstatymų kodeksas// Žinios, 1972, Nr. 18-137 aktuali redakcija iki 2000 06 20 pakeitimų, 247 str.

darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio bei dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo gražinimo į ankstesnį darbą. O taip pat teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį dėl atleidimo iš darbo formuluotės; dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo ir kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti.¹⁶

Taip Darbo įstatymo kodekso penkioliktame skirsnyje radome daug panašumų su dabartiniu Darbo kodeksu, tačiau tik kalbant apie neteisėtą atleidimą iš darbo. Teisės normos, reglamentuojančios nušalinimą nuo darbo ir būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimą, Darbo įstatymų kodekse nebuvo sujungtos su neteisėtu atleidimu iš darbo, t.y. nebuvo vientisos darbo ginčų dėl darbo sutarties kategorijos. Tačiau juk ir dabartiniame Darbo kodekse nušalinimas nuo darbo ir būtinųjų sąlygų pakeitimas suvokiami kaip atskiri darbo teisės institutai, paprasčiausiai tokių ginčų nagrinėjimo tvarka suvienodinta. Tiek Darbo įstatymų kodekse, tiek dabartiniame Darbo kodekse rasime atskirus straipsnius, skirtus nušalinimui nuo darbo, o taip pat ir straipsnius, reglamentuojančius būtinąsias darbo sutarties sąlygas ir jų turinį.

Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalys reglamentuoja: „Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.).” Tuo tarpu Darbo įstatymų kodekso 19 straipsnis nustato, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys turi aptarti darbininko ar tarnautojo darbo vietą, taip pat darbo funkciją, tai yra sulygti dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose gali būti numatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, nustatomos šalių susitarimu. Kaip matome, būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąvoka yra ta pati, tik perteikta kitais žodžiais. Detaliau apie būtinąsias ir kitokias darbo sutarties sąlygas kalbėsime antroje darbo dalyje. Lygiai taip pat detaliau analizuosime nušalinimo institutą, kurio reglamentavimas Darbo įstatymų kodekse bei Darbo kodekse jau skiriasi. Tačiau norint palyginti buvusius darbo teisės įstatymus ir dabartinį Darbo kodeksą trumpai aptarsime nušalinimo nuo darbo reglamentavimą. Darbo įstatymų kodekso 38 straipsnis gerokai siauresnės apimties nei Darbo kodekso 123 straipsnis. Jame tik du

¹⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; 299 str.

punktai: „Nušalinti nuo darbo (pareigų), sustabdant atlyginimo mokėjimą darbininkui ar tarnautojui, galima tik tam įgaliotų organų pasiūlymu TSR Sąjungos ir Lietuvos TSR įstatymų numatytais atvejais. Jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, narkotinio ar toksinio apsvaigimo būklėje, įmonės, įstaigos, organizacijos administracija tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti.“¹⁷ Tuo tarpu Darbo kodekso 123 straipsnis detaliau reglamentuoja nušalinimą nuo darbo: „jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais.“ Šis straipsnio punktas apima abu mažus darbo įstatymų kodekso straipsnio dėl nušalinimo punktelių, tačiau pagrindinė mintis, esmių esmė, net ir per kažkiek metų nepasikeitė. Tolesni straipsnio punktai detalizuoja nušalinimo nuo darbo formavimo tvarką: „Darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo, nemoka jam darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas. Nušalintas darbuotojas jo sutikimu perkeliamas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas gražinamas į ankstesnį darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo (pareigų) nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala.“¹⁸

Kodėl ginčų dėl darbo sutarties teisės normų palyginimas neatskleidžia didelių skirtumų tarp buvusių ir esamų darbo teisinius santykius reglamentuojančių pagrindinių įstatymų? Ar pasikeitė ginčų nagrinėjimo tvarka sujungus atskirus teisės institutus (būtinųjų sąlygų pakeitimą, nušalinimą nuo darbo ir darbo sutarties nutraukimą) į vieną Darbo kodekso straipsnį? Aišku tai, kad darbo ginčai buvo kaip „palikta teisės spraga“, šio darbo instituto nekeičiant. Ruošiant naujo Darbo kodekso projektą, leidžiant atskirus įstatymus, derinant teisės normas prie pasikeitusios ekonominės situacijos bei Europos Sąjungos teisės aktų, šių ginčų reglamentavimas buvo paliktas toks pats, tik šiek tiek pritaikant teisės normas prie pasikeitusios situacijos. Apibendrinant Darbo įstatymų kodekso bei Darbo kodekso teisės normų, susijusių su ginčais dėl darbo sutarties, palyginimą matome, kad pasikeitimai reguliavime atsirado panaikinus labai detalų darbo santykių valstybinį reguliavimą, kuris stabdė ekonominius bei politinius santykius, trukdė plėtotis rinkos santykiams. Darbo kodekse teisės normos yra aiškesnės, lengviau suprantamos, nėra tiek daug subjektų, galinčių

¹⁷ Lietuvos tarybų socialistinės respublikos Darbo įstatymų kodeksas// Žinios, 1972, Nr. 18-137 aktuali redakcija iki 2000 06 20 pakeitimų, 38 str.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; 123 str.

nagrinėti darbo ginčus, tačiau didžioji dalis padarytų pakeitimų susiję su individualių ir kolektyvinių darbo teisinių santykių išgryninimu, su darbo ginčų ikiteismine nagrinėjimo stadija. Konkrečiai, ginčai buvę tiesiogiai priskirtini teismui, jų nagrinėjimas, ypatumai iš esmės nesikeitė ar visai nesikeitė, tik buvo pritaikyti šiandieninei situacijai, paliekant tuos pačius reglamentavimo pagrindus.

Toliau trumpai aptarsime kokie ketinimai, veiksmai, susiję su darbo ginčais dėl darbo sutarties buvo atlikti iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo 2003 metais ir kaip tai įtakojo dabartinę Darbo kodekse esančią ginčų dėl darbo sutarties būseną.

1.2.2. Darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas Darbo ginčų įstatyme

2000 m. liepos 12 d. įsigaliojęs Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas 2000 06 20 Nr. VIII-1742 pakeitė iki tol galiojusį Darbo įstatymų kodekso penkioliktą skirsnį „Darbo ginčai“. Ypatingu naujovių įstatymas nepateikė, tik iš dalies pakeitė darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sistemą, terminus, numatė tiesiogines darbuotojo derybas su darbdaviu. Jis buvo taikomas nagrinėjant individualius darbo ginčus tarp darbdavio ir darbuotojo, taip pat ir tuo atveju, kai darbdavys yra fizinis asmuo. Kas svarbu mūsų nagrinėjamai temai aptariant Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą? Svarbu prisiminti, kad Darbo kodekso projektai nebuvo patvirtinti, bandant sureguliuoti darbo teisinių santykių reglamentavimą - kai kurie teisės institutai nebuvo keičiami iki pat naujų įstatymų atsiradimo. Taigi, iki 2000 metų galiojant Darbo įstatymų kodeksui apie naujoves darbo ginčų reglamentavimo srity buvo kalbama tik Darbo kodeksų projektuose, o realiai pakeitimų nebūta. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas įnešė naujovių į darbo ginčų nagrinėjimo sritį, tačiau „užbėgant įvykiams už akių“ galima pasakyti, jog ne visos naujovės pritapo ir jau naujam Darbo kodekse jų nebeliko. Kaip paveikė naujas priimtas įstatymas ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimą bei nagrinėjimą? Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme galime išskirti tokias nesutarimo tarp darbdavio ir darbuotojo nagrinėjimo stadijas:

- 1) tiesioginės derybos,
- 2) darbo ginčų komisija,
- 3) teismas.

Visai nestebina likęs toks pats kaip Darbo įstatymų kodekse reglamentavimas, kad kai kuriais atvejais darbo ginčai darbo ginčų komisijoje nenagrinėjami, ir, darbuotojui nesutarus su darbdaviu tiesioginių derybų metu, kreipiamasi tiesiai į teismą. Bet už šių žodžių ir slypi naujovės: įvedus tiesioginių derybų institutą, negalima be jų kreiptis tiesiogiai į teismą. Darbo ginčai dėl darbo sutarties, kaip jie suvokiami dabar, t.y. ginčai dėl neteisėto atleidimo iš darbo, dėl būtinųjų

sąlygų pakeitimo (anksčiau – darbo sutarties sąlygų) ir nušalinimo negalėjo būti nagrinėjami iš karto teisme. Pagal įstatymą į teismą neišsprendus nesutarimų tiesioginių derybų metu galima buvo kreiptis dėl:

1) darbuotojų, kurių darbo santykiai yra nutrūkę, atleistų iš darbo, nušalintų nuo darbo ar perkeltų į kitą darbą, grąžinimo į darbą, taip pat atleidimo iš darbo priežasties formulavimo pakeitimo;

2) darbuotojų padarytos žalos darbdaviui atlyginimo;

3) žalos, padarytos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga, atlyginimo;

4) nepagrįsto atsisakymo priimti į darbą;

5) kitais įstatymų numatytais atvejais.¹⁹

Įstatymas buvo nedetalizuotas, kai kurių teisinių santykių reguliavimo visai nebeliko, taip buvo norima suteikti kuo didesnę laisvę šalims savo ginčą išspręsti pačioms, nesivadovaujant smulkmenišku reglamentavimu koks buvo Darbo įstatymų kodekse. Įstatymas net ir praėjus daug laiko po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo nebuvo tobulas ir netgi galima sakyti sujaukė nusistovėjusią tvarką. Tačiau juk buvo žinoma apie šio įstatymo laikinumą, buvo laukiama naujo Darbo kodekso įsigaliojimo, todėl į įstatymą nebuvo kreipiamas toks didelis dėmesys. Dėl to nestebina teisinių santykių reguliavimo nesutapimai lyginant Darbo kodeksą su darbo ginčų nagrinėjimo įstatymu. Darbo kodekse individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka reglamentuojama kiek kitaip negu galiojusiame Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme. Skirtingai nuo įstatymo, kodekse nenustatyta tiesioginių derybų tarp darbdavio ir darbuotojo stadija, taip pat siekiant didesnio operatyvumo, vėlgi skirtingai nuo galiojusio įstatymo nuostatų, įtvirtinama, kad Darbo ginčų komisija kiekvienoje įmonėje sudaroma ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui ir kaip pastovi institucija nagrinėja toje įmonėje kylančius individualius darbo ginčus. Tuo tarpu galiojusiame Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme nustatyta, kad kiekvieno ginčo atveju turi būti sudaryta atskira ir tik tą ginčą nagrinėjanti Darbo ginčų nagrinėjimo komisija. Darbo ginčų komisijos praktikoje dažnu atveju užkirsdavo kelią darbo santykių šalims pasinaudoti ikiteismine individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija, todėl kodekso autoriai pakeitė jų reglamentavimą.

Kaip matome, ir vėl buvo reformuotos tos sritys, kurios kėlė daugiausia klausimų. Ginčai dėl darbo sutarties nebuvo paliesti, jie juk nebuvo nagrinėjami darbo ginčų komisijose. Iš to seka išvada, kad darbo ginčų įstatymas neįtakėjo dabartiniame Darbo kodekse esančio 297 straipsnio atsiradimo. Jis palaiapsniui išsirutuliojo vystant Darbo kodekso projekto idėją, priimant įvairių

¹⁹ Lietuvos Respublikos Darbo ginčų įstatymas// Žinios, 2000, Nr. VIII-1742; 22 str. 2 d.

institucijų pastabas, pasiūlymus, ekspertų išvadas bei atsisakant perkelti darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo nuostatas į Darbo kodeksą.

1.2.3. Darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas Darbo kodekso projektuose

Darbo įstatymų kodeksas galiojęs iki Lietuvos Nepriklausomybės tiko visai susidariusiai politinei, socialinei situacijai. Tačiau atgavus nepriklausomybę „reikėjo pereiti nuo centralizuoto, visa apimančio reguliavimo prie tokio, kur didesnę reikšmę turėtų kolektyvinės ir individualios sutartys, t.y. reikėjo išplėsti dispozityvaus reguliavimo sritį.“²⁰ Darbo įstatymų kodeksas buvo taikomas tiek, kiek neprieštaravo Konstitucijai ir naujiems priimtiems darbo įstatymams. Tačiau, svarbu pažymėti, jog Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas buvo priimtas tik 2000 metais. Juk buvo laukiama patvirtinamo Darbo kodekso projekto, kuriame jau buvo galima rasti nuostatų, užpildančių tokias įstatymų leidėjo spragas, kurių nereglementavo atskiri įstatymai.

1994 metų Darbo kodekso projekte atsirado naujoviškų darbo ginčų reglamentavimo nuostatų, tačiau, konkrečiai ginčų, nagrinėjamų tiesiogiai teisme, t.y. darbo ginčų dėl neteisėto atleidimo iš darbo, dėl nušalinimo, dėl būtinųjų sąlygų reglamentavimo niekas nekeitė. Visas dėmesys buvo skirtas į kitas teisės normas, kurios turėjo būti priderintos prie Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų. Svarbiausia buvo ne konkretūs darbo kodekso projekto straipsniai, bet darbo kodeksas (projektas) kaip visuma, jo struktūra bei galia: šiuo nauju reglamentavimu buvo siekiama padaryti darbo teisinių santykių reguliavimą lankstesniu, aiškesniu, išsamesniu. Todėl kalbant apie atskiras darbo ginčų kategorijas visų pirma turime džiaugtis, kad jau rengiant Darbo kodekso projektą buvo matyti aiški jo struktūra: bendroji dalis, kolektyviniai santykiai bei individualūs darbo santykiai. Individualių darbo santykių reguliavimo srityje tikrai buvo nemažai pakeitimų, kurie įtakojo ir mūsų analizuojamų teisinių santykių reglamentavimą, tačiau tai buvo visuminiai pakeitimai, o atskiros teisės normos, kurios niekam netrukdė ir tiko to meto situacijai – nebuvo keičiamos. Juk problemos nagrinėjant darbo ginčus buvo ne dėl teisminės ginčų nagrinėjimo stadijos, o dėl neaiškios ir painios ikiteisminės. Tikriausiai todėl 1994 metų Darbo kodekso projekte dar nerasime atskiro straipsnio „ginčai dėl darbo sutarties“²¹. Deja, tų metų darbo kodekso projektas priimtas nebuvo ir 1996 metais buvo pavesta parengti naują Darbo kodekso projektą. Šis projektas rėmėsi ankstesniuoju Darbo kodekso projektu, teisės normos buvo pritaikytos prie naujų darbo teisės reglamentavimo tendencijų. 1996 metais pradėtas rengti Darbo

²⁰ Tiažkijus V. monografija Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m.;13 psl.

²¹ Žr. Plačiau: 1994 metų Darbo kodekso projektas [žiūrėta 2007-02-21]// http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=10503

kodekso projektas išsivystė iki dabartinio galiojančio Darbo kodekso. Seimui buvo pasiūlyti Darbo kodekso projekto variantai 2001 bei 2002 metais. Ir štai, 2001 metų Darbo kodekso projekte pirmą kartą randame straipsnį „Ginčai dėl darbo sutarties“ (Darbo kodekso projekto 302 straipsnis). Jis apėmė daugiau darbo ginčų rūšių, t.y. ginčiais dėl darbo sutarties buvo laikomi ne tik ginčai dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ir atleidimo, bet ir situacijas, kai darbuotojas nesutikdavo su perkėlimu į kitą darbą. Visos kitos straipsnio dalys buvo tokios pačios kaip ir dabartinio straipsnio.²² 2002 metų Darbo kodekso projekte iš esmės straipsnis išliko toks pats (Darbo kodekso projekto 297 straipsnis). Iki įsigaliojant dabartiniam Darbo kodeksui jo projektui buvo pateikti pasiūlymai. Seimo narys Algirdas Sysas pasiūlė iš straipsnio išbraukti perkėlimo į kitą darbą darbo ginčų kategoriją, bei pakeisti sąvoką „atlyginimas“ į „darbo užmokestis“.²³ Jo pasiūlymai buvo priimti ir taip su nauju Darbo kodeksu įsigaliojo darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas, kuris dar buvo pakeistas tikslinant sąvokas 2005 metų gegužės 12 dienos pakeitimu. Vietoj „darbo sąlygų“ įvesta „būtiniosios darbo sutarties sąlygos“ taip panaikinant neaiškumą: galima ar ne į teismą kreiptis dėl visų darbo sąlygų, net neesminių. Lietuvos respublikos Seimo aiškinamajame rašte dėl „Lietuvos respublikos Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 114, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 168, 177, 183, 225, 235, 256, 285, 286, 288, 293, 294, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo“ išdėstyta, kad straipsnių pakeitimo įstatymo projektas buvo parengtas įgyvendinant visą eilę direktyvų.

Įstatymų projektas parengtas įvertinus ir išnagrinėjus visus pasiūlymus, kuriuos Socialinių reikalų ir darbo komitetas gavo iš piliečių, valstybės institucijų bei visuomeninių organizacijų. Šiuo projektu buvo siekiama pašalinti teisės normų spragas, netikslumus, tarpusavio prieštaravimus. Įstatymo projekte taip pat yra keičiama eilė straipsnių, kuriais liberalizuojami darbo santykiai bei nuostatų, kurios gerina darbuotojo teisinę padėtį.²⁴

Visų analizuotų įstatymų raida rodo, kad ginčų dėl darbo sutarties dabartinis įtvirtinimas atskiru kodekso straipsniu teikia pirmenybę tam tikrai grupei darbo ginčų, kuriai suteikiama kitokia nagrinėjimo tvarka nei ginčams kilusiems iš kitų pagrindų. Ankstesniuose teisės aktuose „Ginčų dėl

²² Žr. Plačiau: 2001 metų Darbo kodekso projektas [žiūrėta 2007-02-21]// http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=156023

²³ Žr. Plačiau: Pasiūlymas Darbo kodekso projektui IXP-1268(3). Pateikta 2002 05 09 Seimo nario Algirdo Syso// http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=165840&p_query=297%20darbo%20kodekso&p_tr2=2

²⁴ Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 114, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 168, 177, 183, 225, 235, 256, 285, 286, 288, 293, 294, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas// 2004 09 14. Nr. IXP-3871, prieiga per Internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=241368&p_query=&p_tr2=

darbo sutarties“ atskiro straipsnio nebuvimas nepaneigia tokių ginčų svarbos: darbo ginčų dėl neteisėto atleidimo iš darbo reglamentavimas beveik nesiskiria nuo šiandienos 297 straipsnyje įtvirtintų tokių ginčų nagrinėjimo nuostatų. Per keletą metų dar iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo suteikus daugiau reikšmės ir kitoms darbo ginčų kategorijoms, tokioms kaip neteisėtas darbo sutarties sąlygų pakeitimas ir nušalinimas nuo darbo, atsirado 297 straipsnis, toks koks yra dabar. Iki jo šios darbo ginčų kategorijos buvo nagrinėjamos pagal atskiras tvarkas.

