

VILNIAUS UNIVERSITETAS

TEISĖS FAKULTETAS

DARBO TEISĖS KATEDRA

Dariaus Kasinsko
IV kurso 2 gr. (neakivaizdinis sk.)
Darbo teisės atšakos studento

Magistro darbas

INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ VIETA DARBO GINČŲ SISTEMOJE

Vadovė
As. J.Judickienė

Recenzentas
Doc. dr. G.Bužinskas

Vilnius
2007

Turinys

Ižanga.....	3
1. Individualaus darbo ginčo samprata, požymiai, rūšys.....	6
1.1 darbo ginčo samprata.....	6
1.2 darbo ginčų klasifikavimas.....	8
1.3 individualaus darbo ginčo samprata, požymiai.....	11
2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir ypatumai.....	15
2.1 individualaus darbo ginčo šalys.....	15
2.2 individualių darbo ginčų ikiteisminis nagrinėjimas.....	18
2.2.1 individualių darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijose.....	18
2.2.2 praktinis tyrimas apie individualių darbo ginčų nagrinėjimą.....	22
2.2.3 individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai.....	30
2.2.4 individualių darbo ginčų komisijos apskundimo tvarka.....	34
3. Teisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.....	36
3.1 individualūs darbo ginčai nagrinėtini teisme.....	36
3.2 darbo bylų susijusių su darbo ginčais teisingumas.....	37
3.3 terminai - taikomi nagrinėjant darbo ginčus teismų procedūrose.....	39
3.4 darbo ginčų bylinėjimosi išlaidos.....	41
3.5 darbo ginčų nagrinėjimo teisme procesinės ypatybės.....	43
3.6 individualių darbo ginčų nagrinėjimo teismuose praktika.....	47
4. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo galimybės specializuotuose darbo teismuose.....	53
4.1 specializuoti darbo teismai užsienio valstybėse.....	53
4.1.1 užsienio valstybių darbo teismų sistema.....	53
4.1.2 užsienio šalių darbo teismų kompetencija.....	58
4.2 specializuotų darbo teismų Lietuvos Respublikos koncepcija.....	60
Išvados.....	64
Summary.....	66
Literatūros sąrašas.....	68

Ižanga

Šio magistro darbo tikslas – apžvelgti individualaus darbo ginčo sampratą, jų rūšis, sistemą ir nagrinėjimo problemas, nustatyti šių ginčų priežastis, taip pat, remiantis užsienio valstybių teisine praktika, pateikti darbo ginčų problemų sprendimų galimybes, aptarti šiuo metu galiojančią Lietuvos Respublikos teisinę bazę, skirtą reglamentuoti darbo ginčų bei darbo bylų nagrinėjimą. Šiame darbe bus ieškoma atsakymo į klausimą: – ar nuo 2003 metų galiojanti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra pakankamai efektyvi ginant pažeistas darbuotojų teises? Kitas svarbus dalykas: – kiek įmanoma plačiau apžvelgti jau esamą teismų praktiką taikant procesines teisės normas, skirtas darbo bylų nagrinėjimui teisme.

Prieš pradėdant nagrinėti šią temą, pirmiausia reikėtų apibūdinti sąvokas: “darbdavys” ir “darbuotojas”. Darbdavys yra organizacinis teisinis vienetas, neturintis juridinio asmens teisių bei fizinis asmuo, įdarbinantis darbuotojus. Kaip organizacinis teisinis vienetas (subjektas) suprantamos akcinės bendrovės, valstybės įmonės, fondai ir komitetai, komunalinės ir kitos įmonės, asociacijos, ūkininkų ūkiai ir kita. Kaip būtinas darbdavio požymis pabrėžiama galimybė savarankiškai įdarbinti darbuotojus. Beje, nebūtina, kad toks subjektas turėtų “teisinį subjektiškumą”, t.y. turėtų juridinio asmens teises. Darbdaviu fizinis asmuo pripažįstamas, jei jis įdarbina darbuotojus (kitus fizinius asmenis) įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, namų ūkio veikloje ir kita¹ Šiame darbe svarbi ir darbuotojo, kaip individualaus darbo ginčo šalies, sąvoka. Darbuotojo, kaip darbo ginčų šalies, apibūdinimas pateiktas Lietuvos Respublikos Darbo kodekse² ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme³

Kasdienė gyvenimo praktika rodo, kad tiek darbuotojai, tiek darbdaviai neišvengia savo praktiniame darbe konfliktų, nesutarimų. Kiek iš jų pereina į darbo ginčų fazę, o kiek yra išsprendžiama ne pagal darbo ginčų procedūras, taip pat yra šio darbo nagrinėjimo aspektas.

Darbo ginčų nagrinėjimo procesą reguliuoja 2002 m. birželio 4 d. priimtas Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau – DK) bei 2002 m. vasario 28 d. Civilinio proceso kodeksas⁴ (toliau CPK). Šie teisės aktai įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d. todėl, kad naujieji darbo ginčų nagrinėjimo tvarką reglamentuojantys teisės aktai galioja vos trejetą, individualių darbo ginčų tema plačiau dar nebuvo nagrinėjama. Be to, tai yra praktinė tema. Su ja kiekvieną dieną susiduria tiek darbo teisinių santykių šalys, tiek teismai, nagrinėdami darbo ginčus. Dėl to pasirinkta darbo tema yra aktuali ir praktiniu aspektu. Be abejo, temos naujumas gerokai

¹ Nikitinas.V. Darbdavys, kaip darbo subjektas Lietuvoje Respublikoje bei užsienio valstybėse.

Jurisprudencija.2002, t.25(17)p.103.

² Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

³ Valstybės Žinios. 2003, Nr. 70-3170.

⁴ Valstybės Žinios. 2002, Nr. 36-1340.

apsunkino darbo rašymą, nes kol kas nėra išleista pakankamai mokslo darbų bei oficialių komentarų šio darbo tematika, darbo ginčų komisijos sudaromos įmonių viduje yra vis dar pakankamai retas reiškinys, o teismų praktika dar nėra tokia gausi, kad būtų galima daryti išsamius apibendrinimus.

Tolesniuose šio darbo skirsniuose bus bandoma atsakyti į tokius klausimus: ar reikia tobulinti dabartinį įstatymą, reglamentuojantį individualius darbo ginčus, kaip darbo teisės institutą; jei taip, tai kuo grindžiama tokio tobulinimo būtinybė, kaip tai gali būti naudinga praktiškai, kokią vietą užima individualūs darbo ginčai dabartinėje darbo ginčų sistemoje.

Magistro darbo objektas – individualių darbo ginčų nagrinėjimo institutas, kuriam būdinga ikiteisminė bei teisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūra.

Pirmojoje darbo dalyje bus pristatytas temos objektas - darbo ginčas (jo samprata, požymiai, rūšys), pateikta individualaus darbo ginčo samprata ir atskyrimas nuo kolektyvinių darbo ginčų. Antrojoje - pagrindinėje dalyje - bus aprašoma darbo ginčų nagrinėjimo institucijos, nagrinėjančios darbo ginčus, medžiagos sisteminimas, apžvelgta teisinė darbo ginčų nagrinėjimo bazė, o teisės normų taikymas pailiustruojamas konkrečiais pavyzdžiais iš teismų praktikos. Pažymėtina, jog dar per anksti daryti tvirtas išvadas dėl teisės normų taikymo tiek individualių darbo ginčų komisijose, tiek teismuose, kadangi tiek DK, tiek CPK taikymo praktika yra trumpa.

Siekiant išsiaiškinti darbo ginčų komisijų efektyvumą, pasirinktinai buvo apklaustos įmonės iš didžiųjų Lietuvos miestų. Šios apklausos duomenų analizė pateikiama tolimesnėse magistro darbo dalyse.

Kadangi Lietuvoje individualių darbo ginčų nagrinėjimo pagal naujus teisės aktus praktika dar neturi stiprių tradicijų, darbe pateikiama kai kurių užsienio valstybių (Europos Sąjungos narių) praktikos, nagrinėjant darbo bylas, apžvalga. Šiose šalyse veikia specializuoti darbo teismai (kai kur darbo teismai veikia bendrosios kompetencijos teismų sistemoje). Šioje dalyje daugiausia dėmesio skiriama pačiai darbo ginčų nagrinėjimo sistemai, darbo teismų sudėčiai bei formavimo tvarkai. Taip pat apžvelgiama specializuotų darbo teismų jurisdikcija. Užsienio valstybių praktiką aptarti svarbu pirmiausia dėl to, kad kai kurie jos bruožai gali būti ateityje pritaikomi Lietuvos Respublikoje steigiant specializuotus darbo teismus.

Paskutinėje magistro darbo dalyje bus aptarta teismų specializacijos darbo ginčams nagrinėti Lietuvos Respublikoje koncepcija. Pažymėtina, jog tai grindžiama šiuo metu egzistuojančiomis darbo bylų nagrinėjimo problemomis, išskylančiomis bendrosios kompetencijos teismuose. Reikia pripažinti, kad tinkamiausiai darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sistemos modelis dar nėra visiškai išbaigtas. Darbe pasisakoma dėl kai kurių galimų darbo ginčų bylų nagrinėjimo procedūros ypatybių, kurios padarytų darbo ginčų nagrinėjimą

efektyvesnį.

Mokslinės literatūros šiam darbui naudojama nedaug, nes tema nebuvo nagrinėta.

Siekiant išsamiai atskleisti pasirinktą temą, magistro darbe bus naudojami tokie metodai:

1. Loginės analizės metodas. Dažniausiai buvo naudojamas šiuo metodu, kuris tiriant norminę, specialią literatūrą. Remiantis juo, darbe yra tiriami darbo ginčai ir jų elementai, teisinė reglamentacija ir teoriniai aspektai.

2. Struktūrinis. Šis metodas pasirinktas, kad būtų išlaikytas darbo nuoseklumas, kuris pasiekiamas, temą suskirstant į potemes.

3. Lyginamasis. Lyginamos Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybės teisės nuostatos, praktika, faktai.

4. Sisteminis. Neatsiejamai nagrinėjamos kitų teisės šakų normos. Kitaip tariant, sisteminis metodas šiuo atveju reikštų sisteminių visų teisės normų ne tik darbo, bet ir civilinės teisės, administracinės teisės ir kitų suvokimą.

4. Loginio ir sisteminio metodo derinimas. Šis metodų derinimas svarbus tuo, kad padeda išsamiai atsakyti į kylančius klausimus, išanalizuoti praktines problemas ar tiesiog daryti teisingas prielaidas.

Nagrinėjama tema yra daugiau praktinio pobūdžio, todėl bus apžvelgta, kiek įmanoma daugiau darbo ginčų, pateikta 2005 - 2006 metų statistika, išnagrinėtu.

1. Individualaus darbo ginčo samprata, požymiai, rūšys

Šioje dalyje bus aptarta darbo ginčų samprata bei kilmė, jų skirtumai nuo nesutarimų ir konfliktų darbe. Taip pat bus pateiktos populiariausios darbo ginčų klasifikacijos, kas padės labiau išryškinti individualių darbo ginčų vietą darbo ginčų sistemoje. Bus pateikta individualių darbo ginčų samprata, analizuojant ją pagal požymius bei santykį su kolektyviniais darbo ginčais.

1.1 Darbo ginčo samprata

Darbo ginčais laikomi nereguliuoti nesutarimai, atsirandantys tarp darbuotojo ir darbdavio arba tarp darbuotojų ir darbdavių dėl įstatymų taikymo, kitų darbo teisės norminių teisės aktų ir darbo teisės norminių aktų ir darbo sutarties sąlygų arba darbo sąlygų nustatymo ir pakeitimo, kolektyvinių sutarčių ir susitarimų sudarymo, pakeitimo ir vykdymo.⁵ Pažymėtina, kad darbo ginčas gali kilti ir nesant teisės pažeidimo, jeigu darbo teisės subjektas (darbuotojas, profesinė sąjunga, darbo kolektyvas) kreipiasi į institucijas dėl kitos šalies atsisakymo nustatyti naujas arba pakeisti esamas socialines-ekonomines darbo ir buities sąlygas.

Apžvelgiant būdingiausias visuomeninių darbo santykių srityje kylančių socialinių konfliktų bruožus, galima pastebėti, kad darbo ginčas ir darbo konfliktas nėra tapatūs socialiniai reiškiniai. Darbo santykių aplinkoje gali kilti pačių įvairiausių konfliktų, tačiau ne visi jie gali būti laikomi darbo ginčais. Darbo ginču, kuriam spręsti taikomos teisinės priemonės ir procedūros, laikytinas tik institucionalizuotas darbo konfliktas, turintis atitinkamų teisinių bruožų. Todėl darbo teisės doktrinoje ir praktikoje siūlytina vartoti bendrinę darbo ginčo, o ne darbo konflikto sąvoką⁶ bei būtina atskirti darbo ginčų sąvoką nuo nesutarimų ir konfliktų.

Darbo ginčui yra būdingas nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio pastovumas. Šis požymis reiškia, jog darbo ginčas yra tęstinis nesutarimas, pasireiškiantis ilgalaikiu konfliktu, kurio nepavyksta išspręsti šalių gera valia vos jam kilus. Darbo ginčo kilimo seka būtų tokia:

- Darbo teisės pažeidimas (realus ar suinteresuoto subjekto nuomone);
- Skirtingas teisinių santykių subjektų situacijos įvertinimas (nesutarimai);
- Mėginimas išspręsti nesutarimą abipusėmis šalių derybomis;
- Kreipimasis dėl pagalbos sprendžiant darbo ginčus.

⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas.,Justitia. 2005.p.234.

⁶ Petrylaitė. D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.p.60.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad aukščiau išvardinta veiksmų seka neįeina į darbo ginčą, tai darbo ginčo priešistorė, kuri yra būdinga nesutarimo ar konflikto sprendimui, tačiau nepavykus jo išspręsti tampa darbo ginču.

Nesutarimas ar konfliktas darbe galėtų būti apibrėžiamas kaip skirtingų pozicijų darbo sferoje susidūrimas. Pabrėžtina, kad tos skirtingos pozicijos susikerta nebūtinai dėl darbo sutarties sąlygų, jų taikymo ar darbo teisinių santykių, t.y. konflikto dalykas yra žymiai platesnis nei darbo ginčo. Antras momentas, atskiriantis darbo ginčą nuo nesutarimų ir konfliktų darbe - nesutarimo šalys, nes konfliktai darbe gali kilti ne tik tarp darbdavio ir darbuotojo, bet ir tarp pačių darbuotojų, todėl šalių atžvilgiu darbo ginčas yra labiau konkretizuotas nei konfliktas. Trečia, nesutarimas ar konfliktas pasižymi trumpumu, nepastovumu laiko atžvilgiu, tai nėra pastovi būseną. Ketvirta, nesusipratimus ar nesutarimus darbuotojai ir darbdavys, kaip nurodo teisės teorija, paprastai sprendžia savarankiškai, patys nustatydami sprendimo tvarką, atitinkančią teisės normas. Tai gali būti ir tiesioginės suinteresuotų šalių derybos, nuolaidos ar kompromisai.

Derybomis reikėtų laikyti savotišką nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos etapą, kurio nesėkminga baigtis sudarė prielaidas kilti darbo ginčui⁷. Pažymėtina, jog tiesioginės derybos nėra laikomos atskira darbo ginčų nagrinėjimo institucija, kadangi derybomis bandoma išspręsti ne darbo ginčą, o kilusį nesutarimą. Todėl derybos yra nesutarimo ar konflikto darbe sprendimo būdas. Nepavykus išspręsti nesutarimo tarp darbdavio ir darbuotojo derybomis, pereinama į sudėtingesnę ginčo sprendimo procedūrą. Atitinkamai būtina pažymėti, kad darbo ginčais pašalinami darbo teisės subjektų nesutarimai dėl darbo teisės taikymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo, pateikti spręsti darbo ginčus nagrinėjančiai institucijai. Ši samprata parodo skirtumą tarp darbo ginčų ir nesutarimų, kuriuos sprendžia pačios nesutarimo šalys ir nurodo, kokie darbo ginčai kyla ne tik iš darbo teisinių santykių, bet ir kitų su jais susijusių teisinių santykių, taip pat ir dėl kolektyvinio organizavimo valdyme.⁸

Todėl apibendrinant galima būtų daryti išvadą, kad nesutarimas ar konfliktas darbe yra platesnė socialinė kategorija nei darbo ginčas. Taip pat galima išskirti ypatingus darbo ginčo požymius:

- darbo ginčo šalys būtinai yra: darbdavys ir darbuotojas ar darbuotojai;
- darbo ginčo objektas: darbo santykiai, darbo sąlygos, skirtingas darbo teisinių santykių suvokimas, ekonominiai darbo ginčo šalių interesai;

⁷Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų steigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Teisės institutas. 2003 m. Vilnius, 9 psl.

⁸Gusovas. K.N.,Tolkunovas. V.N., Rusijos darbo teisė. Maskvos valstybinė teisės akademija. Maskva., Prospektas. 2004. p. 408.

- tai užsitęsęs nesutarimas, kurio nepavyko išspręsti derybomis;
- jo sprendimui galioja specialios procedūros ir nagrinėja speciali institucija.

Detaliau darbo ginčų požymiai bus aptariami nagrinėjant individualių darbo ginčų ypatybes bei jų atskyrimą nuo kolektyvinių darbo ginčų.

1.2 Darbo ginčų klasifikavimas

Darbo ginčų klasifikavimo sistemų įvairovė ir jų klasifikavimo galimybės įvairiais kriterijais apibendrinamos D. Petrylaitės monografijoje “Kolektyviniai darbo ginčai”⁹. Toliau pateikiami apibendrinimai keletos šalių sistemų: britų, prancūzų, vokiečių.

Britų teisės sistemoje pagrindinių darbo ginčų klasifikavimo kriterijumi buvo laikomas ne subjektyvusis, bet objektyvusis kriterijus. Bendrosios teisės sistemoje skirstant darbo ginčus pirmiausia siūloma remtis ne juose dalyvaujančių subjektų požymiu, bet ginčo objektu. Teisiniai darbo ginčai yra tokie nesutarimai, kurie susiję su įstatymuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimu, darbo teisės šaltiniuose nustatytų normų aiškinimu. Teisiniai darbo ginčai paprastai kyla dėl teisės pažeidimų¹⁰.

