

Vilniaus universiteto

Teisės fakulteto

Darbo teisės katedra

Dieninio skyriaus

V kurso, darbo teisės studijų atšakos

studentės Simonos Bumblauskytės

Magistro darbas

**Teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas: tarptautinė ir
užsienio valstybių patirtis bei perspektyvos Lietuvoje**

Darbo vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė

Darbo recenzentas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius

2007

TURINYS

IVADAS.....	3
1. KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SAMPRATA, RŪŠYS IR NAGRINĖJIMO YPATUMAI.....	7
1.1. Kolektyvinių darbo teisinių santykių ypatumai Lietuvoje.....	7
1.2. Kolektyvinių darbo ginčų samprata, ją sudarančių elementų analizė.....	8
1.3. Kolektyvinių darbo ginčų rūšys.....	13
1.4. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų sistema.....	14
2. TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO TARPTAUTINIS REGLAMENTAVIMAS IR PATIRTIS.....	16
2.1. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimo tarptautiniuose dokumentuose analizė.....	16
2.2. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimo Europos Sąjungos teisės aktuose analizė.....	19
3. TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO METODO YPATUMAI KAI KURIOSE UŽSIENIO VALSTYBĖSE.....	23
4. TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOJE.....	37
4.1. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimo problema Lietuvos Respublikos teisės aktuose.....	37
4.2. Specializuotos darbo justicijos įsteigimo Lietuvoje perspektyvos.....	41
4.3. Užsienio valstybių teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo patirties pritaikymas / nepritaikymas Lietuvoje.....	50
IŠVADOS.....	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	55
SANTRAUKA.....	63
SUMMARY.....	64

IVADAS

Šis darbas yra skiriamas teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tarptautinės ir užsienio valstybių patirties analizei bei perspektyvoms Lietuvoje aptarti.

Temos aktualumas

Lietuvoje rimtesni ir gilesni moksliniai tyrinėjimai kolektyvinių darbo ginčų srityje, galima sakyti, prasidėjo pakankamai neseniai, tai turbūt nulėmė šalyje susiklosčiusių kolektyvinių darbo santykių negilios tradicijos, nedidelis jų išsivystymo, pažangos lygis ir kitos aplinkybės. Tuo tarpu užsienio šalių darbo teisės mokslininkai šį darbo teisės institutą moksliniuose veikaluose analizuoja jau seniai.

Šio darbo temos aktualumą lemia tai, kad teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas yra jau seniai žinomas, efektyviai taikomas ir teigiamai vertinamas daugelyje vakarų Europos ir kitų užsienio valstybių, o tuo tarpu Lietuvos Respublikos teisės aktuose teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas tiesiogiai nėra įtvirtintas, su tuo susijusios teisės normos yra painios ir dviprasmiškos. Tai sudaro prielaidas analizuoti Lietuvoje susiklosčiusių ir teisės aktais sureguliuotų kolektyvinių darbo ginčų ypatumus bei tokių darbo ginčų nagrinėjimo metodus ir ieškoti jų modernizavimo, tobulinimo būdų. Be to, tai susiję su šiuo metu Lietuvoje aktualia tema dėl specializuotos darbo justicijos įsteigimo galimybių.

Atliekant darbo analizę buvo aptartos ir tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės normos turint tikslą nustatyti, koks reglamentavimas nagrinėjama tema yra įtvirtintas tarptautiniuose ir Europos Sąjungos dokumentuose. Kita vertus, tarptautinių teisės aktų normos (ypatingai Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos ir rekomendacijos) suteikia progą išsiginčyti į darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų įvairovę bei parinkti nacionalinei teisei tinkamiausią ir priimtinausią variantą. Taip pat pabrėžtina, kad užsienio valstybių patirtis teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo klausimais Lietuvai yra labai reikšminga, ypač jeigu ateityje bus nuspręsta vykdyti tam tikras reformas, tada bus galima surastus ir išgrynintus užsienio valstybių patirties privalumus pritaikyti Lietuvos realijoms.

Tyrimo objektas

Darbo tyrimo objektas yra teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo metodas. Pagrindinis dėmesys darbe buvo skiriamas šio ginčų nagrinėjimo būdo teorinei analizei, jo apraškomis tarptautiniuose, Europos Sąjungos dokumentuose, šio metodo taikymui užsienio

valstybių teisinėse sistemose bei analizuojamo ginčų sprendimo būdo pritaikomumui Lietuvoje nustatyti. Taip pat buvo analizuojamos galimybės ir realūs būdai įsteigti Lietuvoje specializuotą darbo justiciją, ištiriant ar turima teisinė bazė tam neprieštarauja, be to įvertinant realius valstybės ekonomikos, finansų pajėgumus ir praktinius darbo rinkos poreikius.

Tyrimo tikslas

Pagrindinis šio darbo tikslas yra sisteminiu, loginiu bei lyginamuoju metodais nustatyti teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo taikymo kolektyviniams *teisės* darbo ginčams reikalingumą, išskiriant šio metodo privalumus, užsienio valstybių patirtimi pagrindžiant jo ilgametį efektyvų taikymą.

Tyrimo uždaviniai

Nustatyto tikslo pasiekimui buvo sprendžiami šie tyrimo metu išskirti uždaviniai:

- aptarti kolektyvinių darbo santykių ypatumus ir susiklosčiusias tradicijas Lietuvoje;
- išnagrinėti kolektyvinių darbo ginčų sampratą, rūšis, sprendimo metodus;
- išanalizuoti tarptautinius ir Europos Sąjungos teisės aktus teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo klausimais;
- lyginamuoju aspektu aptarti konkrečių užsienio šalių patirtį nagrinėjama tema;
- atskleisti specializuotos darbo justicijos sukūrimo Lietuvoje teisinės prielaidas ir realias galimybes;
- nustatyti tinkamiausią specializuotos darbo justicijos formą Lietuvos valstybės teisei sistemai, išskirti jos privalumus atsižvelgiant į užsienio šalių praktiką.

Tyrimo šaltiniai

Darbe buvo naudotasi trimis pagrindinėmis šaltinių grupėmis:

- Lietuvos Respublikos norminiais teisės aktais;
- tarptautiniais dokumentais (visų pirma, Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijomis ir rekomendacijomis, taip pat Europos Sąjungos teisės aktais ir kitais su darbo teise susijusiais tarptautiniais dokumentais);
- specialiąja literatūra.

Naudotasi tiek užsienio, tiek Lietuvos teisės mokslininkų darbais, įvairiais straipsniais, mokslinių teisės konferencijų medžiagomis. Išsamią kolektyvinių darbo ginčų ir jų sprendimo metodų analizę atliko darbo teisės mokslininkė D. Petrylaitė, taip pat buvo remtasi Lietuvos Respublikos Teisės instituto atliktu tyrimu tikslu ištirti galimybes Lietuvoje

įsteigti specializuotus darbo teismus. Rengiant darbą buvo naudojamosi įvairiomis tiek Lietuvos, tiek užsienio teisės aktų paieškos sistemomis, daug informacijos, susijusios su darbo tema, buvo rasta įvairiose internetinėse svetainėse, oficialiuose užsienio valstybių darbo ir bendrosios kompetencijos teismų tinklapiuose.

Tyrimo metodai

Nagrinėjant temos iškeltus klausimus buvo naudotasi įvairiais tyrimo metodais bei jų deriniais, tačiau dažniausiai remtasi šiais tyrimo metodais:

- istoriniu metodu, kurio pagalba buvo galima analizuoti kai kurių darbo teisės įstatymų raidą, pasikeitimus;
- lyginamasis tyrimo metodas buvo panaudotas siekiant atskleisti skirtingas užsienio šalių teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo patirtis, taip pat analizuojant galimas specializuotos darbo justicijos įkūrimo Lietuvoje formas;
- sisteminio metodo pagalba išanalizuoti bei apibendrinti mokslinės literatūros teiginiai, norminiai teisės aktai, kas padėjo darbe prieiti atitinkamų išvadų;
- loginis metodas buvo panaudotas formuluojant ir pateikiant apibendrinimus, taip pat remiantis teorinėmis žiniomis bei teisės mokslininkų pozicijomis tam tikras išvadas daryti darbo eigoje.

Praktinė darbo reikšmė

Šio tyrimo metu padaryti apibendrinimai ir prieitos išvados galėtų turėti reikšmės praktikai. Būtų galima atsižvelgti į darbe atskleistą kai kurių užsienio valstybių patirtį dėl teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo, kad nusprendus daryti tam tikras teises reformas būtų išvengta galimų klaidų. Be to darbe pateikti pasiūlymai dėl darbo ginčų klasifikacijos tobulinimo, dėl konkrečių teisės aktų (tam tikrų jų nuostatų) peržiūrėjimo tikslu panaikinti dviprasmiškumus ir neaiškumus, teismo sprendimo metodo įvedimo kolektyviniams *teisės* darbo ginčams nagrinėti, taip pat specializuotos darbo justicijos tinkamiausios formos Lietuvos teisei sistemai analizavimas galėtų paskatinti teisinės visuomenės atstovus galvoti apie Lietuvos Respublikos Darbo kodekso tam tikrus koregavimus ir kitas praktines reformas tikslu stiprinti kolektyvinius darbo santykius šalyje ir siekti sukurti efektyvų ir produktyviai veikiančių kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo mechanizmą.

Darbo struktūra

Darbas susideda iš keturių tarpusavyje logiškai susijusių dalių: darbo pirmoje dalyje aptariami bendrieji teoriniai klausimai – kolektyvinių darbo teisinių santykių ypatumai

Lietuvoje, kolektyvinių darbo ginčų samprata, rūšys, šių ginčų sprendimo metodų sistema. Antroje dėstymo dalyje atskleidžiama teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimo tarptautiniuose ir Europos Sąjungos dokumentuose analizė. Trečioje dalyje kalbama apie teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo ypatumus apibendrintai užsienio valstybėse bei konkrečiau analizuojant Vokietijos, Vengrijos ir Norvegijos patirtį. Paskutinė, ketvirta dalis, skirta teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo perspektyvoms Lietuvoje atskleisti, detaliau aptariant teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimo problemą Lietuvos Respublikos teisės aktuose, specializuotos darbo justicijos įsteigimo Lietuvoje perspektyvas ir pasvarstant užsienio valstybių teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo patirties pritaikymo ar nepritaikymo Lietuvoje galimybes.

Po to pateikiamos viso darbo išvados, panaudotos literatūros sąrašas bei temos santrauka, taip pat santrauka anglų kalba.

1. KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SAMPRATA, RŪŠYS IR NAGRINĖJIMO YPATUMAI

1.1. KOLEKTYVINIŲ DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ YPATUMAI LIETUVOJE

Visų pirma, norint pradėti kalbėti apie kolektyvinius darbo ginčus, neišvengiamai reikia trumpai aptarti kolektyvinių darbo teisinių santykių ypatumus Lietuvoje.

Remiantis istoriniu tyrimo metodu, matome, kad valstybei pereinant prie rinkos ekonomikos sąlygų iš esmės naują kokybę įgauna ir darbo santykiai bei darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykių reguliavimas. Kalbant apie kolektyvinius darbo santykius, tampa akivaizdu, kad detalus darbo teisinių santykių reguliavimas įstatymais nesudaro tinkamų sąlygų rinkos plėtrai, o taip pat neužtikrina socialinių bei darbinių garantijų darbuotojams. Taigi, būtina, kiek įmanoma, plėtoti kolektyvinius darbo santykius ir suteikti kuo daugiau galimybių darbuotojams ir darbdaviams (jų organizacijoms) aktualius darbo, socialinius ir ekonominius klausimus spręsti abipusių derybų būdu.

Lyginant su kitais darbo teisės institutais, kolektyviniai darbo ginčai pasireiškia ne tik kaip savarankiškas institutas, bet ir kaip aptarnaujamojo, apsauginio pobūdžio institutas kitiems darbo teisės institutams. Taigi, galime sakyti, kad kolektyvinių darbo ginčų institutas užtikrina efektyvų kolektyvinių darbo teisinių santykių funkcionavimą valstybėje.

Kolektyviniai darbo santykiai apima daug darbo teisės reguliuojamų santykių – asociacijos laisvę ir jos garantijas, kolektyvinių sutarčių teisę, kolektyvinius ginčus ir kolektyvinio poveikio priemonių taikymą, darbuotojų informavimą ir konsultavimą ir kt. Tai daugialypiai bei daugiataksliai santykiai ir jų objektai įvairūs¹.

Kolektyviniai darbo santykiai sudaro didelę ir pastaruoju metu vis daugiau reikšmės įgaunančią darbo teisės dalį, nors, palyginus su tam tikromis vakarų Europos ar Skandinavijos šalimis Lietuvoje egzistuojančius kolektyvinius darbo santykius galima pavadinti tam tikra prasme archajiškais.

Galime teigti, kad būtent tokius kolektyvinius darbo teisinius santykius Lietuvoje nulemia tai, jog mūsų šalyje profesinės sąjungos yra susiskaldžiusios, silpnos ir mažai

¹TIAŽKIJUS Viktoras; PETRAVIČIUS Ramūnas; BUŽINSKAS Gintautas. *Darbo teisė*. Justitia. Vilnius, 1999, P. 200.

aktyvios, užima palyginus nereikšmingą padėtį darbo rinkoje, šiuo atveju, manytina, problema yra ne teisinės bazės nebuvime, o tai, kad darbuotojų atstovai yra silpna socialinės partnerystės grandis. Iš kitos pusės, galime sakyti, kad tam tikra problema yra ne mažas profesinių sąjungų skaičius Lietuvoje, o tai, kad profesinės sąjungos yra orientuotos į žemesniąją grandį, aukštesnės grandies (pvz., šakinėms) – turimos teisinės bazės nepakanka. Taip pat įvairios darbdavių verslo organizacijos telkiasi spręsti visiškai kitas problemas, nepopuliarus šalyje kolektyvinių sutarčių sudarymas ir pan. Kaip vienas iš problemos sprendimų būdų galėtų būti ne rūpinimasis profesinių sąjungų masiškumu šalyje, o svarstyti, kaip sustiprinti tą mechanizmą, kad jų veikloje svorio centras pereitų į aukštesnį lygį.

Taigi, logiškai peršasi išvada, kad kolektyvinių darbo ginčų retumą, nepopuliarumą, tam tikra prasme nesiryžimą jiems, vengimą inicijuoti, jų reglamentavimo spragas, praktikos nebuvimą ir panašiai Lietuvoje tiesiogiai nulemia šiuo metu susiklostę aukščiau aptarti kolektyviniai darbo teisiniai santykiai ir, žinoma, įstatymų leidėjo įtvirtinti, galime sakyti neveiksmingi, kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai.

Tačiau reikia pasidžiaugti, kad pastaraisiais metais ne tik Lietuvoje, bet ir tarptautinėje bendruomenėje yra pastebimas socialinės partnerystės, kolektyvinių darbo santykių skatinimo, populiarinimo, tobulinimo procesai. Siaurinama valstybės ir jos priimamų teisės normų reikšmė, vis daugiau klausimų perduodama spręsti pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims.

1. 2. KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SAMPRATA, JŲ SUDARANČIŲ ELEMENTŲ ANALIZĖ

Darbo santykiai yra sudėtingi visuomeniniai santykiai, pačioje jų prigimtyje yra, tam tikra prasme, užprogramuotas šių santykių šalių kontraversiškas, kai dvi skirtingos darbo santykių šalys (darbuotojai ir darbdavys) siekia skirtingų tikslų (darbuotojai siekia užtikrinti sau ir savo šeimai pragyvenimo lėšas, o darbdavys siekia gauti kiek įmanoma didesnę pelną).

Žodis „konfliktas“ yra kilęs iš lot. k. žodžio *conflictus*, kas reiškia susidūrimas², tai galima apibūdinti kaip priešingų interesų susidūrimą, susikirtimą, priešingų nuomonių kovą. Visuomeninių santykių sudėtingumas bei daugialypumas nulemia tai, kad visuomenės narių buvimas kartu neįmanomas be nesutarimų, ginčų, konfliktų. Taigi, vienas iš darbo ginčų

² *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vyriausioji enciklopedijų redakcija. Vilnius, 1985, P. 259.

bruožų ir yra jų konfliktiškumas. Iškilusius pačius įvairiausių nesutarimus būtina išeliminuoti, išspręsti socialinį konfliktą bei pasiekti socialinę taiką.

Socialinis konfliktas – tai priešingų interesų, idėjų, nuomonių, vertybių susikirtimas. Iš vienos pusės, turbūt daugumai atrodo, kad tai neigiamas reiškinys visuomenėje, įnešantis sumaištį, nesantaikos, blogų emocijų, tačiau pažvelgus iš kitos pusės, tai atskleidžia ir konkrečiai parodo konflikto subjektų interesus ir pozicijas, o svarbiausia tuo pačiu išsprendžia nesutarimus, mažina socialinę įtampą.

Žodį „konfliktas“ galima tiesiogiai, pačia bendriausia prasme, susieti su žodžiu „ginčas“. Tačiau sąvokos „darbo konfliktas“ ir „darbo ginčas“ nėra tapačios, „darbo konfliktas“ yra daug platesnė sąvoka, vartojama pačia bendriausia prasme kalbant apie įvairius nesutarimus, kylančius darbo srityje. O „darbo ginčą“ galime apibūdinti kaip vieną iš konflikto pasireiškimo formų. Darbo santykių aplinkoje gali kilti labai įvairių konfliktų, tačiau ne visi jie gali būti laikomi darbo ginčais.

Kaip jau buvo minėta, kolektyvinių darbo ginčų institutas iš vienos pusės yra savarankiškas, iš kitos pusės – aptarnaujamojo pobūdžio institutas. Kada yra neįmanoma pritaikyti tam tikros darbo teisės normos įprasta tvarka, tada gali būti pasitelkiama speciali procedūra per kolektyvinių darbo ginčų institutą. Taigi galima teigti, kad šio instituto svarba yra aktuali darbo teisės šakos efektyvumo vertinimo prasme, nes kiek bus efektyvi ginčo sprendimo procedūra, tiek galėsime kalbėti apie darbo teisės kaip šakos efektyvumą apskritai.

Kolektyvinio darbo ginčo sąvokos apibrėžimas yra pateikiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 68 str.: Kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų *nustatymo* ar *pakeitimo* vedant derybas, *sudarant* ir *vykdant* kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir šio Kodekso nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų³.

Visose demokratiškose valstybėse neginčijamas kolektyvinės darbo teisės principas, įtvirtinantis darbuotojų teisę į kolektyvinius darbo ginčus.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 str. 1 d. 10 p. nurodytas vienas iš darbo santykių teisinio reguliavimo principų, tai yra kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti

³ 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

darbuotojų, darbdavio ir valstybės interesus⁴ tam tikrais atvejais iš ties gali būti laikomas vienu iš kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodu.

Šis tarptautinis kolektyvinių derybų laisvės principas pripažįstamas įvairiose Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijose:

- Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁵;
- Lietuvos Respublika 1994 m. priėmė įsipareigojimus pagal Tarptautinės Darbo Organizacijos konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁶.

Taigi vienas iš Darbo kodekso tikslų yra socialinės partnerystės įtvirtinimas, kuriuo siekiama vengti socialinių konfliktų, be to, kodekse pripažįstama, kad socialinė partnerystė yra įgyvendinama laisvomis kolektyvinėmis derybomis, susitarimais.

Apskritai kolektyviniai ginčai yra kolektyvinių darbo santykių subjektų nesutarimai. Kolektyvinio darbo ginčo sąvoka parodo, kokiems darbo ginčams spręsti taikomos atitinkamos taisyklės, procedūros, leidžia nustatyti, kokių nesutarimų atveju šalys negali imtis kolektyvinių veiksmų, o kokių nesutarimų atveju gali.