Konkrečiai neteisėto atleidimo iš darbo teisės normų stabilumas, nagrinėjimo tvarka tik įrodo, kad šių darbo ginčų įtaka darbuotojo asmeniniam gyvenimui, finansinių poreikių palaikymui buvo ir yra labai didelė. Nepaisant ekonominių, socialinių, politinių, istorinių pasikeitimų, šių ginčų nagrinėjimui teikiama tokia pati reikšmė ir išsiskirianti nagrinėjimo tvarka. Juk jei nebus tokio atskiro straipsnio su nustatytais ypatumais, ar bus galima greitai pasiekti socialinę taiką, pagerinti silpnesniosios šalies ekonominę būklę, užtikrinti teisę į teisėtą pragyvenimo šaltinį – darbo užmokestį. Darbo ginčų dėl darbo sutarties raidos analizė leidžia giliau aiškintis dabartinio Darbo kodekso 297 straipsnyje įtvirtintus ypatumus, atskiras ginčų dėl darbo sutarties kategorijas, teismų praktikos pavyzdžius, pačią nagrinėjimo tvarką. Kitoje darbo dalyje kaip tik aptarsime detaliau atskiras Darbo kodekso 297 straipsnio dalis bei visas tris darbo ginčų dėl darbo sutarties rūšis, paaiškinant sąvokų pasikeitimus, neaiškumus, remsimės teismų praktikos pavyzdžiais bei statistika.

2. Darbo kodekso 297 straipsnio analizė detalizuojant ginčų dėl darbo sutarties rūšis

Ginčai dėl darbo sutarties gali kilti dėl įvairių priežasčių. Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalis nurodo baigtinį tokių atvejų sąrašą. Tai ginčai, kilę dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, dėl nušalinimo nuo darbo ir dėl atleidimo iš darbo. Šie ginčai dėl darbo sutarties turi bendrą loginę jungtį: „darbuotojo ir darbdavio sulygotos darbo sąlygos, visų pirma finansinės, nustoja, kad ir laikinai, galioti darbuotojo nenaudai. Visi šie darbdavio veiksmai turi būti dokumentuojami, išleidžiant įsakymą ar kitoki potvarkį“²⁵. Darbdaviui priėmus sprendimą pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, nušalinti darbuotoją nuo darbo ir netgi jį atleisti - visais atvejais silpnesnioji šalis, darbuotojas, nukentčia. Šioje darbo dalyje detalizuosime kiekvieną kategoriją remdamiesi teismų praktikos pavyzdžiais, tuo pačiu išsiaiškindami kiekvienos kategorijos sąvokų neaiškumus, atkreipdami dėmesį į tai kas būtų svarbiausia nagrinėjant tokius ginčus teisme. Tačiau norint gerai suvokti atskirų darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimą, iš pradžių reikia atlikti viso Darbo kodekso 297 straipsnio analizę. Tokia straipsnio apžvalga ir atskirų ginčų dėl darbo sutarties rūšių išskyrimas padės išsamiau aiškintis ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimą. Juk neanalizuojant materialinės teisės normų, nesigilinant kokie konkretūs atvejai gali sukelti ginčus, beprasmiška aptarinėti tokių ginčų procesinį nagrinėjimą.

2.1. Darbo ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas Darbo kodekse

2003 m. sausio 1 dieną įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, pradėjo veikti 297 straipsnyje įtvirtintos taisyklės. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo ginčai dėl darbo sutarties jokiam galiojančiame teisės akte nebuvo atskirai išskirti kaip straipsnis. Plačiau panagrinėkime Darbo kodekso 297 straipsnyje įtvirtintą teisės normą.

Darbo kodekso 297 straipsnis „Ginčai dėl darbo sutarties“ yra priskirti prie XIX „Individualių darbo ginčų skyriaus“. Šiame skyriuje aptariama individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, organai, terminai, sprendimų vykdymas ir kita. Ginčai dėl darbo sutarties išsiskiria iš viso tokio bendro reglamentavimo – daugiau nėra nė vienos kitos atskiros darbo ginčų kategorijos, kuriai būtų skirtas atskiras straipsnis. Ką tokio svarbaus nustato šis straipsnis, kad jam suteikta tokia vieta greta bendrų individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisės normų? **Pirmoji** straipsnio dalis atskleidžia tris atskirus darbo teisės poįstatyčius, dėl ko gali kilti ginčai dėl darbo sutarties ir numato tokio ginčo pasekmes: „jei darbuotojas, nesutinka su būtinųjų darbo sutarties

²⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004 m, 529 psl.

sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos jis turi teisę kreiptis į teismą. Jeigu nustatoma, kad būtinosios darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, tai pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą.²⁶ Kaip matome, straipsnio pirmoje dalyje silpnesniajai šaliai, darbuotojui, suteikiamos tam tikros garantijos. Jei vis dėlto bus nustatyti pažeidimo faktai straipsnyje numatytais atvejais, tai darbdavys privalės sumokėti darbo užmokestį kaip to reikalauja teisės norma.

Šioje straipsnio dalyje svarbu atkreipti dėmesį į vieno mėnesio ieškinio senaties terminą ir faktą, nuo kada jis turi būti skaičiuojamas. Nustatyto vieno mėnesio ieškinio senaties termino eigos pradžia siejama ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais – darbuotojo sužinojimu ar turėjimu sužinoti apie jo teisės pažeidimą, o su objektyviu kriterijumi – atitinkamo dokumento (pvz., darbdavio įsakymo, potvarkio ar pan., darbo sutarties su įrašais apie jos nutraukimą ir kt.), patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena. Jeigu toks dokumentas darbuotojui įteikiamas dar iki atleidimo iš darbo dienos, tai vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po darbuotojo atleidimo iš darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas ar vengimas priimti atleidimą iš darbo patvirtinantį dokumentą prilyginamas jo gavimui. Bet vien darbuotojo supažindinimas su atitinkamu dokumentu nėra prilyginamas jo gavimui ir neturi teisinės reikšmės nustatant ieškinio senaties termino eigos pradžią.²⁷ Reikalavimą apginti pažeistą teisę teismas priima nagrinėti nepaisant to, kad vieno mėnesio ieškinio senaties terminas yra pasibaigęs, nes ieškinio senatis taikoma tik tuo atveju, kai ginčo šalis to reikalauja. Pasibaigus ieškinio senaties terminui, darbuotojas turi teisę prašyti teismo šį terminą atnaujinti. Darbdaviui prašant taikyti ieškinio senatį, teismas, atsižvelgdamas į faktines bylos aplinkybes, taiko ieškinio senatį reglamentuojančias teisės normas (dėl ieškinio senaties termino trukmės ir eigos pradžios nustatymo, sustabdymo, pratęsimo, nutraukimo ir atnaujinimo) net ir tada, kai darbuotojas nėra pareiškęs prašymo dėl pasibaigusio ieškinio senaties termino atnaujinimo.²⁸ Daugiau apie vieno mėnesio ieškinio senaties terminą aiškinsimės trečioje darbo dalyje aptardami visus darbo ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo ypatumus. Šioje dalyje toliau aiškinamės kaip reglamentuoti ginčai dėl darbo sutarties, t.y. kas nustatyta antroje 297 straipsnio dalyje.

²⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; 297 str. 1 d.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003-12-29 nutarimo Nr. 44, Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje// Teismų praktika Nr. 18, 2002 m; 14 punktas;

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2002-12-20 nutarimo Nr. 39, Dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje// Teismų praktika Nr. 18, 2002 m; 20.7 punktas

Antroji komentuojamo straipsnio dalis nustato, jog „pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, reikalavimus darbdavys ir darbuotojas gali skusti įstatymų nustatyta tvarka”²⁹ Ši dalis skirta tik vienai iš darbo ginčų dėl darbo sutarties kategorijai – nušalinimui nuo darbo. Įstatymų leidėjas nenustato jokių specialių skundo padavimo terminų nei darbdaviui, nei darbuotojui. Kadangi darbo įstatymų laikymosi kontrolę Lietuvoje vykdo valstybiniai ir nevalstybiniai kontrolės organai, tai ir skundo padavimo tvarka gali būti skirtinga. Pareigūno nutarimą, kuriuo darbuotojas yra nušalintas nuo darbo, galima skusti pavaldumo tvarka tiesioginiam viršininkui (pvz. paduodant skundą dėl Valstybinės darbo inspekcijos pareigūno nutarimo teritoriniam Valstybinės darbo inspekcijos skyriui), taip pat kreiptis į administracinę teisumą Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka, arba pagal BPK 157 straipsnį apskusti aukštesniajam teismui, jeigu ikiteisminio tyrimo teisėjas nutartimi nušalina įtariamąjį nuo pareigų.³⁰ Plačiau nušalinimo temą aptarsime antroje darbo dalyje, kalbant apie atskiras darbo ginčų dėl darbo sutarties kategorijas.

Trečioji Darbo kodekso 297 straipsnio dalis taip pat kaip ir pirmoji, suteikia silpnesniajai šaliai papildomas garantijas: „jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas gražina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos“³¹ Pirmoje straipsnio dalyje reglamentuotas vidutinio darbo užmokesčio priteisiamas dėl neteisėtai pakeistų būtinųjų sąlygų ir neteisėto nušalinimo, t.y. kai darbo santykiai dar nepasibaigę tarp darbuotojo ir darbdavio, o šioje straipsnio dalyje papildomos garantijos suteikiamos darbuotojam, kurių darbo teisiniai santykiai su darbdaviais yra nutrūkę. Siekiant maksimaliai apsaugoti darbuotojo teises ir interesus Darbo kodekse numatyta, kad vidutinis darbo užmokestis turi būti sumokėtas iki tos dienos, kai bus įvykdytas teismo sprendimas. Taigi, šiuo atveju teismo sprendimas ne tik konstatuoja darbuotojo ir darbdavio teisinių santykių atkūrimą, bet ir numato darbuotojo teisių apsaugos priemones, jeigu dėl kažkokių priežasčių teismo sprendimo vykdymas bus vilkinamas.³² Iš esmės, pirmą ir trečią 297 straipsnio dalis galima būtų sujungti į vieną, juo labiau kad pirmos dalies pradžioje kalbama ir apie ginčus dėl neteisėto darbo nutraukimo. Tačiau įstatymų leidėjas neteisėto atleidimo iš darbo padarinių reglamentavimą išskyrė, taip patvirtindamas, kad vis dėlto net ir nutrūkus darbo santykiams, darbuotojas turi garantijas ir tokios teisės normos pagalba gali būti gražintas į buvusią darbo vietą. Jei tai nėra įmanoma, tada pradeda veikti **ketvirta** 297 straipsnio dalis: „Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali

²⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; 297 str. 2 d.

³⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m.; 530 psl.

³¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; 297 str. 3 d.

³² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m.; 530 psl.

būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam šio Kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos“³³ Paskutinioji 297 straipsnio dalis palengvina sudėtingą atleisto iš darbo darbuotojo padėtį. Kas atsitiktų, jeigu dėl neteisėto atleidimo iš darbo teismas, vadovaujantis 297 straipsnio trečia dalimi, priimtų sprendimą sugrąžinti darbuotoją į pirmesnę darbą? Tam tikrais atvejais tai įmanoma, tačiau ne visada. Darbuotojas gali būti nepakankamai kvalifikuotas toliau dirbti tokį darbą arba darbo ypatumai to neleisų atlikti tinkamai, o ir pati aplinka keltų psichologinį spaudimą po kilusio ginčo su darbdaviu ir dar gi pripažinus jo kaltę dėl atleidimo iš darbo. Todėl komentuojamo straipsnio ketvirta dalis priimtina tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Ir visai nesvarbu, kad darbuotojas nereikalavo to ieškinyje – teismas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl grąžinimo į darbą paaiškėjus ekonominėms, technologinėms, organizacinėms ar kitoms priežastims, dėl kurių darbuotojui bus sudarytos nepalankios darbo sąlygos, t.y. teismas gali patenkinti reikalavimus daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu. Tai teismas gali padaryti ir teismo nagrinėjimo procesinėje stadijoje, kai paaiškėja visos bylos aplinkybės.³⁴

Trumpai aptarus ginčus dėl darbo sutarties reglamentuojantį straipsnį, tokį koks jis yra dabar, nereikia pamiršti, kad Darbo kodeksas yra vientisas teisės aktas, todėl ginčams dėl darbo sutarties spręsti reikalingi ir kiti Darbo kodekso straipsniai. Pavyzdžiui Darbo kodekso 95 straipsnis nurodo kas yra būtinosios darbo sąlygos, t.y. dėl ko darbuotojas ir darbdavys susitaria darbo sutartyje; 120 straipsnis – darbo sutarties sąlygų pakeitimo tvarką; 123 straipsnis – nušalinimą nuo darbo ir kt. Netinkamai taikant šias bei kitas Darbo kodekso teisės normas kyla ginčai. Toliau darbe kaip tik aiškinsimės atskiras darbo ginčų dėl darbo sutarties rūšis, jų sąvokas, reglamentavimą konkrečiuose Darbo kodekso straipsniuose.

2.2. Darbo ginčai dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo

Ginčų dėl būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo kategorijos išskyrimas yra pakankamai naujas, atsiradęs 2005 metų gegužės 12 dienos Darbo kodekso pakeitimu. Kodėl reikėjo pakeisti ankstesnę

³³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; 297 str. 4 d.

³⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m.; 531 psl.

297 straipsnio 1 dalies formuluotę įterpiant žodį „būtinųjų“? Ir kokią reikšmę duoda toks pakeitimas? Remiantis vienos advokatų kontoros pateikta publikacija: „Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalies pakeitimas ištaisė anksčiau buvusią klaidą. Iki šio pakeitimo Darbo kodeksas nustatė, kad darbuotojas turi kreiptis tiesiogiai į teismą kai nesutinka su darbo sąlygų pakeitimu. Matyt įstatymo leidėjo tikslas buvo nustatyti tiesioginį kreipimąsi į teismą tik dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo, o ne dėl visų darbuotojo darbo sąlygų (pavyzdžiui perkėlimo į kitą kabinetą). Tuo tarpu aptariamas pakeitimas nustatė, kad darbuotojas tiesiogiai į teismą gali kreiptis ginčydamas tik būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Šis pakeitimas turėtų sumažinti teismų krūvį nagrinėjant darbo bylas.“³⁵ Sąvoka „darbo sąlygos“ apima daug platesnį ratą aplinkybių, nei „būtiniosios darbo sąlygos“, dėl kurių susitariama darbo sutartyje. Iki straipsnio pakeitimo į teismą buvo galima kreiptis dėl bet kokių darbo sąlygų pakeitimų, kaip antai darbovietės transporto naudojimo sąlygų pakeitimo, ar sumažinto mobilaus telefono pokalbių limito, kas yra darbdavio teisė.³⁶ Straipsnio pakeitimas tikrai buvo būtinas ir dabar galime toliau aptarti būtinąsias darbo sutarties sąlygas dėl kurių gali kilti ginčai.

Būtinųjų darbo sąlygų sąvoką randame Darbo kodekso XII skyriuje, reglamentuojančiam darbo sutartis. Darbo kodekso 95 straipsnis „darbo sutarties sąlygos“ atskleidžia atskiras darbo sutarties sąlygų rūšis: būtinąsias, papildomas, bei atskirai išskirtas darbo apmokėjimo darbo sutarties sąlygas. Aptarkime kaip klasifikuojamos ir kokios gali būti darbo sutarties sąlygos darbo teisės teorijoje. Pagal darbo sutarties sąlygų nustatymo būdą jos skirstomos į:

1. Nustatomas šalių susitarimu, kurios dar skirstomos į būtinąsias ir papildomas;
2. Nustatomas norminio akto (pvz. kolektyvinės sutarties, įstatymo).

Nagrinėjant darbą svarbu išskirti, ką apima žodis „būtiniosios“, tik tuomet išsiaiškinsime kokie konkretūs ginčai patenka į ginčų dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, o taip pat ir į visa apimančią ginčų dėl darbo sutarties kategoriją. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus sutartis laikoma nesudaryta. Jos taip pat turi savo skirstymą, t.y. gali būti dvejopos:

1. Privalomos visoms darbo sutartims;
2. Privalomos, kad galiotų tam tikra darbo sutartis.³⁷

Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalyje reglamentuota, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susilygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos,

³⁵ Kasiliauskas, Nerijus; publikacija interneto svetainėje <http://www.advokatas.net/?lng=lt&cat=51&article=225>

³⁶ Bužinskas G. Darbo ginčai: LR Darbo kodekso ir CPK taikymo problemos// pranešimas internetinėje Vilniaus teisės ir verslo kolegijos svetainėje. [žiūrėta 2007-03-11]// <http://www.vtvk.lt/index.php?n=455&l=lt>

³⁷ Tiažkijus V. monografija Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m, 338 psl.

struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų.³⁸ Taigi, šioje darbo kodekso straipsnio dalyje aiškiai matome išskirtas dvi būtinausias darbo sutarties sąlygas: darbovietė ir darbo funkcijos. Darbo kodekso 95 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos: „atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys sulygssta sudarydamos tokią darbo sutartį”.

Nustatant, kokios sutarties sąlygos yra būtinosios, reikėtų vadovautis ne tik Darbo kodekso nuostatomis, bet ir teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyse konstatavo, kad darbo sutartims sudaryti ir aiškinti gali būti taikomi bendrieji sutarčių nuostatai. Taigi, vadovaujantis teismo aiškinimu sutarčių sąlygos yra skirstomos į būtinas, įprastines ir papildomas. Būtinosios sutarčių sąlygos yra tos, kurias:

- 1) tokiomis numato įstatymas,
- 2) kurios yra būtinos tam tikros rūšies sutartims dėl jų pobūdžio,
- 3) kurios būna pripažintos kaip būtinos bent vienos sutarties šalies pageidavimu ir yra įtrauktos į sutartį.

Darbo kodekso numatytos būtinosios darbo sutarties sąlygos privalo būti kiekvienoje darbo sutartyje. Jei šalių valia dėl būtinųjų sąlygų nesuderinama, tai sutartis nesudaroma. Šalies pageidaujama darbo sutarties sąlyga tampa būtina tuomet, kai dėl jos susitariama ir ji įtraukiama į sutartį. Jeigu šalys nepasiekia susitarimo vienai pusei rūpimu klausimu, į sutartį neįtraukiama jos pageidaujama sąlyga, o sutartis sudaryta, tai reiškia, kad pageidauta sąlyga netapo būtina sutarties sąlyga. Jeigu šalies pageidaujamos aplinkybės buvo įgyvendinamos vėlesniais šalių veiksmais ar susiklosčiusia praktika, tai nereiškia, kad sąlyga tapo būtina. Faktinis sutarties vykdymas gali būti pripažintas kita sutarties sąlyga.³⁹ Toks teismų praktikos būtinųjų darbo sutarties sąlygų interpretavimas įneša netvarkos. Kam tuomet reikalingas darbo sutarties sąlygų skirstymas į būtinausias ir papildomas. Juk jeigu šalys susitars darbo sutartyje dėl tam tikrų papildomų sąlygų, jos, naudojantis teismo išaiškinimu taip pat bus laikomos būtinosiomis.

Kiekvienu atveju teisme priimant ieškinius dėl nesutikimo su tam tikrų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, reikėtų išnagrinėti konkretaus atvejo aplinkybes, analizuoti darbo sutartį bei susiklosčiusius tarp šalių darbo santykius ir tik iš to matysis ar ginčijama būtinoji darbo sąlyga ar ne. Nuo išaiškinimo priklausys ginčų kilusių dėl tokios sąlygos nagrinėjimo tvarka. Jei šalys susitarė dėl tam tikros sąlygos tapimo būtinają, įformino ją darbo sutartyje, net jei ji neprivaloma

³⁸ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Žinios, 2002, Nr.64 – 2569, 95 str. 1 d.