Tuo tarpu ekonominiai darbo ginčai (literatūroje dar vadinami interesų konfliktais) kyla ne dėl konkrečių teisių, įtvirtintų įstatymuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse, o dėl darbuotojų siekių nustatyti naujas ar pakeisti jau esamas darbo sąlygas. Ekonominiai darbo ginčai turi būti sureguliuojami tarpusavio susitarimo būdu randant abiem šalims palankų sprendimą. Šiuo atveju šalių reikalavimai remiasi gera valia, tarpusavio santykiais, ekonominėmis galimybėmis ir panašiai.¹¹

Objektyvusis darbo ginčų turinio aspektas yra kur kas pažangesnis nei darbo ginčų klasifikavimas remiantis jų subjektyviuoju kriterijumi. Taigi šios klasifikacijos pagrindas – ginčo kilmė. Tad jeigu darbo ginčas kyla dėl to, kad nėra tam tikro teisinio reguliavimo, teisių įtvirtinimo ir darbo sąlygų nustatymo, tada laikoma, kad kilo interesų ginčas, kuris dar kartais yra vadinamas socialiniu ar ekonominiu ginču. Teisės ginčai yra susiję su teisės normų ir kitų taisyklių, nustatytų teisės aktuose, individualiuose darbo santykiuose, taikymu ir interpretavimu. Skirtingai nuo interesų ginčų, šie yra susiję ne su naujų teisių ir interesų norminiu ar sutartiniu įtvirtinimu, bet su jau institucionalizuotų interesų realizavimu. Taigi jeigu nesutarimų kyla dėl galiojančių teisės normų taikymo, tada, be abejonės, bus teisinis ginčas. Tuo tarpu, jeigu ginčo

⁹ Petrylaitė. D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p.55-60.

¹⁰ Kiseliiov I. J. Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo. Maskva, 1999, P. 265.

¹¹ Kiseliiov I. J. Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo. Maskva, 1999, P. 266.

objektas yra naujų darbo sąlygų nustatymas, atliekamas priimant naujas teisės normas arba keičiant jau galiojančias, tada susiduriama su interesų ginču. Šiuo darbo ginčų skirstymo požiūriu galima teigti, kad interesų ginčai yra būtent ginčai dėl teisės nustatymo. Darbo ginčų reguliavimo pobūdis, sprendimo būdai, taikomi metodai ir principai iš esmės priklauso nuo objektyviojo kriterijaus daromos įtakos ir ginčų skirstymas į teisės ir interesų ginčus. Pasak, rusų darbo teisės mokslininkės I. V. Smirnovos,¹² darbo ginčų klasifikacijos pagal subjektyvųjį kriterijų svarbą, po to nurodo ir objektyvųjį šių ginčų klasifikavimo kriterijų, t.y. remdamasi darbo ginčų turiniu ji šiuos ginčus skirsto į ginčus dėl darbo sąlygų nustatymo ir ginčus dėl nustatytų darbo sąlygų taikymo.

Pagal ginčo dalyką galima išskirti:

- ginčus dėl netinkamo darbo teisės norminių aktų taikymo ar pažeidimo;
- ginčus dėl darbo sąlygų nustatymo ar pakeitimo;
- ekonominius, socialinius ginčus.

Jeigu omeny turime subjektinį darbo ginčų klasifikavimo aspektą, tai teoriniu požiūriu individualūs darbo ginčai yra pavienio darbuotojo ir jį įdarbinusio darbdavio nesutarimai, o kolektyviniai- darbdavio ir darbuotojų. Prancūzų teisės sistemoje daugiau remiamasi būtent subjektyviuoju darbo ginčų atskyrimo kriterijumi. Pagal subjektus darbo ginčai skirstomi į 1) individualiuosius ir 2) kolektyvinius. Kolektyviniams darbo ginčams būdingas kiekybinis šalių atstovavimas, t.y. darbo ginčai, kilę tarp darbdavio ir darbuotojų kolektyvo(bent kelių darbuotojų). Pažymėtina, kad kiekybiškumas būdingas tik darbuotojų pusei, darbdavių kiekis šiuose darbo ginčiuose reikšmės jų priskyrimui kolektyviniams ar ne neturi. Individualūs ginčai kyla tarp darbdavio ir darbuotojo, arba kelių darbdavių ir kelių darbuotojų, tačiau kiekvienas jų veikia asmeniškai remdamasis savais interesais, pagal individualią darbo sutartį ir jei ir dalyvauja ginče bendrai, tai ne kaip kolektyvas, o skirtingi individai su skirtingais interesais. Tad pagal Prancūzijos teisės pasirinktą kriterijų individualūs darbo ginčai laikomi tokie ginčai, kurie kyla tarp atskiro darbuotojo ir darbdavio, t. y. skirtingi nuo britų darbo ginčų klasifikavimo sistemos, visų pirma atsižvelgiama į ginčo šalių sudėtį, o ne į jo objektą ir instituciją, kurioje toks ginčas turi būti sprendžiamas. Vokietijos darbo teisėje pripažįstami tokie pat klasifikavimo principai, kaip ir Prancūzijoje. Tame nėra nieko stebėtino, nes abi šios šalys atstovauja kontinentinę teisės sistemą ir joje labiausiai paplitęs darbo ginčų atskyrimo pagrindas yra subjektyvusis kriterijus.

Tačiau nemažai Vakarų Europos valstybių pripažįsta ir darbo ginčų klasifikavimo sistemą, kuri remiasi darbo ginčo objekto kriterijumi. Tad, jei remiantis objektyviuoju

¹² Trudovoje pravo. Pod. red. Smirnova. O. V. Maskva: Prospekt, 2001. p. 376.

kriterijumi, darbo ginčai yra skirstomi į interesų ir teisės ginčus, o subjektyviau - į individualius ir kolektyvinius, tai ar negali jie būti mišrūs. Pastaruoju metu vis dažniau taikomi abu kriterijai ir jau išskiriami darbo ginčų porūšiai atspindintys klasifikavimo kriterijų dualizmą:

- kolektyviniai interesų ginčai;
- kolektyviniai teisiniai ginčai;
- individualūs teisiniai ginčai.

Sudėtinga būtų rasti nacionalinę darbo teisę, kurioje darbo ginčai būtų klasifikuojami remiantis tik vienu iš paminėtų dviejų kriterijų. Todėl vis dažniau darbo ginčai skirstomi į atskiras rūšis, remiantis mišriu kriterijumi, t.y. darbo ginčai yra skirstomi į teisės ir interesų darbo ginčus. Interesų darbo ginčai kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas. Tuo tarpu teisiniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų nevykdymo. Paprastai laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes dažniausiai kyla dėl nevienodo tiesės normų interpretavimo, o kolektyviniai ginčai gali būti ir teisiniai, ir interesų.

Darbo ginčų klasifikacija yra naudinga ne tik atskleidžiant atskirų ginčų rūšių sąvokų 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 metodai.

Pagal aukščiau pateiktus klasifikavimo kriterijus galima aiškiau suskirstyti ir individualius darbo ginčus.

Pagal subjektyvųjų kriterijų - individualaus darbo ginčo subjektai (šalys) yra konkretus darbuotojas ir darbdavys (vadovas, administracija)¹³

Pagal ginčo objektą ir dalyką - individualūs darbo ginčai dažniausiai yra teisiniai ginčai, nes kyla dėl jau nustatytų norminių ar sutartinių teisių pažeidimų ar jų nevykdymo. Iš tokios pozicijos kyla ir beveik visose valstybėse bei darbo teisės teorijoje pripažinta kompleksinė darbo ginčų klasifikacija. Tačiau daugėja mokslininkų nuomonių, kad galima ir individualių interesų darbo ginčų porūšis. Tad individualūs darbo ginčai gali būti skirstomi papildomai taip:

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

Pažymėtina, kad individualūs darbo ginčai dažniausiai kyla dėl netinkamo norminių teisės aktų, taisyklių taikymo ir tiesiogiai pažeidžia (iš tikrųjų arba asmeniui taip tik atrodo) subjektų teises, jų interesus. Tuo tarpu kolektyviniai ginčai paprastai kyla tarp darbo kolektyvų, profesinių sąjungų ir darbdavio dėl darbo (socialinių ar ekonominių) sąlygų nustatymo ir jų keitimo. Taigi

¹³ Tiažkijus V. Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas., Justitia. 2005.p.234.

individualiais darbo ginčais pagal objektą yra laikomi tokie ginčai, kurie visų pirma yra susiję su darbo santykių nutraukimu, taip pat ir grupiniu atleidimu iš darbo bei visi kiti ginčai, kurie yra sprendžiami civiliniuose teismuose.

Kitas aiškiau atskleidžiantis individualaus darbo ginčo esmę darbo ginčų klasifikavimo kriterijus yra darbo ginčo pobūdis. Tuo tarpu, remiantis DK, Lietuvos Respublikos darbo teisėje darbo ginčai skirstomi pagal subjektus bei ginčus nagrinėjančias institucijas. Pagal tai darbo ginčai yra skirstomi:

- ginčus, kuriuos nagrinėja darbo ginčų komisija;
- ginčus, priskirtinus tiesiogiai teismams.

Apibendrinant pateiktas darbo ginčų klasifikavimo sistemas ir jų atsiradimą darbo teisės sistemoje bei praktikoje, galima konstatuoti, kad pačią reikšmingiausią ir didžiausią praktinę bei teorinę reikšmę turi darbo ginčų skirstymas pagal kompleksiskai taikomą tiek objektyvųjį, tiek subjektyvųjį kriterijus. Į darbo ginčus reikia žiūrėti iš platesnių pozicijų, modifikuoti jų rūšis, turinio elementus bei šių ginčų sprendimo būdus ir metodus.

1.3 Individualaus darbo ginčo samprata, požymiai

Individualaus darbo ginčo apibrėžimas pateiktas Darbo kodekso 285 straipsnyje, pagal kurį darbo ginčas - tai „nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo“¹⁴, yra pernelyg bendro pobūdžio. Todėl būtina plačiau panagrinėti, kaip suprantami individualūs darbo ginčai.

Individualūs darbo ginčai paprastai suprantami, kaip darbo ar kolektyvinės sutarties pagrindu tarp darbo teisės normoms reguliuojamų subjektų atsiradę nesutarimai dėl nustatytų darbo sąlygų taikymo, šiuos nesutarimus nustatyta tvarka turi išspręsti speciali institucija įstatymų nustatyta tvarka, jei jie nebuvo išspręsti tiesioginėse derybose.

Tad iš pateiktos sampratos galima išskirti tokius individualių darbo ginčų požymius:

- tai nesutarimas, kuriam yra būdingas pastovumas;
- nesutarimas, kilęs darbo ar kolektyvinės sutarties pagrindu;
- nesutarimas, kilęs tarp darbo santykiuose esančių subjektų: darbdavio ir darbuotojo;
- nesutarimas, kilęs dėl darbo sąlygų taikymo;

¹⁴ Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

- nesutarimo nepavyko sureguliuoti paprastomis derybomis,
- jį nagrinėja (sprendžia) speciali tokio pobūdžio ginčus nagrinėjanti institucija;
- jo nagrinėjimui numatyta speciali tvarka.

Tad individualiam darbo ginčui yra būdingas nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio pastovumas. Šis požymis reiškia, jog darbo ginčas yra tęstinis nesutarimas, pasireiškiantis ilgalaikiu konfliktu, kurio nepavyksta išspręsti šalių gera valia vos jam kilus.

Taip pat aktualu, kad individualūs darbo ginčai nenumato šalių daugelio nesutarimų ir griežtai atriboja subjektyviuoju kriterijum nuo kolektyvinių. Jiems būdingas konkretaus darbdavio ir konkretaus darbuotojo dalyvavimas ginče.

Individualaus ginčo pagrindu gali būti tik darbo sutartimi susaistytų darbdavio ir darbuotojo ginčai. Darbdavio ir darbuotojo santykius tiesiogiai reguliuoja darbo sutartis, darbo vidaus taisyklės, darbo santykius tarp jų reglamentuoja įvairūs teisės aktai: DK, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas¹⁵ ir kiti teisės aktai, reguliuojantys įvairias darbo santykių, sąlygų sritis bei nustatantys atitinkamą darbo subjektų elgesį konkrečiose situacijose, kaip antai: įstatymai, numatantys specialias teises atskiroms darbuotojų kategorijoms (Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas¹⁶), poįstatyminiai teisės aktai, lokaliniai teisės aktai, individualūs teisės aktai.

Būtina speciali ginčo nagrinėjimo procedūra ir specialus ginčą nagrinėjantis organas. Pažymėtina, kad kylančius įmonėje ar įstaigoje nesusipratimus ir nesutarimus darbuotojas ir darbdavys sprendžia savarankiškai. Nesutarimai ir nesusipratimai - tai skirtingos darbuotojo ir darbdavio pozicijos, kurios dažniausiai išsakomos žodžiu, o kartais raštu, pateikiant abipusius argumentus, t.y. argumentuojant arba net kontraargumentais. Kasdienėje veikloje nėra nusistovėjusių nesutarimų sprendimo tvarkos, o individualūs darbo ginčai jau sprendžiami griežtai pagal nusistovėjusią tvarką, ginčiuose dalyvauja procesų šalys. Iki 2003 m. sausio 1 d. galiojęs Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas¹⁷ tiesioginėms deryboms buvo suteikęs procedūros požymių: numatytas dešimties darbo dienų terminas, per kurį darbdavys privalėjo tiesiogiai derėtis su darbuotoju, reglamentuotas darbuotojo prašymo dėl pažeistų teisių atkūrimo turinys ir kt. Tačiau šiuo metu galiojantis DK įtvirtina nuostatą, jog tiesioginės darbuotojo ir darbdavio derybos nėra laikomos savarankiška ginčo procedūra ir į ginčo procesą nepatenka.

¹⁵ Valstybės Žinios. 2003, Nr. 70-3170.

¹⁶ Valstybės Žinios. 1998, Nr. 98-2706.

¹⁷ Valstybės Žinios. 2000, Nr. 56-1640.

DK nuostatos nurodo, kad darbuotojo ir darbdavio nesutarimas tampa individualiu darbo ginču tada, kai darbuotojas, nesureguliuavęs nesutarimo su darbdaviu derybomis, kreipiasi su prašymu į darbo ginčų komisiją arba su ieškiniu į teismą. Toks kreipimasis yra savarankiškas teisinis faktas, kuris sukuria naujus darbuotojo ir darbdavio santykius, susijusius su individualaus darbo ginčo nagrinėjimu. Šie teisiniai santykiai skiriasi nuo tradicinių darbo santykių tuo, kad jie yra procedūrinio pobūdžio, nes šalys, kaip ginčo subjektai, viena kitos atžvilgiu yra lygiareikšmės padėties, todėl atsisakoma įprastinio darbuotojo pavaldumo darbdaviui. Minėta, individualus darbo ginčas kyla net tada, kai darbuotojo ir darbdavio derybos baigiasi nesėkmingai arba darbdavys vilkina sudaryti darbo ginčų komisiją.¹⁸

Tam, kad geriau būtų suprantamas individualių darbo ginčų išskirtinumas, juos būtina atriboti nuo kolektyvinių darbo ginčų, kuriuos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 68 straipsnyje apibrėžia¹⁹, kaip įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimų, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį nepatenkinus šalių iškeltų reikalavimų.

G. Bužinskas savo darbe nurodo, kad darbo ginčų institutui būdingas dvilypumas, kitaip teisinėje literatūroje jis dar apibūdinamas kaip darbo instituto kompleksiskumas. Pabrėžiama, kad tai dvi be jokios abejonės tarpusavyje susijusios šio instituto normų grupės, kurių viena reglamentuoja individualius, o kita kolektyvinius darbo ginčus. Ryšys tarp šių dviejų darbo ginčų instituto normų grupių nėra labai akivaizdus ir visuotinai pripažįstamas, nes jas reglamentuoja atskiri savarankiški įstatymai – jau minėtas darbo ginčų reguliavimo įstatymas ir kolektyvinių ginčų įstatymas. Tačiau ryšys egzistuoja ir yra pagrįstas tuo, kad bet kuriuo atveju mes susiduriame su teisiniu darbo santykių subjektų interesų pažeidimu, taip pat pažeistų teisių ir interesų gynimu, taikant tam tikra nustatyta procedūrą bei ginčo baigtimi nesuinteresuotos ir nepriklausomos institucijos dalyvavimu šioje procedūroje. Labai dažnai aplinkybės, kurios paprastai atriboja individualius ir kolektyvinius ginčus, kaip antai: pažeisto intereso ir jo gynimo tvarkos pobūdis, traktuojamas kaip neesminis ir todėl visi be išimties ginčai nagrinėjami specializuotose (pvz. Vokietijoje, Prancūzijoje) bendros kompetencijos arba abiejuose (Skandinavijos šalyse) teismuose pagal civilinio proceso normų nustatytas taisykles.²⁰

Reikia pažymėti, jog Lietuvos Respublikos DK maksimaliai atriboja individualiuosius ir kolektyvinius darbo ginčus, jų nagrinėjimo tvarką nustatydamas skirtinguose skirsniuose.

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai; Vilnius, Justitia. 2004. t.2. p. 510-511.

¹⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

²⁰ Bužinskas. G. Jurisprudencija. 2002, t. 25. (17); 5-6.

Nagrinėjamos temos prasme svarbiausias individualių ir kolektyvinių ginčų skirtumas yra tas, jog teismams yra priskirtini visi individualūs darbo ginčai (DK yra nustatytos tik kelios kolektyvinių darbo ginčų kategorijos, nagrinėjamos teisme). Tuo tarpu kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai, nurodyti DK 71 straipsnyje., yra taikinimo komisija bei darbo arbitražas arba trečiųjų teismas, ir tik išimtiniais DK nustatytais atvejais – teismas.