Taigi, manytina, kad tikslus kolektyvinio ginčo apibrėžimas turi nurodyti kolektyvinio darbo ginčo subjektus, kilimo momentą ir tiksliai apibrėžti ginčo objektą (kolektyvinių reikalavimų turinį), pastarojo dalyko Lietuvos Respublikos darbo kodekse pasigendama. Aiškus, teisingas, tikslus ir nedviprasmiškas kolektyvinių darbo ginčų definicijos suvokimas bei įtvirtinimas leistų atskirti darbo ginčų rūšis, apibrėžti šių ginčų sprendimo būdus ir procedūras.

Toliau darbe trumpai aptarsime kolektyvinio darbo ginčo šalis, jo objektą bei kilimo pradžia.

Subjektas (ginčo šalis) – tai asmuo (asmenų daugetas), kuris (kurie) dalyvauja ginče, kaip dvi nesutariančios ginčo šalys.

Pagrindinis kriterijus, leidžiantis atskirti kolektyvinius ir individualius darbo ginčus, yra darbuotojų ir darbdavių skaičius, kurie dalyvauja ginče. Kolektyviniame ginče dalyvauja darbuotojų kolektyvas, darbuotojas kaip savarankiškas, pavienis, atskiras subjektas nedalyvauja. Kalbant apie kitą kolektyvinių darbo ginčų šalį – darbdavį, beveik kiekviename

⁴ 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28- 674.

⁶ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30- 740.

kolektyviniame darbo ginče dalyvauja individualus (pavienis) darbdavys, išskyrus atvejus, kai ginčas kyla aukštesniame nei įmonės lygyje, tada jau veikia ne atskiras darbdavys, o darbdaviams atstovaujančios darbdavių organizacijos. Apibūdinant kolektyvinių darbo ginčų šalis ir jų sudėtį, svarbiausias aspektas yra darbuotojų kolektyvas, nes teisė inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą priklauso darbuotojams. Taigi, bet kokiame atveju, kolektyvinio darbo ginčo šalis iš darbuotojų pusės yra jiems atstovaujantys subjektai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 68 str. yra apibrėžti kolektyvinio darbo ginčo subjektai – iš vienos pusės įmonės profesinė sąjunga, o iš kitos pusės darbdavys. Toliau aptariamoje normoje praplečiamas subjektų ratas, juos įvardijant kaip teisę sudaryti kolektyvines darbo sutartis turinčius subjektus (įstatymų leidėjas minimame straipsnyje tiesiogiai neišvardija visų kolektyvinių darbo ginčo šalių). Norint sudaryti minimų subjektų sąrašą reikia sistemaiškai analizuoti Darbo kodekso 68 str., 51 str. ir 60 str. nuostatas, įtvirtinančias, kas turi teisę sudaryti nacionalines, šakos, teritorines ir įmonės kolektyvines sutartis. Taigi, kolektyvinio darbo ginčo šalys yra: iš vienos pusės - įmonės profesinė sąjunga, kelių įmonėse veikiančių profesinių sąjungų atstovybė, tam tikros ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga, darbo taryba, kitos profesinių sąjungų organizacijos, iš kitos pusės – darbdavys ar tam tikru lygiu darbdaviams atstovaujančios darbdavių organizacijos (kolektyviniai darbo ginčai gali kilti tiek įmonės, tiek aukštesniu lygiu). Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 16 str. darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat darbdavys gali būti kiekvienas fizinis asmuo, turintis civilinį teisnumą ir veiksnumą. Esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo ginčams darbdavį atstovauja įmonės, įstaigos ir pan. vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai.

Reikalavimų objektas (ginčo turinys) – tai yra tam tikri klausimai, dėl kurių kilo konfliktas.

Reikalavimų objektas kolektyvinio ginčo atveju yra darbuotojų kolektyvo visiems (visam kolektyvui) bendros nedalomos vertybės.

Kolektyviniais darbo ginčais nėra laikomi visi tarp kolektyvinių darbo santykių šalių kilę nesutarimai, norint pripažinti konkretų nesutarimą kolektyviniu darbo ginču būtina iš esmės nustatyti nesutarimo turinį, kuris turi turėti tam tikrus požymius.

Trumpai tariant, kolektyvinių darbo ginčų objektas yra kolektyviniai darbuotojų *interesai* ir *teisės*. Darbuotojų *interesai* kitaip gali būti apibūdinami kaip kolektyviniai siekiai, norai nustatyti, susitarti, sudaryti geresnes, jiems palankesnes darbo sąlygas, taigi

šiuo atveju ginčų objektas yra naujų darbo sąlygų nustatymo klausimai, tai yra dar teisiškai nereguliuotos, dar neįtvirtintos darbo teisės ir pareigos (darbuotojų interesai), kai dar neegzistuoja teisė. Darbuotojų *teisės* yra pažeidžiamos nevykdant bet kurio lygio kolektyvinės sutarties, t.y. pažeidus darbuotojų (sutarties šalies) kolektyvines subjektines teises.

Iš pirmo žvilgsnio, individualus darbo ginčas gali tapti kolektyviniu darbo ginču, kai dėl vieno darbuotojo teisių pažeidimo nepasitenkinimą pareiškia dauguma darbuotojų, taigi tokiu atveju svarbiausias yra ne darbuotojų kiekis, o tokio ginčo objekto ypatumai.

Taigi įstatymų leidėjas įstatyme dėl aiškumo ir suprantamumo turėtų aiškiai įvardinti ir įtvirtinti *teisės* ir *intereso* ginčų formuluotes.

Ginčo kilimo momentas (pradžia) - tam tikras laiko momentas, nesutarimų stadija laiko atžvilgiu, nuo kurios laikoma, kad kilo darbo ginčas.

Šalių konfliktas, kolektyvinio darbo ginčo atveju, prasideda kai nepavykus kolektyvinėms deryboms yra surašomas nesutarimų protokolai arba kai rašytiniai reikalavimai yra pateikiami darbdaviui, kuris patenkina tik dalį jų arba netenkina iš viso arba kai darbuotojų atstovai negauna jokio atsakymo. Jeigu darbuotojų atstovų darbdavio sprendimas dėl iškeltų reikalavimų netenkina, tada jie gali raštu kreiptis į darbdavį dėl tarpininko arba dėl taikinimo komisijos sudarymo. Nesutarimų protokolai laikytinas kolektyvinio darbo ginčo prielaida, leidžiančia inicijuoti taikinimo komisijos sudarymą. Taigi, kolektyvinio darbo ginčo pradžia yra tas darbuotojų atstovų raštas, kuriuo prašoma sudaryti taikinimo komisiją. Iki tol visi veiksmai vykę tarp dviejų minimų subjektų yra tik nesutarimas, kurį bandoma spręsti derybų būdu (tam tikra prasme susirašinėjimas).

Baigiant kalbėti apie kolektyvinių darbo ginčų sampratą būtų tikslinga pateikti doc. dr. Daivos Petrylaitės siūlomą kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimą: kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų kolektyvo, profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavio, darbdavių bei darbdavių organizacijos dėl naujų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų *nustatymo* ar galiojančių *pakeitimo* vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties *sudarymo* ar *pakeitimo* arba nesutarimas, susijęs su darbuotojų bei profesinių sąjungų darbo, socialinių ir ekonominių teisių, nustatytų kolektyvinėse sutartyse ar norminiuose darbo teisės aktuose, *nevykdymu*, kurio nepavyko išspręsti tarpusavio derybomis arba kuris atsirado kaip nesutarimų protokolo surašymo pasekmė⁷.

⁷ PETRYLAITĖ Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2005, P. 131.

Taikant sisteminių bei lyginamąjį tyrimo metodus, matome, kad docentė, siūlomame kolektyvinių darbo ginčų apibrėžime, smulkiau nei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 68 str. esantis kolektyvinio darbo ginčo reglamentavimas, detalizuoja ginčo šalis, aiškiai ir nedviprasmiškai atskiria bei išdėsto *intereso* ginčų ir *teisės* ginčų formuluotes, taip pat sukonkretina ir patikslina kolektyvinio darbo ginčo kilimo momentą (momentus).

1. 3. KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ RŪŠYS

Darbo teisė reguliuoja skirtingų subjektų elgesį esant įvairiems santykiams, todėl tų santykių subjektų darbo ginčai yra nevienodi.

Teisinėje literatūroje yra išskirta ir aprašyta daug ir labai įvairių darbo ginčų klasifikacijų. Klasifikuojama pagal labai įvairius kriterijus – pagal subjektus, pagal normų ir teisinių santykių rūšis, pagal ginčo dalyką ir pan.

Šio darbo tikslas nėra surinkti ir išvardinti visas darbo ginčų klasifikacijas, todėl daugiausia dėmesio bus kreipiama į dvi darbo ginčų klasifikacijas, tai yra į darbo ginčų klasifikavimą pagal ginčo objektą ir pagal ginčo subjektus.

Priklausomai nuo to, ginčijamo teisinio santykio subjektas įgyvendina savo teisę (pareigą) tinkamai taikyti darbo teisės normą ar teisę (pareigą) nustatyti naujas darbo teisės normas, pagal ką ir yra skiriami ginčai (tai yra pagal ginčo esmę, kilmę, objektą):

a) dėl galiojančių darbo teisės normų aiškinimo ir taikymo (*teisės* ginčai; dalyvauja individualūs darbuotojai arba darbuotojų daugetas);

b) dėl naujų darbo teisės normų nustatymo ar jau esamų keitimo (*intereso*, ekonominiai ginčai; dalyvauja darbuotojų daugetas (kolektyvas) arba individualūs darbuotojai).

Priklausomai nuo ginčo subjektų, ginčai skirstomi į:

a) kolektyviniai darbo ginčai (grupės darbuotojų (kolektyvo) ir darbdavio (darbdavių organizacijos) nesutarimai);

b) individualūs darbo ginčai (pavienio darbuotojo ir darbdavio nesutarimai).

Pabrėžtina, kad Lietuvoje prioritetas klasifikuojant darbo ginčus yra teikiamas jų rūšiavimui pagal subjektus, tai yra darbo ginčai skirstomi į individualius ir kolektyvinius.

Tuo tarpu Vakarų Europoje paplitęs kompleksinis požiūris į darbo ginčus, viena vertus, leidžia tiksliau nustatyti darbo ginčų kilimo prielaidas ir priežastis, jų individualumą, o kita vertus, padeda rasti veiksmingiausią darbo ginčų sprendimo būdą.

Teisinėje literatūroje teigiama, jog paprastai laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra *teisės*, nes paprastai kyla dėl nevienodo teisės normų taikymo, interpretavimo. Kolektyviniai ginčai gali būti dvejopi – ekonominiai (*interesų*) arba *teisės*, kadangi interesai gali susikirsti gerokai anksčiau – nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas. Taigi *interesų* ginčai yra ginčai dėl *teisės* nustatymo. Atsižvelgiant į tai diferencijuojamos ir darbo ginčų sprendimo procedūros į teismo ir taikinamąją.

Pasak doc. dr. Daivos Petrylaitės, darbo ginčų skirstymas į interesų ir teisės bei individualius ir kolektyvinius padeda giliau ir išsamiau pažvelgti į šių ginčų prigimtį ir ypatumus. Darbo ginčų klasifikacija yra naudinga ne tik atskleidžiant atskirų ginčų rūšių sąvokos sampratą, jų turinį, bet kartu tai tiesiogiai ir neišvengiamai lemia ginčų sprendimo būdą, t.y. pagal ginčo rūšį yra pasirenkami ir jų sprendimo būdai bei metodai⁸.

Iš aukščiau minėtų dviejų darbo ginčų klasifikacijų teoriškai galima išvesti vieną kompleksinę darbo ginčų klasifikaciją:

- kolektyviniai *interesų* darbo ginčai;
- kolektyviniai *teisės* darbo ginčai;
- individualūs *interesų* darbo ginčai;
- individualūs *teisės* darbo ginčai.

Lietuvoje aiškiai yra išskirtas darbo ginčų grupavimas į individualius ir kolektyvinius (Darbo kodekso X skyrius ir XIX skyrius). Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavime daugiausia dėmesio yra skiriama *interesų* ginčams (Darbo kodekso 67 str. 1d., 68 str., kur kolektyviniai darbo ginčai įvardijami vien tik kaip „*interesų* konfliktas“), nieko aiškiai ir taip detaliam neužsimenant apie kitą kolektyvinių darbo ginčų rūšį - *teisės* ginčus. Šie klausimai detaliam analizuojami darbo ketvirtoje dalyje.

1. 4. KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO METODŲ SISTEMA

Kiekvieno ginčo sprendimas visada yra susijęs su specialia procedūra ir būtinybe priimti operatyvius sprendimus.

Šiuo metu Lietuvoje yra trys kertiniai teisės aktai, reguliuojantys darbo ginčų nagrinėjimą: Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso XX skyrius.

⁸ op. cit. 7, P. 57.

Pirmiausia, labai svarbu paminėti, kad pats didžiausias skirtumas tarp kolektyvinių ir individualių darbo ginčų yra tas, kad kolektyviniai darbo ginčai teismams yra nepriskirtini, o individualūs darbo ginčai priskirtini.

Kolektyvinių darbo ginčų atveju sprendimo metodai yra skirstomi į pozityvius metodus (tarpininkavimas (tam tikra prasme), taikinimas, arbitražas arba trečiųjų teismas) ir kolektyvines poveikio priemones (streikai, kolektyvinės akcijos (piketai, mitingai, demonstracijos ir pan.) bei lokautas (Lietuvoje draudžiamas)).

Kadangi šis darbas iš esmės yra orientuotas tik į teisminį kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimą, todėl pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai bei kolektyvinio poveikio priemonės aptarinėjamos nebus.

Įstatymų leidėjas, formaliai žiūrint į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 71 str., įtvirtina tik tris kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančius organus – taikinimo komisiją, darbo arbitražą arba trečiųjų teismą. Taigi, jokie kolektyviniai darbo ginčai (nei *teisės*, nei *intereso*), formaliai žiūrint į minėtą kodekso normą, nėra žinybingi teismams.

Galime sakyti, kad tokios tradicijos Lietuvoje susiklostė istoriškai, kai Lietuva priklausė Tarybų Sąjungos sudėčiai. Kaip pavyzdys, paminėtinas Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso 10 str., kuriame teigiama, kad nesutarimus tarp įmonės, organizacijos administracijos ir profsąjungos komiteto, kylančius sudarant ir keičiant kolektyvinę sutartį, sprendžia aukštesnieji ūkiniai ir profsąjungų organai dalyvaujant administracijos, darbo kolektyvo ir profsąjungos komiteto atstovams⁹.

Taigi, Lietuvoje kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas, visiškai nepagrįstai, yra atribojamas nuo vieno iš sprendimo metodų – teismo proceso, ko nėra daugelyje vakarų Europos šalių, kur *teisės* kolektyviniai darbo ginčai yra sprendžiami teismuose, o *intereso* kolektyviniams darbo ginčams spręsti yra sukurta atskira tokių ginčų sprendimo metodų sistema. Tuo tarpu Lietuvoje kolektyviniams darbo ginčams išspręsti sprendimo būdai taikomi nepaisant ginčo turinio.

⁹ 1972 m. birželio 1 d. įstatymu patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

2. TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO TARPTAUTINIS REGLAMENTAVIMAS IR PATIRTIS

2. 1. TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO REGLAMENTAVIMO TARPTAUTINIUOSE DOKUMENTUOSE ANALIZĖ

Visuomeninių santykių ir iš jų kylančių nesutarimų, konfliktų įvairovė pareikalavo sukurti ir kuo daugiau priemonių bei būdų šiems nesutarimams bei ginčams išspręsti, todėl tuo tikslu kuriami įvairūs ginčų sprendimo metodai. Taigi, kilus atitinkamam nesutarimui tarp šalių yra naudojamas vienas ar kitas išsprendimo metodas, kuris priklauso nuo nesutariančių šalių (ginčo subjektų) valios, nesutarimo objekto, turinio bei pačio nesutarimo prigimties.

Su kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodais ir procedūromis susijusiems klausimams skiriamas didelis dėmesys ir tarptautiniuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo ir su juo susijusius santykius. Galima sakyti, kad pirmieji tarptautiniai darbo teisės aktai, reglamentuojantys su kolektyviniais darbo ginčais susijusius klausimus, buvo priimti tik po Antrojo pasaulinio karo.

Nors darbuotojų teisių apsauga yra reglamentuota ir įtvirtinta ne viename tarptautinės teisės akte, tačiau realiai veikiančių nuostatų dėl darbuotojų teisinės gynybos nėra gausu. Pvz., **Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija su papildomais protokolais** (sistemiškai įvertinus konkrečiai 6 str., 11 str. ir 13 str.)¹⁰ įtvirtina tik bendrus teisinės gynybos principus, atskirai neaptaria ir nedetalizuoja darbuotojų teisių gynimo. Aptariamo teisės akto 13 str. nėra įvardinta konkreti institucija (institucijos), vadinasi, galime daryti išvadą, kad tai gali būti bet kuri teisių gynimo institucija, įsteigta pagal nacionalinius teisės aktus (žinoma, pirmiausia teismai).

Europos Žmogaus Teisių Teismas kolektyvinių veiksmų teisę pripažino viena iš **1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos**¹¹ 11 str. nustatytų profesinių sąjungų teises sudarančių dalių, be to, straipsnio analizė suponuoja, kad kolektyvinių veiksmų, įskaitant ir streikus, būdai ir apribojimai yra reguliuojami nacionalinės teisės ir praktikos. Nieko tiesiogiai nėra užsimenama apie galimus *teisės* kolektyvinius darbo

¹⁰ 1950 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7 // Valstybės žinios, 2000, Nr. 96-3016; 2001, Nr. 17.

¹¹ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

ginčius, tuo pačiu ir apie tokių ginčų sprendimo būdus, galime sakyti, tai paliekama kaip prerogatyva nacionalinei teisei.

Europos socialinės chartijos (pataisytos)¹² tam tikros nuostatos taip pat yra reikšmingos darbe nagrinėjamam objektui. Chartija – tai Europos Tarybos tarptautinė sutartis, kuri garantuoja socialines teises. Pagrindinė Chartijos kontrolės institucija – Europos socialinių teisių komitetas, kuris teisiniu požiūriu vertina, kaip valstybių teisė ir praktika atitinka įsipareigojimus pagal Chartiją. Svarbu pabrėžti, kad Chartijos 6 str. įtvirtinta teisė į kolektyvines derybas yra viena iš taip vadinamųjų būtinųjų nuostatų, kurių laikytis, ratifikuodama Chartiją, įsipareigoja kiekviena valstybė. Analizuojant Chartijos 6 str. 2 d., 3 d. ir 4 d. kartu, galime daryti išvadą, kad šalys yra skatinamos naudoti taikius metodus (taikinimo, savanoriško arbitražo) kolektyviniams *intereso* darbo ginčams spręsti, nors konkrečiai nėra 3 d. įvardinta apie kokius kolektyvinius darbo ginčus kalbama (*teisės* ar *intereso*), tačiau tokią prielaidą galime daryti atsižvelgdami į 2 d., kurioje kalbama apie socialinių partnerių savanoriškas derybas tikslu kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius. Taip pat paminėtina, kad jokių būdu, taikūs kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdai negali būti pakeisti procesu darbo teismuose¹³. Čia omenyje turimi tik kolektyviniai *intereso* darbo ginčai.