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis civ. b. L. Š. ir O. A. v. UAB „Gabija“, (bylos Nr. 3K-3-242/2002);

nustatyti įstatymo, tuomet pagal 297 straipsnio 1 dalį ginčas bus nagrinėjamas tiesiogiai teisme, tačiau jei šalys neaptarė, nesutarė dėl darbo sutarties sąlygų, jų neįtvirtino darbo sutarties abiejuose egzemplioriuose ir po to kilo ginčas, tuomet reikėtų šį ginčą nagrinėti darbo ginčų komisijoje, įprastine individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

Norėdami išsiaiškinti kaip nagrinėjami ginčai dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, t.y. kai darbuotojas nesutinka su tokių sąlygų pakeitimu, turėtumėm išsiaiškinti kaip įmanoma keisti tokias sąlygas, ką jos konkrečiai reiškia, nustato, kokie yra sąlygų keitimo apribojimai ir galiausiai, kur galimi pažeidimai.

Darbovietė. Viena iš dviejų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nustatytų įstatymo. Darbo teisės teorijoje (Darbo kodekso komentare, darbo teisės vadovėlyje, Tiažkijaus V. monografijoje „Darbo teisė: teorija ir praktika“) siekiama atkreipti dėmesį į du terminus „darbovietė“ ir „darbo vieta“. Darbovietė darbo sutartyje apibrėžiama nurodant, į kurią įmonę, įstaigą, organizaciją darbuotojas priimamas dirbti arba su koku fiziniu asmeniu jis sudarė darbo sutartį. O „darbo vieta“ gali būti suvokiama kaip darbo funkcijų vykdymo vieta (cechas, baras, katedra ir t.t.) arba kaip darbuotojo pareigos, jo dirbamas darbas. Taigi, darbovietė suprantama kaip darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija), darbo vieta – siauriau, kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta. Pagal tokį aiškinimą, darbovietę darbo sutartyje nurodyti yra būtina, o darbo vietą (struktūrinį padalinį) reikia nurodyti tik šalių susitarimu.⁴⁰

Darbo funkcijos. Darbo sutartyje jos apibrėžiamos nurodant tam tikrą profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba tam tikras pareigas, pagal kurias dirbs darbuotojas. Ši būtinoji sąlyga yra labai svarbi darbuotojui, nes iš jo nebus galima reikalauti atlikti tokį darbą, kuris neaptartas darbo sutartimi, t.y. neįeis į jo darbo funkciją.

Kitos būtiniosios darbo sutarties sąlygos, būtinos tam tikroms rūšims dėl jų pobūdžio. Be dviejų aiškiai įtvirtintų Darbo kodekse būtinųjų darbo sutarties sąlygų galimos ir kitos, tačiau jos turi būti nustatytos darbo įstatymuose, norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse. Jos yra privalomos tik tam, kad galiotų tam tikra darbo sutartis. Pavyzdžiui, šalims norint sudaryti darbo sutartį sezoniniams darbams atlikti, tokią sąlyga reikės numatyti darbo sutartyje. Jei jos nebus – sutartis nebus laikoma sezonine. Lygiai taip pat dėl terminuotų sutarčių sudarymo. Vienas didelis skirtumas tarp tokių būtinųjų sąlygų ir aukščiau paminėtų yra tas, kad neįtvirtinus šių būtinųjų sąlygų darbo sutartyje ji nenustos galioti, paprasčiausiai nebus laikoma tam tikros rūšies darbo sutartimi. Pavyzdžiui, jei norint sudaryti terminuotą darbo sutartį nebus sąlygos, kad ji terminuota,

⁴⁰ Tiažkijus V. monografija Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m., 340 psl.

tai sutartis galios, bet ji bus laikoma sudaryta neribotam laikui, t.y. neterminuota, įprasta darbo sutartis.

Kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos dėl kurių darbo sutartyje susitarė šalys. Tokios sąlygos gali būti labai įvairios ir tik nuo darbo sutarties šalių priklausys kokias darbo sąlygas jos nori įtvirtinti darbo sutartyje. Kiekvienu konkrečiu atveju teismas sprendamas ginčus turėtų atsižvelgti į tikrąją šalių valią susitariant dėl konkrečių sąlygų, o taip pat į protingumo, sąžiningumo bei teisingumo kriterijus.

Darbuotojas sudarydamas darbo sutartį tiksliai žino savo darbovietę ir kokias darbo funkcijas turi atlikti, dėl to susitariama ir įforminama kaip reikalauja Darbo kodeksas. Tačiau šalys negali iš anksto nuspėti galimų nesutarimų, kurie vėliau perauga į ginčus. Konkrečiai ginčai dėl būtinųjų sąlygų pakeitimo gali kilti kai darbdavys pakeičia darbuotojo darbovietę arba pakeičia darbo funkcijas, o taip pat ginčų gali kilti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kurios nustatomos norminio akto ar pagal Lietuvos aukščiausio teismo pasisakymą, kai pakeičiamos šalių darbo sutartyje įtvirtintos sąlygos. Įstatymų leidėjas nustato keletą saugiklių, kurie neleidžia darbdaviui savavališkai pakeisti būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir netgi darbo sąlygų. Šioje situacijoje panagrinėsime darbo sutarties keitimo atvejus, dėl kurių gali kilti ginčai ir būtent tais atvejais jie bus nagrinėjami ginčų dėl darbo sutarties nustatyta tvarka.

Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties. Keičiant būtinausias darbo sutarties sąlygas svarbu dėl ko bei kuriam terminui jos keičiamos.⁴¹ Darbo kodeksas leidžia tam tikrais atvejais keisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, t.y. ir darbovietę, ir darbo funkcijas, tačiau nustatoma tokių pakeitimų tikslė trukmė, įforminimo, pranešimo apie pakeitimus tvarka bei kitos taisyklės, kurios neleidžia darbdaviui be teisėto pagrindo savavališkai keisti tokias darbo sutarties sąlygas. Norėdamas pakeisti bent vieną būtinąją darbo sutarties sąlygą, darbdavys turi vadovautis Darbo kodekso XII skyriaus trečiuoju skirsniu, konkrečiai 119, 120, 121 ir 122 straipsniais. Visų pirma, keičiant būtinausias įstatymo nustatytas darbo sutarties sąlygas prieš tai reikia gauti rašytinį darbuotojo sutikimą. Ši nuostata atsako į anksčiau mūsų iškeltą klausimą: kam reikalingas skirstymas į būtinausias ir papildomas sąlygas. Esant papildomoms sąlygoms dėl kurių šalys susitarė darbo sutartyje nebus reikalingas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas taip kaip jis būtinas būtinosioms įstatymo numatytoms sąlygoms pakeisti. Net ir Darbo kodekso komentare pasisakyta: „reik manyti, kad 120 straipsnio 1 dalis reglamentuoja papildomų darbo sutarties sąlygų keitimą.“⁴² Taip pat sutikimas nebūtinai, jeigu būtinosios darbo sutarties sąlygos keičiamos šiais ypatingais atvejais:

⁴¹ Žr. Plačiau Tiažkijus V. monografija Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m., 397 psl.

⁴² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m., 115 psl;

1. kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai;
2. kai reikia likviduoti arba nedelsiant pašalinti gaivalinės nelaimės ar gamybinės avarijos padarinius;
3. kai reikia užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams;
4. kai reikia gesinti gaisrą;
5. kai kyla kiti ypatingi iš anksto nenumatyti atvejai.⁴³

Tačiau šie aukščiau išvardinti atvejai, įtakoję pakeitimus darbdaviui pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, leidžiami tik konkrečiam terminui – laikotarpiui iki vieno mėnesio. O taip pat yra apribojimas, kuris draudžia perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės. Visais kitais atvejais, kai negalioja vieno mėnesio terminas, darbo sutarties sąlygos gali būti pakeistos ne bet kokiais atvejais, o tik kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas (bei kitais gamybinio būtinumo atvejais). Keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Siekiant apsaugoti darbuotoją darbo kodekse taip pat įvesta norma, kuri neleidžia darbdaviui reikalauti iš darbuotojo, kad jis atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi, o dėl papildomo darbo ar pareigų turi abu susitarti ir įtvirtinti darbo sutartyje. Tai neleidžia darbdaviui savavališkai keisti darbo funkcijų, o tuo labiau reikalauti iš darbuotojo daugiau nei jis privalo. Prastovos atveju, darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją prastovos laikui į kitą darbą, tačiau tik darbuotojui sutikus raštiškai.

Jeigu šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, tuomet jokių nesutarimų nekyla, tačiau neretai darbdavys pažeidžia teisės normas ir tuomet darbuotojas turi teisę gintis naudodamasis Darbo kodekso 297 bei kitais straipsniais, o taip pat Civilinio proceso kodeksu ir netgi CK, kurį galima pritaikyti nagrinėjant normas dėl sutarčių sudarymo ir jų sąlygų galiojimo/keitimo, jei Darbo kodekso normos nereguliuotų tokių santykių.

Galima tik įsivaizduoti, kokiais konkrečiais atvejais darbuotojas kreipiasi į teismą nesutikdamas su būtinųjų darbo sąlygų pakeitimu. Įmanomi tokie atvejai, kai darbdavys:

- Pasinaudos Darbo kodekso 121 straipsnyje esančiu nebaigtiniu sudėtingų situacijų sąrašu ir perkels darbuotoją be jo sutikimo į kitą darbą prisidengdamas terminu “ypatingas iš anksto nenumatytas atvejis” net kai atvejis protingumo kriterijumi nebūtų prie tokių priskirtas;
- Nesilaikys 121 straipsnyje nustatyto vieno mėnesio termino jeigu jam bus patogiu darbuotojus laikyti perkeltus į kitą darbą, nepaisant dėl kokios priežasties tai nutiko;
- Pakeis būtinąsias darbo sutarties sąlygas negavęs raštiško darbuotojo sutikimo;

⁴³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; 121 str. 1 d.

- Norėdamas, kad darbuotojas išeitų iš darbo, informuos apie pasikeitimus ir pasiūlys dirbti kitomis sąlygomis iš anksto žinodamas, kad jos bus darbuotojui nepriimtinos;

- Kitaip neteisėtai pakeis būtinausias darbo sutarties sąlygas ar jų keitimo tvarką.

Deja, praktikoje beveik nerandame bylų, kurios būtų priskiriamos konkrečiai ginčų nesutikus su būtinųjų sąlygų pakeitimu kategorijai. Dauguma ginčų dėl būtinųjų sąlygų pakeitimo baigiasi darbo sutarties nutraukimu (pavyzdžiui, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleidžiamas pagal Darbo kodekso 129 straipsnį) ir todėl tokie ginčai būna įvardinti kaip ginčai dėl neteisėto atleidimo iš darbo.⁴⁴

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika pateikia kelis pavyzdžius, kuriuose ir vėlgi didesnis dėmesys teikiamas neteisėtam atleidimui iš darbo, darbo užmokesčio išieškojimui, bet ne būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimui. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 metų birželio 15 dienos nutartyje nustatyta ginčo esmė, kad ieškovė S. Z. ieškiniu kreipėsi į teismą dėl darbinį teisių gynimo ir darbo užmokesčio priteisimo. Nagrinėjant bylą visose instancijose didžiausias dėmesys kreipiamas į patį atleidimo iš darbo faktą ir išmokas. Tačiau tuo pačiu nagrinėjamas perkėlimo į kita darbo vietą klausimas bei nesutikimas su patvirtintu darbdavio sprendimu „Dėl darbo sutarties sąlygų S. Z. pakeitimo“.⁴⁵ Konkrečiai nagrinėjant darbo užmokesčio klausimą ir darbo sutarties sąlygų, kuriomis nustatomas darbo užmokestis, pakeitimą, tai pat randame būtinosios darbo sutarties sąvoką. Vadovaujantis dabartine darbo teisės doktrina, darbo užmokestis nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga, tačiau naudojantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimu, galima daryti išvadą, jog šalys susitarę dėl darbo užmokesčio darbo sutartyje ją pripažįsta būtinają, o juk šią sąlygą jau pagal Darbo kodeksą būtinai reikia įforminti darbo sutartyje. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 metų vasario 23 dienos nutartį darbo užmokestis yra viena iš būtinųjų darbo sąlygų ir todėl jo keitimas turi būti griežtai sureguliuotas. Toks teismo požiūris atsirado

⁴⁴ Paaiškinimas:

Vilniaus miesto antrajame ir trečiajame apylinkės teismuose ieškant konkrečių ginčų dėl būtinųjų sutarties sąlygų pakeitimo pavyzdžių, teismo darbuotojos nuo 2005 iki 2007 metų pavasario negalėjo surasti nė vienos bylos. Tačiau informacija gali būti netiksli dėl sudaryto teisme bylų klasifikatoriaus. Iki 2004 metų elektroninio klasifikatoriaus nėra, todėl norint parodyti ginčų statistiką, sėkmingumą, bylų pavyzdžių reikėtų ieškoti archyvuose skaitant kiekviena bylą ir bandant taip atlikti savarankišką tyrimą, tačiau tokiam tyrimui reikėtų kelių metų. Vėliau atsiradęs klasifikatorius visas bylas sugrupuoja į tam tikras kategorijas į kurias teisėjai bylas sukelia savo nuožiūra. Vienintelis klasifikatoriaus punktas „Bylos dėl perkėlimo į kitą darbą“ atitiko šią ginčų rūšį, tačiau pavyzdžių nebuvo. Nors nagrinėjame tik atskirą ginčų dėl darbo sutarties rūšį, tačiau galima pasakyti visą informaciją, kad nėra ne tik „bylų dėl būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo kategorijos“, bet ir atskiros „ginčų dėl darbo sutarties“ kategorijos, kuri apjungtų visus atvejus. Norint surasti reikiamų bylų pavyzdžių iš karto reikia žinoti su kokiais darbo teisinių santykių institutais susijusi nagrinėjama tema ir taip ieškoti reikiamos informacijos. Net ir bylos dėl neteisėto atleidimo iš darbo įeina į didelę darbo sutarties nutraukimo ar pasibaigimo kategoriją, kuri susideda iš keleto smulkių nurodančių atskirus darbo sutarties pasibaigimo pagrindus. Vienintelė aiški kategorija bylų, kuri išskirta būtent tokia, kokią nagrinėsime kitame antros dalies skyriuje taip ir vadinasi „Bylos susiję su nušalinimu nuo darbo“.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 15 d. nutartis civ. b. S. Z. v. *Klaipėdos miesto savivaldybės taryba* (bylos Nr. 3K-3-344/2005);

remiantis Darbo sutarties įstatymu, kuris galiojo dar iki Darbo kodekso įsigaliojimo ir kurio 8 straipsnis įvardijo būtinomis tokias darbo sutarties sąlygas: darbuotojo darbo vieta, darbo funkcijos, darbo apmokėjimo sąlygos. Taigi analizuojant teismų praktiką nereikia pamiršti apie pasikeitusius įstatymus ir ankščiau buvusį kitokį reglamentavimą. Aptariamoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 vasario 23 dienos nutartyje R.K. prieš UAB „Pačiolis“ svarbus išaiškinimas dėl ko reikšmingas būtinųjų darbo sutarties sąlygų išskyrimas ir atskira nagrinėjimo tvarka, dėl ko nesutinkant su tokių sąlygų pakeitimu reikia kreiptis į teismą per vieno mėnesio terminą: jeigu darbuotojas pradėjo dirbti pasikeitusiomis sąlygomis ir per vieną mėnesį to (pvz. perkėlimo į kitą darbą) neginčijo, teismas gali pripažinti, kad perkėlimas įvyko jam sutikus, nors raštiško darbuotojo sutikimo ir nėra. Pastaroji nuostata netaikytina, kuomet darbo sutarties būtinųjų sąlygų pakeitimas realiai nėra įvykęs.⁴⁶

Taigi, ginčai dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra pakankamai neišgryninti, sąvokos ankstesniuose įstatymuose, dabartiniuose, darbo teisės doktrinoje ir teismų praktikoje skiriasi, ginčai dažniausiai susiejami su kitais darbo teisinių santykių pažeidimais ir dėl to negrupuojami į atskirą kategoriją. Paprastesnė situacija susiklosto nagrinėjant ginčus dėl nušalinimo nuo darbo, kur ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylų klasifikacijoje ir apylinkės teismuose išskiriama atskira kategorija.

2.3. Darbo ginčai dėl nušalinimo nuo darbo

Darbo kodekso 123 straipsnis reglamentuoja nušalinimo nuo darbo tvarką. Svarbu sugrįžti prie darbe analizuojamo ginčų dėl darbo sutarties straipsnio ir patikslinti, kad ginču dėl darbo sutarties laikoma toks nušalinimas nuo darbo, kuris atsirado dėl darbdavio iniciatyvos. Pagal 297 straipsnio 1 dalį tik darbuotojas gali kreiptis į teismą ir konkrečiai tik dėl darbdavio neteisėtų veiksmų. Tačiau DK 297 straipsnio 2 dalyje tiek darbuotojui, tiek darbdaviui leidžiama įstatymų nustatyta tvarka skųsti pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, reikalavimus.⁴⁷ Taigi, nušalinti nuo darbo gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu. Nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis. Darbuotojas gali būti nušalintas šiais konkrečiais atvejais įtvirtintais Darbo kodekse:

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 23 d. nutartis civ. b. R. K. v. UAB „Pačiolis“ (bylos Nr. 3K-3-128/2004);

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Zinios, 2002, Nr.64 – 2569, 297 str. 2 d.

1. Jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų;
2. Jei darbuotojas atsisako nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, kai tai privalo padaryti pagal įstatymą;
3. kitais atvejais, kai tai numato konkretus įstatymas (pvz. pagal Medicinos praktikos įstatymą vykdydamas licencijas išduodančios institucijos sprendimą sustabdyti licencijos galiojimą, darbdavys privalo licencijos galiojimo sustabdymo laikotarpiui nušalinti gydytoją nuo pareigų darbo kodekso nustatyta tvarka⁴⁸).
4. Kai darbuotojas nušalinamas pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą, tai jame turi būti aiškiai nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, kokios nušalinimo priežastys ir koks teisinis pagrindas.⁴⁹

Nušalinimas atskiruose įstatymuose numatomas, pagal tai, kokie teisiniai santykiai tuo įstatymu reglamentuojami. Vienur reikia didesnio atidumo, kitur mažesnio. Juk nušalinimo nuo darbo teisės normos įtvirtinimas svarbus siekiant garantuoti darbuotojų saugias ir sveikas darbo sąlygas darbo metu, o taip pat apsidraudžiant nuo nelaimingų atsitikimų darbe. Pavyzdžiui, Lietuvos geležinkelių transporto kodekse yra atskiras straipsnis, nustatantis geležinkelio transporto darbuotojų nušalinimo nuo darbo tvarką. Pagal šio kodekso 32 straipsnį, geležinkelių transporto darbuotojas nušalinamas nuo darbo, jei:

- 1) nustatytu laiku nebuvo galima patikrinti, ar jis atitinka suteiktą kvalifikaciją, nes darbuotojas be pateisinamų priežasčių patikrinime nedalyvavo;
- 2) pakartotinai neišlaiko privalomo periodinio kvalifikacinių reikalavimų patikrinimo egzamino;
- 3) dėl sveikatos būklės negali vykdyti savo pareigų, susijusių su geležinkelių transporto eismo saugos užtikrinimu arba geležinkelių infrastruktūros objektų priežiūra ar sauga;
- 4) padarė drausmės pažeidimą, keliantį grėsmę eismo saugai, žmonių gyvybei ir sveikatai;
- 5) padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą Darbo kodekse, ar kitokį darbo pareigų pažeidimą, numatytą Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statute;
- 6) kitais Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais.

Žinoma, pats dažniausias nušalinimo pagrindas yra tais atvejais, kai darbuotojas pasirodo darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų arba darbo metu vartoja alkoholį, narkotines ar toksines medžiagas. Nušalinama tą dieną (pamainą) ir darbuotojui nemokamas darbo

⁴⁸ Tiažkijus V. monografija Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m.; 406 psl.