DK įtvirtinta šalių galimybė kreiptis į darbo ginčų komisiją, kas turi būti laikoma teigiamu įstatymų leidėjų sprendimu, nes ekonominiu požiūriu yra taupomos valstybės lėšos, nuimama našta nuo teismų, tuo sumažinant teismų apkrovimą ne itin reikšmingomis bylomis. Galima išvardinti kelias darbo ginčų komisijų veiklos teigiamas savybes. Visų pirma, jei darbo ginčą nagrinėjame darbo ginčų komisijoje, tai dažniausiai komisijos nariai yra tos įmonės (organizacijos) darbuotojai. Antra, jie būdami įmonės darbuotojai puikiai išmano technologijas, žino darbo procesą ir gali motyvuotai argumentuoti, nagrinėjant darbo ginčą. Teismas vadovaujasi tik įrodymais, kuriuos jis ištiria, o jeigu yra sudėtingos technologijos, samdomas ekspertas, kad atliktų ekspertizę. Laiko atžvilgiu teisminis procesas yra ilgesnis ir sudėtingesnis.

Apibendrinant galima teigti, kad individualus darbo ginčas kyla tarp konkretaus darbdavio ir konkretaus darbuotojo būtent dėl darbo sutartyje nustatytų šalių teisių ir pareigų įgyvendinimo, yra pastovus (jo nepavyko išspręsti derybomis), jo sprendimui pasitelkiamos specialios procedūros nagrinėja specialią darbo ginčus nagrinėjanti institucija. Pagal vienos iš šalių oficialų kreipimąsi yra būtinas ginčo nagrinėjimo procedūrai pradėti.

2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir ypatumai

2.1 Individualaus darbo ginčo šalys

Įstatymų leidėjas, apibrėždamas individualų darbo ginčą, nurodo, jog darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio.

Svarbu apibrėžti, kas yra individualaus darbo ginčo šalys. Individualaus darbo ginčo šalimis visuose teisiniuose dokumentuose laikomos materialinio (darbo) teisiųjų santykių subjektas – darbuotojas ir darbdavys

Darbuotojas yra fizinis asmuo pagal DK 13 straipsnį, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį ir gaunantis atlyginimą už atliktą darbą²¹.

Darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal DK 14 straipsnį turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą.²²

Dažniausiai darbuotojui keliami tokie reikalavimai: išsilavinimas, praktinio darbo patirtis, gyvenamoji vieta ir amžius. LR Darbo kodeksas nustato vieną sąlygą, kad darbuotojas būtų veiksnus, taip pat netiesiogiai nustato dar vieną sąlygą darbuotojui – psichinė sveikata. Darbo kodekse reikalaujama, kad šalimi gali būti tik toks asmuo, kuris civilinės teisės prasme yra veiksnus. Visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas įgyjamas nuo 16 metų.

Darbuotojo, kaip tinkamos darbo ginčo šalies, amžiaus problema siejama su:

- darbuotojo minimaliu amžiumi (kokio amžiaus asmuo jau gali savarankiškai dalyvauti darbo santykiuose ir ginti savo teises bei teisėtus interesus) ;
- tinkamos darbo sutarties šalies nustatymu, kai už paauglius darbo sutartį pasirašo jų tėvai, tėtėviai ir jiems prilyginti asmenys.

Darbo kodekso 13 str. numatyta, kad tam tikra svarbia teisine riba galima laikyti 16 metų amžių, nes tokiam fiziniam asmeniui, kaip darbuotojui, atsiranda visiškas darbinis veiksmingumas ir teisnumas. Deja, tuo Civilinio kodekso įtaka ir apsiriboja, kadangi Darbo kodekse nenumatyta minimali amžiaus riba, neaptarta, ar iki visiško darbinio subjektyviškumo asmenims būdingas dalinis subjektyviškumas. Darbo kodekso ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas²³ nustato papildomas nuostatas, susijusias su darbuotojo amžiumi. Darbo saugos ir sveikatos įstatymo 36 str. I dalyje konstatuojama, kad vaikų iki 16 metų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, be to, laikantis atitinkamų įdarbinimo

²¹ Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

²² Darbo teisė. VŠĮ. Mūsų saulužė., p. 11.

²³ Valstybės Žinios. 2003, Nr. 70-3170

sąlygų. 2003 m. Sausio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 138 buvo patvirtintas sąrašas darbų, kuriuos gali dirbti jauni asmenys.²⁴ Jaunas asmuo, t.y. asmuo iki aštuoniolikos metų, - taip nurodoma Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Ši sąvoka apima vaiko iki šešiolikos metų ir paauglio iki aštuoniolikos metų sąvokas. Tad galima daryti išvadą, kad asmenys gali dirbti iki 16 metų, tačiau neturi visiško veiksnumo darbo santykiuose ir jų darbo pobūdis bei darbo sąlygos yra itin griežtai reglamentuotos ir kontroliuojamos valstybės institucijų.

Pažymėtina, kad darbuotojui nekeliamas pilietybės ar nuolatinio gyvenimo Lietuvos Respublikoje reikalavimas, todėl darbuotoju gali būti nuolatinis Lietuvos gyventojas arba laikinai gyvenantis asmuo, turintis visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą. Todėl tokiam asmeniui bus taikomi papildomi reikalavimai: reikia turėti leidimą laikinai gyventi Lietuvoje, taip pat turėti leidimą dirbti Lietuvoje.²⁵

Kita individualių darbo ginčų šalis – darbdavys. Darbdavio apibrėžimas pateikiamas Darbo kodekso 16 straipsnyje. Pažymėtina, kad darbdavys gali būti ir fizinis asmuo, ne tik įmonė, įstaiga ar organizacija, turinti nuosavybės formą. Darbdavio darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo to laiko, kai jis sulaukia aštuoniolikos metų.

Darbdavys turi teisę:

- priimti į darbą, paskirstyti darbo funkcijas, atleisti iš darbo darbuotojus;
- organizuoti ir valdyti darbo procesą, duodant privalomus nurodymus.

Atkreipiamas dėmesys į tai, kad, kol tarp darbdavio ir darbuotojo nėra sudaryta darbo sutartis, tol abi šalys yra lygios ir nepavaldžios viena kitai. Beje, tai atsispindi ir darbo sutarties sąvokoje: "darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas"²⁶.

Tada, kai darbo sutartis yra pasirašyta, atsiranda darbuotojo pavaldumas darbdaviui, tačiau tik darbo funkcijų atlikimo srityje. Darbdavys negali vienašališkai keisti esminių darbo sutarties sąlygų, o darbuotojas neprivalo paklusti darbdaviui jei darbdavio nurodymai nėra susiję su tiesioginių darbo funkcijų vykdymu. Darbdavys turi galimybę savarankiškai atsakyti pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių, veikti savarankiškai ir dalyvauti teisiniuose

²⁴ Valstybės žinios. 2003.Nr.13-502.

²⁵ Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

²⁶ Ten pat.

santykiuose nepriklausomai nuo kitų subjektų²⁷, turėti materialaus turto, lėšų, atlyginti darbuotojui už darbą.

Darbo ginčo šalių bei jų iki ginčo atliekamų veiksmų svarba pažymima ne tik įstatymuose, bet ir formuojamoje teismų praktikoje.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001 m. gruodžio 4 d. konsultacijoje teisėjams, remdamasis Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 6 straipsnio „Kreipimasis į komisiją dėl darbo ginčo nagrinėjimo“ bei 15 straipsnio „Darbuotojo kreipimasis dėl komisijos darbo ginčiui nagrinėti sudarymo“ nuostatomis, išaiškino, jog tam, kad kilęs darbo ginčas būtų nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, būtina sąlyga yra darbuotojo kreipimasis į darbdavį su prašymu tarp jų kilusiam nesutarimui išspręsti tiesioginėse derybose.²⁸

Kalbant apie individualaus darbo ginčo šalis, paminėtinas ir Aukščiausiojo Teismo 1998m. gegužės 15d. nutarimas Nr.6 “Dėl Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1997 m. rugsėjo 16d. nutarties, kurioje išaiškinta, kad dėl neišmokėto darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo bet kuris darbuotojas gali kreiptis betarpiškai į teismą per vienerių metų terminą, aprobavimo”. Aprobavimas šią nutartį, Teismas atkreipė dėmesį į tai, kad “DĮK XV skirsnyje, reguliuojančiame darbo ginčų nagrinėjimą, nėra universalios tiesioginės normos, nustatančios tvarką, pagal kurią bet kuris darbuotojas (tiek profesinės sąjungos narys, tiek ir ne) gali kreiptis dėl darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, išieškojimo. Galiojant konstituciniam asmenų lygybės prieš įstatymą principui (Konstitucijos 29 str. 1d.), visų tapačių teisinių santykių dalyvių teisės turi būti ginamos analogiškai.”²⁹

Neatsižvelgiant į tai, kad nuo 1998 m. teisės aktai keitėsi, minėtas Aukščiausiojo Teismo nutarimas leidžia tvirtinti, kad individualaus darbo ginčo šalys analogiškoje situacijoje turi turėti analogiškas teises, t.y. negali būti teikiamos privilegijos dėl priklausymo ar nepriklausymo darbuotojų ar darbdavių kolektyviniam subjektui.

Kai kalbame apie individualaus darbo ginčo šalis, tikslinga pastebėti, jog “darbo ginčas yra ne tik priemonė ginti darbo teisinio santykio subjektų teises, bet jis taip pat saugo teisėtus trečiųjų asmenų interesus. Pavyzdžiui, galima atleisti darbuotoją gražinus kitą darbuotoją, pirmiau dirbusį darbą, tik darbo ginčų nagrinėjimo institucijos sprendimu, o ne paties darbdavio

²⁷ Nikitinas.V. Darbdavys, kaip darbo subjektas Lietuvos Respublikoje ir užsienio valstybėse. Jurisprudencija. 2002. t. 25(17). P. 101-102.

²⁸ Teismų praktika. 2001. Nr. 16, p. 372-373.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 1998 05 15 nutarimas Nr.6. Teismų praktika, 1996, Nr.9. psl., 45-46.

iniciatyva (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 26 str. 11p.).”³⁰ Tačiau, nepaisant to, kad ginčas gali turėti įtakos trečiųjų asmenų teisėms, tokie tretieji asmenys ginčo šalimis nėra laikomi.

2.2 Individualių darbo ginčų ikiteisminis nagrinėjimas

2.2.1 Individualių darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijose

Vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis, darbo santykių subjektų nesutarimai tampa darbo ginčais tada, kai yra nepatenkinami iškelti reikalavimai ir kai šiuos reikalavimus iškėlusis šalis inicijuoja darbo ginčą ir pareikalauja priimti abiem šalims priimtina sprendimą, tarpusavio derybų metu arba pasitelkiant į pagalbą trečiuosius asmenis įstatymų nustatyta tvarka.

Galima daryti išvadą, kad kiekvienu atveju kilus nesutarimams susiduriama su dviem šio nesutarimo sprendimo stadijomis. Pirmiausiai iškeliama reikalavimai ir derybų pagrindu priimami sprendimai arba pasinaudojama tarpininko paslaugomis. Tokiu atveju, nepavykus priimti sprendimo, tenkinančio abi suinteresuotas šalis, nesutarimai virsta darbo ginčais, kurie perduodami spręsti atitinkamiems individualius darbo ginčus nagrinėjantiems organams.

Todėl pagrindas pradėti darbo ginčo nagrinėjimą- darbuotojo kreipimasis į darbo ginčų komisiją išspręsti kilusį nesutarimą dėl darbo sutarties sąlygų ar vykdymo.

Darbuotojo raštiškas prašymas yra adresuojamas darbo ginčų komisijai- institucijai, kuri nagrinėja darbo ginčus ikiteismine tvarka.

Pagal iki Darbo kodekso įsigaliojimo galiojusias 1957 metų Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų 10 punktą darbo ginčų komisija buvo ne tik pirminis, bet ir privalomasis organas visiems darbo ginčams, kylantiems įmonėse (įstaigose) nagrinėti. Tai buvo privaloma, pirminė instancija, kuri ir turėjo nagrinėti visus darbo ginčus, kylančių tarp darbininkų ir tarnautojų iš vienos pusės ir administracijos – iš kitos pusės. Derėtų pažymėti jog, tai buvo greičiausias įmonėje, įstaigoje kilusių ginčų išsprendimo būdas. Darbininkas ir tarnautojas neturėjo teisės kreiptis į liaudies teismą su savo ieškiniu be išankstinio ginčo svarstymo komisijoje. Pirminis kreipimasis į profsąjungas, gamybos vietos komitetą taip pat buvo neleistinas. Tuo tarpu praktikoje buvo atveju, kai profsąjungos komitetai nagrinėjo dirbančiųjų pareiškimus darbo ginčų klausimais, nors šie ginčai turėjo būti sprendžiami darbo ginčų komisijose.³¹

³⁰ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.. Darbo teisė. V., 1999. psl., 176-177.

³¹ Vulis. A. Jankauskienė. V. Darbo ginčai. Vilnius, 1958. p. 9.

Naujoji darbo ginčų nagrinėjimo tvarka iš esmės pakeitė darbuotojų darbo teisių apsaugos metodus ir priemones. Pagal dabar galiojančius teisės aktus komisijoje nagrinėjami skundai dėl darbdavio priimtų individualių administracinių aktų ir veiksmų teisėtumo bei pagrįstumo. Dažniausiai darbo ginčų komisijos ne teismo tvarka nagrinėja:

- individualius darbo ginčus dėl darbo užmokesčio;
- individualius darbo ginčus dėl darbo ir poilsio laiko;
- individualius darbo ginčus dėl darbo sąlygų ir jų pakeitimo;
- individualius darbo ginčus dėl materialinės atsakomybės;
- individualius darbo ginčus dėl drausminės nuobaudos.

Tokiu atveju, darbdavys turi paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą. Darbo ginčų komisija sudaroma 2 metams, kaip nuolat veikianti institucija. Įstatymas nereglamentuoja minimalios trukmės laiko, todėl galima manyti, kad darbo ginčų komisija gali būti sudaroma tik vienam konkrečiam atvejui.

Darbo kodekso 288 str. nurodoma, kad darbo ginčų komisija sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų/darbdavio atstovų. Darbo ginčų komisija gali būti sudaroma nepaisant, ar yra ar ne profesinė sąjunga, be to ir kas atstovauja - nesvarbu. Todėl geresnės ginčų sprendimo sąlygos ir dinamika, jei atstovauja profesinė sąjunga. Jeigu įmonėje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija, atsakomybė tenka darbdaviui, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą, jis turi inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą.

Darbo ginčų komisijos veiklai optimizuoti įstatymas numato specialų asmenį (subjektą) raštvedį, kuris atlieka techninį darbą ir kai kurias funkcijas.

Darbo ginčų komisijos raštvedžio funkcijos nustatytos Darbo kodekso 287 str. Raštvedį ir patalpas skiria darbdavys techniškai aptarnauti darbo ginčų komisijai. Jis priima ir registruoja prašymus, surenka reikalingus dokumentus susijusius su ginčo nagrinėjimu, praneša apie bylos vietą ir laiką, siunčia dokumentus, ir atlieka kitus pavedimus. Tačiau įstatymas nesuteikia raštvedžiui teisės priimti jokių procedūrinių veiksmų (atlikti ekspertizų, apklausti dalyvaujančius asmenis ir kita).

Paminėtina, kad Darbo kodeksas nereglamentuoja darbo ginčų komisijos sudarymo tvarkos. Dažniausiai darbdavys paskiria atstovus iš darbdavio pusės, o darbuotojo atstovai deleguojami arba išrenkami darbuotojų susirinkime, kai nėra profsąjungos arba darbo tarybos. Tuo tarpu kai minėti atstovai įmonėje veikia, sudaryti darbo ginčų komisiją yra paprasčiau, nes pakaktų raštu kreiptis į profesinės sąjungos atstovaujamuosius organus. Tada, kai darbuotojų atstovavimas yra nedidelio lygio, tik apie 15-20%, darbo ginčų komisijos sudarymas sukelia problemų.

Taip pat neaišku, kaip elgtis tais atvejais, kai darbdavys - fizinis asmuo, samdantis 1-2 darbuotojus. Tokiu atveju darbo ginčas turėtų būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme. Manytina, kad darbo ginčo nagrinėjimas darbo ginčo komisijose ir nagrinėjimo reglamentavimas smulkioms įmonėms, kuriose nėra darbuotojų atstovų, yra visiškai netinkamas.

Darbo kodekso 290 str. nustato reikalavimus darbuotojo prašymui bei kokius pačius būtiniausias dokumentus reikia pateikti kreipiantis dėl darbo ginčo nagrinėjimo. Prašyme turi būti nurodoma:

- Ieškovo/atsakovo vardai, pavardės;
- Darbdavio (įstaigos, įmonės, organizacijos) pavadinimas ir adresai;
- Aplinkybės/ pagrindai ir įrodymai;
- Ieškovo reikalavimas;
- Priedamų dokumentų sąrašas.

Autoriaus manymu, nelabai priimtinas sąvokų “ieškovas “ ir “atsakovas“ naudojimas kreipimesi į darbo ginčų komisiją, nes realiai šios sąvokos paimtos iš Civilinio proceso kodekso, tuo tarpu realiai darbo ginčas yra nagrinėjamas įmonės viduje, todėl turėtų išlikti “darbuotojas “ ir “darbdavys”, nes darbo santykiai nėra nutrūkę, o šalys nėra įgijusios ieškovo ir atsakovo teisių ir pareigų, nes ginčas dar nėra pasiekęs teismo.

Prašymas išnagrinėti darbo ginčų komisijai gali būti paduodamas bet kuriam komisijos nariui arba raštvedžiui. Nė vienas iš šių subjektų negali spręsti prašymo priėmimo ar atmetimo klausimo vienasmeniškai. Tik visa komisija sprendžia, ar prašymas paduotas laiku, ar nėra praleistas senaties terminas prašymui paduoti. Darbo kodekso 296 straipsnyje yra numatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas ir jis pradedamas skaičiuoti nuo tos dienos, kai darbuotojas sužinojo, kad jo teisės pažeistos.