Chartijos 6 str. 4 d., įtvirtinta darbuotojų ir darbdavių teisė veikti kolektyviai kilus *interesų* konfliktams. Galime daryti išvadą, kad čia įteisinamos kolektyvinio poveikio priemonės (veiksmai), kurių galima imtis tik esant *interesų* konfliktams. Įdomu paminėti tai, kad Chartijos 6 str. 4 d. yra pirmoji teisinė norma tarptautinėje darbo teisėje, kuri garantuoja teisę streikuoti¹⁴.

Taigi, apibendrinant galime sakyti, kad Chartijoje nėra kalbama apie kolektyvinius *teisės* darbo ginčus, todėl atitinkamai nėra įtvirtintas ir teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo metodas.

Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte¹⁵ randama vienintelė su kolektyviniais darbo ginčais susijusi nuostata, kad valstybės, šio pakto šalys, įsipareigoja užtikrinti teisę streikuoti, kuria naudojamosi pagal kiekvienos šalies įstatymus. Taigi, kompetencija šiuo klausimu paliekama nacionaliniam įstatymų leidėjui.

¹² 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704; Nr. 53.

¹³ *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* // 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. A.M.Swiatkowski. European Social Charter: the right to bargain collectively. Vilnius, 2006.

¹⁴ A.M.Swiatkowski, *European Social Charter: the right to strike*, Managerial Law Review, vol47, No 6, 2005.

¹⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290, 8 str. 1 d. punktas d.

Pagrindinis vaidmuo reglamentuojant darbo santykius pasauliniu mastu, be abejo, priklauso Tarptautinei Darbo Organizacijai kaip specializuotai Jungtinių Tautų įstaigai. Tarptautinė Darbo Organizacija įtvirtina tarptautinius darbo standartus dviem pagrindinių formų aktais, kuriuos priima Tarptautinė darbo konferencija: 1) konvencijomis – tarptautinėmis sutartimis, turinčiomis privalomą galią ir ratifikuojamomis valstybių – Tarptautinės Darbo Organizacijos narių; 2) rekomendacijomis – formaliai neprivalomais aktais, į kuriuos valstybės turi atsižvelgti, leisdamos nacionalinius darbo įstatymus¹⁶. Lietuva Tarptautinės Darbo Organizacijos narė yra nuo 1921 m., narystė šioje organizacijoje atnaujinta 1991 m. spalio 1 d., todėl mūsų valstybė privalėjo perkelti į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą nuostatas, išplaukiančias iš ratifikuotų Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų.

Teisė į kolektyvinius darbo ginčus bei jų sprendimą yra įtvirtinta Tarptautinės Darbo Organizacijos **1949 m. konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“**¹⁷, **1971 m. konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“**¹⁸ ir **1951 m. rekomendacijoje Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“**¹⁹. Aukščiau minėtose abiejose konvencijose apie teisminį kolektyvinių darbo ginčų sprendimą nieko nėra pasakyta, o pastaroji rekomendacija tik įtvirtina susilaikymą nuo streikų ir lokautų tol, kol susitaikymas ar arbitražo procesas juda į priekį.

Aptariant **1951 m. rekomendaciją Nr. 91 „Dėl kolektyvinių susitarimų“**²⁰, o konkrečiai jos V d. 6 str., kuriame teigiama, jog ginčai, kylantys dėl skirtingo kolektyvinio susitarimo nuostatų suvokimo ar aiškinimo (tai galime laikyti kolektyviniu darbo ginču dėl *teisės*) turi būti perduoti nagrinėti pagal tam tikrą procedūrą, kuri yra nustatyta arba šalių susitarimu, arba įtvirtinta nacionalinėje teisėje, matome, kad ir šioje rekomendacijoje nėra tiesiogiai įtvirtintas teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas, o paliekama laisvė šalims susitarti ir pasirinkti tokio ginčo išsprendimo metodą, arba vadovautis ginčo šalių nacionalinėje teisėje įstatymų leidėjo nustatytais ir teisės aktuose įtvirtintais tokių ginčų sprendimo būdais.

¹⁶ ŽALIMAS, Dainius, et. al. *Tarptautinės Organizacijos*. Vilnius, 2001, P. 422.

¹⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

¹⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

¹⁹ 1951 m. rekomendacija Nr. 92 “Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo” [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.

²⁰ 1951 m. rekomendaciją Nr. 91 “Dėl kolektyvinių susitarimų” [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.

1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“²¹ III skyriaus 5 str. teigiama, kad priemonėmis, pritaikytomis atitinkamos valstybės sąlygoms, siekiama, kad darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas. Taigi, vėl galime prieiti loginės išvados, kad nacionalinis įstatymų leidėjas, įvertinęs ekonomikos rinką šalyje, teisinę, socialinę padėtį bei kolektyvinių darbo santykių ypatumus valstybėje, turi nustatyti, kokios institucijos nagrinės kolektyvinius darbo ginčus (kokios procedūros (teismo ar taikinamoji) bus taikomos).

Naujas gaires, tarptautinių darbo standartų įgyvendinimui, nubrėžė **Fundamentaliųjų principų ir teisių darbe deklaracija**²², kurioje įtvirtintas visuotinis valstybių Tarptautinės Darbo Organizacijos narių įsipareigojimas gerbti ir įgyvendinti asociacijų laisvės, teisės į kolektyvines derybas, priverstinio darbo bei diskriminacijos darbe draudimo principus.

Apibendrinant, galime pažymėti, kad Tarptautinės Darbo Organizacijos darbo ginčų sprendimo politika yra nukreipta, pirmiausia, į taikų ginčų sprendimo būdą ir šalių sutaukinimą, o tarptautinės teisės normos yra įgyvendinamos nacionalinių teisės aktų pagalba. Organizacinė – teisinė institucijų, nagrinėjančių darbo ginčus, forma yra gana skirtinga ir tai atspindi atskirų valstybių socialinių darbo santykių reguliavime.

2. 2. TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO REGLAMENTAVIMO EUROPOS SAJUNGOS TEISĖS AKTUOSE ANALIZĖ

Teisė imtis kolektyvinių veiksmų garantuojama daugelyje tarptautinių teisės aktų, įtvirtinančių socialines teises, o taip pat ir visų demokratinių valstybių nacionalinėje teisėje. Ne išimtis yra ir Bendrijos²³ teisė: šią teisę garantuoja **1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija**²⁴ ir **2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių**

²¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

²² In *International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standards and Procedures*. Geneva, 1995, P. 3-6.

²³ 1957 m. kovo 25 d. Europos Bendrijos steigimo sutartimi įsteigta Europos ekonominė bendrija (nuo 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutarties įsigaliojimo-Europos Bendrija).

²⁴ In *European Labour Law: Directives, Regulations, Conventions*. Edited by Neumann D. Munich: European Law Publishers GmbH, 2003, P. 45-60.

chartija²⁵. Pastarosios chartijos IV skirsnio 28 str. yra įtvirtinta darbuotojų ir darbdavių (jų organizacijų) teisė *interesų* konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streiką, savo interesams ginti. Aptariamas straipsnis yra paremtas Chartijos 6 str. bei Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 12-14 punktais. Europos Teisingumo Teismas savo praktikoje tiesiogiai įtvirtino teisę imtis kolektyvinių veiksmų kaip vieną iš pagrindinių darbuotojų teisių²⁶, taip pat buvo pasakyta, kad teisės imtis kolektyvinių veiksmų užtikrinimas ir pripažinimas yra būtina sąlyga tinkamam naudojimuisi asociacijų laisve.

Kalbant apie Bendrijos teisės normas pažymėtina, kad **Europos Bendrijos steigimo sutarties (konsoliduotos)**²⁷ 137 str. (buvęs 118 str.), įtvirtinantis Bendrijos socialinę-politinę kompetenciją, panaikina Bendrijos kompetenciją (bent jau šio straipsnio ribose), susijusią su teise į streiką arba teise pasinaudoti lokauto galimybe. Todėl šiuo teisiniu pagrindu (137 str.) negali būti priimami jokie teisės aktai, reguliuojantys šiuos klausimus (tai nereiškia, kad to negalima daryti naudojantis kitomis Bendrijos teisėkūros kompetencijos galimybėmis). Kita vertus, kaip minėta, tiek 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, tiek ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija įtvirtina teisę imtis kolektyvinių veiksmų. Akivaizdu, kad ši teisė apima ir teisę į streiką.

Į **Europos Sąjungos Konstituciją**²⁸ yra įtraukta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, kurioje, kaip matėme, taip pat nėra įtvirtinta jokių specialių darbo bylų nagrinėjimo procedūrų. Minima chartija vardija tik bendrąsias darbuotojų teises (15 str., 27-32 str., atitinkamai Europos Sąjungos Konstitucijos II-75 str.; II-87 str. – II-92 str.). Konstitucijos reikalavimai nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems bylas, yra jų nepriklausomumas bei nešališkumas, nagrinėjimo viešumas, greitumas ir teisingumas (chartijos 47 str., atitinkamai Europos Sąjungos Konstitucijos II-107 str.). Taigi, kaip matome, Konstitucija taip pat nepretenduoja įtvirtinti specialias procedūras ir institucijas, nagrinėsiančias darbo bylas (tiek kalbant apie individualius, tiek apie kolektyvinius darbo ginčus).

²⁵ Charter of Fundamental Rights of the European Union [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://ue.eu.int/uedocs/cms_data/docs/2004/4/29/Explanation%20relating%20to%20the%20complete%20text%20of%20the%20charter.pdf>.

²⁶ Europos Teisingumo Teismo 1974 m. spalio 8 d. sprendimas byloje C-175/73, *Union Syndicate, Massa and Kortner v. Commission* // ECR 1974.

²⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

²⁸ Sutartis dėl Konstitucijos Europai. Valstybių narių Vyriausybių atstovų konferencijos baigiamasis aktas ir prie baigiamojo akto pridedamos deklaracijos. Briuselis, 2004 m. spalio 25 d. CIG 87/04. ADD 2 REV 2 [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=244598&p_query=KONSTITUCIJA%20EUROPAI&p_tr2=2>.

Kalbant apie darbo teisės normas Bendrijos reglamentuose, pabrėžtina, kad dėl gana siauros Bendrijos institucijų kompetencijos leisti reglamentus darbo teisės srityje jiems tenka gana ribota reikšmė. Bendrijos išleistų darbo teisės reglamentų yra palyginus nedaug, jie dažniausiai įtvirtina darbuotojų judėjimo laisvę, taip pat realizuoja kitas savarankiškas Bendrijos politikos sritis, kai darbo santykių reguliavimo klausimai paliečiami tik iš dalies²⁹.

Pagrindinė darbo teisės klausimų reguliavimo priemonė Europos Sąjungos teisėje yra direktyvos, tačiau kol kas nėra priimta nei vienos direktyvos, specialiai skirtos darbo bylų nagrinėjimui.

Pabrėžtina tai, kad Europos Sąjunga, reguliuodama vienus ar kitus darbo santykių klausimus ir suteikdama darbuotojams papildomas teises numato, kad jos turi būti ginamos nacionalinių institucijų ir procedūrų pagalba. Svarbiausias Europos Sąjungos reikalavimas – darbuotojams suteiktos teisės turi būti realiai ginamos (teismuose ar kitose institucijose).

Vertinant atskirų valstybių teisinės sistemas ir jų ypatumus, paprastai tarptautiniuose dokumentuose vengiama nurodyti konkrečius reikalavimus dėl vienu ar kitu nuostatų valstybėje įgyvendinimo. Tarptautiniai ir Europos Sąjungos dokumentai yra bendro pobūdžio, nustatantys tik esmines žmogaus/darbuotojo teises bei principus, kurių užtikrinimas ir įgyvendinimas turi būti apspręstas pačios valstybės³⁰. Taigi, peršasi pagrįsta išvada, kad nacionaliniuose šalies teisės aktuose turi būti numatytos atitinkamos priemonės ir būdai, kuriuos taikant, bei įvertinus kiekvienos valstybės ypatingas sąlygas, būtų kuo geriau apsaugotos darbuotojų teisės.

Be to, išanalizavus tarptautinių teisės aktų, Tarptautinės Darbo Organizacijos bei Europos Sąjungos priimtų teisės aktų turinį, galima daryti išvadą, kad nėra tiesioginio reikalavimo darbuotojų teises ginti tik teisme. Šių teisės normų tikslas nėra primesti kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalims imperatyvią valstybės valią. Priešingai, teisiniu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo reguliavimu siekiama ne tik užkirsti kelią atviriems, nekontroliuojamiems konfliktams, bet kartu sudaryti galimybę šalims be konfrontacijos spręsti ginčus³¹.

Taigi, apibendrinus tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų analizę, galime teigti, kad valstybėms yra palikta teisė pačioms spręsti, kokiose institucijose bus nagrinėjami darbo

²⁹ DAVULIS Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2004, P. 128-129.

³⁰ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomasis tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003.

³¹ PETRYLAITĖ Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2005, P. 134.

ginčai, kokios procedūros bus taikomos. Tačiau, nėra reguliuojami teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo klausimai, tačiau tokiam ginčų sprendimo būdui prielaidos, galime sakyti, yra sudaromos.

Pagrindinė pareiga, valstybėms uždedama tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų yra viešas, greitas, teisingas bylų nagrinėjimas nešališkose institucijose. Kitaip tariant, svarbiausia, kad darbuotojų teisės būtų realiai ginamos, o procedūrų ir institucijų parinkimas – valstybių apsisprendimo reikalas.

3. TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO METODO YPATUMAI KAI KURIOSE UŽSIENIO VALSTYBĖSE

Lyginamuoju aspektu aptariant atskirų Europos Sąjungos valstybių-narių bei valstybių, kurios nepriklauso Europos Sąjungai darbo teismų sistemas, siekiama parodyti jų egzistavimo įvairovę. Kiekviena darbo santykių nacionalinė sistema prisitaikė sau tinkantį kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdą.

Darbo ginčų sprendimo būdai yra mažiau diferencijuoti nei pačių ginčų rūšys. Jų tėra du: ginčo nagrinėjimas teisminiame ar administraciniame organe ir taikinimo-tarpininkavimo procedūra. Šių dviejų procedūrų taikymas yra labai lankstus: skirtingose valstybėse susiduriama su įvairiais jų deriniais, be to, kiekviena šalis pasižymi tam tikra specifika šioje srityje. Ko gero, vienintele bendra taisykle galima laikyti tai, kad kolektyviniai ekonominiai ginčai paprastai nagrinėjami taikinimo-trečiųjų asmenų tarpininkavimo procedūros pagalba, kadangi tokio pobūdžio ginčai neretai lemia naujų teisės normų sukūrimą, o tai išeina už teismo bei administracinių institucijų kompetencijos ribų, nes pastariesiems organams paprastai kompetentingi tik teisiniai ginčai³².

Vienos ar kitos procedūros pasirinkimas priklauso daugiausiai nuo to, koks darbo konfliktų skirstymo kriterijus yra naudojamas konkrečioje valstybėje, kitaip tariant, darbo ginčai yra klasifikuojami pagal subjektus ar ginčo objektą (turinį). Praktiškai visose šalyse šiandien į darbo ginčų rūšiavimo kriterijus žiūrima kompleksiskai, todėl darbo ginčai skirstomi atsižvelgiant į abu kriterijus. Tokį požiūrį į darbo ginčų klasifikavimą kai kurie autoriai įvardija kaip vakarietišką, t. y. kilusį ir ypač paplitusį Vakarų Europos valstybėse³³.

Taigi, pradedant detaliau kalbėti apie atskirose valstybėse taikomus konkrečius kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo metodus būtų tikslinga apskritai išskirti darbo ginčų nagrinėjimo formas pagal ginčą nagrinėjančius subjektus:

- teisiniai (nagrinėjami bendrosios kompetencijos arba specializuoto darbo teismo);

³² КИСЕЛЕВ И.Я. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва, 2005, С. 441.

³³ КИСЕЛЕВ И.Я. *Зарубежное трудовое право*. Москва: Издательское группа НОРМА-ИНФРА, 1999, С.165.

- administraciniai (nagrinėjami administracinės justicijos institucijų);
- paritetiniai (nagrinėjami pariteto pagrindais sudarytos komisijos. Užsienio šalyse šiuo atveju taikomos įvairios taikinimo ir tarpininkavimo procedūros.);
- arbitražiniai (nagrinėjami nepriklausomo arbitro arba trečiųjų teismo)³⁴.

Kada kalbame apie darbo teismus, kaip specializuotus teismus, sprendžiančius ginčus, kylančius iš darbo santykių, juos atskiriame nuo bendrosios kompetencijos teismų. Tokie teismai padeda panaikinti spragą tarp įstatymais suteikiamų teisių darbuotojams ir jų realaus įgyvendinimo praktikoje. Darbo teismai gali padėti darbuotojams tokias teises įgyvendinti, jei jos pažeidžiamos, todėl, kad neskaitant profesinių sąjungų, jie yra vienintelė specializuota institucija, į kurią gali kreiptis darbuotojų dauguma dėl efektyvaus darbo įstatymuose įtvirtintų darbuotojų teisių gynimo.

Darbo teismai vienoje valstybėje yra integruoti į civilinių teismų sistemą (Austrijoje, Belgijoje, Italijoje, Portugalijoje, Ispanijoje), kitose – atskirti nuo jos (Danijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje). Kitaip sakant, darbo teismai gali būti civilinės jurisdikcijos dalis arba įsteigti kaip atskiri rūmai.

Kolektyviniams darbo ginčams dėl *teisės* vienokius ar kitokius įgaliojimus turi teismai Danijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Airijoje, Olandijoje, Suomijoje, Austrijoje, Jungtinėje Karalystėje. Tačiau yra valstybių, kur ginčams dėl *teisės* išimtinai taikoma trečiųjų-taikinimo procedūra. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos Darbo kodekso³⁵ 398 str. 2 d. nustato, kad visi kolektyviniai darbo ginčai sprendžiami taikinimo procedūromis, tai yra taikinimo komisijoje, dalyvaujant tarpininkui arba darbo arbitražė.

Visų darbo teismų kompetencija - nagrinėti teisinius ginčus, kylančius iš darbo teisinių santykių. Atsižvelgiant į kiekvienos valstybės pasirinktą koncepciją ir tradicijas, vienoje valstybėje darbo teismai nagrinėja tik kolektyvinius darbo ginčus, kaip antai, Danijoje, Suomijoje, Norvegijoje, o kitose – ir kolektyvinius, ir individualius darbo ginčus (Švedijoje, Austrijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje, Ispanijoje). Belgijos, Prancūzijos, Italijos, Liuksemburgo ir Didžiosios Britanijos darbo teismai nagrinėja tik individualius darbo ginčus.

³⁴ TIAŽKIJUS Viktoras; PETRAVIČIUS Ramūnas; BUŽINSKAS Gintautas. *Darbo teisė*. Justitia. Vilnius, 1999, P. 223.

³⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации. *Собрание законодательства*, 2002, Но . 1 (236-387).

Pažymėtina, kad darbo teismų privalumai apima greitesnę, paprastesnę, efektyvesnę ir mažiau kainuojantį teismo procesą lyginant juos su bendraisiais teismais.