⁴⁹ Tiažkijus V. monografija Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m.; 406 psl.

užmokestis, nesvarbu, kuriuo darbo dienos (pamainos) metu buvo nušalinta.⁵⁰ Toks nušalinimas turi didžiausią reikšmę, nes jis gali būti taikomas visų be išimties profesijų darbuotojams ir net valstybės tarnautojams. Valstybės tarnybos įstatyme yra atskiras straipsnis nustatantis nušalinimą valstybės tarnautojui ir tokio nušalinimo tvarką. Valstybės tarnautojui, kuris pasirodė tarnyboje (darbe) neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo, o kai valstybės tarnautoją į pareigas priima Vyriausybė, savivaldybės taryba, – Ministras Pirmininkas, savivaldybės meras tą dieną gali neleisti dirbti ir sustabdyti darbo užmokesčio mokėjimą. Kitais atvejais nušalinti galima tik įstatymų nustatytais pagrindais. Tai pat privalo būti rašytinis reikalavimas, kuriame turi būti nurodyta, kokiam laikui valstybės tarnautojas nušalinamas nuo pareigų, nušalinimo priežastys ir teisinis pagrindas. Nušalintas nuo pareigų valstybės tarnautojas jo sutikimu gali būti perkeltas į žemesnes pareigas, jei tai neprieštarauja nušalinimo tikslui. Nušalinimo terminui pasibaigus, valstybės tarnautojas gražinamas į ankstesnes pareigas, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindas atleisti jį iš pareigų. Jeigu valstybės tarnautojas buvo nušalintas nuo pareigų nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad jam būtų įstatymų nustatyta tvarka atlyginta žala.⁵¹

Nušalinus nuo darbo dėl neblaivumo dažniausiai toliau darbdavys pasinaudoja kita Darbo kodekso norma, kuri leidžia darbuotoją atleisti dėl tokio pažeidimo, t.y. darbdavys už tai, kad darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai gali skirti pačią griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Toks darbuotojo elgesys laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.⁵² Dėl šios priežasties ieškant konkrečių bylų pavyzdžių dažniausiai susidursime su tokia pačia situacija, kaip ir analizuojant būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo ginčus. Paprastai darbdavys net neskiria nušalinimo, o iš karto atleidžia darbuotoją už šiurkštų pareigų pažeidimą, tačiau yra atveju, kai taiko nušalinimo normą, o po to dėl tos pačios priežasties ir atleidimą iš darbo. Konkrečiai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 metų gruodžio 2 dienos byloje V.Ž. prieš VŠĮ “Ukmergės ligoninė” nurodyti faktai, kad darbuotojui buvo skirtas nušalinimas, o po to atleidimas iš darbo. Ieškovas V.Ž. kreipėsi į teismą nesutikdamas, kad už tą patį nusižengimą jam buvo paskirtos dvi drausminės nuobaudos: užfiksuota pravaikšta ir nemokėtas darbo užmokestis, įteiktas kitą dieną pasirašytinai dokumentas dėl nušalinimo nuo darbo, o galiausiai gautas pranešimas apie atleidimą iš darbo. Tačiau teismas išaiškino, jog nušalinimas nėra drausminė nuobauda ir net jeigu būtų paskirtas neteisėtai, nesilaikant reikalavimų, vis viena atleidimas iš

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m.; 120 psl.

⁵¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas// Žinios, 1999, Nr. VIII-1316; 34 str.

⁵² Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Žinios, 2002, Nr.64 – 2569;

darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo galiotų, darbdavys nepažeidė jokių teisės aktų reikalavimų.⁵³

Kai nušalinama pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą, svarbiausias iš visų atvejų būtų reguliuojamas Baudžiamojo proceso kodekso, o tiksliau jo 157 straipsniu. Pagal šį straipsnį nusikalstamos veikos tyrimo metu ikiteisminio tyrimo teisėjas, gavęs prokuroro prašymą, nutartimi turi teisę nušalinti įtariamąjį nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę verstis tam tikra veikla, jei tai būtina, kad būtų greičiau ir nešališkiau iširta nusikalstama veika ar užkirsta galimybė įtariamajam daryti naujas nusikalstamas veikas. Tokia nutartis laikinai nušalinti darbuotoją siunčiama jo darbdaviui.⁵⁴ Šiame straipsnyje taip pat įtvirtintas tokio nušalinimo terminas: jis negali trukti ilgiau nei šeši mėnesiai, tačiau terminas dar gali būti pratęstas iki trijų mėnesių. Nutartį laikinai nušalinti įtariamąjį nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę užsiimti tam tikra veikla, taip pat nutartį pratęsti šios priemonės taikymo terminą per penkias dienas nuo nutarties paskelbimo įtariamajam dienos įtariamasis ar jo gynėjas gali apskųsti aukštesniajam teismui. Šio teismo priimta nutartis yra galutinė ir neskundžiama. Kai byla perduota į teismą, dėl laikino nušalinimo nuo pareigų ar laikino teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymo nusprendžia teismas, kurio žinioje yra byla.⁵⁵ Teismų praktikoje galima rasti pavyzdžių, kai darbuotojas nušalinamas dėl pateiktų kaltinimų, atliekamo ikiteisminio tyrimo, tačiau nesilaikant nustatytos tvarkos. Vilniaus miesto 3 apylinkės teisme 2005 metais nagrinėtoje byloje A.Y. prieš „Lateko lizingas“ aiškinamasi ar teisėtai buvo nušalintas darbuotojas nuo darbo. Ieškovas A.Y. dirbo „Lateko lizingas“ kompiuterių tinklo administratoriumi. 2005 metų pradžioje jis buvo sulaikytas pareiškus įtarimą pagal Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso 198 straipsnį (Kompiuterinės informacijos pasisavinimas ir skleidimas⁵⁶). Ieškovui buvo pritaikyta kardomoji priemonė, pasižadėjimas neišvykti bei uždrausta bendrauti su tam tikrais asmenimis, be to, iš jo darbovietės konfiskuotas kompiuteris. Darbdavys kreipėsi į ikiteisminio tyrimo pareigūną ir, gavęs informaciją apie pareikštus įtarimus, išleido įsaką, kuriuo nušalino A.Y. nuo darbo. Ieškovui kreipusis į teismą, šis pasisakė, kad darbdavys neturėjo pagrindo nušalinti A.Y. nuo darbo, nes toks nušalinimas galėjo būti tik remiantis Baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsniu. Kadangi nebuvo nutarties, pagal kurią būtų galima nušalinti darbuotoją, tai toks nušalinimas buvo neteisėtas. Šioje byloje šalys susitaikė sudarydamos taikos sutartį.⁵⁷

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis civ. b. V. Ž. v. VŠĮ „Ukmergės liginė“ (bylos Nr. 3K-3-1453/2002);

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m.; 120 str.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Baudžiamojo proceso kodeksas// Žinios, 2002, Nr. IX-785; 157 str. 3,4 d.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas// Žinios, 2000, Nr. VIII-1968;

⁵⁷ Vilniaus miesto III-ojo apylinkės teismo 2005 m. gruodžio 9 d. nutartis civ. b. A. Y. v. UAB „Lateko lizingas“ (bylos Nr. 2-4459-590/2005);

Aptarus atskirus nušalinimo nuo darbo atvejus, matome, kad nušalinimas glaudžiai susietas su atleidimu iš darbo. Dažniausiai pasitaikantys pažeidimai darbe - darbuotojo buvimas neblaviu, apsvaigusiu nuo narkotinių ar toksinių medžiagų išprovokuoja darbdavį ne tik nušalinti tokį darbuotoją, bet ir atleisti jį iš darbo. Klaidų dėl nušalinimo nagrinėjant baudžiamąsias bylas taip pat pasitaiko mažai. O nušalinimas pagal įvairius tą nustatančius įstatymus dažniausiai būna tik dalis bylos, iškeltos dėl darbo užmokesčio išieškojimo, darbo sutarties nutraukimo ar dar kitokiu atveju. Todėl teismų praktikoje, net ir konkrečioje bylų dėl nušalinimo kategorijoje pavyzdžių taip pat turime nedaug. Pavyzdžiui Vilniaus miesto III-jame apylinkės teisme 2005 metais išnagrinėta tik viena byla dėl nušalinimo nuo darbo, 2006 – dvi bylos, o 2007 kol kas nė vienos. Gali būti, kad dauguma nušalinimo atvejų patenka į neteisėto atleidimo iš darbo bylų grupę apie kurią toliau aiškinsimės kitoje darbo dalyje.

2.4. Darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo

Tai paskutinė ir pati svarbiausia bylų grupė, patenkanti į darbo ginčų dėl darbo sutarties kategoriją. Ginčai dėl neteisėto atleidimo iš darbo pakankamai dažni juos vertinant visų nagrinėjamų darbo bylų kontekste. Atleidžiant darbuotoją iš darbo tarp šalių pasibaigia darbo teisiniai santykiai, nustoja galioti šalių teisės ir pareigos. Įstatymų leidėjas labai griežtai reglamentuoja darbo sutarties pasibaigimą: ją galima nutraukti tik įstatyme numatytu pagrindu, laikantis nustatytų procedūrų, taisyklių, nepažeidžiant ribojimų ir garantijų. Įstatymas taip apsaugo silpnesniąją šalį – darbuotoją, o tuo pačiu užtikrina stabilesnį gyventojų užimtumą, skatina nedarbo mažėjimą. Jeigu sutartis bus nutraukta nesilaikant įstatymų leidėjo nustatytų pagrindų bei tvarkos, darbdaviui atsiras papildomų pareigų.⁵⁸ Pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu darbuotojas paprastai grąžinamas į darbą arba jeigu tai neįmanoma, darbo sutartis nutraukiama teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Darbuotojas iš darbo gali būti atleistas dėl įvairių priežasčių, kiekvienu konkrečiu atveju nurodant tokio atleidimo pagrindą. Toks suskirstymas reikšmingas ne tik teisiniu, bet ir praktiniu požiūriu: jie reikšmingi darbuotojam, nes būtent konkretaus darbo sutarties nutraukimo pagrindo nurodymas gali lemti ir tolesnes darbuotojo įsidarbinimo galimybes.⁵⁹ Toliau darbe išvardinsime įstatyme nustatytus atvejus, kada darbuotojas gali būti atleistas iš darbo, o po to kiekvieną jų trumpai pakomentuosim. Konkrečiai darbdavio iniciatyva darbuotojas gali būti atleidžiamas:

- Kai nėra darbuotojo kaltės;

⁵⁸ Tiažkijus V. monografija Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m., 412 psl.

⁵⁹ Macijauskienė R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas// Jurisprudencija 2006, Nr. 10 (88); 72 psl.

- Dėl darbuotojo kaltės;
- Kai darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami.

Tai konkretūs pagrindai, dėl ko darbdavys tikrai savo iniciatyva gali atleisti darbuotoją. Tačiau kai kuriais atvejais galimi ginčai net kai darbuotojas pats pareiškia valią nutraukti darbo sutartį ir jau atrodytų, kad ginčas visai neturėtų kilti. Darbuotojas iš pradžių pareiškia savo valią nutraukti darbo sutartį, bet vėliau persigalvoja dėl savo sprendimo ir dėl to kyla tam tikri padariniai. Pavyzdžiui, darbuotojas pateikia pareiškimą išeiti iš darbo, po to pasinaudoja teise trijų dienų bėgyje jo atsisakyti, tačiau darbdavys atsisako jį pripažinti ir nenori sugrąžinti darbuotojo į darbą. Arba galimas atvejis, kai darbuotojas sutinka nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, tik dėl to, kad darbdavys daro spaudimą ir vėliau kreipiasi į teismą lyg būtų neteisėtai atleistas, prašo grąžinti į darbą. Kaip pavyzdį galima pateikti keletą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylų, kuriose ieškovai sutikę dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, bet tai darė neišreikšdami tikrosios savo valios. Visa eilė bylų prieš tą patį atsakovą AB „Vakarų skirstomieji tinklai“. Remsimės tik viena byla kaip pavyzdžiu, nes kitose teismo argumentai lygiai toki patys, skiriasi tik išmoku, atsiskaitymų sumos su konkrečiais darbuotojais. Taigi, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 metų gegužės 26 dieną priimtoje nutartyje R. V. prieš AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ konstatuota, kad Darbo sutarties nutraukimas 125 straipsnio pagrindu galimas, kai šalių susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai darbo sutarties šalims priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus bei pasekmes. Esant ginčui teisme tai, ar susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia, nustatoma atsižvelgiant į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios susiformavimą ir tam įtakos turėjusias aplinkybes, valios išraišką rašytiniame pasiūlyme nutraukti darbo sutartį, sutikimo su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį išreiškimą, valios išraišką rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, DK 125 straipsnyje numatytų procedūrų laikymąsi bei kitas reikšmingas bylos aplinkybes.⁶⁰ Toliau aptarsime darbo sutarties atvejus darbdavio iniciatyva plačiau, analizuodami sąvokas, neaiškumus bei naudodamiesi teismų praktika.

Darbuotojo atleidimas iš darbo kai nėra darbuotojo kaltės. Darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl *svarbių priežasčių*, apie tai įspėjęs jį šio Darbo kodekso 130 straipsnyje nustatyta tvarka. Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Terminas „svarbios priežastys“, kad juo nebūtų piktnaudžiaujama, paaiškintas ir įtvirtintas tam pačiam darbuotojo atleidimą kai nėra jo kaltės nustatančiame 129 straipsnyje: tai tik tokios aplinkybės, kurios yra susijusios su:

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civ. b. R. V. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ (bylos Nr. 3K-7-249/2005);

- 1) Darbuotojo kvalifikacija;
- 2) Profesiniais gebėjimais;
- 3) Darbuotojo elgesiu darbe;
- 4) Ekonominėmis priežastimis;
- 5) Technologinėmis priežastimis;
- 6) Darbovietės struktūriniais pertvarkymais;
- 7) Kitomis panašiomis priežastimis.

Darbuotojo kvalifikacija suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Ji nėra tapati išsimokslinimui, kadangi išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Faktas, kad darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo ir pan., pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnį, tačiau jei tokio diplomo ar pažymėjimo konkrečiai reikalauja norminiai teisės aktai, tai asmuo gali dirbti tik turėdamas tokį pažymėjimą.

Profesiniai gebėjimai tam tikra prasme apibūdina sąvoką „kvalifikacija“, jos yra glaudžiai susijusios ir Darbo kodekso prasme gali būti vartojamos kaip sinonimai. Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją, tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Tai visos objektyviai esančios aplinkybės, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą (pavyzdžiui, tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kada toks darbuotojas nuolat gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.)⁶¹

Darbuotojo elgesys darbe turėtų būti teismo vertinamas kiekvienu konkrečiu atveju.

Darbo sutarties nutraukimas dėl *ekonominių priežasčių* turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Pavyzdžiui, nuolatinis apyvartos mažėjimas, nuolatiniai nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, naujo konkurento atsiradimas rinkoje ir pan.).

Technologinės priežastys, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, paprastai turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos

Darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003-12-29 nutarimo Nr. 44, Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje// Teismų praktika Nr. 20, 2003 m; 4.1 ir 4.2 p.

nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų.⁶²

Toks svarbių priežasčių išaiškinimas ir nebaigtinis jų sąrašas pakeitė iki tol galiojusią Darbo įstatymų kodeksą, o vėliau ir Darbo sutarties įstatymo kazuistinę darbo sutarties nutraukimo kai nėra darbuotojo kaltės tvarką. Įstatymų leidėjas stengėsi iš anksto numatyti visas situacijas, tačiau dabar toks požiūris ne tik kad neatitiktų ekonominių sąlygų, bet ir prieštarautų teisei logikai.⁶³ Darbo kodekse yra taip pat išvardintos aplinkybės, kurios negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Šios aplinkybės susiformavo per tam tikrą laiką matant pagrindinius pažeidimus dėl atleidimo iš darbo. Teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti:

1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;

2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;

3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;

4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimtinė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;

5) amžius;

6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.⁶⁴

Labai svarbu nustatyti tam tikras garantijas labiau nei visiems pažeidžiamiems darbuotojams: pensininkams, nepilnamečiams, auginantiems vaikus iki keturiolikos metų, neįgaliesiems. Su tokiais asmenimis darbo sutartys gali būti nutrauktos tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Taip pat atskiri Darbo kodekso straipsniai numato garantijas nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus (Darbo kodekso 132 straipsnis), sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (Darbo kodekso 133 straipsnis), darbuotojų atstovams (Darbo kodekso 134 straipsnis).

Siekiant apsaugoti silpnesniąją šalį, Darbo kodekse nustatyti specialūs terminai, per kuriuos darbdavys turi išpėti apie nutraukiamą darbo sutartį. Darbo kodekse šią procedūrą reglamentuoja 130 straipsnis. Taip pat nustatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai (Darbo kodekso 131

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003-12-29 nutarimo Nr. 44, Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje// Teismų praktika Nr. 20, 2003 m; 4.1 ir 4.2 p.4.3, 4.4 ir 4.5 p.

⁶³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m.; 130 psl.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; 129 str. 3 d.

straipsnis), kurie neleidžia įspėti darbuotojų apie nutraukiamą sutartį laikino nedarbingumo laikotarpiu (Darbo kodekso 133 straipsnis), taip pat jo atostogų metu, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus; darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Dar papildomai kai kurie darbuotojai, kai su jais nutraukiama darbo sutartis pagal 129 straipsnį dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų turi pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti.⁶⁵ Tokių darbuotojų sąrašas išvardinamas Darbo kodekso 135 straipsnyje. Galima pateikti pavyzdį kaip tiek darbdavys, tiek darbuotojas ne visada supranta privalomas teisės normas, tačiau tik dėl jų neaiškumo. Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2005 metų kovo 22 dienos sprendime, nagrinėjant bylą A. J. prieš UAB „AKTKC“ bei aiškinantis klausimą kada darbuotojui reikia grįžti į darbą po privalomos pradinės karo tarnybos, kai tarnybos laikas sutrumpintas, pateiktas išaiškinimas: ieškant atsakymo į klausimą kada po karo tarnybos pradėti dirbti, retas kas galėtų rasti teisės normą, kuri yra priskirta prie „Darbo sutarties nutraukimo apribojimų“. Net Valstybinė darbo inspekcija, į kurią buvo kreipęsis ieškovas, nurodė, kad Darbo kodeksas nenumato po kiek laiko pasibaigus karo tarnybai darbuotojas turi atvykti į darbą. „Dėl nežinojimo kada pradėti dirbti nėra ieškovo kaltės – nei tyčios, nei neatsargumo. Todėl nėra ir pažeidimo sudėties. Dėl paminėto ieškovo atleidimas laikomas neteisėtu“.⁶⁶

Taigi, norint išvengti galimų ginčų darbdaviui reikia būti sąžiningu, protingu ir teisingu, vadovautis nustatytais normomis, nepažeisti nė vienos iš jų. Per didelis pasitikėjimas savo, kaip darbdavio galia, spaudimo sudarymas darbuotojui ne visada išeina į naudą. Teismų praktikoje gausu pavyzdžių kai darbdavys atleidžia darbuotoją ne dėl jo kaltės nesilaikydamas įstatymų reikalavimų, kartais pažeisdamas net kelis reikalavimus. Pavyzdžiui, Vilniaus miesto III-ojo apylinkės teismo nagrinėta byla V.T. prieš Vilniaus 2-uosius pataisų namus atskleidžia daugybę darbdavio padarytų pažeidimų. Ieškovas buvo atleistas iš darbo pagal 129 straipsnio 2 dalį panaikinus jo pareigybę, tačiau tai buvo padaryta neatsižvelgiant, kad jam iki pensijos buvo likę ne daugiau kaip penkeri metai, įspėjimas apie atleidimą iš darbo įteiktas prieš 2, o ne 4 mėnesius. Be to, atleisdamas ieškovą iš darbo, atsakovas privalėjo turėti jį išrinkusio organo sutikimą (ieškovas buvo išrinktas darbuotojų atstovu į Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą ir darbuotojų atstovu į Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų tyrimo komitetą). Pagal 129 straipsnio 4 dalį atsakovas nepateikė jokių įrodymų, kad ieškovo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, o taip pat neįrodė, kad darbo sutartis

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m.; 152 psl.