Pažymėtina, kad darbo ginčų komisijai atsisakius priimti prašymą dėl praleisto trijų mėnesių termino kreiptis į darbo ginčų komisiją, darbuotojas turi galimybę tiesiogiai kreiptis į teismą. Šiuo atveju teismas neturėtų atsisakyti priimti ieškinio, nes Civilinio proceso kodekso 412 straipsnis 2 dalyje sakoma, jog teismas tiesiogiai nagrinėja bylą, jeigu darbo ginčų nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą.³²

Darbo ginčų komisijos sušaukimo terminai išdėstyti Darbo kodekso 291 straipsnyje ir yra numatyta, kad po prašymo padavimo pirmasis posėdis turi įvykti per septynias dienas, pats prašymas turi būti išnagrinėtas per keturiolika dienų.

³² Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius.2004. p 283

Pažymėtina, kad darbo ginčų komisijose skundų nagrinėjimui keliamas viešo nagrinėjimo reikalavimas. Todėl ginčas nagrinėjamas viešai ir darbo ginčų komisijos sprendimas įrašomas į protokolą. Protokolą pasirašo darbo ginčų komisijos pirmininkas ir raštvedys. Sprendimas priimtas, jei visi pasisako "už" bendru sutarimu. Darbo kodekso 292 straipsnis pažymi, kad sprendimas priimamas tik bendru komisijos narių sutarimu, o jei komisijos nariai nesusitarė, tai reiškia, kad sprendimas nepriimtas.

Iš tyrimo metu apklaustų įmonių matyti, kad sprendimų darbuotojo naudai priimama tik 25% darbo ginčų komisijoje.

Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymui Darbo kodekso 294 straipsnyje nustatomas dešimties dienų terminas, per kurį darbo ginčų komisijos sprendimo turinys turi būti realiai įvykdytas, kuriuo darbo ginčų komisija įpareigoja atlikti darbdavį.

Dešimties dienų terminas savo pobūdžiu yra procedūrinis. Tai reiškia, kad procedūrinis veiksmas - sprendimo vykdymas - gali būti atliktas bet kurią, šio termino dieną, kurią pasirinks darbdavys. Tačiau tais atvejais, kai ginamos ypač aktualios darbuotojų teisės, susijusios su darbo sutarties ar darbo apmokėjimo taisyklių nesilaikymu, darbo ginčų komisija gali nustatyti ir kitus, t.y. trumpesnius sprendimo vykdymo terminus.³³

Jei per šį terminą darbdavys neįvykdo sprendimo, darbuotojas turi teisę apskųsti sprendimo nevykdymą teismui. Tuomet protokolas ir visa darbo ginčo nagrinėjimo medžiaga perduodama teismui.

Pagal išimtinę taisyklę tam tikrų kategorijų darbo ginčai nagrinėjami tiesiogiai teisme, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Šie atvejai yra tiksliai nurodyti DK 295 straipsnyje ir kiekvienas darbo ginčas, nepriskirtas nagrinėti tiesiogiai teisme, privalo būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje. Darbo ginčų kategorijos, kurioms netaikoma išankstinė bylos nagrinėjimo ikiteisminėse darbo ginčų komisijose tvarka ir kurios priskirtinos tiesiogiai teismui, bus aptartos vėliau.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo ginčų komisijose sudaroma galimybė išankstine ne teismo tvarka objektyviai išnagrinėti darbuotojų skundus ir pagal paprastesnes procedūras bei trumpesniais terminais priimti ir įvykdyti sprendimus dėl darbo ginčų. Tačiau būtina sąlyga, kad darbo komisijų sprendimai būtų teisėti bei pagrįsti. Jei darbo ginčų komisijos tinkamai ir operatyviai spręstų ginčus, darbuotojams nereikėtų bylinėtis teismuose, būtų sutaupomas šalių laiko bei materialinės sąnaudos .

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo ginčai XIX skyrius. Vilnius: Justitia, 2003.T.2.P 525.

2.2.2 Praktinis tyrimas apie individualių darbo ginčų nagrinėjimą

Šioje darbo dalyje pateikiami darbo autoriaus atlikto praktinio tyrimo apie individualių darbo ginčų nagrinėjimą darbo ginčų komisijose rezultatai.

Derėtų priminti DK įtvirtintą įstatymų leidėjo poziciją dėl darbo ginčų, o būtent tai, kad yra nurodoma, kad darbuotojo ir darbdavio nesutarimas tampa individualiu darbo ginču tada, kai darbuotojas, nesureguliuavęs nesutarimo su darbdaviu derybomis, kreipiasi su prašymu į darbo ginčų komisiją arba su ieškiniu į teismą. Toks kreipimasis yra savarankiškas teisinis faktas, kuris sukuria naujus darbuotojo ir darbdavio santykius, susijusius su individualaus darbo ginčo nagrinėjimu. Šie teisiniai santykiai skiriasi nuo tradicinių darbo santykių tuo, kad jie yra procedūrinio pobūdžio, nes šalys, kaip ginčo subjektai, viena kitos atžvilgiu lygiareikšmės padėties, atsisakoma įprastinio darbuotojo pavaldumo darbdaviui. Minėta, individualus darbo ginčas kyla net tada, kai darbuotojo ir darbdavio derybos baigiasi nesėkmingai arba darbdavys vilkina sudaryti darbo ginčų komisiją.³⁴

Pabrėžtina, kad oficialių statistinių duomenų apie tai, kaip sprendžiami darbo ginčai įmonių viduje nėra. Taigi tam, kad būtų pasiekti šioje dalyje išskelti uždaviniai ir kad būtų atlikta detali jų analizė, buvo pasirinktas anketavimo metodas, kuris nesant oficialių duomenų yra vienas iš informatyviausių tyrimų metodų. Be duomenų surinkimui naudoto anketinio metodo, tyrimo metu, apdorojant anketavimo metu gautus duomenis, buvo naudojami loginis sisteminis bei analizės metodas. Atlikti tyrimai ir gauti duomenys pateikiami šioje darbo dalyje. Atlikus surinktų duomenų analizę bei pritaikius duomenų sisteminimo metodą, anketavimo būdu gauti duomenys buvo kruopščiai peržiūrėti, ištirti ir susisteminti. Nors informacijos rinkimas anketavimo metodu bei jų apdorojimas užima nemažai laiko, tačiau šis būdas yra patrauklus, nes gautus duomenis galima apdoroti kiekybiškai ir daryti pakankamai objektyvias išvadas, kas itin svarbu tyrimo rezultatams.

Šio darbo tyrimą sudaro keletas fazių:

- pasiruošimo fazė;
- apklausos fazė;
- detalaus tyrimo fazė.

Pasiruošimo fazėje buvo analizuojama literatūra apie individualių darbo ginčų komisijų teises ir pareigas, domėtasi, kaip įmonės darbo ginčų komisijos tvarko savo darbą, jų efektyvumu, veikiančiais procesais, nesutarimų problemomis ir kita.

³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai; Vilnius, Justitia. 2004. t.2. p. 510-511.

Apklauskos metu šie klausimai (anketos) buvo pateikti įmonių darbuotojams. Pagrindiniai uždaviniai šiame etape:

- surinkti informaciją ir darbo ginčų komisijoje identifikuoti nesutarimų kilimo priežastis.
- įvertinti nesutarimų prevencijos svarbą bei suvokimą.
- įvertinti darbuotojų/darbdavio požiūrį į tuos pačius procesus/aspektus.

Detalaus tyrimo analizės duomenys, surinkti ankstesnių fazių metu apklauskos metu, buvo apibendrinti. Apibendrinimo metu buvo keliami šie tikslai:

- detaliai išanalizuoti surinktą informaciją ir duomenis;
- surasti ir įvardinti dažniausiai pasitaikančius nesutarimų šaltinius;
- surasti ir įvardinti strateginius nesutarimų prevencijos metodus ir būdus;
- atlikti galimybių/grėsmių/stiprybių/silpnybių analizę bei pateikti išvadas.

Anketavimo būdu apklaustoms įmonėms, organizacijoms, susivienijimams (toliau įmonės) buvo pateikta tokia anketa:

„ANKETA DĖL INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ“

Gerbiami kolegos, esu Vilniaus Universiteto teisės fakulteto magistrantas Darius Kasinskas. Rašau magistrinį darbą tema “Individualių darbo ginčų vieta darbo ginčų sistemoje” Mano magistro darbo tikslas - įvertinti, nustatyti individualių darbo ginčų dažnumą ir efektyvumą.

Prašome tinkamus Jums atsakymus pažymėti arba įrašyti savo variantą (galimi keli atsakymai). Anonimiškumas garantuojamas.

Ačiū.

Vilnius.

2006-11-03

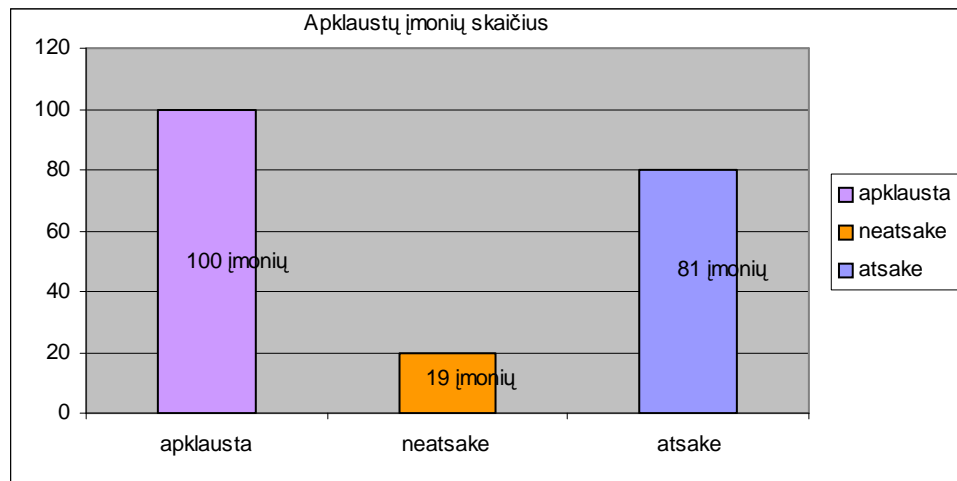
1. Ar sudaryta individualių darbo ginčų komisija Jūsų įmonėje?
 - taip, sudaryta;
 - nėra sudaryta.
2. Ar buvo nagrinėtas darbo ginčas darbo ginčų komisijoje?
 - nagrinėtas;
 - nenagrinėtas.

3. Kiek buvo nagrinėta darbo ginčų Jūsų įmonės darbo ginčų komisijoje?
 - vienas;
 - du;
 - trys;
 - daugiau.
4. Iš kiek narių sudaryta darbo ginčų komisija Jūsų įmonėje?
 - po 2 atstovus;
 - po 3 atstovus;
 - po 4 atstovus;
 - po 5 atstovus.
5. Kokie nesutarimai buvo nagrinėti darbo ginčų komisijoje?
 - dėl drausminės atsakomybės;
 - dėl materialinės atsakomybės;
 - dėl saugių darbo sąlygų;
 - dėl apmokėjimo tvarkos;
 - kita.
6. Kaip išspręstas darbo ginčas darbo ginčų komisijoje?
 - darbuotojo naudai;
 - darbdavio naudai;
 - taikos sutartimi.
7. Kokia veikla užsiima Jūsų įmonė (veiklos klasifikatorius)?
 (įrašykite).....
8. Jūsų nuomonė apie darbo ginčų komisiją ir jos veiklą?
 (įrašykite).....

Ačiū už skirtą laiką.

Iš viso anketa buvo pateikta 100-tui įmonių, tačiau atsakė ne visos. Todėl analizuojant bei apibendrinant anketavimo duomenis remiamasi 81 įmonės pateiktų anketų duomenimis.

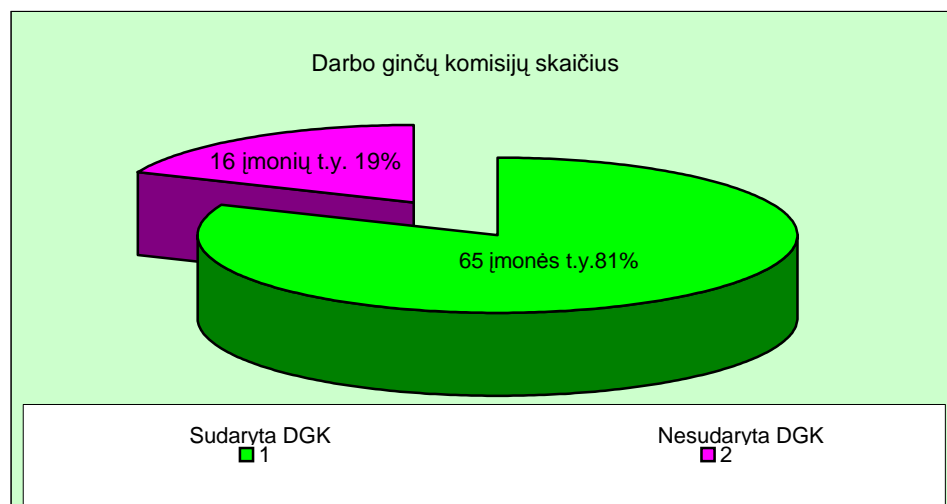
Remiantis apklausos duomenimis, sudaryti grafiniai vaizdai. Grafinis vaizdas aiškiai nurodo apklausoje dalyvavusių įmonių skaičių ir įvertina darbo ginčų komisijų efektyvumą. Kai kurių sunkumų kilo dėl apklausos tyrimo metodo, nes buvo susidurta su darbuotojų vengimu, baime atvirai atsakyti į pateiktus klausimus.



Pirmasis grafinis vaizdas. Apklaustų įmonių respondentų skaičius.

Nagrinėjamos apklaustos įmonės, kurios pateikė duomenis apie darbo ginčų komisijos veiklos realią situaciją.

Tiriant ir nagrinėjant gautus įmonių atsakymus dėl darbo ginčų komisijos sudarymo, išaiškėjo, kad ne visose įmonėse sudarytos darbo ginčų komisijos. Kartais jos būna sudaromos tik tada, kai yra įteikiamas skundas. „Darbdavys tik tada paskiria raštvedį ir suteikia patalpas“, - teigė respondentai.

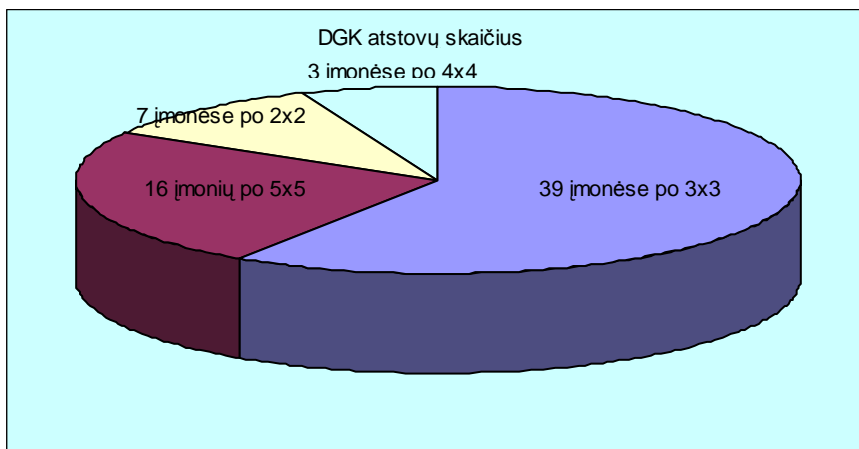


Antrasis grafinis vaizdas. Darbo ginčų komisijų sudarymas.

Iš atsakiusiųjų t.y. - aštuoniasdešimt vienos įmonės, darbo ginčų komisija buvo sudaryta šešiasdešimt penkiose įmonėse, o šešiolikoje įmonių - nebuvo sudaryta. Apklausa parodė, kad, jeigu įmonėje dirba iki 30 žmonių, darbo ginčų komisiją dažniausiai būna nesudaryta arba būna paskirtas direktoriaus įsakymu darbuotojų atstovas.

Išvada: Iš grafinio vaizdo matome, kad individualių darbo ginčų komisijos yra sudarytos šešiasdešimt penkiose įmonėse, kas sudaro 81 % atsakiusiųjų įmonių, tačiau daugelyje darbo

ginčų jose - nebuvo nagrinėta. Teigtina, kad formaliai darbo ginčų komisija yra, o darbo ginčai nagrinėti nebuvo, nes niekas nesikreipė.



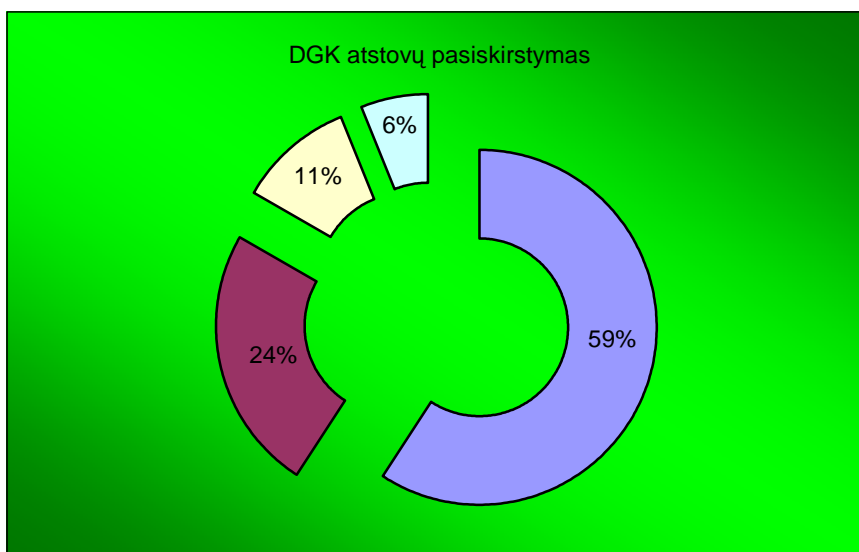
Trečias grafinis vaizdas. Darbo ginčų komisijų narių skaičius

Šiame grafiniame vaizde parodyta, kiek apklaustose įmonėse deleguojama atstovų į darbo ginčų komisijas nuo darbuotojų ir darbdavių.

Įstatymas nenustato darbo ginčų komisijos narių skaičiaus, tačiau turi būti išlaikytas paritetas: darbo ginčų komisijoje dalyvauja po lygiai darbdavio ir darbuotojų atstovų.