Išankstinės neteisminės ginčų sprendimo procedūros yra svarbus kolektyvinių darbo ginčų sprendimo momentas ypatingai laiko ir išlaidų atžvilgiu. Jeigu šalys susitaria taikiai, išvengiama ilgos teismo procedūros, kuri dažnai vyksta net per kelias instancijas. Kai kuriose šalyse skatinami taikūs susitarimai, pavyzdžiui, tokia forma, kaip kad sumažinant teismo mokesčius. Dauguma valstybių turi specialias nuostatas susitaikymo susitarimui pasiekti: vienur tai yra privalomas reikalavimas prieš pradėdant teismo procesą arba naudojamas iki bylos nagrinėjimo iš esmės, kitur taikomas susitarimo siekimas – kaip metodas, naudojamas per visą teismo procesą (Danijoje, Suomijoje, Airijoje, Ispanijoje, Švedijoje, Vokietijoje). Iš tikrųjų, teismas, priimdamas sprendimą, visada teikia pirmenybę pasiektam taikiam susitarimui, yra stengiamasi išvengti „laimėtojo“ ir „pralaimėjusio“ pozicijų konstatavimo, kadangi dažniausiai tarp šalių esti besitęsiantys santykiai ir jos privalo kartu toliau dirbti, būdamos labai arti viena kitos ir po ginčo išsprendimo teisme.

Kolektyviniuose darbo santykiuose svarbi ginčo išsprendimo teisme trukmė. Dažniausiai reikia gauti greitą sprendimą, kad būtų išvengta potencialiai galinčio kilti streiko ar bent jau jį sutrumpinti. Suomija, Vokietija, Prancūzija, Italija turi taip vadinamą „skubiąją procedūrą“ (angl. „urgency procedure“) tais atvejais, kada gresia dideli nuostoliai, jei šalys lauktų įprastos teismo procedūros pabaigos.

Taip pat, pažymėtina, kad išskyrus Šiaurės Europos šalis – Daniją, Suomiją ir Švediją, apeliacinė instancija egzistuoja visose valstybėse.

Kiekviena šalis privalo užtikrinti, kad darbo teismai turėtų pakankamai teisėjų, kurie efektyviai ir greitai spręstų iškeltus ginčus. Darbo teismų vaidmuo glaudžiai susijęs su darbo teisinių santykių sistema valstybėje. Pagrindinė jų funkcija yra išspręsti kilusį ginčą, susijusį su individualiais ar kolektyviniais darbo santykiais, bet šalims dažnai tai būna paskata grįžti prie derybų ir pačioms surasti kompromisą. Be to, pabrėžtina, kad darbo teismai turi ir socialinės politikos formavimo bei atitinkamų teisės normų aiškinimo funkciją, įgyvendina fundamentalius darbo teisės standartus. Vystydami ir įgyvendindami darbuotojų teises, darbo teismai veikia pačią darbo teisę. Ryšys tarp jurisprudencijos ir įstatymų leidybos akivaizdus yra tada, kai po atitinkamo teismo sprendimo yra pakeičiamos tam tikros teisės normos. Tai taip pat taikoma tada, kai teismas turi išspręsti ginčą, o nėra tokių teisės normų, kurias būtų galima pritaikyti tam atitinkamam atvejui. Greitai besikeičiančioje darbo rinkoje tokios situacijos yra gana dažnos. Bet kuriuo atveju, teismas negali palikti šalių be atsakymo ir turi

užpildyti teisės spragą remdamasis pagrindiniais teisės principais, doktrina, savarankiškai interpretuoti įstatymus. Tai veda į teismų ir įstatymų leidžiamosios institucijos sąveiką. Tuo būdu, daugumoje šalių teismai išvystė taisyklės dėl streikų, lokautų, darbuotojų teisės būti ar nebūti profesinės sąjungos nariais³⁶.

Taip pat svarbu paminėti, kad Europos valstybėse darbo ginčų nagrinėjimas bendros kompetencijos teismuose yra greičiau išimtis nei taisyklė. Prie tokių valstybių yra priskiriamos Vengrija, Lenkija, Lietuva, Latvija, Estija, Olandija.

Taigi, toliau detaliau bus nagrinėjami teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo metodo taikymo ypatumai tam tikrose užsienio valstybėse. Konkrečios šalys parinktos atsižvelgiant į jų buvimą/nebuvimą Europos Sąjungos valstybėmis-narėmis bei valstybių narystę Tarptautinėje Darbo Organizacijoje. Be to, parinktoje šalyse (Vokietijoje, Vengrijoje ir Norvegijoje) yra skirtingas teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimas, praktika.

VOKIETIJA

Vokietija Europos Sąjungos valstybė-narė yra nuo 1957 metų, ji taip pat yra ir Tarptautinės Darbo Organizacijos narė. Vokietijoje veikia penki pagal jurisdikciją svarbiausi specializuoti teismai, tarp kurių yra ir darbo teismai³⁷. Darbo teismų sistemą sudaro trys teismų instancijos: pirmosios instancijos darbo teismai, žemių darbo teismai ir Federalinis darbo teismas. Kiekviena teismo sudėtis sudaroma iš profesionalių ir neprofesionalių teisėjų.

Vokietijos atskiruose specializuotuose darbo teismuose yra sprendžiami ir individualūs, ir kolektyviniai darbo ginčai. Politiniu lygiu vis plačiau diskutuojama dėl darbo teismų integravimo į bendrąją civilinių teismų sistemą, pagrindiniu motyvu laikant ekonominių išlaidų sumažinimą. Tačiau toks projektas sulaukė aršios kritikos iš darbo teisės ekspertų pusės.

Darbo teismai kompetentingi spręsti kolektyvinius darbo ginčus dėl *teisės*, bet ne dėl *intereso*, nors linija tarp šių kategorijų tampa vis mažiau aiški. Jiems priklauso ginčai dėl

³⁶ Wiebke Düvel, Grigor Gradev, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert. LABOUR DISPUTE SETTLEMENT. *A comparative legal overview of extra-judicial and judicial procedures in the European Union, Switzerland and the countries of South Eastern Europe*. Brussels: European Trade Union Institute, 2004, P. 34-39.

³⁷ The German Court Structure. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.jura.uni-sb.de/english/Publications/court.html>>; <<http://www.jura.uni-sb.de/internet/gericht.html>>; <<http://www.arbeitsrecht.de/gericht/gericht1.htm>>. Taip pat German Federal Labour Court. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.bundesarbeitsgericht.de/>>.

teisių tarp kolektyvinės sutarties šalių arba tarp kolektyvinės sutarties šalių ir trečiųjų asmenų, nepriklausomai nuo to, ar šie ginčai kyla iš kolektyvinės sutarties, ar dėl pačios kolektyvinės sutarties galiojimo (trumpiau tariant, ginčai dėl kolektyvinės sutarties laikymosi ir vykdymo, bei apskritai dėl kolektyvinės sutarties egzistavimo fakto nustatymo). Taip pat jiems teisingi ginčai dėl darbuotojų atstovų rinkimo procedūros, dėl kompetentingumo būti kolektyvinės sutarties šalimi. Visiems minėtiems ginčams nustatyta speciali procedūra, vadinama angl. order procedure. Skirtingai nuo įprasto teismo proceso, pagrįsto rungimosi principu, kur pagrindą teismo sprendimui nustato pačios šalys ieškinyje, specialios procedūros metu pats teismas tiria ir nustato materialiąją tiesą byloje.

Nors darbo teismų krūvis sprendžiant bylas dėl kolektyvinių darbo santykių, palyginus su individualiais darbo ginčais, yra nepalyginamai mažesnis (sudaro tik apie 10% visų nagrinėjamų darbo ginčų³⁸), tačiau Vokietijos darbo teismų vaidmuo, susijęs su kolektyvine darbo teise, yra pakankamai reikšmingas. Specializuoti teismai įneša svarų indėlį taip pat ten, kur reikia imtis skubių priemonių vardan to, kad būtų išvengta neproporcingai didelių nuostolių. Šiam tikslui darbo teismai naudoja specifinį pažeistos teisės gynimo būdą, kuriuo uždraudžiama atlikti galinčius padaryti žalą veiksmus (angl. injunction). Priemonės esmė ta, kad dar iki ginčo nagrinėjimo teisme, prevenciniu tikslu, tam tikras ginčas sureguliuojamas preliminariai. Nors dažnai keliamas klausimas, kokios tokios priemonės naudojimo ribos? Jeigu streikui būtų užkirstas kelias konflikto metu, o vėliau būtų konstatuotas streiko teisėtumas, išnaudoti „praleistą“ šansą streikuoti būtų netikslinga ir nelogiška, kai konfliktas jau išspręstas. Šiuo metu šiam specifiniam pažeistos teisės gynimo būdai keliami didesni reikalavimai, t. y. šiuo būdu galima užkirsti kelią tik veiksmui, kuris yra akivaizdžiai neteisėtas.

Darbo tarybų ir darbdavių ginčų sprendimui numatoma speciali procedūra vok. „Einigungsstelle“, kurią galima pavadinti tam tikra prasme arbitražu. Kadangi Vokietijos darbo įstatymai nesuteikia darbo taryboms teisės streikuoti, „Einigungsstelle“ procedūra sukurta tikslu kompensuoti šios kolektyvinio poveikio priemonės ribojimą. Išrenkama speciali komisija, kuri sprendžia klausimus, iškilusius įmonės lygiu. Darbo teismai įsikiša tik tada, jei šalims nepavyksta susitarti dėl ginčą sprendžiančių subjektų skaičiaus, arba apskritai, kai šalims nepavyksta pasiekti susitarimo³⁹.

³⁸ Federation of European Employers. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fedee.com/labcourts.html>>.

³⁹ op. cit. 36, P. 43-46.

Ginčams tarp kolektyvinės sutarties šalių dėl pačios kolektyvinės sutarties galiojimo ar klausimai dėl atitinkamų kolektyvinių veiksmų teisėtumo, asociacijų laisvės numatyta procedūra vok. „Urteilsverfahren“.

Teismo procesas visada prasideda profesionalaus teisėjo vedama sutaikinimo procedūra, taikiam susitarimui tarp šalių pasiekti. Jeigu taikiai susitariama, nemokamas žyminis mokestis, o jei susitarti nepavyksta pradedamas bylinėjimasis, dalyvaujant jau trims teisėjams. Bylos nagrinėjimas dažniausiai susideda iš vieno posėdžio, po kurio ir priimamas sprendimas⁴⁰.

Pažymėtina, kad Vokietijoje kolektyviniai darbo *teisės* ginčai negali būti sprendžiami pasinaudojant, taip vadinamaisiais, negatyviaisiais būdais, t. y. streikuojant ar skelbiant lokautą.

Kalbant apie finansines išlaidas, pažymėtina, kad išlaidos teismui pirmoje instancijoje gali būti nuo 10 iki 500 eurų, priklausomai nuo ginčo vertės dydžio, tačiau jeigu pavyksta susitarti taikiai, tada mokėti iš viso nereikia. Kiekviena šalis pirmoje instancijoje apmoka savo išlaidas, tokias kaip advokato pagalba, kelionės kaina ir pan.

Taigi, nagrinėjant kolektyvinius darbo ginčus dėl *teisės* darbo teismuose būtų galima išskirti tokius privalumus: pažeistos darbuotojų teisės yra pakankamai greitai ir efektyviai atstatomos, teisėjai yra aktyvūs, veda neformalią diskusiją tarp šalių, bylose dalyvauja profesinių sąjungų nariai, darbdavių organizacijų atstovai, teismai išvysto reikšmingas taisykles dėl kai kurių svarbių kolektyvinės darbo teisės institutų, nagrinėjimas žodinis, supaprastintas, greitas, palaikoma socialinė pusiausvyra, teisėjai darbo teismuose nagrinėja tik darbo ginčus, jiems nepatenka kitos civilinės bylos, todėl iš dalies galima kalbėti apie sąlygiškai mažesnę jų darbo krūvį ir realias galimybes darbo ginčus nagrinėti greičiau, griežta teisėjų specializacija reiškia ir geresnę darbo ginčų esmės bei jų nagrinėjimui keliamų užduočių supratimą.

VENGRIJA

Vengrija Europos Sąjungos valstybė-narė yra nuo 2004 metų, ji taip pat yra ir Tarptautinės Darbo Organizacijos narė. Vengrijoje darbo bylas nagrinėja specializuoti darbo teismai, kaip pirmoji instancija (jų yra po vieną kiekvienoje apygardoje (iš viso 19) ir vienas sostinėje - Budapešte) ir bendrosios kompetencijos (civiliniai) teismai, kaip sekančios

⁴⁰Manfred Weiss. *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*. The Role of the Courts on Collective Labour Law. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1989, P. 184-185.

pakopos teismai, tai yra Regioniniai teismai ir Aukščiausiasis Teismas⁴¹. Darbo teismai nagrinėja ir individualius ir kolektyvinius darbo ginčus, pastarųjų, žinoma, yra kur kas mažiau.

1992 m. liepos 1 d. priėmus naują Vengrijos darbo kodeksą pirmą kartą kolektyviniai *interesų* darbo ginčai buvo pripažinti ir sureguliuoti kaip nauja ginčų rūšis. Anksčiau *interesų* ginčai nebuvo oficialiai pripažįstami, nes šalyje vyravo socialistinė teisės doktrina, santykiai tarp darbuotojų ir darbdavių buvo paremti „maksimalia“ tarpusavio interesų harmonija. Taigi, kolektyviniai ginčai surūšiuoti į *interesų* ginčus ir ginčus dėl *teisės* (nors kartais atskirti juos vienus nuo kitų būna sudėtinga). Vengrijos darbo kodeksas įtvirtina, kad bet koks kolektyvinis darbo ginčas tarp darbdavio (darbdavių ar darbdavių organizacijos) ir darbo tarybos arba tarp darbdavio (darbdavių ar darbdavių organizacijos) ir profesinės sąjungos, kuris nekvalifikuojamas kaip ginčas dėl *teisės*, turi būti sprendžiamas derybomis (194 str. 1 d.)⁴². Tokiems *interesų* konfliktams spręsti numatomos neteisminės, t. y. sutaukinimo procedūros - tiesioginio dialogo, arbitražo, mediacijos pagalba. Galime paminėti, kad pagal įstatymą nėra nustatyta jokių kriterijų profesinei sąjungai, kad ji galėtų inicijuoti darbo ginčą prieš darbdavį (nėra kreipiamas dėmesys į įgaliojimo statusą ar teisės turėjimą sudaryti kolektyvinius susitarimus).

Inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą turi teisę taip pat ir vietinė ar centrinė darbo taryba. Jos gali inicijuoti tokius kolektyvinius darbo ginčus: dėl finansinių išlaidų susijusių su darbo tarybos rinkimais ir veikla, dėl darbo tarybos informavimo ir konsultavimo teisių ir t. t.

Pabrėžtina, kad po Vengrijos Konstitucinio Teismo sprendimo profesinės sąjungos nebegali atstovauti darbuotojų darbo ginčiuose be suinteresuotų darbuotojų išankstinio teisių perdavimo. Taip pat paminėtina, kad priėmus naująjį darbo kodeksą buvo nutraukta valstybės finansuojama teisinė pagalba profesinėms sąjungoms.

Vengrijos Konstitucija ir specialus įstatymas⁴³ garantuoja teisę streikuoti, kaip tam tikrą „spaudimo“ priemonę, *interesų* konflikto metu. Tačiau visi kolektyviniai ginčai dėl *teisės*, t. y. dėl darbuotojų, profesinių sąjungų, darbo tarybų (gamybos santykių subjektų) teisių pažeidimo, sprendžiami teisme. Kolektyviniai darbo *teisės* ginčai gali būti: dėl pažeistų

⁴¹ The resolution of employment disputes. Preparatory questionnaire. Hungary. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ealcj.org/docs/hungary.pdf>>.

⁴² Hungary Labour Code. Act No. 22 of 1992 (Magyar Közlöny, 4 May 1992, pp. 1613-1642). Part IV, Labour disputes, Chapter 1, Collective labour disputes, Art. 194-196. arba [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm>>.

⁴³ Hungary Act VII of 1989 on the right to strike. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0310&conv=C087&Lang=EN>>.

darbo teisės normų, dėl kolektyvinės sutarties pažeidimų (199-202 str.)⁴⁴ arba darbo susitarimų tarp profesinių sąjungų ar darbo tarybų iš vienos pusės ir darbdavių iš kitos pusės pažeidimų.

Vengrijos darbo įstatymai nereguliuoja privalomos ikiteisminės kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo procedūros – trečiųjų teismo ar arbitražo. Pabrėžtina, kad numatoma sutaikinimo galimybė, grindžiama šalių savanoriškumo pagrindu.

Vengrijoje specializuoti darbo teismai funkcionuoja kaip pirmoji instancija. Nors visada yra apeliacijos galimybė, kuri gali būti išnaudojama tik Apygardos (Regioniniame) teisme (angl. County (Regional) Court), tačiau šioje antroje instancijoje procesas tampa tradicinės bendrųjų teismų sistemos dalimi. Šiame apeliaciniame teisme yra specialūs darbo teismų skyriai, kuriuose sprendžiami su individualiais ir kolektyviniais darbo santykiais susiję ginčai, bei ginčai susiję su socialine apsauga.

Kiekvieną bylą sprendžia trys teisėjai – vienas profesionalus ir du neprofesionalūs teisėjai (angl. lay judges), kuriuos turi teisę pasiūlyti gyventojai, vietinė valdžia, profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos. Įstatymas neįpareigoja kiekvienu atveju vieną neprofesionalų teisėją paskirti būtinai iš darbuotojų atstovų, o kitą būtinai – iš darbdavio (darbdavių) atstovų. Antroje instancijoje bylas nagrinėja jau trys profesionalūs teisėjai.

Neprofesionalūs teisėjai prieš pradėdami savo veiklą prisiekia. Teisminiame procese jie turi tas pačias teises kaip ir profesionalūs teisėjai. Jeigu priimant sprendimą visų trijų teisėjų nuomonės išsiskiria, kiekvienas sudėties narys balsuoja atskirai. Taigi, du neprofesionalūs teisėjai turi teisę apspręsti bylos baigtį. Tokiu atveju, mažumoje likęs profesionalus teisėjas turi teisę parašyti atskirąją nuomonę, kuri yra pridėjama prie oficialaus sprendimo, o ją perskaityti galima tik apeliacinėje instancijoje. Apeliacinėje instancijoje ginčą sprendžia trys profesionalūs teisėjai. Jų priimtas sprendimas yra galutinis. Ir tik ypatingais, išskirtiniais atvejais per 60 dienų gali būti kreipiamasi su peticija į Aukščiausiąjį Teismą.

Kolektyviniuose darbo *teisės* ginčiuose taikoma įprastinė civilinio proceso procedūra kaip ir bendrosios kompetencijos teismuose, išskyrus tam tikras specialias procedūrinės taisykles. Kiekvienas teismo procesas turi prasidėti teisėjo pastangomis sutaikyti šalis. Šioje dalyje vyksta teisėjo diskusija su šalimis apie bylos aplinkybes. Jeigu sutaikinimas nesėkmingas, prasideda bylos nagrinėjimas iš esmės.

⁴⁴ Hungary Labour Code. Act No. 22 of 1992 (Magyar Közlöny, 4 May 1992, pp. 1613-1642). Part IV, Labour disputes, Chapter II, Art. 199-202.

Įdomu pabrėžti, kad pagal Darbo kodeksą darbo ginčo nagrinėjimas teisme ilgiausiai gali užtrukti tris metus, tačiau apie 80% darbo bylų užtrunka tik vienerius metus⁴⁵. Tam tikrais atvejais teismas yra įpareigotas priimti sprendimą per 15 dienų, pavyzdžiui, ginčiuose, susijusiuose su darbo tarybų rinkimais, dėl šalių teisės nutraukti kolektyvinę sutartį, dėl darbo tarybų teisės į informavimą ir konsultavimą pažeidimo.

Kalbant apie išlaidas teismui, darbo ginčiuose šalys yra atleidžiamos nuo teismo mokesčiu, tačiau pralaimėję bylas darbdaviai privalo sumokėti teismo išlaidas.