⁶⁶ Vilniaus miesto II-ojo apylinkės teismo 2005 m. kovo 22 d. nutartis civ. b. A. J. v. UAB „AKTKC“ (bylos Nr. 2-01550-580/2005);

su ieškovu nutraukta Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalies pagrindu dėl svarbių priežasčių ar dėl ekonominių, technologinių priežasčių.⁶⁷

Aptarę konkrečius atvejus ir į ką reikėtų atkreipti dėmesį sprendžiant ginčus, susijusius su atleidimu iš darbo kai nėra darbuotojo kaltės, toliau analizuosime atvejus ir sąvokas, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo dėl jo kaltės.

Darbuotojo atleidimas iš darbo dėl darbuotojo kaltės. Tokius atvejus įtvirtina Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalis. Įstatymų leidėjas nustato, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo:

1) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;

2) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Darbo kodekso 235 straipsnis).

Šią straipsnio dalį lengviausia komentuoti naudojantis „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.⁶⁸ Joje išaiškinta, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas arba jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis:

a) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;

b) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;

c) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (Darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis);

d) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti;

e) darbdavio iniciatyva.

Nagrinėjant bylas dėl neteisėto atleidimo iš darbo dėl drausminės nuobaudos teismas, tikrindamas darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą, patikrina, ar drausminė nuobauda paskirta esant drausminės atsakomybės pagrindui. Drausminė atsakomybė pagal darbo teisę galima tik tarp subjektų, susijusių teisiniais darbo santykiais. Taigi darbdavys, jeigu dar-

⁶⁷ Vilniaus miesto III-ojo apylinkės teismo 2005 m. birželio 17 d. nutartis civ. b. V. T. v. *Vilniaus 2-ieji pataisos namai* (bylos Nr. 2-1878-130/2005);

⁶⁸ Žr. Plačiau: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004-06-14 nutarimo Nr. 45, Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga// Teismų praktika Nr. 21, 2004 m;

bo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra pasibaigę, neturi teisės taikyti darbuotojui drausminės atsakomybės ir skirti drausminės nuobaudos.

Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis:

- a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas;
- b) darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį.

Nagrinėjant šį straipsnį toliau reikia žiūrėti į šiurkštų darbo pareigų pažeidimą reglamentuojantį Darbo kodekso 235 straipsnį. Jo 1 dalyje pateikta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka, o 2 dalyje nurodytas galimų šiurkščių pažeidimų sąrašas, kuris nėra baigtinis. Kai konkretus darbuotojo padarytas pažeidimas atitinka įstatymuose, kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį, toks konkretus pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma: neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises; valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei; dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis; pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas; moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų; atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas; veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn; tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai; neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą); atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi; kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.⁶⁹

Praktikoje ginčų, kilusių prieštaraujant paskirtai drausminei nuobaudai, pripažintam šiurkščiam darbo pareigų pripažinimui ir dėl to atleidus darbuotoją iš darbo yra nemažai. Vien nuo naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo iki Lietuvos Aukščiausiojo Teismo atliktos bylų apžvalgos ir

⁶⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; 235 str. 2 d.

apibendrinimo (2004-06-18) teismuose viso nagrinėtos 55 bylos, kuriose priimti procesiniai sprendimai buvo įsiteisėję ir 17 bylų, kur neįsiteisėjo pirmosios instancijos teismo procesiniai sprendimai. Iš jų 20 bylų ieškininiai reikalavimai dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu patenkinti (visiškai ar iš dalies), o 28 bylose – atmesti. Tai rodo, kad tiek viena, tiek kita pusė klysta vertindama drausminių nuobaudų ar šiurkščių darbo pareigų pažeidimų aplinkybes ir tik teismas, atsižvelgdamas į visus įrodymus, gali nustatyti kažkurios šalies teisumą.

Liko aptarti paskutinę grupę atvejų, kai darbdavys gali atleisti darbuotoją dėl jo kaltės, t.y. kai darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami.

Darbuotojo atleidimas iš darbo kai jo išbandymo rezultatai nepatenkinami. Darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalis nustato, kad jei darbdavys pripažino, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas, ir nemokėti jam išeitinės išmokos. Teismo pareiga nagrinėjant tokias bylas – patikrinti, ar darbdavys tikrai turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, jog darbuotojas neišlaikė išbandymo. Būtent darbdavys turi pateikti konkrečius įrodymus.⁷⁰ Nutraukiant darbo santykius taikant šį straipsnį darbuotojui netaikomos kai kurios garantijos, kurios būtų taikomos nutraukiant įprastą darbo sutartį ne dėl išbandymo, t.y. darbuotojas negauna išeitinės išmokos ir jam taikomas trumpesnis įspėjimo terminas. Pagal Darbo kodekso 107 straipsnio komentarą pateikiama nuomonė, jog ribą ir kriterijus tarp aiškių skiriamųjų priežasčių, kuriomis remdamasis darbdavys gali pripažinti išbandymo rezultatus nepatenkinamais, ir priežasčių, apie kurias kalbama Darbo kodekso 129 straipsnyje (konkretūs darbuotojo atleidimo pagrindai apie kuriuos jau kalbėjome darbe anksčiau) nustatys praktika.⁷¹ Tačiau ir praktikoje yra daug neaiškumų. Pavyzdžiui Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18 d. nutartyje J. S. prieš AB bankas „NORD/LB Lietuva“. Ieškovės, kuri pradėjo dirbti 2002 m. spalio 10 d., darbo sutartyje buvo nustatytas trijų mėnesių bandomasis laikotarpis. Tuo pasinaudodamas darbdavys ją atleido 2003 m. sausio 9 dieną, pažeidęs trijų dienų įspėjimo tvarką. Tiek pirmos, tiek antros instancijos teismai atleidimą iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų pripažino neteisėtu, grąžino ieškovę į darbą, priteisė atitinkamas išmokas. Teismai padarė išvadą, kad atsakovas neturėjo pakankamo pagrindo pripažinti, jog ieškovė neišlaikė išbandymo, kadangi iš pateiktų įrodymų matyti, kad darbdavys per išbandymo laikotarpį nebuvo pareiškęs ieškovei pretenzijų dėl jos netinkamo darbo įstatymų nustatyta tvarka, nepateikė konkrečių įrodymų patvirtinančių jog per išbandymo laikotarpį ieškovė netinkamai atliko darbą. Kasacinis teismas kiek kitaip įvertino situaciją: teismai neteisingai įvertino įrodymus, neaiškino

⁷⁰ Tiažkijus V. monografija Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m.; 478-479 psl.

⁷¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m.; 75 psl.

pagrindinis ieškovės darbo įvertinimo bandomuoju laikotarpiu, kuris buvo atliktas 2003 m. sausio 6 d. ir jo rezultatai buvo neigiami. Pažymėtina, kad pagal CPK 177 straipsnio 2 dalį, vieni iš įrodymų yra šalių paaiškinimai bei liudytojų parodymai. Atsakovo atstovas davė paaiškinimus nurodydamas, kad ieškovė, pagal jos požiūrį į darbą bei bendravimą su lankytojais, o taip pat pagal jos darbą su dokumentais, neatitinka banko darbuotojams keliamiems reikalavimams. Kada tokios pretenzijos pradėtos reikšti darbuotojui reikšmės neturi, svarbu jog jos būtų pareikštos iki išbandymo termino pabaigos. Kasacinis teismas apeliacinės instancijos teismo nutartį nusprendė naikinti ir bylą perdavė iš naujo nagrinėti antrosios instancijos teismui, kad būtinai išsiaiškintų nurodytas aplinkybes ir tik tada darytų išvadą.⁷²

Aptarus visas ginčų dėl darbo sutarties rūšis, matome, kad kiekviena jų - tai atskiras darbo teisės poįstitutis, nustatantis savo taisykles, detalizuojamas atskiruose Darbo kodekso straipsniuose įtvirtintomis normomis. Turint atskirus darbo teisės poįstitučius, jų reglamentavimas tokių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkai pateikia staigmenų: tai aiškinantis sąvokų apimtis, tai skirtingai interpretuojant tokius santykius, tai pareigos įrodinėti neaiškumus.

Aiškinantis dėl kokių atvejų gali kilti ginčai, galime daryti išvadą, jog darbuotojai pakankamai dažnai naudojami Darbo kodekso 297 straipsnio pagalba bendroje darbo bylų apimtyje. Labai reti atvejai, kad asmuo kreiptųsi dėl būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo, kiek dažnesni – dėl nušalinimo ir patys dažniausi – dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Aišku viena, kad darbuotojas, gindamas savo teises, paprastai teismui pateikia keletą reikalavimų. Viename ieškinyje gali būti tiek reikalavimas panaikinti tam tikrą darbdavio įsakymą, tiek pats neteisėto atleidimo fakto ginčijimas, tiek reikalavimas atlyginti padarytą neturtinę žalą ir priteisti priklausančias išmokas. Dėl šios priežasties klasifikuojant bylas sunkiau sudėlioti į reikiamų bylų kategorijų vietas. Nagrinėjant konkrečią temą, dėl klasifikacijos neaiškumų pakankamai sunku gauti reikiamą informaciją apie bylas, jų statistiką. Pasikeičiant įstatymams, koreguojant darbo teisės normas vis išryškunami tam tikri darbo teisiniai santykiai, kuriems teikiama didelė reikšmė, taip atsiradus 297 Darbo kodekso straipsniui tikėtasi, kad ir apylinkės teismuose sisteminant nagrinėjamas ar išnagrinėtas bylas, joms pagal šį straipsnį ji bus teikiama. Atskiros bylos, net ir kreipiantis į teismą, remiantis kuria nors Darbo kodekso 297 straipsnio dalimi priskiriamos prie konkrečių ginčijamų teisinių santykių kategorijos: pavyzdžiui - darbo sutarties nutraukimo, perkėlimo į kitą darbą ar nušalinimo. Vadinasi nagrinėjamo straipsnio paskirtis yra ne atskleisti kokie gali būti konkretūs ginčai dėl darbo sutarties ar jų ypatumai, o būtent, jiems skiriamas kitoks dėmesys nagrinėjant ginčą teisme. Sujungus tris

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18 d. nutartis civ. b. J. S. v. AB bankas "NORD/LB Lietuva" (bylos Nr. 3K-3-122/2004);

ginčų dėl darbo sutarties rūšis į vieną straipsnį, suteikiama galimybė juos nagrinėti kitokia tvarka nei visus kitus darbo ginčus, nepaisant šių teisinių santykių reguliavimo atskiruose darbo kodekso straipsniuose. Tik po detalaus darbo ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, materialinių normų aptarimo galime pereiti prie procesinių klausimų. Nesuvokiant ginčų dėl darbo sutarties išskirtinumo, buvusio ir esamo tokių santykių įtvirtinimo teisės aktuose, atskirų rūšių išskyrimo, negalėtumėm aiškiai suprasti tokių ginčų nagrinėjimo ypatybių. Visų aptartų darbo ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo etapai, ypatumai ir problematika aptariama trečioje darbo dalyje.

3. Darbo ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, procesas ir jo ypatumai

Ginčų dėl darbo sutarties, kaip ir bet kurių kitų darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai turėtų garantuoti, kad nagrinėjant tokias bylas būtų siekiama sutaikyti šalis, kaip galima greičiau išspręsti teisinį konfliktą, nepavykus šalių sutaikyti, nustatyti materialią tiesą byloje bei garantuoti realų šalių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą.⁷³ Bandant aiškintis, ar tokių tikslų pasiekama, iš karto atsiskleidžia darbo ginčų instituto teisinio statuso ypatumas: jis pasireiškia materialiniu-teisiniu ir procesiniu pobūdžiu, t.y. darbo teisės normos reguliuoja ir paties konflikto prielaidas, ir iš dalies darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą teismuose.⁷⁴ Taigi, nagrinėjama tema pirmose darbo dalyse apsiribojusi materialinės teisės normomis toliau plėtojama analizuojant proceso ypatybes, išeinant už darbo teisės normų ribų ir analizuojant Civilinio proceso kodekso straipsnius. Teisminis darbo ginčų nagrinėjimas vyksta Civilinio proceso nustatyta tvarka, tačiau vadovaujantis Darbo kodekse įstatymo leidėjo įtvirtintomis normomis. Pats pirmas Civilinio proceso kodekso straipsnis nurodo, kad šis kodeksas nustato ne tik civilinių, bet ir darbo, šeimos, intelektinės nuosavybės, bankroto, restruktūrizavimo bylų bei kitų bylų dėl privatinų teisinių santykių nagrinėjimo tvarką. Pažymėtina, kad iki naujojo Civilinio proceso kodekso įsigaliojimo teismai darbo bylas nagrinėjo pagal bendrąsias civilinių bylų procesines normas, kurios ne visada atitiko bylų specifiką. Buvo nustatyta viena bendra, tarytum „uniforminė“ visų civilinių bylų nagrinėjimo tvarka. Naujajame Civilinio proceso kodekse darbo bylų nagrinėjimo specifikai ir specialiosioms procesinėms normoms yra skirtas atskiras skyrius.⁷⁵ Taigi, visos darbo bylos, tame tarpe ir bylos kilę iš ginčų dėl darbo sutarties, bus nagrinėjamos naudojantis Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso XX skyriaus teisės normomis. Tačiau nagrinėjant pasirinktą darbo ginčų, kilusių iš darbo sutarties, temą dėmesys kreipiamas į Darbo kodekso 297 straipsnyje numatytas ypatybes, turinčias reikšmės bylų nagrinėjimo tvarkai; nereikės taikyti visų Civilinio proceso kodekso XX skyriaus straipsnių (pvz. ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos nesilaikymo pasekmės); vadovaujamasi bendromis Civilinio proceso nuostatomis. Kokie darbo ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo ypatumai ir problemos išsiaiškinsime visą nagrinėjimo tvarką detalizuojant atskiromis proceso stadijomis.

⁷³ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese// Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, 283-390 psl.

⁷⁴ Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu// Teisė 2003 Nr. 47; 54 psl.

⁷⁵ Žr. Plačiau: Jonaitis M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująjį Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksą// Jurisprudencija 2003, Nr. 42 (34); 122 psl.

Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos// Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, 304 psl.

3.1. Bylų, kilusių iš darbo ginčo dėl darbo sutarties, iškėlimo stadija

Tai pirmoji ir privaloma civilinio proceso stadija, kurioje atliekami veiksmai siekiant iškelti bylą: paduodamas pareiškimas, pateikiami prašymai, šalinami ieškinio pareiškimo trūkumai. Taigi, norint išspręsti ginčą, kilusį dėl darbo sutarties teisme, visų pirma reikia, kad būtų iškelta civilinė byla. Tai įvyksta tik priėmus ieškinį, kuris turi būti tinkamas, be trūkumų, įteiktas reikiamam teismui. Nuo to momento, kai priimamas ieškiny, t.y. tuo pačiu iškeliama civilinė byla, atsiranda tam tikrų materialijų ir procesinių padarinių: nutrūksta ieškinio senaties eiga, nustatomas tam tikro įsiskolinimo laikotarpis (pavyzdžiui, darbo užmokestis nuo įsiskolinimo dienos, ne daugiau nei trijų metų laikotarpiu iki ieškinio pareiškimo dienos), ieškinį pareiškęs asmuo netenka teisės pareikšti tapatų ieškinį, prasideda pasirengimo teismui nagrinėjimui stadija ir nurodytų jai procesinių terminų skaičiavimas, teismas turi teisę priimti sprendimą už akių negavus atsiliepimo į ieškinį ir kiti procesiniai ar materialiniai padariniai. Darbo bylose visi tokie padariniai labai svarbūs, nes nuo jų priklauso silpnesnės šalies, darbuotojo, socialinė ir ekonominė gerovė, o ir darbdavys suinteresuotas kuo greitesniu procesu. Jau šioje civilinio proceso stadijoje atsiranda tam tikri ypatumai. Visų pirma, susiję su bylos teisingumu.

Rūšinis teisingumas. Civilinio proceso kodekso XX skyriaus ypatumai yra taikomi tik toms byloms, kurios kyla iš darbo teisinių santykių. Jei ginčas kyla iš valstybės tarnybos santykių, jį turi nagrinėti atitinkami administraciniai teismai, vadovaudamiesi Administracinių bylų teisenos įstatymu. Nagrinėjant darbo temą apsiribojame darbo teisiniais santykiais, t.y. Darbo kodekso 297 straipsniu, tačiau aišku viena, kad lygiai tokie patys ginčai dėl neteistėto atleidimo iš darbo, nušalinimo gali kilti ir valstybės tarnyboje. Santykių panašumas, vienodų pagrindų kilti ginčams atsiradimas dažnai suklaidina ieškovus ir jie kreipiasi į bendrosios kompetencijos teismus. Ieškant teismų praktikos Vilniaus miesto apylinkės teismuose nestebina rasti nutarimai dėl rūšinio teisingumo. Kaip pavyzdį galima pateikti Vilniaus miesto I-ojo apylinkės teismo 2006 m. spalio 26 dienos nutartį, kuria patenkintas atsakovo atstovės prašymas perduoti bylą pagal rūšinį teisingumą Vilniaus apygardos administraciniam teismui.⁷⁶ Nors ieškovas kėlė ginčą dėl neteistėto atleidimo iš darbo, tačiau pagal Administracinių bylų teisenos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 5 punktą, tarnybinius ginčus, kai viena ginčo šalis yra valstybės tarnautojas, turintis viešojo administravimo įgaliojimus, sprendžia administraciniai teismai.⁷⁷ Tokiu atveju civilinė byla nutraukiama kaip nenagrinėtina Civilinio proceso tvarka. Ši tvarka įveda sumaištį nagrinėjant

⁷⁶ Vilniaus miesto I-ojo apylinkės teismo 2006 m. spalio 26 d. nutartis civ. b. S. M. v. VŠĮ „Mykolo Romerio universitetas“ (bylos Nr. 2-10780-129/2006);

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymas// Žinios, 1999, Nr. VIII-1029; 15 str. 1 d. 5 p.