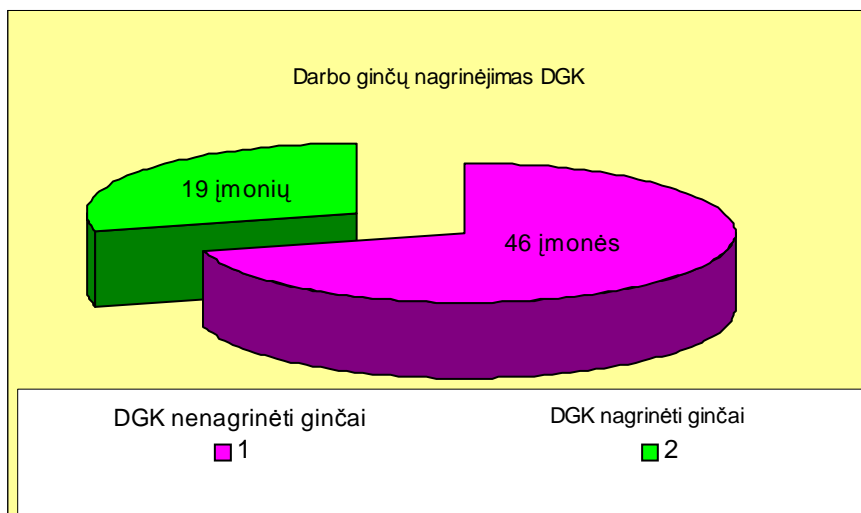
Iš apklaustų 65 įmonių duomenų matoma, kad komisijos narių skaičius yra įvairus, turintis nuo dviejų iki penkių atstovų. Iš visų šešiasdešimt penkių įmonių didžiausią dalį sudarė po 3 deleguotus atstovus nuo kiekvienos šalies (tai patvirtino 39 įmonių atsakymai). Kitų komisijų narių skaičius iš apklaustų įmonių išsidėstė taip:

- 16 įmonių - po 5 atstovus;
- 7 įmonėse - po 2 atstovus;
- 3 įmonėse - po 4 atstovus.



Ketvirtas grafinis vaizdas. Darbo ginčų komisijose narių atstovavimo pasiskirstymas, procentais.

Išnagrinėjus trečią ir ketvirtą grafinius vaizdus, matyti, kad įmonėse dažniausiai sudaromos darbo ginčų komisijos iš trijų asmenų, tai patvirtina didžiausias skaičius respondentų – 59 %. Pažymėtina, kad tai dažniausiai yra vidutinio dydžio įmonės, nes mažesnėms įmonėms patogiau sudaryti komisiją deleguojant po du asmenis, o didelės įmonės deleguoja didesnę grupę žmonių - po penkis atstovus.



Penktas grafinis vaizdas. Nagrinėti ir nenagrinėti darbo ginčai įmonėse.

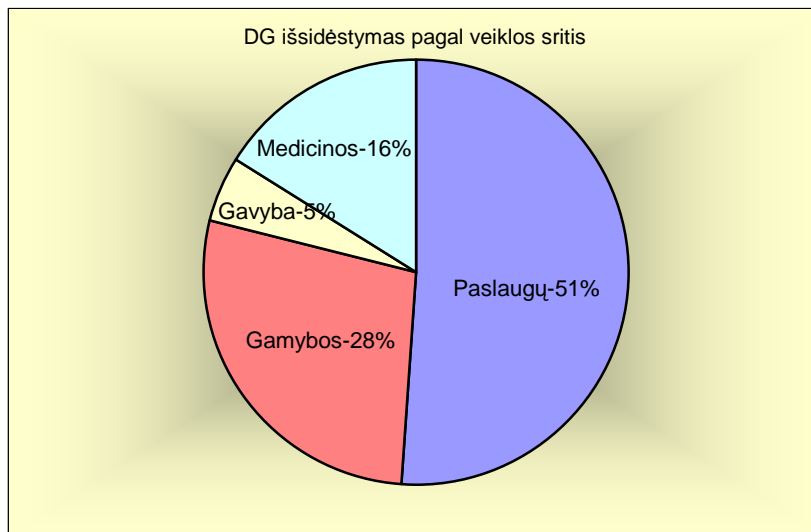
Aptariant penktame grafiniame vaizde darbo ginčų komisijose išnagrinėtų ginčų skaičių, matyti, kad šešiasdešimt penkių įmonių, kuriose sudarytos darbo ginčų komisijos, tik devyniolikoje įmonių buvo nagrinėti darbo ginčai, o keturiasdešimt šešiose įmonėse darbo ginčai nagrinėti nebuvo. Nemaža dalis respondentų pasakė, kad jų įmonė dirba rentabiliai ir jokių problemų nekyla, o jei ir atsiranda – nesutarimai tarp darbuotojo ir darbdavio, sprendžiami ”taikiai”, derybomis, iki kreipimosi į darbo ginčų komisiją.

Pažymėtina, kad darbdavio ir darbuotojo susitikimas darbo ginčų komisijoje yra ne kas kita, kaip dialogas tarp darbuotojo ir darbdavio išsiaiškinant realią situaciją. Gal todėl individualių darbo ginčų darbo ginčų komisijose yra mažai sprendžiama. Dažniausiai darbo ginčai sprendžiama taikiu būdu dėl to, kad galima būtų išsaugoti tolesnį bendradarbiavimą.

Vadinasi, galima teigti, kad ne visos įmonės laikosi Darbo kodekso nustatytos tvarkos ir sudaro darbo ginčų komisiją, kai kurios įmonės ją sudaro tik tuomet, kai inicijuojamas darbo ginčas. Todėl analizuojant šiuos duomenis, galima būtų daryti išvadą, kad individualių darbo ginčų ikiteisminis nagrinėjimas darbo ginčų komisijose nėra efektyvus arba nėra išnaudojamos jo visos galimybės. Egzistuojanti ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistema yra neefektyvi, nesugeba šiam institutui įgyvendinti keliamų tikslų. Taip pat derėtų pažymėti, kad iš atlikto tyrimo duomenų matyti, jog nemaža dalis įmonių buvo sudariusios darbo ginčų komisijas,

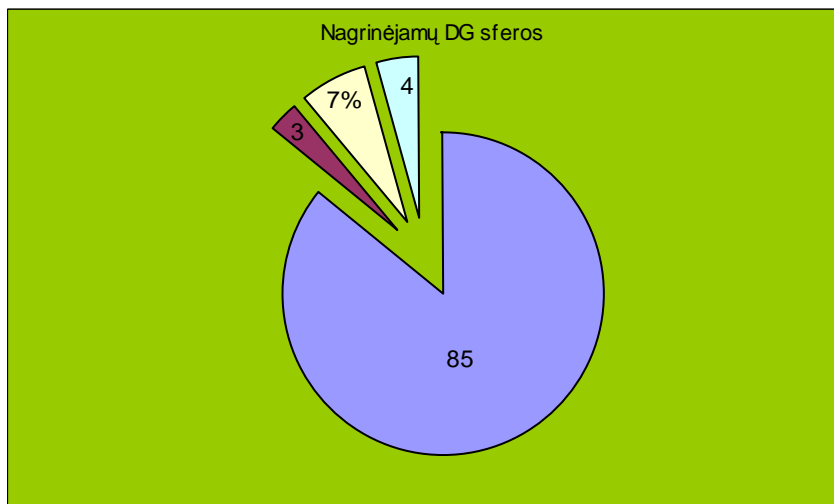
tačiau per dvejus metus jose nespėdė ginčų. Vadinasi, galima kelti kelias versijas: arba apklaustose įmonėse visiškai tvarka, arba darbuotojai bijo pareikšti savo valią, arba darbuotojai nėra informuoti apie tokios komisijos ir tvarkos egzistavimą.

Dažniausiai susiduriama su dviem situacijom: įmonėje viskas gerai ir nėra problemų, arba darbuotojai bijo inicijuoti ginčą ir kreiptis dėl savo pažeistų teisių į darbo ginčų komisiją.



Šeštasis grafinis vaizdas. Įmonių ekonominių veiklos sričių pasiskirstymas.

Šeštame grafiniame vaizde matyti, kokioms ekonominės veiklos sritims priklauso apklaustos įmonės. Kaip matyti, daugiausia respondentų yra paslaugų ir aptarnavimo sferos atstovai.



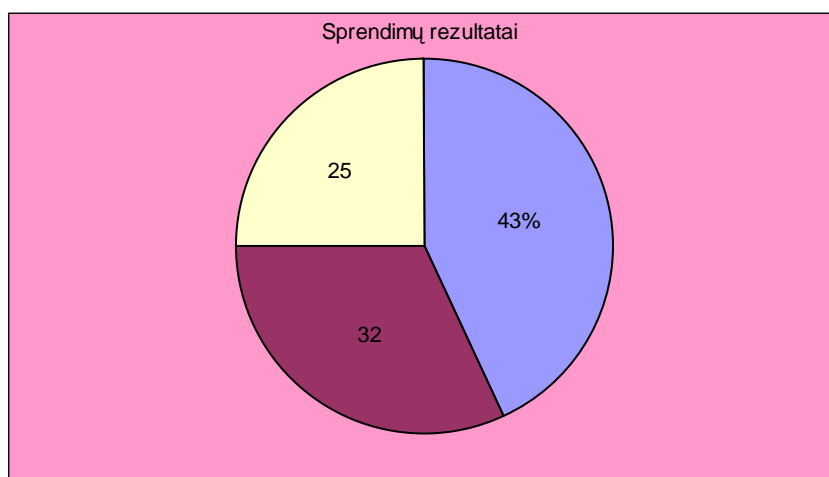
Septintasis grafinis vaizdas. Darbo ginčų, nagrinėjamų darbo ginčų komisijose, pobūdis.

Apžvelgiant darbo ginčų kilimo priežastis, pavaizduotas grafiškai septintajame grafiniame vaizde, galima konstatuoti, kad daugiausia darbo ginčų (net 85 procentai), kuriuos nagrinėjo komisijos, buvo kilę dėl drausminės atsakomybės. Pateikiama tokia komisijose nagrinėtų darbo ginčų struktūra:

- dėl drausminės atsakomybės-85%,

- dėl materialinės atsakomybės-7%,
- dėl saugių darbo sąlygų-3%,
- dėl darbo apmokėjimo tvarkos-4%.

Kaip matyti iš pateiktų statistinių duomenų, daugiausia darbo ginčų buvo inicijuoti darbdavio, nes tiek drausminės atsakomybės, tiek materialinės atsakomybės taikymo darbuotojui klausimai dažniausiai yra darbdavio interesų sferoje, o saugios darbo sąlygos, darbo apmokėjimas- darbuotojų.



Aštuntasis grafinis vaizdas. Darbo ginčų komisijos sprendimų rezultatai.

Kaip matyti iš aštuntojo grafinio vaizdo, tyrimo metu buvo nagrinėti ir darbo ginčų komisijose pasiekti rezultatai, kuriuos galima skirti į 3 grupes:

- darbo ginčas išsprendžiamas darbuotojo naudai - 25%,
- darbo ginčas išsprendžiamas darbdavio naudai – 32 %,
- darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė – 43 %.

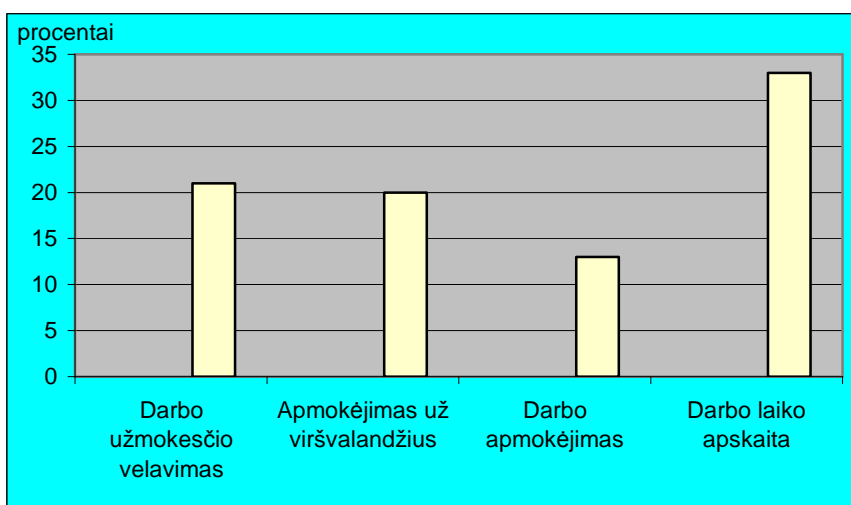
Išvada: Darbo ginčų komisijos dažniau yra palankios darbdaviui, nes sprendimai darbuotojo naudai priimti tik ketvirtadalyje iš visų inicijuotų darbo ginčų. Šalys dažnai neranda kompromiso ir joms tenka kreiptis į teismą dėl darbo ginčo išsprendimo.

Individualių darbo ginčų komisija turėtų atlikti taikinimo misiją, padėti taikiai išspręsti konfliktus, tai turėtų būti institucija, skatinanti dialogą tarp darbuotojo ir darbdavio, išsiaiškinti realią situaciją. Tačiau individualių darbo ginčų komisijos įmonėse dažnai esti tik teisinė fikcija, suformuotos tik formaliam buvimui, o ne realiam darbui, todėl teismuose toks didelis darbo krūvis, nesilaikoma terminų, nes žmonės, neradę sprendimo įmonėje, ieško teisybės teisme.

2.2.3 Individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai

Paminėtina, kad dažnai ne darbo ginčų komisijos veikiančios įmonėse, o Valstybinė darbo inspekcija tampa pagrindine darbo ginčų komisija, kuriai tenka nemaža misijos dalis, sprendžiant darbuotojų skundus. Tai galima sieti su VDI švietėjiška veikla informuojant tiek darbuotojus, tiek darbdavius apie atitinkamus darbo įstatymų reikalavimus, jų darbuotojams suteikiamas teises, atsakomybę už reikalavimų pažeidimus. Tai, kad du trečdaliai skundų ir prašymų yra ne anoniminiai, leidžia daryti išvadą, jog VDI labiau pasitikima. Dalis su darbo santykiais susijusių klausimų, kuriais kreipiamasi į inspekciją, yra darbo ginčų nagrinėjimo objektas ir turėtų būti sprendžiami įmonėje darbo ginčų komisijose ikiteisminio nagrinėjimo tvarka arba tiesiogiai teismuose, tačiau darbuotojai kreipiasi į VDI, kuri realiai išspręsti ginčo negali. Kaip pavyzdį galima paminėti Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo³⁵ civilinę bylą Nr. 2-4135-612/2006 dėl neišmokėto darbo užmokesčio. Ieškovas ėjo direktoriaus pareigas, tačiau darbo užmokestis nebuvo mokamas. Ieškovas kreipėsi dėl pažeistų teisių į Valstybinę darbo inspekciją, tačiau darbo užmokestis vis tiek nebuvo sumokėtas. Tada ieškovas kreipėsi į teismą Teismas, vadovaudamasis LR DK 141 str. 3 d. ir CPK 260, 268, 270, 307str., priteisė vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laikotarpį.

Dažniausiai į VDI darbuotojai kreipiasi dėl darbo ir poilsio režimo pažeidimo, neteisingo darbo užmokesčio apskaičiavimo, vėluojančių išmokėjimų. Nagrinėjant VDI prašymų ir skundų statistiką: dėl darbo apmokėjimo – 13 procentų; dėl darbo užmokesčio vėlavimo – 21 procentas; dėl apmokėjimo už viršvalandžius – 20 procentų; dėl darbo laiko apskaitos – 33 procentai.³⁶



³⁵ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr.2-4135-612/2006

³⁶ Leidinys., Juristas. Nr. 1 2007 m. p. 30.

Praktikoje dažniausiai darbo ginčai kyla dėl paskirtos drausminės atsakomybės, tai pasitvirtino ir autoriaus atlikto praktinio tyrimo metu. Drausminės nuobaudos, numatytos Darbo kodekso šešioliktame skirsnyje, buvo skiriamos dažniausiai. Reikia pažymėti, kad jų sąrašas, lyginant su tuo, kuris buvo nustatytas Darbo įstatymų kodekse, yra renovuotas. Atsisakyta tokios drausminės nuobaudos kaip griežtas papeikimas. Numatyta nauja drausminės nuobaudos rūšis – bauda. Baudos, kaip drausminės nuobaudos dydis, negali būti didesnis negu ¼ darbuotojo vidutinio mėnesinio atlyginimo ir ji nėra įskaičiuojama į nuostolių atlyginimą. Lėšos, gautos sumokėjus baudas, yra pervedamos į specialų įmonėje sudaromą socialinį fondą, kuris naudojamas tik tos įmonės darbuotojų poreikiams tenkinti. Šio fondo naudojimo tvarką nustato darbuotojų atstovai kartu su darbdaviu. Galima pateikti ginčo dėl drausminės atsakomybės pavyzdį iš individualaus darbo ginčų komisijos nagrinėjimo. Ginčas kilo įmonėje, kai vadovas skyrė drausminę nuobaudą – papeikimą, už pareiginių nuostatų nesilaikymą. Darbuotojas raštu kreipėsi į darbo ginčų komisiją ir įteikė skundą raštvedžiui. Įmonėje darbo ginčų komisija buvo sudaryta skiriant po tris atstovus pariteto principu.. Darbuotojas buvo profsąjungos narys. Svarstomas klausimas dėl nuobaudos skyrimo pagrįstumo darbuotojui. Darbo ginčų komisija šį ginčą išsprendė teigiamai darbuotojo naudai ir nuobaudą buvo panaikinta. Konkrečiu atveju teigiamą sprendimą ir nuobaudos panaikinimą sąlygojo stiprios profsąjungos veikla. Deja, daugumoje įmonių darbuotojų profsąjungos iš vis nėra arba jos veikia formaliai ir neturi pasitikėjimo tarp darbuotojų. Akivaizdu, kad, jei darbuotojus atstovautų stiprios profsąjungos, savo teises darbo ginčiuose darbuotojams būtų lengviau ir paprasčiau apginti.