Pažymėtina, kad nors kolektyviniai darbo ginčai Vengrijoje yra reguliuojami įstatymų, tačiau praktinis jų išsprendimo įgyvendinimas problematiškas. Manoma, kad daugiau dėmesio turėtų būti sutelkta į kolektyvines derybas, atsakant į tokius klausimus: ar įstatymai skatina socialinius partnerius derėtis, tarpusavyje konsultuotis, dalyvauti socialiniame dialoge ir pan. Kuo tokie įstatymai bus detalesni, tuo mažiau bus galimybių kilti ir *interesų* konfliktams⁴⁶.

Apibendrinant Vengrijos teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo patirtį būtų galima išskirti tokius privalumus: kolektyvinių darbo ginčų suklasifikavimas į *teisės* ir *intereso* šalyje leido aiškiai apibrėžti bei nustatyti ir dvi skirtingas efektyviai veikiančias jų nagrinėjimo procedūras, svarbus socialinių partnerių vaidmuo ginčo procese, tam tikrais svarbiais atvejais teismas turi pareigą sprendimą priimti labai greitai, kaip tam tikrą privalumą būtų galima išskirti tai, kad paskutinė instancija darbo byloms nagrinėti yra bendrosios kompetencijos Aukščiausiasis teismas, todėl nėra sudaroma galimybė formuoti kelioms skirtingoms teismų praktikoms šalyje.

NORVEGIJA

Ši valstybė nėra Europos Sąjungos narė, tačiau yra viena iš Tarptautinės Darbo Organizacijos valstybių-narių. Darbo ginčų bylas šalyje nagrinėja ir specializuoti (vietiniai darbo teismai, Darbo Teismas) ir bendrosios kompetencijos (municipaliniai teismai, apeliaciniai teismai, Aukščiausiasis Teismas) teismai⁴⁷. Norvegijoje Darbo Teismas įkurtas 1915 m. Darbo ginčų įstatymu (jo pakeitimai buvo padaryti 1927 m. ir 1958 m.).

Šalyje labai aiškiai yra atskirtos dvi kolektyvinių darbo ginčų rūšys. Kolektyviniai *teisės* darbo ginčai, tai ginčai susiję su egzistavimu, galiojimu, interpretavimu, taikymu ar

⁴⁵ op. cit. 41, P. 3.

⁴⁶ op. cit. 36, P. 49-58.

⁴⁷ The court system in Norway. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://introengelsk.cappelen.no/c35017/artikkel/vis.html?tid=35604>>.

supratimu kolektyvinės sutarties. Kolektyviniai *interesų* darbo ginčai, tai ginčai dėl kolektyvinės sutarties poreikio apskritai, dėl reikalavimo peržiūrėti kolektyvinę sutartį arba kai derybos dėl ginčijamų nuostatų išdėstymo kolektyvinėje sutartyje yra aklavietėje.

Taigi, Norvegijoje, kur kolektyviniai darbo ginčai klasifikuojami remiantis objektyviuoju kriterijumi, ginčai dėl *teisės* negali būti sprendžiami kolektyvinėmis poveikio priemonėmis (streikais, lokautais ir kt.). Šie ginčai gali būti sprendžiami ginčo šalių tarpusavio derybomis, joms nepavykus – socialinių partnerių derybomis, o galiausiai – darbo teisme. O kolektyviniai *interesų* darbo ginčai sprendžiami pasinaudojant tarpininkavimu ir arbitražu bei, žinoma, kolektyvinėmis poveikio priemonėmis⁴⁸.

Kalbant apie ikiteismines procedūras kolektyviniams darbo ginčams išspręsti, paminėtina, kad šalyje nėra sutaikinimo instituto, tarpininkavimas dažnai naudojamas sprendžiant *interesų* ginčus, arbitražas tokiems ginčams čia naudojamas rečiau. Pagrindinis mechanizmas sprendžiant *teisės* ginčus yra arbitražas ir Darbo Teismo sprendimai.

Darbo Teismo veiklą, kaip minėta, reguliuoja teisės aktas (norveg. Lov om arbeidstviste / angl. Labour Disputes Act)⁴⁹. Norvegijos Darbo Teismas, tiksliausia to žodžio prasme, yra specialus teismas ir užima specifinę poziciją visoje Norvegijos teisinėje sistemoje.

Norvegijoje Darbo Teismo kompetencija apsiriboja tik kolektyvinių *teisės* darbo ginčų sprendimu ir kolektyvinio poveikio priemonių nustatymu. Kitaip tariant, Darbo Teismas turi išimtinę jurisdikciją spręsti kolektyvinius *teisės* darbo ginčus. Sprendimai dažniausiai būna galutiniai. Galima paminėti, kad šiame teisme nėra specialios jurisdikcijos individualiems darbo ginčams spręsti (išskyrus vieną išimtį, kai darbuotojai ir darbdaviai gali pateikti ieškinį dėl nuostolių atlyginimo, atsiradusių nesilaikant kolektyvinės sutarties).

Šis teismas apsiriboja ginčais, susijusiais su kolektyvinėmis sutartimis, streikais bei darbininkų akcijomis. Teismas imasi bylų, kurios susijusios su kolektyvinių sutarčių aiškinimu, teisėtumo, galiojimo nustatymu, kolektyvinių sutarčių pažeidimais. Taip pat nagrinėja ieškinius dėl žalos, atsiradusios nesilaikant kolektyvinių susitarimų.

Pagal Norvegijos nacionalinius įstatymus tinkama kolektyvinio darbo ginčo šalimi yra: profesinė sąjunga, darbdavys arba darbdavių organizacija. Kolektyviniai darbo ginčai

⁴⁸ PETRYLAITĖ Daiva. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Vilnius, *Teisė*. 2005, Nr. 57, P. 130.

⁴⁹ Labour Disputes Act of Norway. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov-19270505-001-eng.pdf>>.

šioje šalyje yra apibrėžiami taip – tai yra ginčai tarp kolektyvinės sutarties šalių dėl sutarties vykdymo arba ginčai dėl reikalavimų sudaryti ar peržiūrėti tokią kolektyvinę sutartį⁵⁰.

Vietos darbo teismai kompetentingi nagrinėti ginčus, susijusius su žemiausio lygio kolektyvinėmis sutartimis. Sprendimai, priimti vietos darbo teismuose tam tikrais atvejais gali būti skundžiami Darbo Teismui. Šalys gali kreiptis į Darbo Teismą, kad jis jų ginčą nagrinėtų pirmąją instancija. Praktiškai visos bylos, esančios vietos darbo teismų jurisdikcijoje, gali būti perduodamos Darbo Teismui ir nagrinėjamos pirmąją instancija.

Pabrėžtina, kad Darbo Teismas yra pirmoji instancija darbo ginčams nagrinėti, išskyrus atvejus, kai jis gali būti apeliacinė instancija byloms, išnagrinėtoms vietiniuose darbo teismuose⁵¹. Darbo Teismo sprendimas nepriimti bylos gali būti skundžiamas Aukščiausiajam Teismui, kaip ir sprendimas, kuris buvo priimtas viršijant Darbo Teismo kompetenciją. Be šių išimčių Darbo Teismo sprendimai, kaip jau buvo minėta, yra galutiniai ir neskundžiami.

Darbo Teismas buvo įkurtas kaip speciali institucija kolektyviniams darbo ginčams dėl *teisės* spręsti. Pagrindinės priežastys lėmusios šio teismo atsiradimą:

- Ginčams, susijusiems su kolektyvinėmis sutartimis, reikalingas greitas sprendimo mechanizmas, greitesnis, nei įmanomas bendros kompetencijos teismuose;
- Bylas turi spręsti teisės ekspertai, turintys specialių, gilių žinių apie šalies kolektyvinius darbo santykius, taip pat tie, kurie yra praktiškai susidūrę su gamybos, darbo santykiais, kolektyvinėmis derybomis ir pan.

Norvegijos Darbo Teismas yra sudarytas iš septynių teisėjų - prezidento (kuris yra nepriklausomas nuo šalies vyriausybės) ir kitų šešių narių. Visi jie skiriami valstybės. Iš jų trys yra profesionalūs teisėjai, kiti keturi - neprofesionalūs teisėjai - tarėjai. Prezidentas ir vienas iš profesionalių teisėjų turi turėti visus reikalingus kvalifikacinius duomenis, kurie yra būtini Aukščiausiojo Teismo teisėjui. Teismas yra suorganizuotas kaip vieno skyriaus teismas. Visos bylos yra sprendžiamos pilnos sudėties teismo, t. y. bylose dalyvauja visi septyni teisėjai, sprendimai priimami balsų dauguma. Prieš pradėdant bylinėjimąsi visada yra

⁵⁰ EIRO Thematic Feature on Collective dispute resolutions in an enlarged European Union - case of Norway. Torgeir Aarvaag Stokke. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/country/norway.html>>.

⁵¹ Twelfth Meeting of European Labour Court Judges. Budapest, 8 et 9 september 2004. Do we need labour courts? [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_05/general_1.pdf>.

bandoma šalis sutaukyti. Pabrėžtina, kad socialiniai partneriai, dalyvaudami sprendžiant darbo ginčus teisme, atlieka svarbų vaidmenį.

Procesas visada vyksta žodžiu, dažniausiai jis trunka vieną, dvi dienas, bet būna atvejų, kai užsitęsia savaitę ar net ilgiau. Pažymėtina, kad nėra teismo mokesčių, išskyrus tam tikrus atvejus, kai išlaidas turi padengti pralaimėjusi šalis. Baigus bylą nagrinėti, rašytinį teismo sprendimą šalys gauna po dviejų – trijų savaičių⁵².

Apibendrinant Norvegijos patirtį teisiniame kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjime, galime pasakyti, kad vien *teisės* ginčų sprendimas Darbo Teisme suponuoja greitą ginčo išsprendimą, ten dirbantys teisėjai specializuojasi būtent šioje, palyginus siauroje, darbo ginčų nagrinėjimo plotmėje, todėl, galime preziumuoti, kad yra puikiai suvokiama kolektyvinių darbo santykių praktinė pusė, kad jų žinios yra visapusiškai gilios kolektyvinių *teisės* darbo ginčų srityje. Pažymėtina, kad šalyje dominuoja nuomonė, jog darbo rinkos šalys yra patenkintos Darbo teismu valstybėje⁵³.

Apibendrinant tris analizuotas valstybes, galima pažymėti, kad tik Vokietijoje darbo teismai turi visišką autonomiją, plačią jurisdikciją. Specializuoti šioje sistemoje yra ne tik pirmosios instancijos, bet ir apeliacinės bei revizinės instancijos teismai. Vengrijoje ir Norvegijoje aukštesne instancija bylas nagrinėja jau bendrosios kompetencijos tam tikri teismai. Taigi, galima išvesti bendrą bruožą, kad visose nagrinėtose valstybėse darbo bylos nagrinėjamos keliose pakopose (instancijose). Visose trijose šalyse teismuose nagrinėjami tik kolektyviniai darbo ginčai dėl *teisės*, kurių sureguliuavimui reikalaujama labai tiksliai laikytis teisminės procedūros, visapusiško ir visaapimančio įvertinimo, nukrypstant ne tik į darbo, bet ir į civilinę, administracinę, baudžiamąją teisę.

Darbo bylų teismai atlieka svarbų vaidmenį taikant darbo teisės normas, jas aiškinant, patenkinant teisėtus darbo teisės subjektų reikalavimus, siekiant sutaukinti ginčo šalis, užkertant kelią darbo konfliktams ir tokiu būdu palaikant socialinį stabilumą. Paprastai, darbo teismai veikia taisyklių ir procedūrų pagrindu, nustatytų civiliniame procese, t. y. nagrinėja bylas rungtyniškumo pagrindais⁵⁴.

Tačiau galima išskirti ir darbo bylų nagrinėjimo procedūros tam tikrus ypatumus:

⁵² The resolution of employment disputes in Norway. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ealcj.org/docs/norwaysummary.pdf>>.

⁵³ op. cit. 50, P. 9.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomasis tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003.

- didelę reikšmę turi mėginimas sutaikinti šalis bet kurioje stadijoje;
- procedūra greitesnė, nereikalaujama kai kurių formalumų, numatytų civiliniame procese;
- procedūra labiau prieinama darbuotojams, nes mažiau kainuoja nei bendrosios kompetencijos teismuose;
- tokiam procese teismo veikla yra pagrįsta nepriklausomumo, nešališkumo, socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principais;
- dažniausiai bylas nagrinėja teisėjų kolegija, susidedanti iš profesionalių teisėjų (tai teisininkai, kurie specializuojasi darbo teisės srityje) ir neprofesionalių teisėjų (tai praktikai, kurie gerai išmano darbo ir darbo santykių klausimus), tokia teismo sudėties struktūra gali sąlygoti visapusišką ginčų nagrinėjimą ir teisingo sprendimo priėmimą;
- teisėjai yra aktyvūs renkant ir vertinant įrodymus;
- profesionaliau apibendrinama tokių bylų teisminė praktika.

Taigi, akivaizdu, kad kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodams skiriama daug dėmesio visų valstybių kolektyvinės darbo teisės teorijoje ir praktikoje.

Kolektyviniai darbo ginčai, reikia pripažinti, yra gana komplikotas socialinis reiškinys, kurį įstatymais reglamentuoti sunku. Atsižvelgdamos į tai, daugelis valstybių bando įvesti tokią teisinę kolektyvinių darbo ginčų sprendimo reglamentavimo praktiką, kai vis daugiau reikšmės suteikiama pačių kolektyvinių darbo ginčų šalių autonomijai ir tarpusavio kompromisui, o valstybės priimtų teisės normų įtaka mažinama ir vis daugiau interpretuojama kaip tam tikra rekomendacinė sistema, išskyrus, žinoma, tuos klausimus, kurie susiję su gyvybiškai tiek visai valstybei, tiek visuomenei svarbiomis sritimis⁵⁵.

Taigi, tai, kad kolektyvinius *teisės* darbo ginčus užsienio valstybėse sprendžia teismai, akivaizdu, kad galime laikyti pažangiu ir teisingu reiškiniu, kadangi tokiu būdu yra efektyviausiai atstatomos pažeistos teisės, teismai profesionaliai taiko ir aiškina gana sudėtingą ir konfliktišką kolektyvinę darbo teisę, teisme yra ne tik ginčas oficialiai, formaliai išsprendžiamas, bet ir esant bent mažiausiai galimybei siekiama šalių taikos, teismai, sprendžiantys tokias bylas, taip pat padeda užkirsti kelią panašaus pobūdžio ginčams ateityje, t. y. palaiko socialinę pusiausvyrą.

⁵⁵ PETRYLAITĖ Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2005, P. 134.

Apibendrinant visą trečiąją dėstymo dalį galima pasakyti, kad darbo teismų sistemos ir kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo tradicijos, praktika valstybėse yra gana skirtingos, pasižymi įvairiais ypatumais, todėl atitinkamai kalbama ir apie skirtingas sistemos tobulinimo galimybes bei perspektyvas. Tos valstybės, kuriose jau sukurta ir išplėta savarankiška darbo teismų sistema, sprendžia, pavyzdžiui, šių teismų integravimo į bendrą teismų sistemą ir jų kompetencijos ribų išplėtimo klausimus. Vidurio ir Rytų Europos valstybės tik pradeda kurti savarankišką darbo teismų sistemą ir sprendžia ne tik praktinius šių teismų kūrimo, bet ir konceptualius darbo ginčų sampratos bei atskirų jų rūšių atribojimo klausimus⁵⁶.

⁵⁶ op. cit. 48, P. 132.

4. TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

4.1. TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO REGLAMENTAVIMO PROBLEMA LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS AKTUOSE

Darbo teisės ir jos reglamentuojamų santykių konfliktiškas pobūdis sąlygoja būtinumą nustatyti įvairius būdus bei priemones, kurių pagalba būtų įmanoma sumažinti konfliktinių situacijų skaičių, sušvelninti pačius konfliktus, o svarbiausia pasiekti tarp šalių teisinę bei socialinę taiką.

Pasak doc. dr. V. Nekrošiaus, bylų kylančių iš darbo teisinių santykių nagrinėjimo ypatumai turėtų garantuoti, kad nagrinėjant tokias bylas būtų siekiama: sutaisyti šalis, kaip galima greičiau išspręsti teisinį konfliktą ir, nepavykus šalių sutaisyti, nustatyti materialią tiesą byloje bei garantuoti realų šalių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą⁵⁷.

Norint pradėti kalbėti apie praktinio teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo įgyvendinimo perspektyvas Lietuvoje, pirmiausia reikia tinkamai išanalizuoti turimą teisinę bazę, reglamentuojančią kolektyvinius darbo ginčus bei jų sprendimo metodus.

Pirmiausia, taikant istorinį tyrimo metodą, aptarsim Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo⁵⁸ 23 str. ir Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo⁵⁹ 5 str. Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 23 str. teigiama, kad šalių nesutarimai ir ginčai kylantys vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį, sprendžiami Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta kolektyvinių ginčų (konfliktų) sprendimo tvarka. Ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavių dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami teismine tvarka. Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 5 str. teigiama, kad kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja: 1) taikinimo komisija; 2) Darbo arbitražas; 3) Trečiųjų teismas. Taigi lyginamuoju bei loginiu aspektais pažvelgus į abu įstatymų straipsnius, matome, kad šalių nesutarimai ir ginčai kylantys vedant derybas ir sudarant kolektyvinę sutartį (kolektyviniai darbo

⁵⁷ NEKROŠIUS Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese // *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 spalio 16-18. Vilnius: Forzacas, 2004, P. 283.

⁵⁸ Valstybės žinios, 1991, Nr.12-312.

⁵⁹ Valstybės žinios, 1994, Nr.29-512.

interesų ginčai) sprendžiami taikinimo komisijoje, Darbo arbitraže arba Trečiųjų teisme. Tačiau ginčai dėl kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo yra kolektyviniai *teisės* darbo ginčai ir jie pagal Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 23 str. 2 d. yra sprendžiami teismine tvarka. Taigi, galime daryti išvadą, kad kolektyvinių darbo ginčų klasifikacija pagal ginčo objektą (*interesų* ir *teisės* ginčai) netiesiogiai buvo įtvirtinta Lietuvos Respublikos teisės aktuose ir iki priimant dabar galiojantį Darbo kodeksą.

Naujajame Darbo kodekse taip pat nėra aiškiai išskirta kolektyvinių darbo ginčų klasifikacija pagal objektyvųjį kriterijų (turinį), aiškiai yra išskirta klasifikacija tik pagal subjektus, t. y. kodekse atskirai sureglamentuoti kolektyviniai ir individualūs darbo ginčai, kitaip tariant, pasigendama jų rūšiavimo į *teisės* ir *interesų*.

Todėl atitinkamai yra sureglamentuotas ir kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas: Lietuvoje kolektyviniams darbo ginčams spręsti taikoma, kaip jau darbe minėta, trečiųjų – taikinimo sistema (pagal Darbo kodekso 71 str. tokius ginčus nagrinėja taikinimo komisija, darbo arbitražas arba trečiųjų teismas), t. y. šie darbo ginčai nėra sprendžiami teisme, o kalbant apie individualius darbo ginčus, remiantis Darbo kodekso 286 str., šie ginčai yra sprendžiami darbo ginčų komisijoje ir teisme.

Taigi tarp *interesų* kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ir *teisės* kolektyvinių darbo ginčų sprendimo nėra jokio procedūrinio skirtumo.