ginčus, kilusius dėl darbo sutarties. Vieni jų išnagrinėjami civilio proceso tvarka, kiti, kai šalis yra valstybės tarnautojas – administracinio proceso tvarka. Taip atsiranda skirtinga Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Vyriausiojo Administracinio Teismo praktika, nors ginčai būna analogiški. Žinant, kad bylos dėl darbo ginčų nagrinėjamos administracine tvarka gali pereiti dvi teismų grandis: apygardos administracinį teismą ir Vyriausią Administracinį Teismą, tai visai būtų logiška tikėtis, kad aukščiausia kasacinė ir taip galutinė grandis tokioms darbo ginčų (o tuo pačiu ir ginčų dėl darbo sutarties) byloms būtų viena ir ta pati. Tačiau, tai tik pamąstymas, o realybėje sunku būtų įgyvendinti tokius bylų nagrinėjimus vienoje aukščiausioje instancijoje. Galima būtų kelti klausimą apie specialios teisėjų kolegijos sudarymą iš abiejų teismų, apibendrinančios tiek Vyriausiojo Administracinio, tiek Lietuvos Aukščiausiojo teismų praktikas sprendžiant panašaus pobūdžio bylas ir teikiant nurodymus abiem teismams dėl praktikos vienodinimo. Bet ir vėl gi, papildomas krūvis teisėjams, papildomos darbo funkcijos yra diskutuotinos – tam reikėtų atskiros darbo analizės. Būna džiaugtis, kad administraciniai teismai, nagrinėdami bylas teisingai pritaiko darbo teisės normas valstybės tarnybos nereguliuojamiems santykiams ir bent taip suvienodina kai kurių teismų praktiką darbo ginčų dėl darbo sutarties srityje. Galima pateikti pavyzdį, kai darbo teisės normos išaiškinamos Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo priimtoje nutartyje. Pareiškėjas D. C. parašė pareiškimą dėl atsistatydinimo iš valstybės tarnybos, tačiau trijų dienų bėgyje persigalvojo. Kadangi Valstybės tarnybos įstatyme nėra numatytas terminas atšaukti savo pareiškimą išeiti iš darbo per tris dienas kaip Darbo kodekse, tai atsakovas jį atstatydino iš tarnybos ir nesutiko grąžinti į pareigas. Byla pasiekė Vyriausią Administracinį Teismą, kuris pasisakė: pareiškęs norą atsistatydinti tarnautojas taipgi turi turėti laiką atitinkamai pasiruošti būsimajai situacijai. Jo teisė atsistatydinti negali būti besąlygiškai paversta jo pareiga nutraukti tarnybinius santykius. Sisteminiis ir loginis darbo ir valstybės tarnybos teisės normų aiškinimas leidžia daryti išvadą ir konstatuoti, kad pareiškimo atsistatydinti savo noru atšaukimas yra valstybės tarnautojo statuso dalis ir kad jis nėra reglamentuotas Valstybės tarnybos įstatymo.⁷⁸

Teritorinis teisingumas. Išsiaiškinus rūšinio teisingumo ypatybes, toliau aptarsime kaip darbo ginčai dėl darbo sutarties priskiriami konkrečiam teismui. Visus darbo ginčus nagrinėja apylinkių teismai kaip pirmoji instancija, apygardos teismai kaip apeliacinė instancija arba tam tikrų kategorijų bylose kaip pirmoji instancija, Lietuvos Apeliacinis teismas, Lietuvos Aukščiausiasis teismas kaip galutinė ir kasacinė instancija. Pagal civilinio proceso teisės normas bylos paprastai nagrinėjamos pagal atsakovo gyvenamąją vietą, juridinio asmens buveinę. Tačiau nagrinėjant darbo ginčus dėl darbo sutarties, kaip ir visoms teismuose nagrinėjamoms darbo byloms, numatomas

⁷⁸ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. kovo 19 d. nutartis administracinėje b. D.C. v. Tauragės apskrities valstybinė mokesčių inspekcija (bylos Nr. A¹¹ – 315/2004);

alternatyvus teisingumas, leidžiantis ieškovui pasirinkti ieškinio pateikimo vietą: ieškinys darbo bylose gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisykles arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas.⁷⁹ Tokia alternatyvaus teisingumo galimybė traktuotina kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių teismine gynyba.⁸⁰ Šis teisingumo nustatymo ypatumas būtų tas, kad alternatyviuoju teisingumu gali pasinaudoti tik darbuotojas, tai išplaukia iš straipsnio struktūros analizavimo. Darbdavys, norėdamas kreiptis į teismą turi vadovautis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis. Tačiau savaime aišku, kad įstatymų leidėjas tokį ypatumą nustatė silpnesnei šaliai, darbuotojui, kad jam būtų patogiau ir paprasčiau siekti teisingumo. O tai bus įmanoma, jei ieškovas nebus praleidęs įstatymo numatytų terminų pateikti ieškinį teismui.

Terminai. Nagrinėjant darbo ginčus išskiriami keli ieškinio senaties ar jiems artimi terminai: 3 mėnesiai kreiptis į darbo ginčų komisiją (keliamos diskusijos dėl šio termino pripažinimo ieškinio senaties terminu), 3 metai į teismą ir specialus 1 mėnesio terminas, kreipiantis į teismą dėl ginčų pagal 297 straipsnį, t.y. dėl ginčų kylančių iš darbo sutarties. Nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties pirmesnieji paminėti terminai nebus taikomi. Tai pagrindinis darbo ginčų dėl darbo sutarties išskirtinumas nuo kitų darbo ginčų. Daugiau jokiems kitiems darbo ginčams netaikomas specialus vieno mėnesio ieškinio senaties terminas kreiptis į teismą. Apie šį terminą aiškinomės pirmoje darbo dalyje analizuodami Darbo kodekso 297 straipsnį. Šiek tiek plačiau aptarsime jo taikymą.

Specialų ieškinio senaties terminą įtvirtina Darbo kodekso 27 straipsnio 5 dalis, nustatanti, kad ieškinio senačiai taikomos Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso nuostatos, jeigu šiame Darbo kodekse ir kituose darbo įstatymuose nėra specialių ieškinio senaties taikymo nuostatų. Tačiau, svarbu pažymėti, kad nei Darbo kodeksas, nei kiti darbo įstatymai nereguliuoja Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje nustatyto ieškinio senaties termino taikymo, jo eigos sustabdymo, nutraukimo ir atnaujinimo, nenustato ieškinio senaties termino pasibaigimo teisinių pasekmių. Dėl šios priežasties, vėlgi remiantis Darbo kodekso 27 straipsnio 5 dalimi bei Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalimi, šiems klausimams reguliuoti taikomos Civilinio kodekso 1.126, 1.128-1.131 straipsnių normos.⁸¹

Kodėl vieno mėnesio terminas taikomas tik ginčams dėl darbo sutarties, atsako pats ginčijamų teisinių santykių pobūdis, jų svarba tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Ginčas kyla tarp šalių jau nutikus tam tikram faktui, kurį darbuotojas ginčija. Nuo to momento labai svarbus laikas,

⁷⁹ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas // Žinios, 2002, Nr. 36-1340; 411 str. 2 d.

⁸⁰ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. II tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m.; 221 psl.

⁸¹ Žr. plačiau: Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas // Žinios, 2002, Nr. 36-1340; pirmosios knygos IV dalies VII skyrius

per kurią ginčas bus išspręstas. Taigi, reikia ne tik pasikliauti procesiniais terminais, bylos nagrinėjimo greitumu, bet ir pačioms šalims imtis atitinkamų veiksmų. Darbuotojui svarbu kuo greičiau atstatyti savo pažeistas teises, gauti teisėtai priklausantį darbo užmokestį, o darbdaviui taip pat tokia byla kelia sunkumų ne tik vykdant veiklą, bet ir sprendžiant neaiškias konkrečių funkcijų atlikimo perspektyvą. Vieno mėnesio terminas taikomas ne nuo atitinkamo fakto sužinojimo, bet nuo tam tikro dokumento gavimo dienos (pranešimo apie nutrauktą darbo sutartį, darbdavio įsakymą ir panašiai). Rengiantis bylą nagrinėti teisme, svarbu, kad pagal Civilinio kodekso 1.126 straipsnio 2 dalį ieškinio senatį teismas gali taikyti tik ginčo šalies reikalavimu. Tai reiškia, kad prašyti taikyti ieškinio senatį turi teisę ginčo materialinio teisinio santykio šalis, prieš kurios interesus nukreiptas byloje pareikštas materialinis teisinis reikalavimas. Pagal procesinę padėtį toks asmuo paprastai yra atsakovas, kadangi ginčo materialinio teisinio santykio šalis ir proceso šalis dažniausiai sutampa. Ginčo šalis gali reikalauti taikyti ieškinio senatį, pavyzdžiui, prašydama atmesti ieškinį (priešieškinį) dėl ieškinio senaties termino pasibaigimo, prašydama taikyti ieškinio senatį byloje arba kita forma išreikšdama prašymą atmesti ieškinį dėl reikalavimo teisės įsisenėjimo. Taigi, jei ieškovas praleido terminą paduoti ieškinį, o atsakovas atsiliepime į ieškinį neprašo teismo taikyti senaties termino, tuomet nėra kliūčių pradėti bylos nagrinėjimą. Tačiau, jeigu ginčo šalis reikalauja taikyti ieškinio senatį, teismas, atsižvelgdamas į nustatytas faktines bylos aplinkybes, ieškinio senatį reglamentuojančias teisės normas (dėl ieškinio senaties termino trukmės ir eigos pradžios nustatymo, sustabdymo, pratęsimo, nutraukimo ir atnaujinimo) turi taikyti net tada, kai nėra ieškovo prašymo. Teismų praktikoje, Vilniaus miesto apylinkės II-ojo ir III-iojo teismų pasirinktuose sprendimuose nuo 2005 iki 2007 metų nebuvo bylų kur ieškinys dėl praleisto ieškinio senaties termino būtų atmestas. Keletoje bylų atsakovas prašė taikyti ieškinio senaties terminą, tačiau ieškovas įrodė svarbią tokio termino praleidimo priežastį (pavyzdžiui, Vilniaus miesto II-ojo apylinkės teismo 2005 m. kovo 22 d. nutartyje civ. b. A. J. v. UAB „AKTKC“⁸²).

Kiti ypatumai bylų iškėlimo stadijoje nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties. Visų pirma, svarbu išskirti žyminio mokesčio ir kitų teismo išlaidų mokėjimo klausimą. Darbo kodekso 302 straipsnis nustato, kad darbuotojai darbo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Tačiau kitos bylinėjimosi išlaidos padengiamos Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka: išlaidos susiję su bylinėjimusi neatlyginamos, nebent asmuo turi teisę gauti valstybės garantuojamą teisinę pagalbą. Tokia pagalba teikiama Valstybės garantuojamos teisinės pagalbos įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka. Pagal šį įstatymą jame nurodytiems remtiniams asmenims gali būti padengiamos visos ar pusė bylinėjimosi išlaidų,

⁸² Žr. Plačiau: Vilniaus miesto II-ojo apylinkės teismo 2005 m. kovo 22 d. nutartis civ. b. A. J. v. UAB „AKTKC“ (bylos Nr. 2-01550-580/2005);

atsižvelgiant į asmens turto ir pajamų lygį.⁸³ Iki Darbo kodekso 302 straipsnio pakeitimo, buvo neaišku nuo kokių išlaidų atleidžiamas darbuotojas - nuo visų ar tik nuo žyminio mokesčio: iki 2005 metų gegužės 12 dienos pakeitimo Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka buvo padengiamos „teismo“ (dabar „bylinėjimosi“) išlaidos ir „darbuotojai darbo bylose buvo atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo“⁸⁴. Pakeitimas ištaisė neaiškumus.

Papildomai reikia atkreipti dėmesį į Civilinio proceso kodekso 411 straipsnio 1 dalį, kad ieškinį asmenų, kuriems nėra sukakę aštuoniolika metų, interesais, be jų pačių, turi teisę paduoti ir jų atstovai pagal įstatymą, t.y. tėvai, globėjai ar įtėviai. Nepilnamečiams atstovavimas būtinas, o sulaukusiems pilnametystės, Civilinio proceso kodeksas leidžia pasirinkti ar turėti advokatą ar gintis pačiam.

Apžvelgėme bylos iškėlimo stadijoje atsirandančius ypatumus. Toliau darbe analizuosime, kaip vyksta bylos parengimas ginčo dėl darbo sutarties nagrinėjimui.

3.2. Bylų, kilusių iš darbo ginčo dėl darbo sutarties, parengimas teismui nagrinėjimui

Pagal Civilinio proceso kodeksą, pasirengimas teismui nagrinėjimui darbo bylose, o tuo pačiu ir ginčams dėl darbo sutarties, vyksta parengiamajame teismo posėdyje. Taigi, kiekvieną kartą, nagrinėjant bylą, kilusią dėl darbo sutarties, šalys turi tikėtis parengiamojo posėdžio. Ši civilinio proceso stadija yra viena iš svarbiausių garantuojant tiek proceso koncentruotumo principo įgyvendinimą, tiek teisingą bylos išnagrinėjimą. Pasirengimo teismui nagrinėjimui esmė – visų šalių reikalavimų ir atsikirtimų, aplinkybių ir jas pagrindžiančių įrodymų nurodymas ir pateikimas, taip pat teismui kylančių neaiškumų šalinimas įgyvendinant savo pareigą išaiškinti.⁸⁵

Procesiniai terminai. Civilinio proceso kodekso 413 straipsnio 1 dalis nustato, kad pasirengimas bylą nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Tai rodo, kad įstatymų leidėjas įtvirtina teismo pareigą rūpintis bylos pasirengimu, o vėliau ir išnagrinėjimu per kuo trumpesnę laiką, tačiau neperžengiant trisdešimt dienų ribos. Toks ypatumas – išimtis iš bendro reguliavimo, nes Civilinis proceso kodeksas bendram bylų pasirengimui nenustato jokių specialių terminų, išskyrus tam tikrų bylų kategorijas (kaip šiuo atveju darbo byloms), tik įtvirtina bendrą teismų pareigą rūpintis proceso koncentruotumu ir greitumu. Tačiau, peržiūrint Vilniaus miesto apylinkės II-ojo ir III-iojo teismų

⁸³ Lietuvos Respublikos Valstybės garantuojamos teisinės pagalbos įstatymas// Žinios, 2000, Nr. VIII-1591; 14 str. 4 d.;

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Žinios, 2002, Nr.64 – 2569; redakcija iki 2005-05-12, 302 str. 2,3 d.;

⁸⁵ Žr. Plačiau: Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. II tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m.; 54 psl.

praktiką ginčų dėl darbo sutarties ribose, analizuojant ieškinio priėmimo ir parengiamojo posėdžio datas išaiškėja, kad daugiau nei pusė bylų terminas ilgesnis nei 30 dienų. Tokią situaciją galima būtų paaiškinti apylinkės teismų užimtumu, nes bylų srautas tik didėja. Ir dėl šio, ir dėl bylų išnagrinėti skirtų terminų realumo buvo ir yra keliamos diskusijos. Kaip vienas sprendimo variantų, skirtas pagreitinoti tokių bylų pasirengimo ir, žinoma, išnagrinėjimo procesą, keletu darbo teisės doktrinos mokslininkų nuomone, Lietuvoje reikėtų steigti specializuotus darbo teismus. Tačiau, vertinant Lietuvoje esančią situaciją, patys idėjos autoriai mato ne tik tokio pasiūlymo privalumus, bet ir trūkumus: „bylos nagrinėjimą pavesti ne tik teisinį išsilavinimą, bet ir darbo srities, mokslinę ar pedagoginę patirtį turinčiam specialistui būtų efektyvesnio darbo ginčų nagrinėjimo pagrindas“; „būtų tikslinga bendrosios kompetencijos pirmosios instancijos teismuose (tuose miestuose ir rajonuose kur yra koncentruota Lietuvos pramonė) įsteigti darbo teismus. Teismo sudėtį šiuo atveju turėtų sudaryti profesionalus teisėjas bei du tarėjai, kurių vienas būtų darbdavio, o kitas – darbuotojų atstovas.“; „mažai tikėtina, kad artimiausiu metu Lietuvoje dėl finansinių ir ekonominių kliūčių būtų realu įsteigti specializuotus darbo teismus, kokie egzistuoja daugumoje Europos Sąjungos valstybių, tačiau bent jau ar atskirose, ar visose teismo instancijose darbo bylose besispecializuojančių teisėjų buvimas galimas“.⁸⁶

Aktyvus teismo vaidmuo. Jau nuo pat ieškinio priėmimo teismas darbo bylų sprendime turi rodyti iniciatyvą ir būti aktyvus. Pagal Civilinio proceso kodekso 415 straipsnio 1 dalį dar iki parengiamojo posėdžio teismas, matydamas, kad jam trūksta įrodymų, juos turi išreikalauti savo iniciatyva. Šis ypatumas ypač reikšmingas, nes nagrinėjant darbo bylas teismas niekada negalės atsisakyti priimti ieškinį dėl įrodymų trūkumo. Teismas bylos nagrinėjimo metu turi teisę rinkti įrodymus savo iniciatyva, t.y. kuriais šalys nesiremia, bet teismo nuomone, tokie įrodymai yra būtini siekiant teisingai išspręsti bylą. Teismas taip pat gali, neatsiklausiant ieškovo sutikimo, įtraukti byloje dalyvauti antrąjį atsakovą, jeigu pamato, jog ieškinyje pareikštas ne tam atsakovui. Labai svarbi Civilinio proceso nuostata nustatanti, kad teismas turi įspėti šalis apie teismo teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar

⁸⁶ Žr. plačiau:

- Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos// Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, 297-306 psl.;
- Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese// Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, 283-390 psl.;
- Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys// Jurisprudencija 2002, Nr. 25 (17);
- Šedbaras S. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos, publikacija interneto svetainėje, [žiūrėta 2006-03-15]// <http://www.sedbaras.lt/default.aspx?item=publ&id=7314&lang=1>

teisėtų interesų gynimo būdą. Ši nuostata būtina, kad šalys žinotų apie teismo aktyvumą dar prieš prasidedant esminiam bylos nagrinėjimui.

Nagrinėjant Vilniaus miesto II-ojo ir III-iojo apylinkės teismų praktiką matyti, kad pačios šalys pateikia pakankamai įrodymų, tačiau daugiausiai problemų sukelia vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimas. Norint tiksliai nustatyti, kokios išmokos nutrūkus darbo teisiniam santykiams priklauso darbuotojui, teismas dažnai bylose reikalauja darbdavio pateikti pažymą apie darbuotojo gaunamą darbo užmokestį, darbo grafikus, bei kitus dokumentus, kurie parodytų konkrečias datas ir sumas.

Taip pat iš nagrinėtų bylų matyti, kad visuose parengiamuosiuose posėdžiuose šalims buvo siūloma taikytis, t.y. bylą nutraukti sudarius tarp šalių taikos sutartį. Dažniausiai šalys parengiamojo posėdžio metu dar nenori susitaikyti, tikisi įrodyti savo argumentus, tačiau pagal teismo aktyvumą, turimus įrodymus, šalims pačioms numatant bylos baigtį, paprastai taikos sutartis tarp šalių sudaroma teismo nagrinėjimo metu arba po parengiamojo posėdžio.

Teismo aktyvus vaidmuo jaučiamas ir iki parengiamojo posėdžio pradžios ir po jo. Todėl kartais parengiamojo posėdžio gali ir nebūti. Tai tokie atvejai kai teismas surenka pakankamai įrodymų ir gali pereiti tiesiai prie teismo nagrinėjimo.

3.3. Bylų, kilusių iš darbo sutarties, teisminis nagrinėjimas

Teisminis nagrinėjimas - tai trečioji civilinio proceso stadija, kai byla nagrinėjama iš esmės. Teismo posėdyje tiriami ir vertinami įrodymai, šalių pasisakymai, nustatomos reikšmingos aplinkybės bei priimamas atitinkamas teismo sprendimas. Tačiau, kaip ir daugumoje civilinių bylų, nagrinėjant ginčus kilusius dėl darbo sutarties, galimas sprendimo priėmimas už akių, jei to prašo viena iš šalių. Teismo nagrinėjimo stadijoje taip pat išryškėja tie patys bylų nagrinėjimo ypatumai kaip ir pasirengimo teismui nagrinėjimui stadijoje, t.y. specifinis 30 dienų terminas išnagrinėti bylą nuo baigimo pasirengti posėdžiui dienos ir aktyvus teismo vaidmuo.