Dažni ginčai ir dėl materialinės atsakomybės taikymo. Materialinę atsakomybę reglamentuoja Darbo kodekso XVII skyrius. Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalis nustato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Ši sutartis įforminama raštu. Joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų. Tačiau vieningos aiškios nuomonės dėl individualios materialinės atsakomybės taikymo nėra. Autoriaus nuomone, turėtų būti laikomasi Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies nuostatų ir visiškos materialinės atsakomybės sutartys galėtų būti sudaromos tik tuo atveju, jeigu kolektyvinėje sutartyje yra nustatytas konkretus atliekamų darbų ir pareigų, susijusių su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe sąrašas, jei kolektyvinės sutarties įmonėje nėra, toks pareigybių

sąrašas turėtų būti patvirtintas bent jau bendrovės vadovo įsakymu, remiantis objektyviais kriterijais ir paplitusia praktika. Visiškos materialinės atsakomybės sutartys, sudarytos iki Darbo kodekso įsigaliojimo nuo 2003 m. sausio 1 d., lieka galioti, jeigu darbuotojų atliekami darbai ar vykdomos pareigos yra įtrauktos į įmonės kolektyvinę sutartį. Jeigu šio sąrašo įmonės kolektyvinėje sutartyje nėra, ji gali būti papildoma Darbo kodekso 64 straipsnio nustatyta tvarka.

Pateiktinas ginčo dėl materialinės atsakomybės pavyzdys: darbo ginčas vyko laivų statykloje dėl turto sugadinimo. Darbdavys norėjo išieškoti vieno atlyginimo dydžio žalos atlyginimą iš darbuotojo ir jį prižiūrėjusio darbų vadovo už tai, kad šis nekontroliavo darbų. Darbo ginčų komisija išnagrinėjusi ginčą, nustatė, kad darbuotojui (statytojui) kaltė pripažintina dėl turto sugadinimo, nes jis turėjo vadovautis protingumo ir sąžiningumo kriterijais, o darbų vadovui nuobauda buvo panaikinta. Jei meistro pareigos vadovo įsakymu būtų patvirtintos, kaip susijusios su materialinių vertybių naudojimu, nuobauda nebūtų panaikinta.

Taip pat paminėtinas dar vienas ginčas, kai buvo sugadintas įmonės turtas įmonės teritorijoje. Darbuotojas vairavo pakrovėją ir, nesuvaldęs jo, padarė avariją. Darbo ginčų komisija išnagrinėjusi skundą darbdavio paskirtą nuobaudą dėl vidaus tvarkos taisyklių nesilaikymo ir turto sugadinimo panaikino. Buvo nustatyta, kad nelaimingas atsitikimas įvyko ne dėl darbuotojo kaltės.

Dar viena labai svarbi darbo ginčų grupė - susijusi su saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimu. Šiandien labai daug kalbama apie pavojingas darbo sąlygas. Tiek ES teisės aktais, tiek nacionaliniais teisės aktais nustatomi griežti darbo saugos reikalavimai. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo³⁷ 3 str. 1 d. nustato, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos. Pateiktinas šios kategorijos ginčo pavyzdys - dėl teismo eksperto darbo. 2007 m. vasario mėn. M.Romerio Universiteto Teismo medicinos instituto darbo ginčų komisijoje buvo nagrinėtas individualus darbo ginčas dėl teismo eksperto saugos ir sveikatos darbo sąlygų. Komisija buvo sudaryta skiriant po penkis asmenis iš darbdavio ir darbuotojų atstovų pariteto principu: darbuotoją atstovavo medicinos ekspertai iš Kauno, Panevėžio, Klaipėdos ir Alytaus bei "Lietuvos darbo federacijos" teisininkas iš Vilniaus. Raštvedys pranešė šalims apie posėdį. Ginčo esmė: teismo ekspertas dirbo pavojingomis sąlygomis už mažą atlyginimą, kelis kartus kreipėsi į darbdavį dėl darbo sąlygų pagerinimo, tačiau jokio rezultato nesulaukė, o direktorius jį nubaudė dėl to, kad darbuotojas vėlavo surašyti teismo ekspertizų aktus, nepadarytos išvados, ir paskyrė teismo ekspertui drausminę nuobaudą. Sprendimas darbo ginčų komisijoje nebuvo priimtas, darbdavys nenorėjo pripažinti kaltės,

³⁷ Valstybės Žinios. 2003, Nr. 70-3170.

darbuotojas savo kaltės dėl darbo funkcijų atlikimo taip pat nematė, nes jam nebuvo sudarytos tinkamos darbo sąlygos, todėl dabar vyksta teisminis darbo ginčas, byla perduota teismui.

Dėl pavojingų darbo sąlygų šiandien kyla nemažai darbo ginčų. Atkreiptinas dėmesys į darbo ginčą, kuris vyko “Mažeikių naftoje” dėl nesudarytų įmonėje saugių darbo sąlygų. Ginčas kilo, kai, prieš pradėdant eksploatuoti naują įrengimą, darbuotojas nebuvo instrukuotas, kaip saugiai su juo dirbti, tai kėlė pavojų žmonių saugumui ir sveikatai, todėl darbuotojas atsisakė dirbti su tais įrenginiais. Darbdavys paskyrė nuobaudą. Darbuotojas kreipėsi į įmonės darbo ginčų komisiją dėl priverstinio darbo, pavojingų darbo sąlygų ir neteisėtai paskirtos drausminės nuobaudos, nes darbdavys paskelbė prastovą. Komisija konstatavo, kad darbdavys nesilaikė DSSI 22 str. 9 d., kai yra pavojus darbuotojo saugai, sveikatai, kai dirbama neįrengus kolektyvinės apsaugos, ir tuo pažeidė darbuotojų saugos reikalavimus, tačiau komisija savo išvadoje pareiškėjo atsisakymą būti apmokytam saugiai dirbti pripažino atsisakymu dirbti ir nusprendė, kad darbdavio paskelbta prastova atsirado dėl darbuotojo kaltės. Pareiškėjas su tokio darbo ginčų komisijos sprendimu nesutiko ir apskundė teismui.

Pateiktinas dar vienas pavyzdys, kuriame dalyvavo Valstybinė darbo inspekcija vadovaudamasi LR Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 9 str. 2 d. 3 p.. Tai vienintelis autoriui žinomas deleguotas darbo ginčo atvejis, kai kilęs ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbuotojo atsisakymo dirbti motyvuojant, jog negarantuota darbuotojų sauga ir sveikata. Tokiu būdu šiuo vieninteliu atveju įstatyminė reglamentacija numato inspekcijos teisę ir pareigą spręsti tokio atsisakymo dirbti teisėtumo klausimą. Darbdavys pagal darbų saugos ir sveikatos įstatymą turi tinkamai įgyvendinti prievolę dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimo.³⁸ Valstybinės darbo inspekcijos darbo ginčų komisija, išnagrinėjusi skundą, teismui įrodė, kad darbuotojui, atsisakiusiam dirbti, nebuvo užtikrintos saugios darbo sąlygos, nebuvo kolektyvinių apsaugos priemonių, nebuvo išduotos asmens apsaugos priemonės, tokiu būdu kilo pavojus darbuotojo sveikatai ir gyvybei. Lietuvos Respublikos Administracinis teismas³⁹ padarė išvadą, kad Inspekcijos ginčo sprendimas yra teisėtas ir pagrįstas. Inspekcijai yra suteikta teisė vertinti tiek darbdavio, tiek darbuotojo veiksmus.

Darbo ginčai, kylantys iš darbo ir poilsio reikalavimo, taip pat nėra reti. Darbo ginčų komisijoje Seimo kanceliarijoje prieš kurį laiką kilo darbo ginčas dėl viršvalandžių apmokėjimo dirbant švenčių dienomis. Dėl to skundėsi vairuotojai. Darbo ginčų komisija darbuotojų sprendimo netenkino. Kanceliariją atstovavo trys profsąjungos, vienos atstovai teigė, kad reikia

³⁸ Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija. Atsiliepimas. Nr. 06-10-908/2006

³⁹ Lietuvos Respublikos Administracinis teismas Nr. I-2256-11/2006

mokėti, o kitų dviejų profsajungų buvo prieš. Šiame ginče dalyvavo ir M.Romerio universiteto atstovai ir Valstybinės darbo inspekcijos atstovai.

2.2.4 Individualių darbo ginčų komisijos apskundimo tvarka

Darbo ginčų komisijos sprendimą apskūsti teismui darbuotojas gali per keturiolika dienų.

Įgyvendinti šią teisę darbuotojas gali pats tiesiogiai arba per atstovą. Skundas įteikiamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui, jis skundo padavimo faktą privalo registruoti darbo ginčų komisijos žurnale. Skundas adresuojamas teismui. Kadangi skundas pagal Civilinio proceso kodeksą nėra procesinis dokumentas, tokio skundo procesinė forma turėtų būti ieškinys. Raštvedys negali atsisakyti priimti ieškinių, motyvuodamas jo trūkumais, nes Civilinio proceso kodekso 137 straipsnyje numatyta, kad ieškinių priėmimo klausimą sprendžia teismas. Raštvedys gali atsisakyti priimti skundą vieninteliu pagrindu – jei skundą paduoda asmuo, neturintis darbuotojo įgaliojimo skūsti darbo ginčų komisijos sprendimą. Šiaip raštvedys atlieka tik techninius veiksmus, susijusius su ieškinių perdavimu teismui, bet taip pat jis darbo ginčų komisijos atžvilgiu yra revizinė institucija. Tai, kad bylą reikia perduoti, nulemia įrodinėjimo proceso palengvinimo motyvai ir civilinio proceso principų – koncentruotumo ir ekonomiškumo – užtikrinimas. Be to, raštvedys privalo pasirūpinti, kad apie darbo ginčų komisijos apskundimo faktą sužinotų kiti ginčo nagrinėjime dalyvavę asmenys, visų pirma darbdavys. Dėl to raštvedys privalo nedelsdamas įteikti skundo nuorašą ginčo nagrinėjime dalyvaujantiems asmenims. Per kiek laiko raštvedys privalo įvykdyti savo pareigą Darbo kodeksas nenumato. Tačiau visi veiksmai privalo būti registruojami darbo ginčų komisijos žurnale.⁴⁰

Darbo ginčų komisijos sprendimams apskūsti yra numatyti septynių ir dešimties dienų terminai. Dešimties dienų terminas reglamentuoja subjektinę teisę apskūsti ar įvykdyti darbo ginčų komisijos sprendimą. Septynių dienų terminas, numatytas Darbo kodekso 291 straipsnyje, yra procedūrinis. Jo eigos pradžia siejama su skundo raštvedžiui įteikimo momentu. Per šį laikotarpį raštvedys turi gautą ieškinį ir darbo ginčo bylą persiūsti į teismą laikydamasis Civilinio proceso kodekso 411 straipsnyje nustatytą teisingumo reikalavimo taisyklių. Jei darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta ar šalys nesusitarė dėl ginčo komisijoje, tada galima kreiptis į teismą.

Į teismą kreipiamasi dėl individualių darbo ginčų: per 14 dienų apskundus darbo ginčų komisijos sprendimą, dėl darbo ginčų, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, dėl darbo ginčų, kai įstatymo nustatytais terminais nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija arba ginčas

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo ginčai XIX skyrius. Vilnius: Justitia, 2003.T.2.P 552.

nebuvo išspręstas; dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo; tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo; pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises; kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę; jei darbuotojas nesutinka su būtinųjų (privalomųjų) darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos jis turi teisę kreiptis į teismą.

Jeigu nustatoma, kad būtiniosios darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, tai pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą.

Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam išaitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Pažymėtina, kad darbdavys negali apskųsti darbo ginčų komisijos sprendimo. Darbdavys tokios galimybės neturi, nes laikoma, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis. Tačiau tuo pažeidžiamas šalių lygiateisiškumo principas. Be to, skirtingas ir darbuotojo bei darbdavio įnašas į darbo santykius. Darbuotojas tik parduoda savo darbo jėgą, o darbdavys, pasitelkdamas savo visą išmintį, finansinius resursus kuria darbo vietas, organizuoja verslą, gamybos sistemą, ieško realizacijos produkcijai, kad galėtų sumokėti mokesčius, atlyginimus darbuotojams, kurti papildomas darbo vietas. Tad, kodėl yra apribojama jo teisė į lygiateisiškumą rungiantis su darbuotoju, nėra aišku. Šiandieninė nusistovėjusi nuostata nėra teisinga ir gera, nes, jei visi prieš įstatymą yra lygūs, tai turėtų turėti vienodas teises. Todėl koreguotina tokia įstatymo nuostata, leidžianti tiek darbuotojui, tiek darbdaviui kreiptis dėl darbo ginčo komisijos sprendimo apskundimo.

3. Teisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka

3.1 Individualūs darbo ginčai nagrinėtini teisme

Teisme tiesiogiai nagrinėjamos trys darbo ginčų grupės, tai :

- ginčai, kilę dėl darbo sutarties (DK 297 straipsnio 1 dalis);
- ginčai dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
- ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę.

Pirmuoju atveju, pagal DK 297 straipsnio 1 dalį, ginčais dėl darbo sutarties laikomi ginčai dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva bei atleidimo iš darbo.

Pateiktinas šios ginčų grupės pavyzdys: Vilniaus miesto 3 apylinkės teismas išnagrinėjo bylą dėl neteisėto atleidimo iš darbo⁴¹. Ieškovai kreipėsi į teismą, prašydami pripažinti jų atleidimą neteisėtu, gražinti ieškovus į iki atleidimo iš darbo jų užimamas pareigas bei priteisti iš atsakovo darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką, kuris DK 297 str. 3 d. pagrindu yra lygus vidutiniam darbo užmokesčiui už priverstines pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

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

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

Pažymėtina, kad DK 295 straipsnio 2 dalis nenustato baigtinio darbo ginčų kategorijų, kurios yra nagrinėjamos tiesiogiai teismuose, sąrašo. DK 295 straipsnio 2 dalies 6 punktas nurodo, jog įstatymai gali nustatyti ir kitus atvejus, kai darbo ginčas bus sprendžiamas tiesiogiai teisme nesikreipiant į darbo ginčų komisiją.

⁴¹ Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla. Nr. 2-669-608/2006

Tuo tarpu visi darbo ginčai, neįvardinti DK 295 straipsnio 2 dalyje, pirmiausia turi būti nagrinėjami darbo ginčų komisijose. Tačiau jei darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba darbo ginčas sprendžiant nebuvo pasiektas “konsensusas” darbuotojas gali kreiptis į teismą.

Toliau kalbant apie teismo aktyvumą darbo byloje, jis pasireiškia savo iniciatyva renkant įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 straipsnio 1 dalis). Tuo tarpu nagrinėjant kitas civilines bylas vadovaujamosi bendrąją taisykle, jog įrodymus teismui privalo pateikti tik šalys ir kiti dalyvaujantys byloje asmenys, o teismo vaidmuo pasireiškia įvertinant, ar šalių pateikti įrodymai yra reikšmingi nagrinėjamai bylai (t.y. patvirtina arba paneigia turinčias reikšmės bylai aplinkybes).

3.2 Darbo bylų susijusių su darbo ginčais teisingumas

Remiantis teritoriniu teisingumu nustatoma teismo kompetencija nagrinėti bylą konkrečiame tos pačios grandies (šiuo atveju apylinkės) teisme. Civilinio proceso teisėje teritorinis teisingumas skirstomas į keletą rūšių: bendrasis, alternatyvusis, išimtinis ir sutartinis.

Darbo byloms būdingas tik bendrasis bei alternatyvusis teisingumas. Darbo bylų teritorinis teisingumas reglamentuojamas tiek Civilinio proceso ketvirtame skyriuje, kuriame nustatytos bendrosios civilinių bylų teisingumo taisyklės, tiek Civilinio proceso dvidešimtame skyriuje.

Pagal bendrąją teisingumo taisyklę, ieškinys pareiškiamas teismui pagal atsakovo gyvenamąją vietą. Atsižvelgiant į tai, jog darbo bylose atsakovu paprastai būna juridinis asmuo, jam ieškinys pareiškiamas pagal juridinio asmens buveinę, nurodytą juridinių asmenų registre (CPK 29 straipsnis). Darbo bylose, kuriose atsakovu yra fizinis asmuo, ieškinys pareiškiamas pagal fizinio asmens gyvenamąją vietą.

Siekiant palengvinti darbuotojo teisę kreiptis į teismą CPK 411 straipsnio 2 dalyje numatytas alternatyvusis teritorinis teisingumas. Esant alternatyviajam teritoriniam teisingumui, įstatymas nurodo galimybę nagrinėti bylą dviejuose ar daugiau tos pačios grandies teismų. Šiuo atveju konkretų teismą pasirenka ieškovas.⁴² pagal Civilinio proceso kodeksą 411 straipsnio 2 dalį, ieškinys darbo byloje gali būti paduodamas pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas. Tokia nuostata atsirado tik nuo 2003

⁴²Egidijus Laužikas, Valentinas Mikelėnas, Vytautas Nekrošius. Civilinio proceso teisė. I tomas. Vilnius, 2003m. P. 246.

m. sausio 1 d., prieš tai nei iki tol galiojęs Civilinio proceso kodeksas⁴³, nei Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas alternatyviojo teritorinio teisingumo darbo byloms nenumatė. Naująją įstatymų leidėjo poziciją, mano manymu, reikėtų laikyti teigiama: atsižvelgiant į tai, jog šiuo metu daug įmonių ūkinę – komercinę veiklą vykdo visoje Lietuvos teritorijoje, darbuotojas dažnai savo darbo funkciją atlieka ne įmonės registravimo vietovėje. Tokiu būdu įtvirtinus darbuotojui teisę pareikšti ieškinį pagal vietą, kurioje darbas yra, buvo ar turėjo būti dirbamas, darbuotojui palengvinamos galimybės apginti savo pažeistas teises teisme (darbuotojas gali kreiptis į šalia jo namų esantį teismą, taip išvengiama papildomų kelionės bei susirašinėjimo išlaidų).

Išanalizavus 2005-2006 m. darbo bylų teisminę praktiką, matyti, jog darbuotojai, pareikšdami ieškinį, paprastai laikosi tik bendrosios teisingumo taisyklės, t.y. ieškinys paduodamas teismui pagal darbovietės buveinę.