Dėl *interesų* ginčo nagrinėjimo geriausiai tinka šiuo metu ir taikomas trečiųjų – taikinimo metodas, kadangi teismas šalių negali priversti vienaip ar kitaip susitarti, prievarta primesti trečio subjekto nuomonę, nes tai prieštarautų pačiam šalių derybų institutui, jo paskirčiai – rasti abi šalis tenkinantį sprendimą derantis, tariantis, o ir apskritai teismo paskirti yra nustatyti objektyvią tiesą, ką šiuo atveju padaryti būtų neįmanoma. Šiuo atveju svarbiausia rasti socialinę taiką. Kalbant apie *teisės* ginčus situacija yra kitokia, nors teorijoje vieningos nuomonės šiuo klausimu nėra, manytina, kad tokie ginčai turėtų būti nagrinėjami teisme, nes *teisės* ginčo atveju yra tam tikras pažeidimas, nukentėjusi šalis ir pan., yra būtina atstatyti pažeistas teises, pritaikyti atsakomybę pažeidėjui, galų gale pasiekti pirmiau teisinę, o ir socialinę taiką.

Lietuvoje vienintelės su kolektyviniais darbo ginčais susijusios bylos, kurias sprendžiamos teismuose, tai yra bylos dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Tik šiuo aspektu būtų galima kalbėti apie nežymią Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, šiaip kolektyvinių darbo ginčų praktika Lietuvoje labai skurdi. Tačiau pažymėtina, kad ir tokias bylas (dėl streiko pripažinimo neteisėtu) teismai sprendžia neišgilinę į Darbo kodekso normų turinį,

pavyzdžiui, paminėtina Vilniaus miesto antro apylinkės teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis⁶⁰, kurioje buvo nuspręsta išpėjimąjį dviejų valandų trukmės streiką atidėti trisdešimčiai dienų remiantis tuo, kad streikas paveiktų visuomenės interesus, kad būtina taip apginti viešąjį interesą, kad nėra pateikta dokumentų iš kurių matytųsi, kad bus užtikrintas streikuojančios institucijos minimalių funkcijų vykdymas, kad nėra dokumentų įrodančių, kad streiko atidėjimu bus pažeista darbuotojų teisė streikuoti. Nors pagal Darbo kodekso 81 str. 4 d. teismas turi teisę atidėti streiką (išpėjamasis streikas visiškai neminimas) jei kyla tiesioginė grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniems, gyvybiniais visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos, ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui. Taigi, akivaizdu, kad teismas netinkamai taiko ir aiškina tam tikras Darbo kodekso normas.

Toliau, remiantis lyginamuoju tyrimo metodu, bus analizuojamos tam tikros su nagrinėjama problema susijusios teisės normos.

Kalbant apie teisminį kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimą, norėčiau atkreipti dėmesį į Darbo kodekso XIX skyriaus INDIVIDUALŪS DARBO GINČAI 295 str. 2 d. 3 p., kuriame nustatyta, kad nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo⁶¹. Trumpai aptarsime šią tariamai individualaus darbo ginčo kategoriją.

Prisimenant individualaus darbo ginčo ir kolektyvinio darbo ginčo apibrėžimus pateiktus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 285 str. ir atitinkamai 68 str., kurie yra pamatiniai straipsniai visam XIX skyriui ir atitinkamai X skyriui, matome, kad kai kurie esminiai sąvokų elementai 68 str., 285 str. ir 295 str. 2 d. 3 p. nesutampa. Individualaus darbo ginčo atveju subjektai yra: iš vienos pusės darbuotojas (pavienis), iš kitos – darbdavys, kolektyvinio darbo ginčo atveju šalys yra darbuotojų kolektyvas (profesinės sąjungos ar kiti darbuotojų atstovai) ir darbdavys (darbdavių organizacija), o 295 str. 2 d. 3 p. subjektais minimi iš vienos (darbuotojų) pusės – profesinės sąjungos (kiti darbuotojų atstovai), iš kitos pusės – darbdavys. Taigi šiuo aspektu akivaizdu, kad 295 str. 2 d. 3 p. yra kalbama apie kolektyvinius, o ne individualius darbo ginčus. Taip pat atsižvelgus dar į tai, kad

⁶⁰ Vilniaus miesto antro apylinkės teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis dėl ieškovo Vilniaus miesto vyriausiojo policijos komisariato ieškinio pareiškimo Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinei sąjungai, dalyvaujant trečiajam asmeniui Policijos departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, dėl streiko pripažinimo neteisėtu.

⁶¹ 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, XIX skyrius, 295 str. 2 d. 3 p.

aptariamame punkte rašoma, kad čia ginčai [...] dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, akivaizdžiai galime daryti išvadą, kad čia kalbama apie kolektyvinius *teisės* darbo ginčus.

Įdomu ir tai, kad pagal Darbo kodekso 295 str. 2 d. 4 p. ir Profesinių sąjungų įstatymo⁶² 18 str. 3 d. ir 22 str. 2 d., ginčus, kilusius tarp profesinių sąjungų ir darbdavio dėl įstatymų ar sutartimis numatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, nagrinėja teismai. Apibendrinus šiuos straipsnius, taip pat galima daryti išvadą, kad čia yra kalbama apie kolektyvinius darbo ginčus dėl *teisės*.

Paminėtina vienoje kasacinio teismo teisėjų kolegijos nutartyje išsakyta taisyklė, kad tais atvejais, kai darbdavio įsakymas pakartoja kolektyvinės sutarties nuostatas, jo teisėtumas bendrosios kompetencijos teisme sprendinamas tik išnagrinėjus profesinės sąjungos ir darbdavio nesutarimus kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, bet ne priešinga eile. Taip pat pasakyta, kad bendrosios kompetencijos teismai neturi procesinės galimybės panaikinti kolektyvinės sutarties pakeitimų, taigi ir generalinio direktoriaus įsakymo, kuriame pakartoti įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimai. Taip pat konstatuota, kad pripažinus negaliojančiomis (kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka) pakeistas įmonės kolektyvinės sutarties nuostatas ir įmonės generaliniam direktoriui atsisakius atšaukti įsakymą, profesinė sąjunga turės galimybę kreiptis į teismą dėl šio įsakymo panaikinimo (Darbo kodekso 295 str. 2 d. 4 p., Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 18 str.)⁶³. Taigi, galime daryti išvadą, kad Darbo kodekso 295 str. 2 d. 4 p. ir Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. reglamentuoja kolektyvinius *teisės* darbo ginčus.

Būtų tikslinga dar atkreipti dėmesį į Darbo kodekso 22 str. 1 d. 8 p., kuriame teigiama, kad darbuotojų atstovai turi tokią kolektyvinio atstovavimo teisę kaip skūsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises⁶⁴. Žiūrint iš ginčo subjektų pusės (kas gali skūsti darbdavio veiksmus), akivaizdu, kad tai kolektyvinis darbo ginčas dėl *teisės*, kuris priskirtas teisminei nagrinėjimui, nes darbuotojo (šiuo atveju vieno, nors jeigu jį atstovaujant atstovai, vadinasi, į ginčą yra įsitraukęs ne tik pavienis darbuotojas) pusėje yra jo atstovai (profesinė sąjunga ar kt.).

⁶² Valstybės Žinios, 1991, Nr. 34-933, 2003, Nr. 108-4816 (nauja redakcija).

⁶³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis c. b. *Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga "Sandrauga" v. AB "Kaišiadorių paukštynas"*, Nr. 3K-3-317/2005, kat. 6.3; 9.

⁶⁴ op. cit. 60, III skyrius, 22 str. 1 d. 8 p.

Trumpai aptariant individualių darbo ginčų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo žinybingumą ir sprendimo tvarką, remiantis Darbo kodekso 67 str. 2 d. (kur reglamentuoti *teisės* ginčai), 285 str. ir 286 str. matome, kad nors ginčas ir kilo iš kolektyvinės sutarties, bet darbuotojas su darbdaviu konfliktuoja kaip pavienis asmuo (vadinasi, kolektyvinės sutarties ginčijama nuostata tiesiogiai neliečia viso darbuotojų kolektyvo ir jie bendrai nepasitenkinimo nereiškia), todėl tokie ginčai sprendžiami darbo ginčų komisijoje arba teisme (individualia darbo ginčų nagrinėjimo tvarka).

Apibendrinant visa tai, kas buvo pasakyta, galime daryti pagrįstą išvadą, kad įstatymų leidėjas yra nenuoseklus ir įneša daug painiavos kalbant apie kolektyvinius darbo ginčus dėl *teisės*, pirmiausiai, aiškiai neišskirdamas jų kaip atskiros kolektyvinių darbo ginčų rūšies, bei netiesiogiai priskirdamas kolektyvinius *teisės* darbo ginčus lyg ir teisminiam nagrinėjimui, ką parodė aukščiau atlikta analizė. Taigi, nežinia, ar įstatymų leidėjas ateityje nuspręs tiesiogiai kolektyvinius darbo ginčus dėl *teisės* priskirti teisminiam nagrinėjimui, bet rekomenduotina bent jau aiškiai įtvirtinti kolektyvinius *teisės* darbo ginčus kaip atskirą kolektyvinių ginčų rūšį bei tinkamai sutvarkyti, pataisyti bei tarpusavyje suderinti analizėje aptartas dviprasmiškas teisės aktų normas.

4. 2. SPECIALIZUOTOS DARBO JUSTICIJOS ĮSTEIGIMO LIETUVOJE PERSPEKTYVOS

Visose darbo bylose egzistuoja dvejopas visuomeninis suinteresuotumas tokių bylų nagrinėjimu: ginčo šalys tiek ekonomiškai, tiek ir teisiškai nėra lygios, o be to ginčo baigtis yra susijusi su tolesnio ginčo šalių bendradarbiavimo ar nebebendradarbiavimo galimybe.

Lietuvos įstatymų leidėjas, rūpindamasis socialinių santykių stabilumu, išskiria darbo ginčus iš kitų civilinių ginčų ir jų nagrinėjimui nustato išimtis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą teismų praktiką nagrinėjant darbo ginčus ir aiškinant bei taikant darbo įstatymus. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse⁶⁵ darbo bylų nagrinėjimo specifikai ir specialiosioms procesinėms normoms yra skirtas atskiras XX skyrius. Galime daryti išvadą, kad tai rodo įstatymų leidėjo požiūrį į darbo bylų nagrinėjimo specifiškumą ir ypatingą tokių bylų padėtį civilinio proceso kontekste.

⁶⁵ 2002 m. vasario 28 d. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340.

Darbo teisės teorijoje dažnai sutinkama prielaida, kad teisminis sprendimo būdas galėtų būti taikomas spręsti kolektyvinius *teisės* darbo ginčus, o trečiujų – taikinimo procedūra spręsti kolektyvinių *interesų* darbo ginčus, tačiau pabrėžiama ir tai, kad tam tikrais atvejais tai gali būti sunkiai įgyvendinama, nes dažnai yra sunku atskirti kolektyvinį *teisės* darbo ginčą nuo kolektyvinio *interesų* darbo ginčo.

Šiuolaikinėje visuomenėje ir modernioje darbo santykių sistemoje, tuo labiau kalbant apie kolektyvinius darbo santykius, reikšmingi yra tie sprendimo metodai, kuriuose dalyvauja trečia nepriklausoma šalis. Lietuvoje ir kai kuriose kitose užsienio šalyse šie metodai naudojami ir kaip teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo alternatyvos.

Tačiau kai kuriose Vakarų valstybėse nemažas vaidmuo nagrinėjant tokius ginčus priklauso teismams ar specializuotiems darbo teismams.

Toliau bus aptariamos specializuotos darbo justicijos įsteigimo Lietuvoje teisinės prielaidos.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje⁶⁶, o konkrečiai jos 48-51 str. apibrėžiamos pamatinės, principinės darbuotojų teisės. Taigi, jeigu Konstitucija suteikia ir skelbia vieną ar kitą teisę, vadinasi, turi egzistuoti ir efektyvus mechanizmas šias teises, esant jų pažeidimams, realiai apginti. Kaip jau buvo anksčiau minėta, darbo teisių gynimą bei darbo ginčų nagrinėjimą Lietuvoje reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso atitinkamas skyrius.

Pažymėtina, kad Lietuvoje nėra specializuotų darbo teismų, nei teisėjų specializacijos bendrosios kompetencijos teismuose darbo byloms nagrinėti, todėl darbo bylos nagrinėjamos bendrosios kompetencijos teismuose. Nei Darbo kodeksas nei Civilinio proceso kodeksas nekalba apie galimybę darbo ginčus nagrinėti darbo teismuose.

Konstitucijos 111 str. 1 d. gana detalai įvardyta valstybėje veikiančių bendrosios kompetencijos teismų rūšis, nors specializuotų teismų sistema, reglamentuojama minimo straipsnio 2 d., apibrėžiama nustatant ne teismų rūšis, bet specializuotos kompetencijos rūšis. Manytina, tokiu reglamentavimu neužkertamas kelias egzistuoti teisminei valdžiai su savarankiškais ir lygiavertėmis atskirų kompetencijų institucinėmis teismų sistemomis.

Vadinasi, Konstitucijos 111 str. numato galimybę Lietuvoje įsteigti specializuotus darbo teismus. Aptariamo straipsnio antroje dalyje aiškiai įvardinta, kad atskirų kategorijų byloms nagrinėti pagal įstatymą gali būti įsteigti specializuoti teismai. Tarp atskirų bylų

⁶⁶ 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos piliečių referendume priimta Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014, 2006, Nr. 48-1701 (nauja redakcija).

kategorijų paminėtos ir darbo bylos. Taigi, darytina išvada, jog specializuotų darbo teismų įsteigimas Lietuvoje neprieštarauja pagrindiniam valstybės įstatymui.

Be to, prisiminus darbo antroje dėstymo dalyje atliktos tam tikrų tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų analizės išvadas, kad pagrindinis tarptautinių įsipareigojimų ir Europos Sąjungos reikalavimas nacionaliniams teismams yra tas, kad valstybė privalo užtikrinti tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės taikymą, o priemonės ir būdai kaip tai pasiekti priklauso išimtinai nacionalinio įstatymų leidėjo kompetencijai. Taigi specializuotos darbo justicijos įsteigimas neprieštarauja ir tarptautiniams bei Europos Sąjungos teisės reikalavimams.

Pažymėtina, kad Konstitucijoje nėra nurodyta, kaip specializuoti teismai turi būti steigiami: kaip bendros teismų sistemos posistemės (kitais tariant, bendrosios kompetencijos teismuose įsteigiami darbo bylų skyriai), ar kaip atskiri autonominiai specializuoti teismai. Konstitucijos 111 str. neapibrėžtai suformuluota antroji dalis nacionaliniam įstatymų leidėjui suteikia laisvę pasirinkti jo manymu tinkamiausią sprendimo variantą, t. y. atskiru įstatymu nustatyti teismų teisinį statusą, sudarymo tvarką, teisminių procesą ir panašiai⁶⁷.

Būtent remiantis šiuo Konstitucijos straipsniu ir Lietuvos Respublikos teismų įstatymo⁶⁸ 12 str. Lietuvoje Administracinių teismų įsteigimo įstatymu⁶⁹ buvo įsteigta autonominė administracinių teismų sistema. Šios savarankiškos teismų sistemos poreikis buvo grindžiamas ne tik specializacijos, specialių žinių poreikiu, bet ir specifine administracinės justicijos paskirtimi. Plačiau apie šią Lietuvos teismų sistemos reformą nebus kalbama, tik paminėtina viena iš svarbesnių šiuo metu teisinėje visuomenėje aptarinėjamų problemų, tai dvigubos teismų praktikos formavimosi šalyje klausimas (kitais tariant, valstybėje nebelieka vieningos teismų praktikos). Pagal Civilinio proceso kodekso 4 str. vienodą teismų praktiką formuoja teismų laikymasis kasacine tvarka priimtose nutartyse esančių teisės taikymo išaiškinimų, pagal Teismų įstatymo 23 str. Aukščiausiasis Teismas yra vienintelis kasacinės instancijos teismas, taigi taikydamas ir aiškindamas teisės normas jis formuoja vieningą teismų praktiką šalyje. Pagal Teismų įstatymo 31 str. Vyriausiasis administracinis teismas formuoja vienodą administracinių teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Tačiau iš praktinės pusės galime teigti, kad abiejuose

⁶⁷ JUDICKIENĖ Jurgita. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos // *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004, P. 298.

⁶⁸ Valstybės Žinios, 1994, Nr. 46-851, 2006, Nr. 68-2493 (nauja redakcija).

⁶⁹ 1999 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos administracinių teismų įsteigimo įstatymas // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 13-309, 2002, Nr. 31-1124 (nauja redakcija).

paskutinės instancijos teismuose pasitaiko daug bylų, kuriose persipina kelių teisės šakų normų taikymas (civilinės, administracinės, darbo, baudžiamosios), taigi neišvengiamai kartais teismai skirtingai interpretuoja tas pačias teisės normas, kas ir sąlygoja, kaip minėta, skirtingų praktikų formavimąsi, kas, be abejo, yra neigiamas dalykas valstybės teisinėje sistemoje. O jeigu dar užsiminus apie kartais randamus tų pačių teisės normų aiškinimo nesutapimus (akivaizdžius skirtumus) tarp vieno kurio nors teismo priimamų dokumentų (kartais tokie skirtingi tų pačių normų išaiškinimai būna priimami net per labai trumpą laiko tarpą, pvz., nepraėjus net metams⁷⁰, kas yra visiškai nesuprantama), tada apie vieningą teismų praktikos formavimą valstybėje iš viso darosi sunku kalbėti. Taigi, darytina išvada, kad tai yra viena iš priežasčių, kodėl bijomasi autonominių darbo teismų įsteigimo Lietuvoje.

Specializuota justicija gali būti kuriama tiek viešiesiems, tiek privatiems ginčams spręsti. Tačiau tai turi visiškai užtikrinti teisminės valdžios esmę – konstitucinės teisės kreiptis į teismą įgyvendinimas gali būti grindžiamas tik įstatymų nustatyta teismine ginčų nagrinėjimo tvarka ir tik remiantis įstatymais įsteigtuose teismuose. Specializuotų teismų sistema valstybėje suprantama kaip atskiros ir savarankiškos kompetencijos teismų sistema, kuri apima instituciškai specializuotus teismus nuo pirmosios iki aukščiausios instancijos. Be to, specializuotais teismais pripažįstama ir kai teismas nagrinėja rūšiniu požymiu vienodos kategorijos bylas, neatsižvelgiant į tai, ar teismas yra institucionalizuotas ar inkorporuotas bendrosios kompetencijos teismų sistemoje, ar sudaryti specializuoti bendrosios kompetencijos teismų skyriai⁷¹.

Toliau teoriškai bus detaliau išskiriama kokiomis formomis (modeliu) valstybėje gali būti įsteigta specializuota darbo justicija:

- sukuriant autonominių darbo teismų sistemą nuo pirmosios iki aukščiausios instancijos;
- įsteigiant bendrosios kompetencijos teismuose šalia civilinių ir baudžiamųjų bylų skyrių dar ir darbo bylų skyrius (atskirus teisėjus ar jų kolegijas);

⁷⁰ Paminėtinos dvi Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijų priimtose nutartyse (2001 m. gruodžio 19 d. administracinė byla Nr. A4-1083/2001 ir 2002 m. spalio 18 d. administracinė byla Nr. A6-816/2002). Pirmoje nutartyje pasakyta, kad „*moralinė žala, nesant turtinės žalos, neatlyginama*“, o po maždaug dešimties mėnesių, be jokių išsamių paaiškinimų precedentas pakeistas ir jau teigiama, kad „*moralinė žala atlyginama [...] nebūtinai tiesiogiai siejant ją su turtinės žalos padarymu*“. Be to, nenorint tiesiogiai kritikuoti gerbiamų teismo teisėjų, tik pastebėtina, kad tas pats vienas teisėjas nagrinėjant aptartas bylas buvo abiejose teisėjų kolegijose.