Procesinis terminas. 30 dienų terminą, išnagrinėti bylą nuo tos dienos kai buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme, sudėjus su anksčiau nustatytu 30 dienų terminu pasirengti teismui bylos nagrinėjimui parodo, kad darbo bylų nagrinėjimo greitumo principas pasireiškia darbo bylos išnagrinėjimu ne ilgiau nei per du mėnesius. Turint omeny, kad į teismą kreiptis taip pat nustatytas panašus terminas, t.y. vieno mėnesio ieškinio senaties terminas, tai visam ginčui išspręsti teisme neturėtų prireikti truputį daugiau nei trys mėnesiai. Deja, teismų praktika rodo ką kitą. Šalys praleidžia terminus kreiptis į teismą, teismai dėl didelių krūvių nespėja su terminais ir taip ginčo teisme išsprendimas gali užsitęsti pusę metų ar dar daugiau. Tai atneša neigiamų padarinių tiek

darbuotojui, tiek darbdaviui. Galbūt dėl to šalys teismui pasiūlius susitaikyti dažnai pasinaudoja šia galimybe, jei tik pavyksta susitarti. Viena aišku, kad specialaus byloms išnagrinėti nustatyto termino buvimas, vis viena įpareigoja teismus skirti darbo byloms didesnę dėmesį ir išnagrinėti jas kiek įmanoma greičiau. Palyginant bendrą įpareigojimą teismam koncentruotai ir greitai nagrinėti bet kurią bylą ir lygiai taip pat koncentruotai ir greitai išnagrinėti darbo bylą, bet neviršijant nustatyto termino, aišku, kad pirmenybė bus skiriama darbo byloms.

Aktyvus teismo vaidmuo. Jau aptardami pasirengimo teismui nagrinėjimui stadijoje pasireiškiantį teismo aktyvumą, šioje darbo dalyje nesikartodami pasiaiškinsime kitus ypatumus. Pagal Civilinio proceso kodekso 417 straipsnį, byloje pagal darbuotojo ieškinį pirmosios instancijos teismas, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaiškėjusias bylos aplinkybes, turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t.y. gali patenkinti reikalavimus daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu.

Ką konkrečiai gali pakeisti teismas savo iniciatyva nagrinėjant ginčus kilusius dėl darbo sutarties matome iš Darbo kodekso 297 straipsnio. Darbuotojas, reikšdamas ieškinį, turi pasirinkti prašomą taikyti pažeistų teisių gynimo būdą, nurodyti tokio pasirinkimo argumentus ir prašomą taikyti teisių gynimo būdą ieškinyje išdėstyti kaip ieškinio dalyką. Tačiau konkrečiai nagrinėjant bylas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas ieškovo nurodytu ieškinio dalyku: nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą. Nustatęs, kad darbuotojas iš darbo atleistas be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas kiekvienu atveju turi nustatyti, kuris iš darbuotojo pažeistų teisių gynimo alternatyvių būdų, numatytų DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse, yra taikytinas: teismas gali ne tik nustatyti neteisėtą darbuotojo atleidimą iš darbo, bet ir grąžinti jį į buvusią darbo vietą arba matydamas, jog į buvusią darbo vietą darbuotojo neįmanoma sugrąžinti, teismas konstatuoja, kad darbo sutartis nutraukta tarp šalių jo sprendimu ir priteisia darbuotojui jam priklausančią iškeitinę išmoką bei darbo užmokestį. Aplinkybės, reikšmingas šių teisės normų taikymui, teismas turi nagrinėti nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu.⁸⁷ Turint omeny, kad ginčai dėl būtinųjų darbo sąlygų ir nušalinimo taip pat dažniausiai baigiasi darbuotojo atleidimu iš darbo, tai toks teismo vaidmuo savo iniciatyva keičiant ieškinio dalyką yra labai svarbus visai ginčų dėl darbo sutarties kategorijai.

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003-12-29 nutarimo Nr. 44, Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje// Teismų praktika Nr. 20, 2003 m;

Įrodinėjimo pareigos paskirstymas šalims. Pagal Civilinio proceso kodeksą civilinės bylos šalys privalo įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių nereikia įrodinėti (Civilinio proceso kodekso 182 straipsnis). Taigi, įrodinėti turinčias reikšmės civilinėje byloje aplinkybes (įrodinėjimo dalyką) yra šalių ir kitų dalyvaujančių byloje asmenų ir teisė, ir pareiga. Bendra taisyklė: įrodinėjimo pareiga tenka tam, kas teigia – ieškovui reikia įrodyti ieškinio, atsakovui – priešieškinio, faktinį pagrindą. Darbo bylose įrodinėti turi abi šalys. Nei Civilinio proceso kodekse, nei Darbo kodekse nerandame specialių teisės normų, kuriose įrodinėjimo pareigų paskirstymas nurodytą ką konkrečiai šalis turi įrodyti. Tačiau teismų praktikoje matome, kad darbo bylose dėl darbo sutarties, pagrindinių faktų įrodinėjimo našta perkeliama darbdaviui. Būtent jis turi įrodyti būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo reikalingumą, nušalinimo nuo darbo priežastis, atleidimo iš darbo pagrindus ir visa tai konkrečiai pagrįsti pateikiant įrodymus, svarius argumentus. Ieškovui pakanka suformuluoti ieškinį, kur būtų ieškinio pagrindas, aplinkybės kuriomis grindžia savo reikalavimus, bei jas patvirtinantys dokumentai. Tai bus įrodinėjimo dalykas, kurį turės paneigti atsakovas. Žinoma, teismas bylos eigoj gali pareikalauti įrodymų tiek iš vienos, tiek iš kitos šalies, tačiau esminis įrodinėjimas tenka darbdaviui. Tokią situaciją paprasta paaiškinti. Ginčai dėl darbo sutarties kyla tada, kai darbuotojas nesutinka su tam tikru neteisėtu darbdavio veiksmu, o įrodinėti ar veiksmai buvo būtini, neišvengiami, teisėti privalo juos atlikusi šalis. Visais ginčų dėl darbo sutarties atvejais ta šalis yra darbdavys. Galima pateikti keletą pavyzdžių. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartyje M. M. v. AB „Spauda“ teismas konstatuoja įrodinėjimo pareigą, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, tačiau neišreiškus tikrosios darbuotojo valios: „tuo atveju, kai pažeidžiama Darbo kodekso 125 straipsnyje nustatyta darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūra, kilus ginčui dėl to, teisėtai nutraukta darbo sutartis šiuo pagrindu ar ne, pareigą įrodyti, jog kita sutarties šalis išreiškė sutikimą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu ir susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo išreikšta tikroji suderinta šalių valia, turi šalis, pažeidusi įstatymo nustatytą darbo sutarties nutraukimo procedūrą, t.y. darbdavys“.⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 16 d. nutartyje, nagrinėjant neteisėtą atleidimą iš darbo po trijų mėnesių išbandymo laikotarpio, teismas konstatuoja: „atsižvelgiant į darbo sutarties šalių lygiateisiškumą, darbuotojas turi teisę ginčyti jo atleidimą iš darbo Darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalies pagrindu ir šioje byloje darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t. y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį. Neigiamą išbandymo rezultatą darbdavys

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. b. M. M. v. AB „Spauda“ (bylos Nr. 3K-3-59/2007);

gali įrodinėti visomis Civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje numatytomis įrodinėjimo priemonėmis.⁸⁹

Perėjus tris civilinio proceso stadijas toliau prasideda teismo sprendimų vykdymas, jeigu sprendimas nebuvo apskūstas aukštesniam teismui. Jeigu kuri nors šalis nesutinka su pirmos instancijos teismo sprendimu, ji turi teisę pateikti apeliacinį skundą.

3.4. Bylų, kilusių iš darbo sutarties, nagrinėjimo procesas apeliacinės ir kasacinės instancijos teismuose

Bylų, kilusių iš darbo sutarties, nagrinėjimą apeliacinės ir kasacinės instancijos teismuose atskira darbo dalimi išskyrėme, kad būtų išlaikyta trečiosios darbo dalies struktūra – darbo ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarką atskleidžiant per proceso stadijas, nepaisant to, kad Civilinio proceso kodekso XX skyriuje, reglamentuojančiame darbo bylų nagrinėjimo ypatumus nėra jokių atskirų nuostatų, leidžiančių išskirti apeliacinės ar kasacinės instancijų darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Nesutinkant su ginčo dėl darbo sutarties išsprendimu pirmoje instancijoje, ieškovas arba atsakovas gali kreiptis į aukštesnės grandies teismą. Tokiam nagrinėjimui bus taikomos bendrosios Civilinio proceso kodekso nuostatos, t.y. kodekso III dalies XVI skyrius „Bylų procesas apeliacinės instancijos teisme“ ir XVII skyrius „Bylų procesas kasacinės instancijos teisme“. Nesant jokių ypatumų šiame proceso etape, tik pakomentuosiu, jog nagrinėjant teismų praktiką, matyti, kad teismai labai nevienodai aiškina teisės normas, todėl pakankamai dažnas atvejis, kai tam tikros bylos nagrinėjimas skirtingose proceso stadijose baigėsi skirtingu teismų sprendimų priėmimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taiso žemesniųjų teismų priimtus sprendimus, palieka dalį jų galioti, gražina iš naujo nagrinėti bylas ir, kad tai nesikartotų, daro bylų apibendrinimus, apžvalgas ir tokiu būdu vienodina praktiką.

3.5. Teismo priimtų sprendimų vykdymas darbo ginčo dėl darbo sutarties byloje

Tai paskutinė savarankiška civilinio proceso stadija, kuri atsiranda, kai pirmosios instancijos teismų sprendimai įsiteisėja pasibaigus jų apskundimo apeliacine tvarka terminui, jeigu sprendimas nėra apskūstas. Kai paduotas apeliacinis skundas, sprendimas, jeigu jis nėra panaikintas, įsiteisėja apeliacine tvarka išnagrinėjus bylą, o apeliacinės ir kasacinės instancijos teismo nutartis, nutarimas

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 16 d. nutartis civ. b. I. J. v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“ (bylos Nr. 3K-3-154/2005);

arba naujas sprendimas įsiteisėja nuo jų priėmimo dienos.⁹⁰ Jeigu nagrinėjant bylą buvo priimtas sprendimas už akių, tai jis įsiteisėja po dvidešimties dienų nuo jo priėmimo dienos. Įsiteisėjęs teismo sprendimas įgyja tam tikras naujas savybes, tokias kaip *res judicata* galią, o taip pat turi tam tikrų pasekmių: sprendimo negalima nuneigti ir jį galima reikalauti vykdyti. Būtent per vykdytinumą kiekvienoje konkrečioje byloje pasiekiamas teisingumo tikslas. Juk teisė į teismą būtų iliuzinė jei valstybės vidaus teisė neužtikrintų teismų sprendimų vykdymo.⁹¹ Nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties, labai svarbu priimto sprendimo įvykdymas, nes tik per sprendimo įvykdymą darbuotojas galės būti gražintas į darbą, jam išmokėtos priklausančios sumos, gal bus pakeistas atleidimo iš darbo pagrindas. Žinoma, būna taip, kad darbdaviai įrodo savo veiksmų tikslingumą, o darbuotojas nieko negauna, bet net ir tuo atveju darbdaviui svarbu, kad sprendimas įsiteisėtų. Analizuojant Vilniaus miesto II-ojo ir III-iojo apylinkių teismų praktiką matyti: jeigu bylą laimi darbuotojas, tai visas bylinėjimosi išlaidas sumoka darbdavys, atstato pažeistas teises ir jam tai dažniausiai padaro didelę finansinę įtaką, tačiau jeigu darbuotojas pralaimi, t.y. darbdavys įrodo savo veiksmų teisėtumą ir pagrįstumą, tuomet darbuotojas sumoka į valstybės biudžetą minimalią bylinėjimosi išlaidų sumą, o darbdavys iš to negauna nieko, tik tiek, kad ginčas išspręstas ir taip jo veiksmų teisėtumas įrodytas. Darbdaviui svarbu nutraukus su darbuotoju darbo teisinius santykius, susirasti kas atliktų jo darbo funkcijas, jeigu to reikia. Aptarta bylinėjimosi išlaidų paskirstymo praktika darbo bylose vertintina teigiamai, nes darbuotojas paprastai nėra ekonomiškai pajėgus padengti bylinėjimosi išlaidas. Tuo tarpu darbdavio pareiga sumokėti visas bylinėjimosi išlaidas tik įrodo, kas būdama stipresne šalimi tiek ekonomine, tiek socialine prasme, darbdavys turi būti atsakingas už savo veiksmus ir jais nepiktnaudžiauti. Taigi, galime daryti išvadą, kad išspręstų ginčų dėl darbo sutarties vykdymas tampa ypač svarbus tik tada kai darbuotojo teisės tikrai buvo pažeistos ir jis bylą laimi, o ne kai įrodomas darbdavio veiksmų teisėtumas.

Atstatant pažeistas darbuotojo teises didelę reikšmę įgauna skubaus sprendimų vykdymo institutas. Jis įmanomas tik ginant svarbiausias asmens teises ir teisėtus interesus pagal įstatyme numatytus pagrindus. Tiek teisinėje literatūroje, tiek Civilinio proceso kodekse skiriamos dvi teismo sprendimų nukreipimo vykdyti rūšys: privalomas ir fakultatyvus. Privalomo skubaus vykdyti sprendimo atveju teismas įstatyme nurodytus sprendimus ar nutartis privalo perduoti skubiai vykdyti, o fakultatyviojo skubaus vykdymo atveju teismas gali leisti teismo sprendimą ar nutartį vykdyti skubiai savo iniciatyva arba šalies prašymu.⁹² Toks skubių teismo sprendimų vykdymo

⁹⁰ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas // Žinios, 2002, Nr. 36-1340; 279 str. 1 d.

⁹¹ Stauskienė E. Skubiai vykdytinų teismo sprendimų instituto taikymo problemos// Jurisprudencija 2005, Nr. 69 (61), 91 psl.;

⁹² Stauskienė E. Skubiai vykdytinų teismo sprendimų instituto taikymo problemos// Jurisprudencija 2005, Nr. 69 (61), 90 psl.;

skirstymas atsiskleidžia ir Darbo kodekse. Jo 299 straipsnio 1 dalis numato privalomą skubų vykdymą, o 2 dalis – papildomą:

1. Darbo ginčų komisija arba teismas nurodo skubiai vykdyti šiuos sprendimus ar nutartis:
 - 1) dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;
 - 2) dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą.
2. Teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį:
 - 1) dėl atleidimo iš darbo formuluotės;
 - 2) dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo;
 - 3) kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti.

Teismui priėmus sprendimą byloje, kuri kilo iš ginčo dėl darbo sutarties, svarbu kad pažeistos darbuotojo teisės būtų atstatytos kuo skubiau, todėl teismas beveik visada nurodo skubų vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio įvykdymą. Jeigu tokio nurodymo nėra, tuomet pasitaiko tokių sprendimų, kur atsakovui už kiekvieną praleistą sprendimo nevykdymo dieną darbuotojui privaloma išmokėti suma didėja ir jis dėl to nėra suinteresuotas nemokėti, tačiau jei taip atsitiktų, teismas dar teismo nutartyje nurodo apie kitos šalies teisę prašyti teismą sprendimą leisti vykdyti skubiai.

Viskas atrodytų aiškiai nustatyta įstatymo, tačiau skubaus sprendimų vykdymo stadijoje susiduriame su įstatymų kolizija. Darbo kodekso 299 turinys aiškus, tačiau nagrinėjant ginčų dėl darbo sutarties bylas vadovaujames ir bylos nagrinėjimą vykdom pagal Civilinio proceso kodekso normas. Kodekso 282 straipsnio 2 dalies 2 punktas nurodo, kad privalomai skubiai vykdomas sprendimas dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendime nustatyta dalim neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, o kodekso 283 straipsnio 1 dalies 3 punktas nurodo, kad sprendimo vykdymas dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo vykdomas fakultatyviai. Koliziją reiktų aiškinti atsižvelgiant į Civilinio proceso kodekso 1 straipsnio 1 dalį, kuris nurodo, jog darbo bylų nagrinėjimo ypatumus gali numatyti ir kiti įstatymai – šiuo atveju Darbo kodeksas ir dėl to ši kolizija turėtų būti sprendžiama darbo kodekso naudai.⁹³ Tačiau, įstatymų leidėjas, galėtų padaryti

⁹³ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese// Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, 283-390 psl.

atitinkamus Civilinio proceso kodekso pakeitimus, suvienodindamas Civilinio proceso kodekso ir Darbo kodekso teisės normas, taip panaikinant esančią koliziją.

Taigi, sprendimus dėl gražinimo į darbą perduodama skubiai vykdyti privalomai teismo iniciatyva be papildomo šalies prašymo. Ir net jei ši teisės normų konkurencija spęstina Darbo kodekso naudai, tai nelaikytina Civilinio proceso kodekso teisinio reglamentavimo trūkumu, nes ir skubiai nevykdant tokio teismo sprendimo, darbuotojo interesai gali būti apginti ir be priverstinio teismo sprendimo vykdymo priemonių – pagal Darbo kodekso nuostatas jam priteisiant vidutinį visos priverstinės pravaikštos laiko nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos darbo užmokestį.⁹⁴ Tai yra pripažįstama sprendimų darbo byloje nevykdymo pasekmėmis: tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos. Tačiau vėlgi, kokia tvarka tai yra daroma visai neaišku. Ar asmuo turėtų ieškoti to pačio teisėjo, kuris nagrinėjo bylą, ar paprasčiausiai užteks paduoti į tą patį teismą prašymą? Jei byloje nebus atitinkamos medžiagos, kaip bus įmanoma apskaičiuoti neįvykdymo terminus, nustatyti sumas? Kokia teismo kompetencija sprendžiant tokio prašymo klausimą taip pat neaiški. Nagrinėjant Vilniaus miesto apylinkės II-ojo ir III-iojo teismų praktiką neatsirado nė vieno tokio prašymo. Gali būti, kad toki prašymai yra buvę praktikoje, tik jie neprijungiami prie jau išnagrinėtos bylos, o archyvuojami atskirai.

Kitas neaiškusmas dėl įvykdymo terminų. Darbo kodekse nerasime jokių nuostatų nustatančių per kiek laiko turi būti įvykdyti teismo sprendimai, t.y. per kiek laiko vykdomieji dokumentai turi būti pateikiami vykdymui. Lygiai kaip ir bylos nagrinėjimo metu vadovavomės Civilinio proceso nuostatomis, taip ir aiškinantis vykdymo terminus, juos taikysime darbo teisėje pagal analogiją. Vykdomo procesą reglamentuoja Civilinio proceso kodekso VI dalis, o konkrečiai terminus, per kuriuos vykdomieji dokumentai pateikiami vykdyti – jo 606 straipsnis. Jame išskirta, kad vykdomieji raštai pagal teismo sprendimus gali būti pateikti vykdyti per dešimt metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo. Vykdomųjų raštų pagal skubiai vykdytinus teismo sprendimus pateikimo vykdyti terminas skaičiuojamas nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Tačiau yra tam tikras ypatumas - vykdomieji dokumentai dėl gražinimo į darbą gali būti pateikti vykdyti per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo.