Bylos, neatitinkančios teisingumo reikalavimų, yra teismo atmetamos ir nenagrinėjamos. Tokių bylų skaičius pakankamai didelis. Pateiksiu keleta civilinių bylų pavyzdžių:

Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas⁴⁴ civilinė byla Nr. 2-12354-727/2005. Teismas, ieškinį atsisakė priimti, kaip neteisingą.

Vilniaus miesto apygardos teismas⁴⁵ civilinė byla Nr. 2-4451-553/2006 dėl neišmokėtos dalies darbo užmokesčio. Byla buvo perduota pagal teisingumą nagrinėti Vilniaus miesto 2 apylinkės teismui.

Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo⁴⁶ civilinė byla Nr. 2-6959-612/2005. Ieškinys nepriimtas, nes yra neteisingas apylinkės teismui. Pagal CPK 411 str. 2 d. ieškinys darbo byloje gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisyklės arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas.

Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo⁴⁷ civilinė byla Nr.2-8802-67/2006 dėl darbo užmokesčio priteisimo ir tinkamo darbo sutarties nutraukimo įforminimo. Teismas, vadovaudamasis LR CPK 137 str 2 d. 2 p., 3 d., 4 d., 5 d. ieškinį atmetė, kaip nepagrįstą, nes nebuvo pateikta jokių rašytinių įrodymų apie atsakovo buveinės vietą.

⁴³ Valstybės Žinios. 1964, Nr. 19- 139.

⁴⁴ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-12354-727/2005

⁴⁵ Vilniaus miesto apygardos teismo civilinė byla Nr. 2-4451-553/2006

⁴⁶ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-6959-612/2005

⁴⁷ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-8802-67/2006

Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo⁴⁸ civilinė byla Nr. 2-2358-631/2006 dėl drausminės nuobaudos panaikinimo ir atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Teismas, vadovaudamasis LR CPK 411 str. 2 d. ieškinį atmetė ir priėmė nutartį 290 str. ir 291 str.

3.3 Terminai - taikomi nagrinėjant darbo ginčus teismų procedūrose

Kilęs darbo ginčas sukelia neigiamų padarinių abiem ginčo šalims – tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Kaip žinia, darbuotojui darbas – paprastai vienintelis jo pragyvenimo šaltinis, todėl, pavyzdžiui, ginčijant darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, jam yra labai svarbu, kad darbo byla būtų išnagrinėta, o pažeistos teisės atkurtos kuo greičiau. Kuo greičiau išspręsti ginčą yra aktualu ir darbdaviui, kuriam ginčas buvimas teisme reiškia padėties nestabilumą, komplikuoja situaciją planuojant tolesnį konkrečios darbinės funkcijos vykdymą.⁴⁹ Atsižvelgiant į minėtas priežastis įstatymo lygmenyje yra nustatyti konkretūs terminai, per kuriuos turi būti išspręstas darbo ginčas, o pažeista darbuotojo teisė – atkurta.

Kalbant apie darbo ginčų nagrinėjimą teismuose, būtina išskirti keletą terminų rūšių. Nagrinėjamos temos kontekste svarbiausia aptarti ieškinio senaties bei procesinius terminus.

Ieškinio senaties apibrėžimas pateiktas DK 27 straipsnio 2 dalyje. Ieškinio senatis – tai įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareiškdamas ieškinį. Kalbant apie ieškinio senatį, būtina pažymėti, jog tai yra tiek darbo teisės, tiek civilinės teisės institutas – DK 27 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad ieškinio senaciai taikomos ir Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso (toliau - CK)⁵⁰ nuostatos (t.y. CK Pirmosios knygos IV dalies VII skyrius).

Ieškinio senaties instituto tikslas – sudaryti realią galimybę asmeniui apginti savo pažeistą teisę, užtikrinti teisinių santykių stabilumą ir užkirsti kelią begaliniam bylinėjimuisi, skatinti asmenį kuo greičiau ginti savo pažeistą teisę, palengvinti įrodinėjimo procesą. Taigi ieškinio senaties institutas nustatytas tiek ieškovo, tiek ir atsakovo interesais⁵¹.

DK 27 straipsnio 2 dalyje nustatytas bendrasis ieškinio senaties terminas Kodekso reglamentuojantiems santykiams – 3 metai. Atskiroms darbo bylų kategorijoms DK nustato sutrumpintus ieškinio senaties terminus. Štai DK 297 straipsnio 1 dalyje nustatytas vieno mėnesio ieškinio senaties terminas ginčams dėl darbo sutarties (t.y. ginčams dėl darbo sąlygų

⁴⁸ Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-2358-631/2006

⁴⁹ V. Nekrošius Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai- lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė: mokslo darbai- Vilnius, VU leidykla, 1999. Nr. 33(1). P. 34.

⁵⁰ Valstybės Žinios. 2000, Nr. 74- 2262.

⁵¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius 2001, P.249.

pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva bei atleidimo iš darbo). Atsižvelgiant į tai, jog paprastai darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė bei socialiai pažeidžiamesnė darbo santykių šalis ir į tai, kad darbo užmokestis – vienintelis darbuotojo pragyvenimo šaltinis, manytina, jog visiškai tikslinga tokio pobūdžio darbo ginčams nustatyti sutrumpintą ieškinio senaties terminą. Galima daryti išvadą, jog įstatymų leidėjas ginčus dėl darbo sutarties pagrįstai laiko svarbiausiais darbo ginčais darbuotojų teisių apsaugos atžvilgiu.

Visiems kitiems darbo ginčams (t.y. tiems, kurie neįvardinti DK 297 straipsnio 1 dalyje) taikomas bendrasis ieškinio senaties terminas – trys metai. Tačiau šioje vietoje galima išvelgti DK 27 straipsnio 2 dalies, kuri teigia, jog bendrasis ieškinio senaties terminas – 3 metai, ir DK 296 straipsnio santykio problemą. Pagal DK 296 straipsnį, darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie savo teisių pažeidimą. Taigi iškyla klausimas, ar darbuotojas, praleidęs trijų mėnesių terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją, gali ginti savo pažeistas teises teisme, nors nėra praleidęs bendrojo trijų metų ieškinio senaties termino? Manytina, jog praleidęs nustatytą terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją, darbuotojas iš esmės nepraranda teisės kreiptis į teismą, bet, kaip jau buvo minėta anksčiau, tokioje situacijoje lemiamą reikšmę turėtų priežastys, dėl kurių ginčas nebuvo nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje. Šiuo atveju taikytina Civilinio proceso kodekso 412 straipsnio 1 dalis – atsisakęs priimti ieškinį teismas, turi išaiškinti darbuotojui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka.

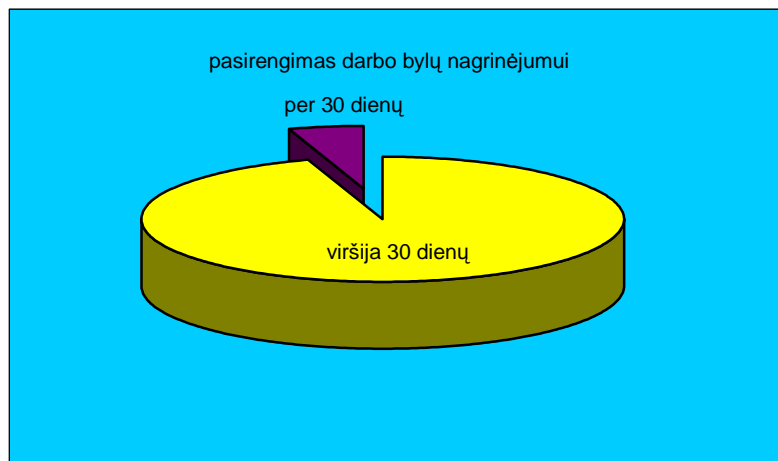
Iš apžvelgtų 2005-2006 m. išnagrinėtų darbo bylų matyti, kad darbuotojai, kreipdamiesi į teismą, paprastai laikosi ieškinio senaties terminų. Tačiau galima pateikti pavyzdį, kai ieškinio senaties termino praleidimas buvo pagrindas ieškinį atmesti.

Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinių bylų dėl darbo užmokesčio priteisimo ir tinkamo darbo sutarties nutraukimo informinimo⁵². Teismas, pažymi, kad ieškovė laiku nepateikė rašytinių įrodymų. Vadovautasi LR CPK 137 str.

Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas civilinė byla⁵³ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu. Teismas pažymi, kad terminas praleistas, laiku nepateikta pagrindžiantys ieškinį dokumentai, pagrindas ieškinį atmesti.

⁵² Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr.2-8802-67/2006

⁵³ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas civilinė byla Nr. 2-10170-11/2005



Apžvelgus daugiau nei 50 darbo bylų, išnagrinėtų skirtinguose Vilniaus miesto I, II ir III apylinkių teismuose, matyti, jog teismai įstatyme nustatytą pasirengimo nagrinėti bylą terminų dažnai nesilaiko. Galima paminėti tik porą atvejų, kai bylai buvo pasirengta per mažiau nei 30 dienų Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinėje byloje dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais priteisimo⁵⁴. Byla išnagrinėta mažiau nei per dvi savaites. Teismas, priteisė iš įmonės darbo užmokestį ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas, vidutinį darbo užmokestį ir išeitinę kompensaciją.

Kitoje byloje Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo dėl darbo užmokesčio ir piniginės kompensacijos už nepanaudotas atostogas ir vidutinio darbo užmokesčio už uždelsimą atsiskaityti priteisimo⁵⁵, buvo išlaikytas terminas. Ieškovas 2005-09-06 kreipėsi į teismą, sprendimas priimtas 2005-09-26 per 17 dienų, tai pakankamai greitas terminas.

Kalbant apie darbo bylų išnagrinėjimo teismuose terminus, galima pastebėti, jog teismai dažniau laikosi įstatyme nustatyto trisdešimties dienų termino.

3.4 Darbo ginčų bylinėjimosi išlaidos

Bylinėjimosi išlaidas, nagrinėjant darbo ginčus teismuose, reglamentuoja CPK ir DK 302 straipsnis. Pagal CPK 79 straipsnį, bylinėjimosi išlaidas sudaro dvi dalys – tai žyminis mokeskis ir bylinėjimosi išlaidos, susijusios su bylos nagrinėjimu. Pažymėtina, jog bylinėjimosi išlaidų institutas DK ir CPK suformuluotas skirtingomis sąvokomis.

Kalbant apie žyminį mokestį, esminis darbo bylų ypatumas yra tas, kad darbuotojai, pareikšdami ieškinį, atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Ši nuostata įtvirtinta CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punkte. Reikėtų atkreipti dėmesį, jog pagal DK 302 straipsnio 3 dalį, darbo bylose

⁵⁴ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla. Nr. 2-7562-141-2005

⁵⁵ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-7561-553/2005

darbuotojai atleidžiami nuo žyminio mokesčio išlaidų mokėjimo. Manytina, kad toks teisės normos formulavimas nėra visiškai tikslus, kadangi atrodytų, jog darbo bylose darbuotojai yra atleidžiami tiek nuo žyminio mokesčio, tiek nuo kitų išlaidų, susijusių su bylos nagrinėjimu. Šioje situacijoje vis dėlto reikėtų taikyti CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punktą, pagal kurį darbuotojas atleidžiamas tik nuo žyminio mokesčio.

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

Teismų praktikoje matyti, jog taikant CPK 96 straipsnio 1 dalį jokių neaiškumų nekyla, reiktų paminėti nebent tai, kad sprendimo rezoliucinėje dalyje teismas ne visada aiškiai įvardija iš atsakovo išieškotiną sumą į valstybės biudžetą.

Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla dėl darbo užmokesčio dalies priteisimo iš atsakovo ir dėl žalos atlyginimo⁵⁶. Teismas, sutinkamai su LR CPK 96 str. 1 d. iš atsakovo valstybės naudai priteista bylinėjimosi išlaidos proporcingai patenkintų reikalavimų daliai.

Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla dėl darbo užmokesčio priteisimo⁵⁷. Teismas savo sprendimu priteisė iš atsakovo į valstybės biudžetą žyminį mokestį.

Teismų praktikoje kiek daugiau neaiškumų kyla dėl bylinėjimosi išlaidų priteisimo iš darbuotojo, kuomet ieškinys netenkinamas. Pagal CPK 96 straipsnio 2 dalį, jeigu ieškinys atmetamas, iš ieškovo išieškomos bylinėjimosi išlaidos į valstybės biudžetą, kai ieškovas nuo bylinėjimosi išlaidų nėra atleistas. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojui ieškinys žyminiu mokesčiu nėra apmokestinamas, darytina išvada, jog net ir nepatenkinus ieškinį žyminis mokestis į valstybės biudžetą nėra išieškomas. Šiuo metu teismai paprastai tokios pozicijos laikosi.

Galima paminėti vieną atvejį, kai žyminį mokestį ieškovė turėjo sumokėti: Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo⁵⁸ civilinė byla Nr. 2-2145-624/2005 dėl drausminės nuobaudos panaikinimo. Teismas, vadovaudamasis LR DK 238 str., atmetė ieškovės prašymą panaikinti drausminę nuobaudą. Iš pateiktų rašytinių įrodymų matyti, kad pažeidimų būta ir anksčiau – susijusių su darbo organizavimo tvarka. Bylinėjimosi išlaidas teismas priteisė valstybei.

⁵⁶ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla. Nr.2-4374 -129/2006

⁵⁷ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla. Nr. 2-1353-541/2006

⁵⁸ Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-2145-624/2005

Teismų praktikoje nevienareikšmiškai taikomas ir CPK 93 straipsnis. Pagal CPK 93 straipsnio 1 dalį, šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jos turėtas bylinėjimosi išlaidas teismas priteisia iš antrosios šalies. Taigi tais atvejais, kai darbuotojo ieškinys nėra tenkinamas, o darbdavys veda bylą advokato pagalba, darbuotojas turi atlyginti darbdaviui jo turėtas bylinėjimosi išlaidas. Reiktų pažymėti, jog praktikoje teismai vis dėlto dažnai darbo bylose netaiko CPK 93 straipsnio ir nepatenkinus darbuotojo ieškinio darbdavio naudai nepriteisia bylinėjimosi išlaidų, kurias pastarasis turėjo nagrinėjant darbo ginčą teisme. Manytina, jog tokia teismų pozicija yra paremta tuo, kad darbo bylose ginčo šalys yra nelygios savo turtine padėtimi ir išties didelių bylinėjimosi išlaidų priteisimas iš darbuotojo prieštarautų pačiai socialinės partnerystės esmei.

3.5 Darbo ginčų nagrinėjimo teisme procesinės ypatybės

Įmonių apklausos metu pastebėta, kad darbuotojai pirmiausia kaip darbo ginčus nagrinėjančią instituciją minėdavo teismą. Apie tai, kad tokiam darbo ginčui nagrinėti turi būti sudaryta darbo ginčų komisija, jie sužinodavo tik vėliau. Manytina, kad visuomenė nėra pakankamai informuota apie kitokias darbo ginčų nagrinėjimo galimybes, bei nepakankamai žino apie darbo įstatymais jiems suteikiamas galimybes ginti savo pažeistus interesus, o tai yra individualios visuomenės sąmonės neatitikimas. Šitai būdinga tiek darbuotojui, tiek darbdaviui.

Darbo bylų sprendimų ir nutarčių vykdymo procesinius ypatumus reglamentuoja CPK bei DK 299-301 straipsniai. Pagrindinė problema taikant šiuos du įstatymus yra susijusi su skubiu neįsiteisėjusių sprendimų ir nutarčių darbo bylose vykdymu, todėl ją reikėtų aptarti plačiau.

DK 299 straipsnio 1 dalis nustato tas darbo ginčų kategorijas, kuriose sprendimai ir nutartys vykdytini skubiai, t.y.:

- kai sprendimo dėl darbo užmokesčio priteisimo dalis neviršija vieno mėnesinio vidutinio darbo užmokesčio
- sprendimai dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnę darbą.

Šiais dviem paminėtais atvejais sprendimo ar nutarties nukreipimas vykdyti skubiai yra teismo pareiga ir jis neprivalo motyvuoti, kodėl skubus vykdymas yra būtinas. Tiesiog sprendimo rezoliucinėje dalyje turi būti nurodyta, kad jis vykdytinas skubiai. Jei sprendime dėl

kažkokių priežasčių tai nenurodyta, ieškovo prašymu arba savo iniciatyva teismas gali priimti nutartį sprendimą vykdyti skubiai.⁵⁹

CPK 282 straipsnio 2 dalies 2 punktą taip pat įpareigoja teismą nukreipti vykdyti skubiai sprendimus ir nutartis dėl darbo užmokesčio priteisimo neviršijant vieno mėnesinio vidutinio darbo užmokesčio dalies. Tuo tarpu bylose dėl grąžinimo į darbą neįsisteisėjusių sprendimų vykdymo klausimu DK ir CPK pozicija skiriasi. DK įpareigoja teismą šios kategorijos darbo bylų sprendimus vykdyti skubiai, o CPK 283 straipsnio 1 dalies 4 punktą suteikia teismui teisę leisti sprendimą vykdyti skubiai. Sprendžiant šią įstatymų koliziją, manytina, jog reikėtų vadovautis CPK 1 straipsnio 1 dalimi, pagal kurią darbo bylos nagrinėjamos ir sprendimai priimami laikantis CPK nustatytų taisyklių, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti Lietuvos Respublikos įstatymai. Šiuo atveju DK norma yra specialioji norma CPK atžvilgiu, todėl prioritetas teikiamas DK 299 straipsniui ir bylose dėl grąžinimo į darbą nukreipti sprendimą vykdyti skubiai yra teismo pareiga.

DK 299 straipsnio 2 dalis nurodo tas darbo ginčų kategorijas, kuriose teismui palikta teisė ieškovo prašymu arba savo iniciatyva leisti skubiai vykdyti sprendimą. Šis darbo ginčų sąrašas nėra baigtinis – be konkrečių darbo ginčų kategorijų (t.y., dėl atleidimo iš darbo formuluotės ir dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo), yra nustatyta, jog jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą vykdyti, teismas gali leisti priimtą sprendimą arba jo dalį vykdyti skubiai.