⁷¹ PAUŽAITĖ – KULVINSKIENĖ J. *Administracinė justicija: teorija ir praktika*. Justitia, Vilnius, 2005, P. 60-61.

- inkorporuojant darbo teismą (teismus) į bendrosios kompetencijos teismų sistemą, tačiau paliekant visiems bendrą (vienintelį) kasacinės instancijos teismą.

Kalbant apie specializuotos darbo justicijos įsteigimo perspektyvas ir galimybes Lietuvoje, iš aukščiau išvardintų trijų modelių atsižvelgiant į realią ekonominę – finansinę valstybės padėtį, pirmoje darbo dėstymo dalyje aptartus šalies kolektyvinių santykių ypatumus bei tradicijas, šiandien turimos teisinės bazės trūkumus, netikslumus bei nesutapimus (tiek kalbant apie Darbo kodeksą, tiek apie Civilinio proceso kodeksą), vieningos ir nedviprasmiškos teismų praktikos formavimosi būtinybę, mažą darbo bylų skaičių, bendrai tariant - į realų valstybės poreikį, manytina, kad Lietuvoje labiausiai pritaikomas ir tinkamiausias būtų (bent jau pradžiai), nedidinant teisėjų skaičiaus, atskirų darbo bylų teisėjų (kolegijų ar skyrių) specializacijos įsteigimas šalia bendrosios kompetencijos teismuose esančių civilinių ir baudžiamųjų bylų skyrių.

Prieš aptariant pasirinkto modelio privalumus ir kritikuotinus aspektus (lyginant su kitomis galimomis specializuotos justicijos įsteigimo formomis), toliau bendrai bus apžvelgtos vyraujančios nuomonės ir tendencijos specializuotos darbo justicijos įsteigimo Lietuvoje klausimais.

Teisės doktrinoje darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes šios bylos kyla iš materialinių teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis ir pareigomis yra ribotos⁷². Taigi, iš darbo santykių kylančiose bylose subjektai, neturėdami galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis, negali to daryti ir civiliniame procese, dėl to darbo ginčai negali būti nagrinėjami taip pat kaip ir civiliniai ginčai.

Todėl pasak J. Judickienės, darbo teismų procedūrinės normos galėtų būti priemonė, padedanti pašalinti minėtą trūkumą ir darbo bylas spręsti ne taip formalizuotai kaip kitas, ypač atsižvelgiant į darbo santykių jautrumą ir jų socialinę – ekonominę reikšmę⁷³.

Doc. dr. V. Nekrošiaus nuomone, siekiant užtikrinti dialogo tarp socialinių partnerių realumą bei jų sutaikymo, kilus ginčui, galimybes būtų tikslinga bendrosios kompetencijos pirmosios instancijos teismuose (tuose miestuose ir rajonuose kur yra koncentruota Lietuvos

⁷² MIKELĖNAS Valentinas. *Civilinis procesas*. Vilnius, Justitia, 1995, T. 1., P. 102.

⁷³ JUDICKIENĖ Jurgita. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos // *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004, P. 301.

pramonė) įsteigti darbo teismus. Teismo sudėtį šiuo atveju turėtų sudaryti profesionalus teisėjas bei du tarėjai, kurių vienas būtų darbdavio, o kitas – darbuotojų atstovas⁷⁴.

Pažymėtina, kad darbo bylos sudaro tik labai nežymią visų civilinio proceso bylų dalį (pavyzdžiui, 2004 metais darbo bylos pirmos instancijos teismuose sudarė viso apie 2,3 procento visų civilinių bylų; 2005 metais ši dalis tesiekė tik 1,5 procento), ko pasėkoje teisėjai neturi galimybių specializuotis būtent darbo bylų sprendime ir dažnai nekompetentingai pritaiko galiojančias darbo teisės normas. Be to, sprendžiant minėtas bylas teismuose praktiškai nerealizuojamas socialinės partnerystės modelis, nes didžioji dalis Lietuvos darbuotojų (apie 80 procentų) nėra profesinių sąjungų nariais, todėl sprendžiant jų darbo ginčus teismuose juos atstovauja ne profesinės sąjungos, bet geriausiu atveju advokatai, kuriems darbo teisės bylos taip pat yra tik „pomėgio“, o ne pasirinktos specializacijos objektas⁷⁵.

Tačiau pažymėtina, kad atsižvelgiant į teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius, pažeidimų būklę ir jų gausėjimo tendenciją (pasak Valstybinės darbo inspekcijos, darbuotojų skundų kasdien daugėja, maždaug 70% iš jų yra susiję su darbo įstatymų nuostatų taikymo klausimais⁷⁶) darbo bylų teismuose mažėjimas rodo darbuotojų nenorą kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo.

Paminėtini ir doc. dr. G. Bužinsko argumentai ir pastebėjimai nagrinėjamu klausimu, docento nuomone, reformų išlaidos priklauso nuo jų tempo ir masto, todėl galimybių taupiai reformuotis yra. Pabrėžiamos bendrosios gairės remiantis teigiamu Europos šalių pavyzdžiu: darbo teismai kuriami administracinių-teritorinių vienetų ir išvystytos pramonės centruose; etatinių darbuotojų šiuose teismuose yra vos vienas kitas – pirmininkas, jo pavaduotojas arba sekretorius, o kiti teismo kolegijų nariai – šalių atstovai, prisiekusieji tarėjai arba „deleguoti“ iš kitų teismų teisėjai; tokie teismai yra suinteresuoti mažinti darbo ginčų bylų skaičių, todėl aktyviai ir neatmetinai siekia iki bylos nagrinėjimo sutaikyti šalis; bylų nagrinėjimo procesas yra supaprastintas, todėl greitas, kokybiškas ir ekonomiškas; profesionaliai

⁷⁴ NEKROŠIUS Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese // *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004, P. 290.

⁷⁵ PETRYLAITĖ Daiva. Darbo ginčai, kaip vieninga sistema/Labour Disputes as the Integral System. *Международная научно-практическая конференция „Право человека на жизнь и его гарантии в сфере труда и социального обеспечения“*, 1-4 февраля 2007 года, Московская государственная юридическая академия (Pranešimas atiduotas spaudai).

⁷⁶ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomasis tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003.

apibendrinama teisminė praktika. Taip pat, docento nuomone, reformą Lietuvoje galima pradėti 2-3 didžiausiuose miestuose ir plėtoti pagal finansines galimybes⁷⁷.

Remiantis minėto Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Teisės instituto atlikto mokslinio tyrimo duomenimis, per socialinę apklausą atliekant tyrimą nustatyta, kad teisėjai, prokurorai, advokatai, taip pat teisės mokslo įstaigų darbuotojai, nagrinėjantys darbo teisės problemas, palaiko darbo bylų nagrinėjimo teismuose specializaciją, nes šitai užtikrintų aukštesnę sprendimų šiose bylose kokybę ir proceso operatyvumą.

Vieno iš tyrimo recenzentų P. Koverovo manymu, atskirų darbo bylų skyrių bendrosios kompetencijos teismuose steigimas yra racionalus žingsnis. Tyrimo sociologinė apklausa rodo, kad teisme būtų užtikrintas visas kelių teisėjų, nagrinėjančių darbo bylas, darbo krūvis. Tačiau, anot P. Koverovo, įsteigus atskirus specializuotus darbo teismus neišvengiamai kiltų teisingumo problema. Susidarytų panaši padėtis kaip dėl administracinių ar bendrosios kompetencijos teismų, kai kartais nėra aišku, kurios kompetencijos teismui ginčas yra teisingas.

Taip pat P. Koverovo manymu, daugiau dėmesio turėtų būti skiriama finansiniam klausimo aspektui. Reikėtų išsiaiškinti, kiek specializuoto darbo teismo steigimas būtų brangesnis nei specializuotų skyrių bendrosios kompetencijos teismuose steigimas. Toks tyrimas padėtų atsakyti į klausimą, ar racionalu steigti specializuotus teismus. Taip pat pastebėtina, kad šiandien sunku atsakyti, ar darbo bylų nagrinėjimas darbo teisme būtų veiksmingesnis nei jų sprendimas specializuotuose bendrosios kompetencijos teismų skyriuose. P. Koverovas siūlo su tyrimo rezultatais supažindinti Teismų tarybą, kad ši įvertintų specializuotų darbo teismų ar darbo skyrių steigimą.

Toliau trumpai paminėtini dar keli ir kitų tyrimą recenzavusių teisės mokslininkų iškelti probleminiai aspektai:

Buvo net siūlymas apsvarstyti galimybę steigti šeimos ir darbo bylas nagrinėjančius teismus. Gal tada atsirastų didesnė specializacijos atsvara? Buvo pastebėjimas, kad dabar teisėjų specializacija teismuose ir taip klostosi stichiškai, todėl įsteigus darbo teisėjų specializaciją, skyriaus teisėjai galėtų nagrinėti ir kitas bylas – šitai būtų užtikrintas optimalus teismo darbo krūvis, o nušalinimo atveju trūkstamų teisėjų galima pasiskolinti iš kito teismo skyriaus. Anot doc. dr. T. Davulio, kyla klausimas, ar specializuotas darbo

⁷⁷ BUŽINSKAS Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys // *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17); 5-10.

teismas iš tikrųjų bus arčiau žmogaus? Ar nereikės tarnautojui važinėti į apygardos teismą norint paprasčiausiai nunešti dokumentus? Pasak doc. dr. G. Bužinsko, būtų galima svarstyti teismo specializaciją pirmoje grandyje, o apeliacija ir kasacija turėtų būti sprendžiama bendrosios kompetencijos teismuose darbo bylų neišskiriant iš kitų. Tokia sistema apsaugotų nuo skirtingos teismų praktikos, taip pat būtų užtikrinta asmens galimybė pasinaudoti trijų pakopų sistema ginant savo interesus.

Taigi, matome, kad yra labai daug ir įvairių nuomonių bei keliamų probleminių bei svarstytinų klausimų dėl specializuotos darbo justicijos įsteigimo Lietuvoje galimybių.

Apibendrinant, galima pasakyti, kad mažai tikėtina, kad artimiausiu metu Lietuvoje dėl ekonominių-finansinių kliūčių būtų realu įsteigti specializuotus darbo teismus. Tačiau bent jau atskirose ar net visose bendrosios kompetencijos teismų instancijose darbo bylose besispecializuojančių teisėjų buvimas galimas.

Visgi aptarus daug ir įvairių nuomonių dėl specializuotos darbo justicijos Lietuvoje steigimo, darytina išvada, kad Lietuvai priimtinausia būtų didesniuose (atsižvelgiant į statistinius duomenis keliamų darbo bylų skaičiaus atžvilgiu, įvertinus rajonus, kur labiau sukoncentruota pramonė, išsivysčiusi ekonomika ir pan.) bendrosios kompetencijos teismuose įsteigti atskirus teismo padalinius (skyrius, kolegijas), o mažesniuose teismuose (taip pat įvertinus aukščiau minėtus veiksnius) paskirti konkrečius teisėjus darbo byloms nagrinėti.

Aptariant pasirinkto modelio naudą (privalumus ir kritikuotinus aspektus, lyginant su kitomis galimomis specializuotos justicijos įsteigimo formomis) Lietuvos kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimui, toliau bus pateikiama **SSGG (angl. SWOT) analizė**.

Stiprybės

1. Nereikia didinti teisėjų etatų skaičiaus.
2. Nekyla (taip visų akcentuojama) ekonominės-finansinės valstybės galimybės problema.
3. Kadangi išlieka vienintelė kasacinė instancija šalyje, eliminuojama skirtingų teismų praktikų formavimosi valstybėje galimybė.
4. Bendrosios kompetencijos teismuose esantys darbo bylų skyriai, kolegijos ar teisėjai būtų arčiau žmonių.
5. Nekyla klausimų dėl bylos žinybingumo.
6. Darbo bylas nagrinės specialias, gilesnes tos srities žinias bei praktinius įgūdžius turintys teisėjai profesionalai.

Silpnybės

1. Siaura teisėjo specializacija labai susiaurina bendro šalies teisinio vaizdo matymą.
2. Mažuose apylinkių teismuose iš anksto bus žinoma, koks teisėjas nagrinės bylą.
3. Iškyla problema, ką daryti mažuose teismuose teisėjo nušalinimo atveju?
4. Kadangi išlieka vienintelė kasacinė instancija šalyje, prarandama galimybė maksimaliai profesionaliai apibendrinti ir formuoti vieningą darbo bylų teisminę praktiką.

Galimybės

1. Suteikimas žmonėms (darbuotojams) daugiau ryžto, pasitikėjimo inicijuoti tokius darbo ginčus.
2. Tobulinti įstatyminę bazę tiek darbo procesinių, tiek materialinių normų atžvilgiu.
3. Tobulinti tokių bylų nagrinėjimą, kuriant neformalų, specialų, savarankišką, pigų, efektyvų bei greitesnį procesą (procesines normas) darbo byloms nagrinėti (galbūt net atskirą nuo civilinio proceso normų, ar tik tam tikrą atskirą įstatymą taikomą kartu su civilinio proceso normomis).
4. Pirmiausia siekti šalių sutaikinimo bei įgyvendinti procese socialinės partnerystės principą.

Grėsmės

1. Lietuva palyginus maža valstybė.
2. Pakankamai ribotos valstybės finansinės galimybės.
3. Ekonominės darbo rinkos plėtros, progreso trūkumas, kolektyvinių darbo santykių šalyje silpnumas.
4. Per mažas darbo bylų skaičius.

Strateginiai ryšiai

Kadangi bendrosios kompetencijos teismuose esantys darbo bylų skyriai, kolegijos ar teisėjai bus arčiau žmonių ir bus siekiama neformalaus, specialaus, pigesnio, efektyvesnio bei greitesnio proceso, todėl tikėtina, kad tai suteiks žmonėms daugiau ryžto, drąsos ir pasitikėjimo inicijuoti darbo ginčus, todėl automatiškai valstybėje augs darbo bylų skaičius. Darbo byloms tapus aktualesnėms ir dažnesnėms daugiau dėmesio bus skiriama darbo įstatyminės bazės (procesinių, materialinių normų) tobulinimui. Be to, kadangi nereikės didinti teisėjų etatų skaičiaus, netaps aktualus ir valstybės finansinių galimybių aspektas.

Apibendrinant tai, kas buvo pasakyta, galime teigti, kad Lietuvoje būtų pageidautina įsteigti šalia bendrosios kompetencijos teismų civilinių ir baudžiamųjų bylų skyrių

specializuotus darbo bylų skyrius, kolegijas ar bent jau teisėjus. Tada darbo bylos būtų sprendžiamos ne taip formalizuotai, ypač atsižvelgiant į darbo santykių jautrumą ir jų socialinę – ekonominę reikšmę, taip pat atsižvelgiant į tai, kad darbdavys ir darbuotojas yra svarbiausi socialiniai partneriai, todėl jų ginčas turi būti išspręstas kiek įmanoma taikiau, išsaugant bendradarbiavimo ateityje galimybę.

4. 3. UŽSIENIO VALSTYBIŲ TEISMINIO KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO PATIRTIES PRITAIKYMAS / NEPRITAIKYMAS LIETUVOJE

Darbo įstatymai Lietuvoje, kaip jau buvo padaryta išvada, atitinka svarbiausius Tarptautinės darbo organizacijos, Europos Sąjungos teisės aktus ir kitus rekomendacinio pobūdžio tarptautinius dokumentus.

Galvoti apie permainas ar tam tikras reformas Lietuvos teisinėje sistemoje, tiksliau kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo srityje, verčia tai, kad dabar paritetiniais pagrindais (išimtinai tik iš ginčo šalių deleguotų narių) sudaromos įvairios trečiųjų-taikinimo institucijos funkcionuoja neproduktyviai, yra neveiksmingos ir praktiškai jomis yra neįmanoma pasiekti susitarimo nagrinėjamo darbo ginčo atžvilgiu. Todėl tokie ginčai lieka visiškai neišspręsti, nes, kaip jau darbe minėta, streikų skelbimo sąlygos mūsų šalyje yra apsunkintos, komplikuoja realią galimybę paskelbti, kaip Darbo kodekse reikalaujama, teisėtą streiką.

Taigi praktikoje dažniausiai, iškilus kolektyviniam darbo ginčui, susiklosto viena iš dviejų situacijų: darbuotojų atstovai išvis vengia inicijuoti tokius ginčus arba pabandę pasinaudoti ir nusivylę trečiųjų-taikinimo procedūromis, nesiryžta organizuoti streiko. Išvada tokia, kad abiem atvejais kolektyvinis darbo ginčas yra paliekamas neišspręstas, darbuotojų interesai neapginti, o pažeistos teisės neatstatytos. Tokiu atveju, darbuotojams belieka viena reali galimybė apsiginti, tai su individualiais ieškiniais kreiptis į teismą.

Atsižvelgiant į Lietuvos valstybės ekonominio išsivystymo lygį, narystę Europos Sąjungoje bei Tarptautinėje Darbo Organizacijoje, susiklosčiusias teismų sistemos tradicijas, realų darbo rinkos poreikį specializuotai darbo justicijai šalyje, kolektyvinių darbo santykių ypatumus valstybėje, norėčiau aptarti darbe analizuotų valstybių (Vokietijos, Vengrijos ir Norvegijos) teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo patirties pritaikomumą ar nepritaikomumą Lietuvoje.

Pirmiausia, Lietuva turėtų perimti pažangų kolektyvinių darbo ginčų klasifikavimą į kolektyvinius *teisės* ir kolektyvinius *intereso* darbo ginčus. Taip pat, remiantis aptartų šalių praktika, kolektyvinius *teisės* darbo ginčus priskirti teisminiam nagrinėjimui.

Toliau kalbant apie teismo nagrinėjimo „rūšies“ pasirinkimą Lietuvoje, t. y. kas tokius ginčus nagrinėtų - bendrosios kompetencijos teismai, specializuotų darbo teismų sistema, atskiri specializuoti darbo bylų teisėjai prie bendrosios kompetencijos teismų ir pan., galima išskirti, kad Vokietijos autonominių darbo teismų modelis Lietuvoje kol kas yra neįgyvendinamas dėl reikalingų didelių finansinių išteklių, baimės dėl nevieningos teismų praktikos formavimosi šalyje ir pan. Norvegijoje egzistuojantis aptartas modelis, kai Darbo Teismas nagrinėja išimtinai tik kolektyvinius *teisės* darbo ginčus, Lietuvoje taip pat nepritaikomas, nes kol kas teismuose darbo bylų yra apskritai labai mažai, jau nekalbant kokie reti yra kolektyviniai darbo ginčai, taigi Norvegijos modeliui Lietuvos kolektyviniai darbo santykiai, galime sakyti, dar nėra subrendę, pakankamai išsivystę. Iš darbe nagrinėtų valstybių labiausiai Lietuvoje būtų pritaikomas Vengrijos modelis, kai darbo bylas nagrinėja specializuoti darbo teismai, kaip pirmoji instancija, kadangi išlaikoma vieninga teismų sistema, formuojama vieninga teisės aiškinimo praktika ir pan.