Pagal Civilinio proceso kodeksą taikant analogiją taip pat reikėtų aiškintis skubių teismo sprendimų vykdymo užtikrinimo klausimą. Senajame Civilinio proceso kodekse buvo nuostata, kuri

⁹⁴ Stauskienė E. Skubiai vykdytinų teismo sprendimų instituto taikymo problemos// Jurisprudencija 2005, Nr. 69 (61), 95 psl.;

draudė sprendimų vykdymo atgrėžimą darbo bylose su tam tikra išimtimi: kasacine tvarka panaikinus sprendimus bylose dėl piniginių sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių išieškojimo, atgrėžti įvykdymą leidžiama, jeigu panaikintasis sprendimas buvo pagrįstas ieškovo suteiktomis melagingomis žiniomis ar jo pateiktais suklastotais dokumentais.⁹⁵ Dabar nei CPK, nei Darbo kodekse neliko ankstesnių ribojimų atgrėžti sprendimo vykdymą, todėl teismas perduodamas skubiai vykdyti sprendimą, šį institutą turėtų taikyti gana atsargiai. O jeigu leidžiama skubiai vykdyti teismo sprendimą, kuris nėra nurodytas nei Darbo kodekso 299 straipsnyje arba Civilinio proceso kodekso 282-283 straipsniuose, teismas turėtų taikyti Civilinio proceso kodekso 283 straipsnio 2 dalyje nustatytą pareigą pareikalauti užtikrinti sprendimo vykdymo atgrėžimą.⁹⁶ Be viso to, lieka neaiški Darbo kodekso 224 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata, kad negalima iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus. Jei vadovaujames Civilinio proceso nuostatomis, tai ar vykdant atgrėžimą ši Darbo kodekso nuostata turės reikšmės. Logiškai vertinant Darbo kodekso normas, ši nuostata taikoma tik kai darbdavys suklysta skaičiuodamas darbo užmokestį, kai tarp šalių dar susiklostę darbo teisiniai santykiai suklydimo laikotarpiu ir neturėtų būti taikoma kaip vykdymo atgrėžimo draudimas.

Aptarę visas civilinio proceso stadijas matome, kad ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimas vyksta taip pat, kaip ir visų darbo bylų, kurios patenka į teismą. Visoms byloms taikomos ir Civilinio proceso, ir Darbo kodekso normos, tačiau keletas aptartų darbe ypatumų ginčus dėl darbo sutarties išskiria net iš visos darbo bylų grupės. Tai vieno mėnesio ieškinio senaties terminas, teismo aktyvumas, leidžiantis keisti ieškinio dalyką, vykdomųjų dokumentų pateikimo vykdyti terminai. Norint parodyti ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo skirtumus nuo kitų individualių darbo ginčų nagrinėjimo, paridedama atskira lentelė „Ginčų dėl darbo sutarties ir kitų individualių darbo ginčų nagrinėjimo skirtumai“.⁹⁷ Joje pateikiami ne tik darbo ginčų dėl darbo sutarties bei kitų darbo ginčų tiesiogiai nagrinėjamų teisme skirtumai, bet ir ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo skirtumai. Galbūt galima išskirti daugiau skirtumų analizuojant teismų praktiką, lyginant proceso eigą, tačiau tai būtų didesnio, galbūt disertacijos darbo tikslas. Šiuo darbu pakankamai pasiaiškinome ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo tvarką ir ypatumus. Toliau seka viso darbo išvados.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas (senas)// Žinios, 1964, Nr. CPK; 476 str.

⁹⁶ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. II tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m.; 227 psl.

⁹⁷ Žr. magistrinio darbo 1 priedą 64 psl.

IŠVADOS

1. Ginčų dėl darbo sutarties įtvirtinimas atskiru Darbo kodekso 297 straipsniu teikia išskirtinumą tam tikrai grupei darbo teisinių santykių (ginčams dėl būtinųjų sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ir atleidimo iš darbo), pasireiškiantį per tokių ginčų nagrinėjimo tvarką.
2. Dėl socialinės, ekonominės pusiausvyros užtikrinimo įstatymų leidėjas ginčams dėl neteisėto atleidimo iš darbo bei gražinimo į darbą nagrinėjimo tvarkai teikė didelį dėmesį ne tik dabartiniame Darbo kodekse, bet ir ankščiau galiojusiuose darbo, bei civilinio proceso įstatymuose.
3. Ginčų dėl darbo sutarties Darbo kodekso 297 straipsnyje atvejų sąrašas yra baigtinis, tačiau teismų praktika gali išplėsti tokių ginčo pagrindų supratimo ribas aiškinant sąvokas. Pavyzdžiui, būtinosioms darbo sutarties sąlygom teismų praktikoje pripažįstamos ne tik įtvirtintos Darbo kodekso 95 straipsnyje esančios, bet visos darbo sutarties sąlygos, kurios būna pripažintos, kaip būtinos bent vienos sutarties šalies pageidavimu ir yra įtrauktos į sutartį. Taip praplečiamas sąrašas pagrindų, dėl kurių gali kilti ginčai dėl darbo sutarties.
4. Darbuotojas, kreipdamasis į teismą dėl tam tikro darbdavio sprendimo, susijusio su darbo sutartimi, dažniausiai kelia keletą reikalavimų iš karto. Pažeidžiant bent vieną ginčų dėl darbo sutarties straipsnio numatytą pagrindą, atsiranda visa eilė su tuo susijusių neigiamų padarinių.
5. Ginčai dėl būtinųjų sąlygų pakeitimo ir nušalinimo nuo darbo paprastai baigiasi atleidimu iš darbo, todėl praktikoje labai sunku rasti konkrečių pavyzdžių, kur būtų išgryninti tik šie darbo teisiniai santykiai.
6. Nelanksti teismų praktikos klasifikacija teismų archyvuose apsunkina konkrečių bylų paiešką nagrinėjant pasirinktą temą. Būtų naudinga įvesti vieningą bylų klasifikaciją pagal pagrindinius darbo teisės poįstatyčius, bei pavienius svarbius Darbo kodekso straipsnius.
7. Darbo ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimą reglamentuoja tiek materialinės teisinės, tiek procesinės teisės normos, taip pat kaip visų darbo ginčų kategoriją.

8. Abi ginčo šalys suinteresuotos kuo greitesniu ir ekonomiškesniu ginčo dėl darbo sutarties išsprendimu, todėl dažnai sudaro taikos sutartį pasirengimo teisminiam nagrinėjimui stadijoje.

9. Vyriausiojo Administracinio Teismo praktika, nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties, kur viena iš šalių yra valstybės tarnautojas, net esant analogiškam ginčui gali skirtis nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos. Galutinė aukščiausia instancija tokioms byloms nagrinėti ar speciali teisėjų kolegija iš Vyriausiojo Administracinio Teismo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų galėtų vienodinti tokių bylų praktiką.

10. Teismas, nagrinėdamas bylas, kilusias dėl darbo sutarties, yra iniciatyvus ir aktyvus. Jam suteikiama teisė ne tik išreikalauti įrodymus dar iki parengiamojo posėdžio, bet ir keisti ieškinio dalyką kiek tai leidžia įstatymo ribos.

11. Esant kolizijai tarp skubų sprendimų vykdymą reglamentuojančių Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso teisės normų dėl darbuotojo gražinimo į darbą, ši išaiškinama Darbo kodekso naudai. Įstatymų leidėjas turėtų padaryti Civilinio proceso kodekso 282 ir 283 straipsnių pakeitimus juos suvienodindamas su Darbo kodekse įtvirtintom teisės normom, taip panaikinant šių normų koliziją.

12. Tiek sprendimų vykdymo terminai, tiek skubaus sprendimo vykdymo atgręžimo klausimas sprendžiamas vadovaujantis Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

13. Visos darbo bylos nagrinėjamos pagal Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso teisės normas, tačiau ginčai dėl darbo sutarties išsiskiria iš visų darbo ginčų specialiu ieškinio senaties terminu, teismo aktyvumu leidžiant keisti ieškinio dalyką, vykdomųjų dokumentų pateikimo vykdyti terminais.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais)// Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014;
- 2) Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Žinios, 2002, Nr. 64 – 2569;
- 3) Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas // Žinios, 2002, Nr. 36-1340;
- 4) Lietuvos Respublikos Baudžiamojo proceso kodeksas// Žinios, 2002, Nr. IX-785;
- 5) Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas// Žinios, 2000, Nr. VIII-1864;
- 6) Lietuvos Respublikos Geležinkelių transporto kodeksas// Žinios, 2004, Nr. IX-2152;
- 7) Lietuvos Respublikos Darbo ginčų įstatymas// Žinios, 2000, Nr. VIII-1742;
- 8) Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymas// Žinios, 1999, Nr. VIII-1029;
- 9) Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas// Žinios, 1999, Nr. VIII-1316;
- 10) Lietuvos Respublikos Valstybės garantuojamos teisinė pagalba įstatymas// Žinios, 2000, Nr. VIII-1591;
- 11) Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas// Žinios, 1972, Nr. 18-137;
- 12) Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas (senas)// Žinios, 1964, Nr. CPK.

II. Specialioji literatūra:

- 1) Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis// Vilnius: Justitia, 2004m.;
- 2) Bužinskas G. Darbo ginčai: LR Darbo kodekso ir CPK taikymo problemos// pranešimas internetinėje Vilniaus teisės ir verslo kolegijos svetainėje. [žiūrėta 2007-03-11]// prieiga per Internetą: <http://www.vtvk.lt/index.php?n=455&l=lt>
- 3) Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema// Teisė 1999, Nr. 33 (3);
- 4) Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys// Jurisprudencija 2002, Nr. 25 (17);
- 5) Jonaitis M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naują Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksą// Jurisprudencija 2003, Nr. 42 (34);
- 6) Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu// Teisė 2003 Nr. 47;

- 7) Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos// Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, 297-306 psl.
- 8) Kasiliauskas N., publikacija interneto svetainėje, [žiūrėta 2007-02-20]// prieiga per Internetą: <http://www.advokatas.net/?lng=lt&cat=51&article=225> ;
- 9) Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. II tomas// Vilnius: Justitia, 2005 m.;
- 10) Macijauskienė R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas// Jurisprudencija 2006, Nr. 10 (88), 71-78 psl.;
- 11) Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese// Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, 283-390 psl.
- 12) Stauskienė E. Skubiai vykdytinų teismo sprendimų instituto taikymo problemos// Jurisprudencija 2005, Nr. 69 (61), 90-98 psl.;
- 13) Šedbaras S. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos, publikacija interneto svetainėje, [žiūrėta 2006-03-15]// prieiga per Internetą: <http://www.sedbaras.lt/default.aspx?item=publ&id=7314&lang=1>;
- 14) Tiažkijus V. monografija Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005m.;
- 15) Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė// Vilnius: Justitia, 1999m.;
- 16) Vaišvila A. Teisės teorija. Antrasis leidimas // Vilnius: Justitia, 2004
- 17) 1994 metų Darbo kodekso projektas, [žiūrėta 2007-02-21]// prieiga per Internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10503
- 18) 2001 metų Darbo kodekso projektas, [žiūrėta 2007-02-21]// prieiga per Internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=156023
- 19) 2002 metų Darbo kodekso projektas, [žiūrėta 2007-02-21]// prieiga per Internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=164828&p_query=&p_tr2=
- 20) Pasiūlymas Darbo kodekso projektui IXP-1268(3). Pateikta 2002 05 09 Seimo nario Algirdo Syso [žiūrėta 2007-03-11] // prieiga per Internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=165840&p_query=297%20darbo%20kodekso&p_tr2=2
- 21) Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 114, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149,

151, 152, 161, 168, 177, 183, 225, 235, 256, 285, 286, 288, 293, 294, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS [žiūrėta 2007-03-11]// 2004 09 14. Nr. IXP-3871, prieiga per Internetą:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=241368&p_query=&p_tr2=

III. Praktinė medžiaga:

- 1) Lietuvos Konstitucinio Teismo 2000 m. vasario 23 d. nutarimas// Žinios. 2000, Nr. 17-419;
- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. b. *M. M. v. AB „Spauda“* (bylos Nr. 3K-3-59/2007);
- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 16 d. nutartis civ. b. *I. J. v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“* (bylos Nr. 3K-3-154/2005);
- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 15 d. nutartis civ. b. *S. Z. v. Klaipėdos miesto savivaldybės taryba* (bylos Nr. 3K-3-344/2005);
- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civ. b. *R. V. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“* (bylos Nr. 3K-7-249/2005);
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18 d. nutartis civ. b. *J. S. v. AB bankas „NORD/LB Lietuva“* (bylos Nr. 3K-3-122/2004);
- 7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 23 d. nutartis civ. b. *R. K. v. UAB „Pačiolis“* (bylos Nr. 3K-3-128/2004);
- 8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 14 d. nutarimo Nr. 45, Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga// Teismų praktika Nr. 21, 2004 m;
- 9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44, Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje// Teismų praktika Nr. 20, 2003 m;

- 10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis civ. b. *L. Š. ir O. A. v. UAB „Gabija“*, (bylos Nr. 3K-3-242/2002);
- 11) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis civ. b. *V. Ž. v. VšĮ „Ukmergės ligoninė“* (bylos Nr. 3K-3-1453/2002);
- 12) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2002 m. gruodžio 20 d. nutarimo Nr. 39, Dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje// Teismų praktika Nr. 18, 2002 m;
- 13) Lietuvos Vyriausio administracinio teismo 2004 m. kovo 19 d. nutartis administracinėje b. *D.C. v. Tauragės apskrities valstybinė mokesčių inspekcija* (bylos Nr. A¹¹ – 315/2004);
- 14) Vilniaus miesto I-ojo apylinkės teismo 2006 m. spalio 26 d. nutartis civ. b. *S. M. v. VšĮ „Mykolo Romerio universitetas“* (bylos Nr. 2-10780-129/2006);
- 15) Vilniaus miesto II-ojo apylinkės teismo 2005 m. kovo 22 d. nutartis civ. b. *A. J. v. UAB „AKTKC“* (bylos Nr. 2-01550-580/2005);
- 16) Vilniaus miesto III-ojo apylinkės teismo 2005 m. birželio 17 d. nutartis civ. b. *V. T. v. Vilniaus 2-ieji pataisos namai* (bylos Nr. 2-1878-130/2005).
- 17) Vilniaus miesto III-ojo apylinkės teismo 2005 m. gruodžio 9 d. nutartis civ. b. *A. Y. v. UAB „Lateko lizingas“* (bylos Nr. 2-4459-590/2005);

Magistrinio darbo 1 priedas

Ginčų dėl darbo sutarties ir kitų individualių darbo ginčų nagrinėjimo skirtumai

	Kiti individualūs darbo ginčai		Ginčai dėl darbo sutarties
	Darbo ginčai, nagrinėtini darbo ginčų komisijoje	Darbo ginčai, tiesiogiai nagrinėtini teisme	
Individualių darbo ginčų priskirtinumas	Bendra taisyklė: visi darbo ginčai nagrinėjami ikiteismine tvarka darbo ginčų komisijose	Taisyklės išimtis	Taisyklės išimtis
Darbo ginčų nagrinėjimo tvarka	Įtvirtinta Darbo kodekse	Įtvirtinta Darbo kodekse ir Civilinio proceso kodekse	Įtvirtinta Darbo kodekse (išskiriant Darbo kodekso 297 straipsnį) ir Civilinio proceso kodekse
Terminas kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią instituciją	3 mėnesiai	3 metai	1 mėnuo
Darbo ginčo nagrinėjimo terminai	7 dienų terminas pasirengti pirmam posėdžiui; 14 dienų terminas sprendimo priėmimui	30 dienų terminas civilinės bylos paruošimui teisminiam nagrinėjimui; 30 dienų terminas sprendimo priėmimui	30 dienų terminas civilinės bylos paruošimui teisminiam nagrinėjimui; 30 dienų terminas sprendimo priėmimui
Nesutinkant su priimtu sprendimu	Kreipiamasi į teismą; Gali kreiptis tik darbuotojas	Teikiamas apeliacinis skundas; Gali kreiptis tiek darbuotojas, tiek darbdavys	Teikiamas apeliacinis skundas; Gali kreiptis tiek darbuotojas, tiek darbdavys
Ieškinio dalyko keitimas	-	Teismas gali viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą pagal Civilinio proceso kodekso 417 straipsnį	Teismas gali viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą pagal Civilinio proceso kodekso 417 straipsnį; Tiek darbuotojas, tiek teismas gali keisti ieškinio dalyką Darbo kodekso 297 straipsnio pagrindu
Bylinėjimosi išlaidos	Padengia darbdavys	Darbuotojas atleidžiamas nuo	Darbuotojas atleidžiamas nuo

		žyminio mokesčio; Bylinėjimosi išlaidos paskirstomos Civilinio proceso nustatyta tvarka	žyminio mokesčio; Bylinėjimosi išlaidos paskirstomos Civilinio proceso nustatyta tvarka
Numatytas skubus sprendimų vykdymas	<i>Privalomas:</i> Dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;	<i>Privalomas:</i> Dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio. <i>Fakultatyvus:</i> Dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo; Kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti.	<i>Privalomas:</i> Dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio; dėl neteisėtai atleisto, perkelto ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą. <i>Fakultatyvus:</i> Dėl atleidimo iš darbo formuluotės; Kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti.
Sprendimų pateikimas įvykdymui	Darbo ginčų komisijos sprendimą atsakovas turi įvykdyti per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas.	Vykdomieji raštai pagal teismo sprendimus gali būti pateikti vykdyti per dešimt metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo	Vykdomieji raštai pagal teismo sprendimus gali būti pateikti vykdyti per dešimt metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo; Vykdomieji dokumentai dėl grąžinimo į darbą gali būti pateikti vykdyti per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo

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

SANTRAUKA

Darbo tema yra darbo ginčų, kilusių dėl darbo sutarties, nagrinėjimo tvarka ir ypatumai. Darbo tikslas yra, remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, teisės doktrina bei teismų praktika, išnagrinėti tokios ginčų rūšies išskirtinumą, ypatumus ir problematiką, pasireiškiančius per šių ginčų nagrinėjimą, sprendimų vykdymą, reglamentavimą, o taip pat suformuluojant išvadas.

Ginčai dėl darbo sutarties išskirti atskiru Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 297 straipsniu. Šiame straipsnyje įvardinti konkretūs atvejai, kuriuos įstatymų leidėjas vadina ginčais dėl darbo sutarties, o taip pat pačiame straipsnyje numato tokių ginčų nagrinėjimo ypatumus.

Darbo pradžioje analizuojama darbo ginčų dėl darbo sutarties vieta darbo ginčų kontekste, aptariant istorinę įstatymų raidą, keik ji susijusi su nagrinėjama tema. Po to pereinama prie atskirų darbo ginčų dėl darbo sutarties atvejų analizavimo, naudojantis teismų praktikos pavyzdžiais. Didžiausias dėmesys skiriamas ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimo stadijoms, reglamentavimo neaiškumams.

Disquisition order and peculiarities of labour disputes concerning labour contract

SUMMARY

The theme of this work is the disquisition order and peculiarities of labour disputes concerning labour contract. The main purpose of the work is to show the oneness, peculiarities and problems of such labour disputes on the base of legislation, doctrine and case law which come out from disquisition, execution of decisions and regulation of such labour disputes, making outcomes of all that.

Labour disputes concerning labour contract are abstracted into separate 297 article of Labour Code. In this article we can find concrete kinds of labour disputes, which the legislator defines as labour disputes concerning labour contract. In the same article there are some peculiarities of such labour disputes weighty for its disquisition.

At the beginning of this work is analyzed the place of labour disputes concerning labour contract in the context of all labour disputes looking to historical development of laws as far as it is related with the theme of the work. Further is discussed particular disputes concerning labour contract on the ground of case law. Supreme attention is given to the disquisition stages and regulation uncertainty of labour disputes concerning labour contract.