2004 m. buvo atliktas tyrimas dėl tarėjų instituto Lietuvos Respublikoje įsteigimo tikslingumo ir galimybių⁷⁸, kuriame teigiama, kad atliktos gyventojų apklausos duomenys parodė, jog 52,5% apklaustųjų mano, kad tarėjų institutas Lietuvoje reikalingas, dauguma jų nurodydami motyvus, jog bus efektyviau ginamos žmogaus teisės, bylos būtų sprendžiamos objektyviau, mažėtų nepasitikėjimas teismais, bylos būtų nagrinėjamos bešališkiau, profesionaliau būtų nagrinėjamos bylos, kuriose būtinos specifinės neteisinės žinios. Tuo tarpu absoliuti dauguma respondentų teisininkų 85,2% mano, kad tarėjų institutas Lietuvoje nereikalingas. Tyrime padaryta išvada, kad poreikis vykdyti šio instituto recepciją Lietuvoje yra abejotinas.

Tačiau, vis tik manytina, kalbant iš procesinės teisės pusės, Lietuvos nacionalinis įstatymų leidėjas galėtų apsvarstyti, buvusių taip vadinamų liaudies tarėjų grįžimą pabrėžtinai į darbo bylų nagrinėjimą, kurie būtų kaip atitikmuo užsienio valstybių praktikoje paplitusiems vadinamiesiems neprofesionaliems teisėjams (tarėjams), nes darbo bylos nagrinėjimą pavesti ne tik teisinį išsilavinimą, bet ir darbo srities ar mokslinę patirtį turintiems specialistams būtų efektyvesnio darbo ginčų nagrinėjimo pagrindas. Galbūt

⁷⁸ Teisės institutas. *Studija dėl tarėjų instituto Lietuvos Respublikoje įsteigimo tikslingumo ir galimybių*. Vilnius, 2004.

darbuotojų žinojimas, kad jų teisės bus kvalifikuotai profesionalių teisėjų apgintos, be to kaip neprofesionaliems teisėjams-tarėjams dalyvaujant socialiniams partneriams, suteiktų daugiau drąsos, pasiryžimo ginant savo teises ir tikėjimo, kad jų teisės tikrai bus tinkamai apgintos ir atstatytos. Taigi, kalbant apie atskirų teisėjų kolegijų darbo byloms nagrinėti suformavimą, remiantis užsienio valstybių patirtimi, siūlytina jas sudaryti iš vieno profesionalaus teisėjo (kvalifikuoto teisininko) ir dviejų neprofesionalių teisėjų (socialinių partnerių atstovų).

Žinoma, yra ir daug kitų pažangių proceso institutų užsienio valstybių praktikoje, tokie kaip angl. order procedure, kur specialios procedūros metu pats teismas tiria ir nustato materialiąją tiesą byloje, taip pat paminėtinas specifinis pažeistos teisės gynimo būdas (angl. injunction), kuriuo uždraudžiama atlikti galinčius padaryti žalą veiksmus (priemonės esmė ta, kad dar iki ginčo nagrinėjimo teisme, prevenciniu tikslu, tam tikras ginčas sureguliuojamas preliminariai), įtvirtinama, kad kolektyviniai darbo *teisės* ginčai negali būti sprendžiami pasinaudojant, taip vadinamaisiais, negatyviaisiais būdais, t. y. streikuojant ar skelbiant lokautą, imperatyviai nustatant, kad tam tikrais atvejais teismas yra įpareigotas priimti sprendimą per ypatingai trumpą laiką ir pan.

Taigi, tikėtina, kad įgyvendinimas aukščiau aptartų sąlygų, Lietuvoje turėtų sustiprinti kolektyvinių *teisės* darbo ginčų institutą, o kartu ir nukreipti tinkama linkme parenkant bei įstatymu nustatant tinkamiausią tokių darbo ginčų išsprendimo metodą.

IŠVADOS

Išanalizavus teismo kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo problemas bei jų išsprendimo galimas perspektyvas Lietuvoje, tokio tam tikrų kolektyvinių darbo ginčų išsprendimo metodo įsteigimo Lietuvoje teisinės bei praktinės galimybes, taip pat išanalizavus tarptautinių dokumentų reikalavimus nagrinėjamos temos klausimais, peržvelgus bei detaliai aptarus užsienio valstybių įvairiapusišką patirtį teisminiame kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjime darytos tokios išvados:

1. Akivaizdu, kad darbe aptartą kolektyvinių darbo ginčų būklę Lietuvoje tiesiogiai nulemia susiklosčiusių kolektyvinių santykių ypatumai, iš ko ir kyla minėti darbo ginčai, taigi pirmiausia nacionaliniam įstatymų leidėjui ir patiems socialiniams partneriams didesnes pastangas reikėtų įdėti tobulinant, brandinant pačią bendravimo kokybę tarp darbuotojų ir darbdavių.

2. Socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principas turėtų būti vienas iš pagrindinių reguliuojant kolektyvinius darbo santykius ir ginčus, kylančius iš šių santykių. Kadangi pirmiausia turėtų būti siekiama sutaukinti šalis, pasiekti ne tiek teisinę, galbūt kiek socialinę taiką, nes tik tada ginčo šalys galės toliau bendradarbiauti.

3. Išanalizavus tarptautinius ir Europos Sąjungos teisės aktus, matome, kad tiesiogiai nėra reguliuojami teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo klausimai, tačiau tokiam ginčų sprendimo būdai prielaidos yra sudaromos. Valstybėms yra palikta teisė pačioms spręsti, kokiose institucijose bus nagrinėjami darbo ginčai, kokios procedūros bus taikomos, tačiau svarbiausia, kad darbuotojų teisės būtų realiai ginamos.

4. Nors darbo teismų sistemos ir kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo tradicijos bei praktika užsienio valstybėse yra gana skirtinga, pasižymi įvairiais specifiniais ypatumais, tačiau tai, kad kolektyvinius *teisės* darbo ginčus užsienio valstybėse sprendžia teismai, akivaizdu, kad galime laikyti pažangiu ir teisingu reiškiniu, nes tokiu būdu yra efektyviausiai atstatomos pažeistos darbuotojų teisės.

5. Siūlytina, Lietuvoje įstatymo lygiu atriboti kolektyvinius *teisės* ir kolektyvinius *interesų* darbo ginčus, nes pagrindinis tinkamo teismo kolektyvinių darbo ginčų suregulavimo įstatyme tikslas – tobulinant senus ar nustatant naujus, efektyvesnius tokių ginčų išsprendimo metodus pagaliau šalyje pradėti efektyviai ir rezultatyviai aptariamus ginčus spręsti.

6. Be to, akivaizdu, kad svarstyti specializuotų darbo teismų įsteigimo Lietuvoje galimybes ir poreikį sprendžiant išskirtinai kolektyvinius darbo ginčus, galima sakyti, dar laikas neatėjo. Siūlytina būtų pradėti galbūt nuo kolektyvinių *teisės* darbo ginčų priskyrimo bendrųjų teismų kompetencijai, o vėliau atsižvelgiant į realius darbo rinkos poreikius apvarstyti darbo bylų teisėjų specializacijos galimybę Lietuvoje, specializuotus darbo teismus kol kas paliekant kaip ateities siekiamybę, tikslą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

NORMINĖ LITERATŪRA

Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014; 2006, Nr. 48-1701.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137.
6. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851; 2006, Nr. 68-2493.
7. Lietuvos Respublikos administracinių teismų įsteigimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 13-309; 2002, Nr. 31-1124.
8. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 24-745.
9. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 162-5972.
10. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12-307.
11. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 12-312.
12. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.

Pojstatyminiai teisės aktai

13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93-4206.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. spalio 28 d. nutarimas Nr. 1331 „Dėl Lietuvos Respublikos pirmosios ataskaitos Dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) įgyvendinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4592.

Tarptautinės sutartys ir tarptautiniai dokumentai

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

16. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
17. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
18. Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos ir rekomendacijos

19. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.
20. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-737.
21. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28- 674.
22. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30- 740.
23. Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.
24. Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių susitarimų“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.
25. Fundamentaliųjų principų ir teisių darbe deklaracija. In *International Labour Organization Law on Freedom of Associatio: Standarts and Procedures*. International Labour Office. Geneva. 1995, P. 3-6.

Europos Sąjungos teisės aktai

26. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. In *European Labour Law: Directives, Regulations, Conventions*. Edited by Neumann D. Munich: European Law Publishers GmbH, 2003, P. 45-60.
27. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija (Charter of Fundamental Rights of the European Union) [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://ue.eu.int/uedocs/cms_data/docs/2004/4/29/Explanation%20relating%20to%20the%20complete%20text%20of%20the%20charter.pdf>.
28. Europos Bendrijos steigimo sutartis (konsoliduota). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 2-2.

29. Europos Sąjungos Konstitucija. Sutartis dėl Konstitucijos Europai. Valstybių narių Vyriausybės atstovų konferencijos baigiamasis aktas ir prie baigiamojo akto pridedamos deklaracijos. Briuselis, 2004 m. spalio 25 d. CIG 87/04. ADD 2 REV 2 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=244598&p_query=KONSTITUCIJA%20EUROPAI&p_tr2=2>.

Užsienio valstybių įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai

30. Трудовой кодекс Российской Федерации. *Собрание законодательства*, 2002, No . 1 (236-387).
31. Hungary Labour Code. Act No. 22 of 1992. Magyar Közlöny, 4 May 1992, pp. 1613-1642.
32. Hungary Act VII of 1989 on the right to strike. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0310&conv=C087&Lang=EN>>.
33. Labour Disputes Act of Norway. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov-19270505-001-eng.pdf>>.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Spausdintinės monografijos, vadovėliai, knygos

Lietuvių kalba:

34. DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, P. 360.
35. DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 128-129.
36. *Norminių teisės aktų rinkinys. Europos Sąjungos socialinė teisė*. Sudarytojai: DAVULIS T., USONIS J. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
37. MIKELĖNAS V. *Civilinis procesas*. Vilnius: Justitia, 1995, T. 1., P. 102.
38. MIKELĖNAS V., MIKELĖNIENĖ D. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999, P. 170-225.
39. PAUŽAITĖ – KULVINSKIENĖ J. *Administracinė justicija: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, P. 60-61.
40. PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, P. 57, 131, 134.

41. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, P. 200, 223.

42. VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 376.

43. ŽALIMAS D., et. al. *Tarptautinės Organizacijos*. Vilnius, 2001, P. 422.

Anglų kalba:

44. BLANPAIN R. *European Labour Law*. Hague, 2000, P. 548-549.

45. *Comparative Labour Law and Industrial Relation*. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1985.

46. BRENNINKMEIJER A.F.M., SPRENGERS L.C.J., DE ROO A.J., JAGTENBERG R.W. *Effective resolution of collective labour disputes*. Europa Law Publishing, Groningen, 2006.

47. CASALE G. *The Settlement of Labour Disputes in Central and Eastern Europe*. ILO-CEET Working paper No. 22, Budapest, 1997.

48. *International Encyclopedia of comparative law*. Volume XV, Labour law. Chief editor: HEPPLER B.A. Chapter 16. Labour Courts and Organs of Arbitration. Benjamin Aaron, 1985.

49. SWIATKOWSKI A. M. *European Social Charter: the right to strike*, *Managerial Law Review*, vol47, No 6, 2005.

50. WEISS M. *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*. The Role of the Courts on Collective Labour Law. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1989, P. 184-185.

Rusų kalba:

51. КИСЕЛЕВ И.Я. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва, 2005, С. 441.

52. КИСЕЛЕВ И.Я. *Зарубежное трудовое право*. Москва: Издательское группа НОРМА-ИНФРА, 1999, С.165.

Straipsniai iš spausdintinių serijinių leidinių

Lietuvių kalba:

53. BUŽINSKAS G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17); 5-10.

54. BUŽINSKAS G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33(3), P. 5-10.

55. BUŽINSKAS G. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004, P. 291- 296.
56. DAMBRAUSKIENĖ G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32), P. 5.
57. DAVULIS T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33(1).
58. DAVULIS T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004, P. 104-117.
59. GEČAITĖ S. Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? *Justitia* priedas, 2003, Nr. 3.
60. JUDICKIENĖ J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, 2003, Nr. 47.
61. JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, Nr. 40.
62. JUDICKIENĖ J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004, P. 297-306.
63. NEKROŠIUS V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004, P. 283 – 290.
64. PETRYLAITĖ D. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. *Teisė*, 2005, Nr. 57.
65. PETRYLAITĖ D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32), P. 36.
66. PETRYLAITĖ D. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, Nr. 1(55).
67. PETRYLAITĖ D. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004, P. 251-258.
68. PETRYLAITĖ D. Darbo ginčai, kaip vieninga sistema/Labour Disputes as the Integral System. *Международная научно-практическая конференция „Право человека на жизнь и его гарантии в сфере труда и социального обеспечения“*, 1-4 февраля

2007 года, Московская государственная юридическая академия (Pranešimas atiduotas spaudai).

Anglų kalba:

69. CHENG Y. The Development of Labour Disputes and the Regulation of Industrial Relations in China. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2004, vol. 20/2.
70. DÜVEL W., GRADEV G., SCHÖMANN I., CLAUWAERT S. LABOUR DISPUTE SETTLEMENT. *A comparative legal overview of extra-judicial and judicial procedures in the European Union, Switzerland and the countries of South Eastern Europe*. Brussels: European Trade Union Institute, 2004, P. 34-58.
71. EVJU S. Courts and Jurisdiction in Labour Rights Disputes in Norway. *Yearbook of Labour Law and Social Policy*, 1998/1999, vol. 10.
72. SWIATKOWSKI A. M. European Social Charter: the right to bargain collectively. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius, 2006.

Teisės aktų komentarai

73. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys*. Vilnius: Justitia, 2003.
74. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis*. Ats. redaktorius JOVAIŠAS K. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
75. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Vilnius: Justitia, 2001.

Kita literatūra

76. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas. *Mokslo taikomasis tyrimas: Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius, 2003.
77. Teisės institutas. *Studija dėl tarėjų instituto Lietuvos Respublikoje įsteigimo tikslingumo ir galimybių*. Vilnius, 2004.
78. *Socialinis pranešimas, 2000*. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius, 2001.
79. *Conciliation in Industrial Disputes: a Practical Guide*. Geneva: International Labour Office, 1985, P. 133.
80. *The German Court Structure*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 16 d.]. Prieigos per internetą:<<http://www.jura.uni-sb.de/english/Publications/court.html>>;

<http://www.jura.uni-sb.de/internet/gericht.html>;

<http://www.arbeitsrecht.de/gericht/gericht1.htm>.

81. *German Federal Labour Court*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.
82. *Federation of European Employers*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.fedee.com/labcourts.html>.
83. *The resolution of employment disputes*. Preparatory questionnaire. Hungary. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ealcj.org/docs/hungary.pdf>.
84. *The court system in Norway*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://introengelsk.cappelen.no/c35017/artikkel/vis.html?tid=35604>.
85. *EIRO Thematic Feature on Collective dispute resolutions in an enlarged European Union - case of Norway*. Torgeir Aarvaag Stokke. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/country/norway.html>.
86. *Twelfth Meeting of European Labour Court Judges*. Budapest, 8 et 9 september 2004. *Do we need labour courts?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/lc_05/general_1.pdf.
87. *The resolution of employment disputes in Norway*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ealcj.org/docs/norwaysummary.pdf>.

Informacinė literatūra

88. ARMALYTĖ O. *Anglų-lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Alma Littera, 1998.
89. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vyriausioji enciklopedijų redakcija. Vilnius, 1985, P. 259.

Teismų praktika

90. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis c. b. *Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga "Sandrauga" v. AB "Kaišiadorių paukštynas"*, Nr. 3K-3-317/2005, kat. 6.3; 9.
91. Vilniaus miesto antro apylinkės teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis dėl ieškovo Vilniaus miesto vyriausiojo policijos komisariato ieškinio pareiškimo Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinei sąjungai, dalyvaujant trečiajam asmeniui Policijos departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, dėl streiko pripažinimo neteisėtu.

92. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A4-1083/2001.
93. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2002 m. spalio 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A6-816/2002.
94. Europos Teisingumo Teismo 1974 m. spalio 8 d. sprendimas byloje C-175/73, *Union Syndicate, Massa and Kortner v. Commission* //ECR 1974.

SANTRAUKA

Šiame darbe yra pateikiama vienos darbo ginčų rūšies, tai yra kolektyvinių darbo ginčų, teismo nagrinėjimo tarptautinio reglamentavimo ypatumai ir kai kurių užsienio valstybių patirties analizė bei šio metodo naudojimo Lietuvoje perspektyvos.

Teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas yra jau seniai žinomas, efektyviai taikomas ir teigiamai vertinamas daugelyje užsienio valstybių, o tuo tarpu Lietuvos Respublikos teisės aktuose teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas tiesiogiai nėra įtvirtintas, su tuo susijusios teisės normos yra painios ir dviprasmiškos.

Kolektyvinių darbo ginčų būklę (retumą, nepopuliarumą ir pan.) Lietuvoje tiesiogiai nulemia susiklosčiusių šalyje kolektyvinių santykių ypatumai (jų silpnumas, tradicijų nebuvimas).

Darbe pabrėžiama, kad socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principas turėtų būti vienas iš pagrindinių reguliuojant kolektyvinius darbo santykius ir ginčus, kylančius iš šių santykių.

Išanalizavus tarptautinius ir Europos Sąjungos teisės aktus, darytina išvada, kad juose tiesiogiai nėra reguliuojami teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo klausimai, bet prielaidos tokiam ginčų sprendimo būdai yra sudaromos. Valstybėms yra palikta teisė pačioms spręsti, kokiose institucijose bus nagrinėjami darbo ginčai, kokios procedūros bus taikomos. Pažymėtina, jog svarbiausia, kad darbuotojų teisės būtų realiai ginamos.

Darbe siūloma Lietuvoje įstatymo lygiu atriboti kolektyvinius *teisės* ir kolektyvinius *interesų* darbo ginčus. Taip pat tobulinant senus ar nustatant naujus, efektyvesnius tokių ginčų išsprendimo metodus Lietuvoje pradėti rezultatyviai spręsti aptariamus ginčus. Dar siūloma kolektyvinius *teisės* darbo ginčus priskirti bendrųjų teismų kompetencijai, o vėliau, atsižvelgiant į realius darbo rinkos poreikius, apsvarstyti darbo bylų teisėjų specializacijos galimybę Lietuvoje, o specializuotus darbo teismus palikti kaip ateities tikslą.

Judicial Peculiarities of the Collective Labour Disputes Resolution: International Regulation, Experience of Foreign Countries and Future Perspectives in Lithuania

SUMMARY

In this task are analysed judicial peculiarities of the collective labour disputes resolution in international regulation of law rules, these disputes judicial resolution of foreign countries and future perspectives of this institute in Lithuania.

Judicial procedure of solving this kind of labour disputes is applying effectively for a long time in a lot of foreign countries while the rules of Lithuanian law are not directly talk about this institute. The rules of law talking about it are equivocal and abstruse.

There aren't a lot of collective labour disputes, in other words, they are unpopular in Lithuania, because the collective labour relations are undeveloped, weak and have no deep traditions in the country.

It was noted, that principles of social partnership and tripartite cooperation are the main talking about regulation of collective labour relations and solving collective labour disputes arising of that.

The analysis of international and European Union rules of law showed that there are not directly fixed any special rules of law regulated judicial peculiarities of the collective labour disputes resolution. Each country have the right to decide which institution or what procedure will be applied to solve this kind of labour disputes. The main request is the workers rights should really be protected and defended.

Development of collective labour disputes resolution in Lithuania should follow the western practices and realisation of basic principles such as reconciliation of parties and striving to compromise. Consequently, it is suggested to set by law criteria allowing to distinguish collective labour disputes arising because of violation of interests from those arising from violation of rights. Besides, to start solving collective labour disputes arising of violation of rights in general competence courts and to think to introduce independent specialised system of labour courts in the future in Lithuania.