Kaip pavyzdį galima paminėti Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinę bylą Nr. 2-02045/619/2005 dėl darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu už darbo drausmės pažeidimą.⁶⁰, kurioje ieškovas nurodė kad komisija buvo nekompetetinga ir žala padaryta ne dėl jo kaltės. Įsakyme dėl ieškovo atleidimo iš darbo nurodyta, kad jis atleistas už tai, kad nesivadovavo įmonėje lokaliniais aktais nustatyta tvarka, netinkamai vykdė pareiginiuose nuostatuose nustatytas pareigas, neteisėtai pasirašė minusinius atliktų darbų priėmimo aktus ir tuo padarė įmonei 25487 Lt. žalą. Atsakovas neįrodė ieškovo įmonei padarytos žalos. Teismas, remdamasis bylos medžiaga, laiko, jog atsakovas neįrodė, jog ieškovas padarė darbo drausmės pažeidimus, už kuriuos jis buvo atleistas iš darbo, todėl jo ieškinyje tenkintinas (CPK 178 str., LAT Senato 2004-06-18 d. Nutarimo Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal LR DK 136 str., 1 ir 2 p., “taikymo

⁵⁹ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Teisės institutas. 2003 m. Vilnius, P. 19.

⁶⁰ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-02045/619/2005

tvarkos” 5 p., 21 p.). Dėl nurodytų aplinkybių, pripažįstamas neteisėtu ir naikintinas atsakovo įsakymas dėl ieškovo atleidimo iš darbo. Ieškovo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis sudaro 3000Lt/mėn. Iš atsakovo ieškovui priteistina 1 vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa ir nukreipiama skubiam vykdymui (DK 11 str., 299 str., 1d. 1p.).

Kita vertus, galimos ir tokios situacijos, kai teismuose nagrinėjami darbo ginčai, kada darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per DK nustatytus terminus (darbo ginčų komisijos posėdžiui sušaukti numatytas septynių dienų terminas, o prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo padavimo dienos).

Aptariant pastarąjį atvejį reikėtų aptarti vieną DK ir CPK nuostatų neatitikimą. Vienas iš CPK 137 straipsnio 2 dalyje nustatytų atsisakymo priimti ieškinį pagrindų – besikreipiančio į teismą suinteresuoto asmens nesilaikymas įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos. Taigi, atrodytų, jog darbo bylose teismas visais atvejais turėtų atsisakyti priimti ieškinį, jeigu ginčas nebuvo sprendžiamas darbo ginčų komisijoje, išskyrus DK 295 straipsnio 2 dalyje nurodytas bylų kategorijas. Tačiau pagal DK 295 straipsnio 1 dalies 3 punktą, nesudarius darbovietėje darbo ginčų komisijos, ginčas priskirtinas teismui. Taigi, iš pirmo žvilgsnio gali susidaryti įspūdis, jog šioje vietoje susiduriame su DK ir CPK nuostatų kolizija. Nesant gausios DK taikymo praktikos, kol kas sunku pasakyti, kaip ši klausimą sprendžia teismai. Manytina, jog tokioje situacijoje taip pat turėtų būti taikoma specialioji norma bendrosios atžvilgiu. Taip pat pažymėtina teisingą sprendimą turėtų nulemti priežastys, kodėl darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta: ar dėl to kad darbuotojas nesikreipė dėl ginčo nagrinėjimo ikiteismine tvarka, ar dėl to, kad darbdavys nesudarė galimybių tokiam nagrinėjimui.

Atkreiptinas dėmesys į Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinę bylą Nr. 2-108-391.2006⁶¹ dėl drausminės nuobaudos panaikinimo. Teismas iškėlė bylą pagal ieškovės ieškinį – drausminės nuobaudos panaikinimo, neįvertinęs, kad ieškovė iki kreipimosi į teismą nepasinaudojo nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo ne teisme tvarka. Teismas pripažino, kad, nagrinėdamas ieškovės ieškinį priėmimą, privalėjo atsisakyti priimti ieškinius ir turėjo išaiškinti jai teisę pasinaudoti įstatymų nustatyta išankstinio ginčų sprendimo ne teisme tvarka, vadovaujantis LR CPK 137 str. 2 d. 3 p. Bet teismui ieškinį priėmus ir iškėlus civilinę bylą, o ieškovę atleidus iš darbo, jos ieškinys dėl drausminės nuobaudos panaikinimo negali būti paliktas nenagrinėtu pagal LR CPK 296 str. 1d. 1 p. Šalių darbo santykiams nutrūkus, ieškovė

⁶¹ Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr 2-108-391.2006

neteko galimybės pasinaudoti darbo byloms nustatyta išankstinio ginčų sprendimo ne teisme tvarka, nes LR DK 295 straipsnis nustato, kad nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę.

Kitoje, Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinėje byloje Nr. 2-10441-464/2005 dėl darbuotojos teisių pažeidimo ir išpėjimo apie atleidimą iš darbo pripažinimo neteisėtu⁶², Ieškovė prašė teismo pripažinti atsakovo administracijos pasiūlymą dėl darbo sąlygų pakeitimo (darbo valandų sumažinimo) bei išpėjimą dėl atleidimo iš darbo neteisėtais. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas rėmėsi Darbo kodekso 295 straipsnio 1 dalies 1 punktu ir paliko ieškinį nenagrinėtą, kadangi ieškovė nebuvo išnaudojusį išankstinio bylos sprendimo ne teisme galimybių. Savo poziciją dėl tokių siūlymų darbuotojas išreiškia kitu būdu – pareikšdamas tiesiogiai darbdaviui sutikimą ar nesutikimą dėl būsimo savo padėties pasikeitimo, o ne pareikšdamas ieškinį teismui. Ieškovė nesikreipė į darbo ginčų komisiją, todėl teismas atsisakė priimti ieškovės pareiškimą. Akivaizdu, kad šioje situacijoje darbuotoja sugaišo nemažai laiko, tačiau neturėjo jokios naudos.

Išanalizavus teisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo praktiką, galima konstatuoti, kad šiuo metu teismuose daugiausia nagrinėjami individualūs darbo ginčai, tiesiogiai priskirtini teismui. Daugiausia bylų išnagrinėjama dėl atleidimo iš darbo ir dėl darbo užmokesčio⁶³:

- Vilniaus miesto 1 apylinkės teisme 2005 m. – 132 bylos, o 2006 m. – 143 bylos.
- Vilniaus miesto 2 apylinkės teisme 2005 m. – 146 bylos, o 2006 m. – 94 bylos.
- Vilniaus miesto 3 apylinkės teisme 2005 m. – 139 bylos, o 2006 m. – 108 bylos.

Kita populiarų nagrinėjimo bylų grupė pagal klasifikatorių yra materialinė ir drausminė atsakomybės, čia nagrinėtų bylų skaičiai pasiskirsto nuo 50 iki 100 bylų per metus.

Tuo tarpu tos bylos, kurioms privaloma išankstinė darbo ginčo nagrinėjimo darbo ginčų komisijose tvarka, rodo, jog paprastai įmonėse darbo ginčų komisijos neveikia. Tuo tarpu net ir gavus darbuotojo prašymą jos dažniausiai nėra sudaromos.

Kaip pavyzdį būtų galima paminėti Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinę bylą Nr.2-1369-294/2006 dėl drausminių nuobaudų skyrimo, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo, dėl neturtinės žalos atlyginimo⁶⁴. Pagal DK 295 straipsnio 1 dalies 3 punktą, nesudarius darbovietėje darbo ginčų komisijos, ginčas priskirtinas teismui. Teismas, priteisė vieno mėnesio darbo užmokesčių ieškovės naudai vykdyti skubiai, dėl neturtinės žalos atlygintinumo ieškinį atmetė, nes nepateikta teismui jokių pagrindžiančių įrodymų.

⁶² Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-10441-464/2005

⁶³ Pateikiama tik trijų Vilniaus miesto apylinkės teismų informacija, nes iš Vilniaus m. 4 apylinkės teismo statistiniai duomenys laiku nebuvo gauti.

⁶⁴ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas Nr.2-1369-294/2006

Antras pavyzdys: Lietuvos Aukščiausiojo teismo byla Nr 3K-3-274/2006⁶⁵ dėl drausminės nuobaudos panaikinimo. Kasaciniame skunde nurodoma, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai aiškino ir taikė DK XIX skyriaus normų nuostatas dėl individualaus darbo ginčo nagrinėjimo procedūras.

LAT konstatavo⁶⁶, kad DK 295 str.2 d. 4 p. įtvirtintas profesinių sąjungų teisės reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus teisinis reglamentavimas leidžia daryti išvadą, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti drausminę nuobaudą, jų nariui, paskirtą pažeidžiant DK 240 str. 2 d., Profesinių sąjungų 21 str. 2 d., o darbdaviui - ne vėliau kaip per 10 d. neišnagrinėjus ar nepatenkinus reikalavimo, profesinės sąjungos įgyja teisę kreiptis su ieškiniu tiesiogiai į teismą. Iš bylos medžiagos matyti, kad ieškovas laikėsi profesinių sąjungų įstatymo 18 str. reikalavimų, todėl apeliacinės instancijos teismo išvada, kad šioje byloje DK 295 str. 2 d. 4 p. negali būti taikomas, yra nepagrįsta. Be to, teismas nepagrįstai sprendė, kad reikalaujama panaikinti drausminę nuobaudą, profesinė sąjunga privalo laikytis ne Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. nustatytos tvarkos, o DK nustatytos tvarkos, kuria gali būti realizuojama darbuotojo teisė apskųsti drausminę nuobaudą. Ieškinį šioje byloje pareiškė profesinė sąjunga, todėl tai, kad darbuotojas nesikreipė į darbo ginčų komisiją, nesilaikė išankstinės bylos sprendimo ne teisme tvarkos ir ta tvarka nebegalima pasinaudoti, nedavė apeliacinės instancijos teismui teisinio pagrindo taikyti CPK 293 str. 2 p. ir bylą nutraukti.

3.6 Individualių ginčų nagrinėjimo teismuose praktika

Šioje dalyje pateikiami statistiniai teismų praktikos darbo ginčų bylose duomenys. Pagal statistiką, bendras teisėjų darbo krūvis nagrinėjant civilines bylas apylinkių teismuose nuolatos auga. Nepaisant to, kad darbo bylos apylinkių teismuose sudaro vos keletą procentų visų išnagrinėjamų civilinių bylų.

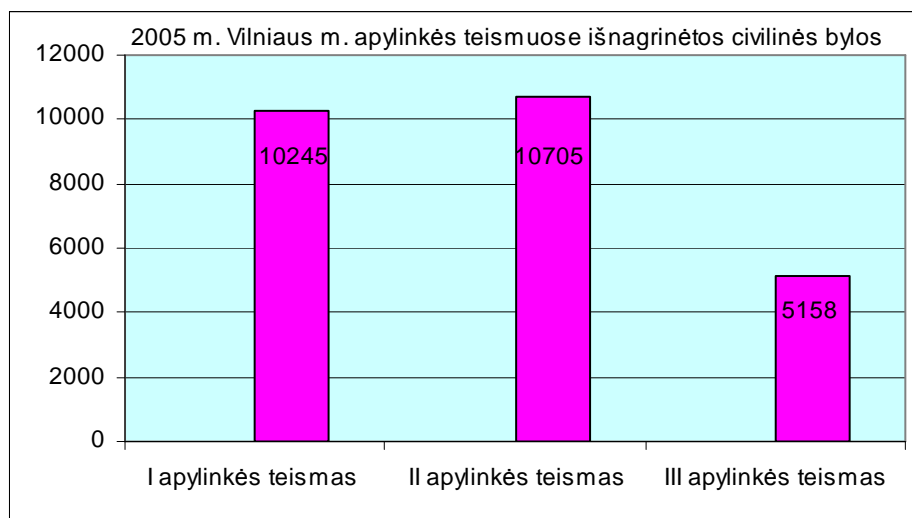
Apžvelkime 2005-2006 metų Vilniaus miesto apylinkės teismų išnagrinėtų civilinių bylų statistiką, galima pažymėti:

- Vilniaus m. 1 apylinkės teisme išnagrinėtų civilinių bylų skaičius 2005 m. – 10245 bylų
- Vilniaus m. 1 apylinkės teisme išnagrinėtų civilinių bylų skaičius 2006 m. – 11372 bylų
- Vilniaus m. 2 apylinkės teisme išnagrinėtų civilinių bylų skaičius 2005 m. – 10705 bylų
- Vilniaus m. 2 apylinkės teisme išnagrinėtų civilinių bylų skaičius 2006 m. – 10987 bylų
- Vilniaus m. 3 apylinkės teisme išnagrinėtų civilinių bylų skaičius 2005 m. – 5158 bylų

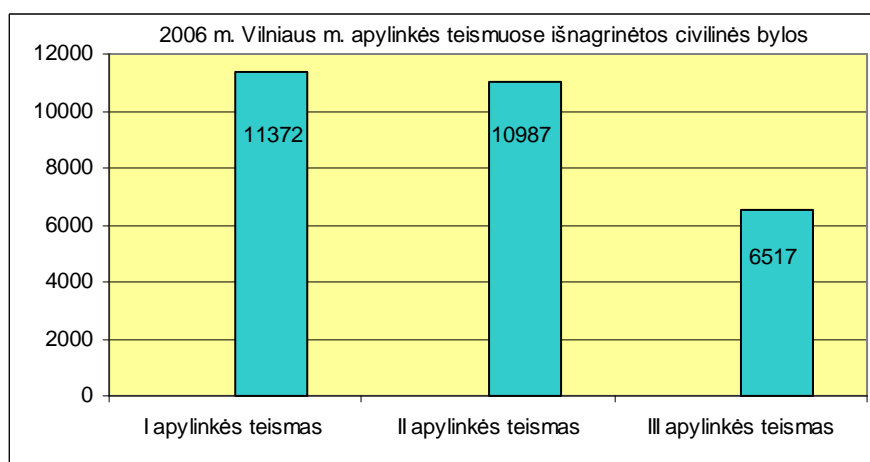
⁶⁵ Lietuvos Aukščiausio teismo byla Nr 3K-3-274/2006

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. kovo 15 d. Nutartis, Civilinė byla Nr. 3K-3-181/2006

- Vilniaus m. 3 apylinkės teisme išnagrinėtų civilinių bylų skaičius 2006 m. – 6517 bylų

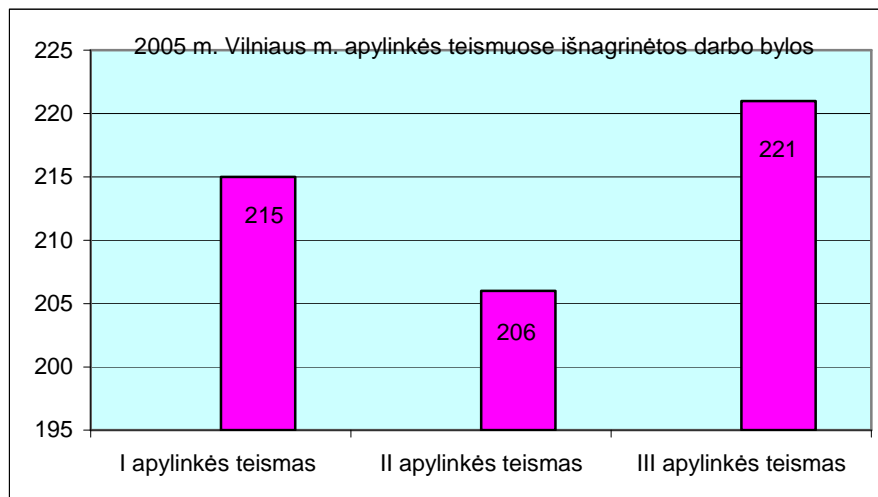


Apžvelgus išnagrinėtų civilinių bylų skaičių galima daryti išvadą, kad bylų skaičius auga, ypač pirmame apylinkės teisme.



Grafinis vaizdas. 2006 m. Vilniaus miesto apylinkės teismuose išnagrinėtų civilinių bylų skaičius

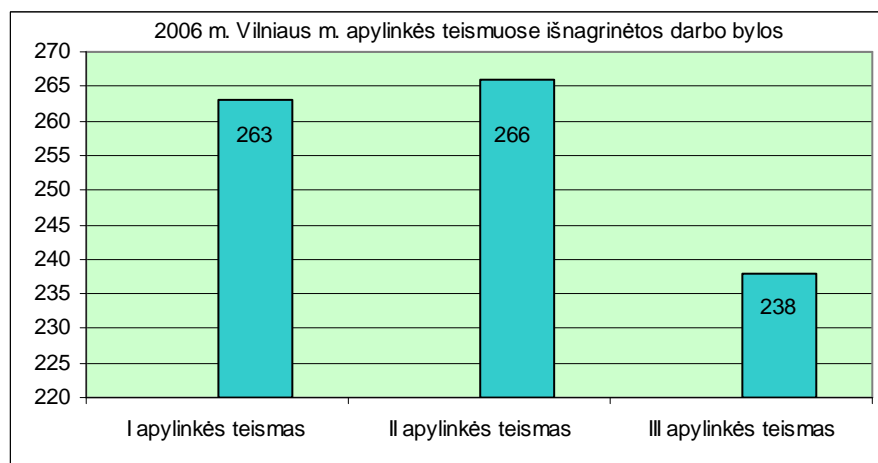
Dėl to visai suprantama, kad esant milžiniškam teisėjų darbo krūviui, laikytis įstatyme nustatytų pasirengimo nagrinėti bylą ir bylos nagrinėjimo terminų dažnai tampa neįmanoma. Nereikia pamiršti to, kad greta darbo bylų teismas nagrinėja kur kas daugiau kitokio pobūdžio teisinių ginčų, todėl teikti pirmenybę darbo bylų nagrinėjimui būtų neteisinga kitų asmenų atžvilgiu. Darbo bylų skaičius apylinkės teismuose taip pat nuolat didėja.



Grafinis vaizdas. 2005 m. Vilniaus miesto apylinkės teismuose išnagrinėtų darbo bylų skaičius

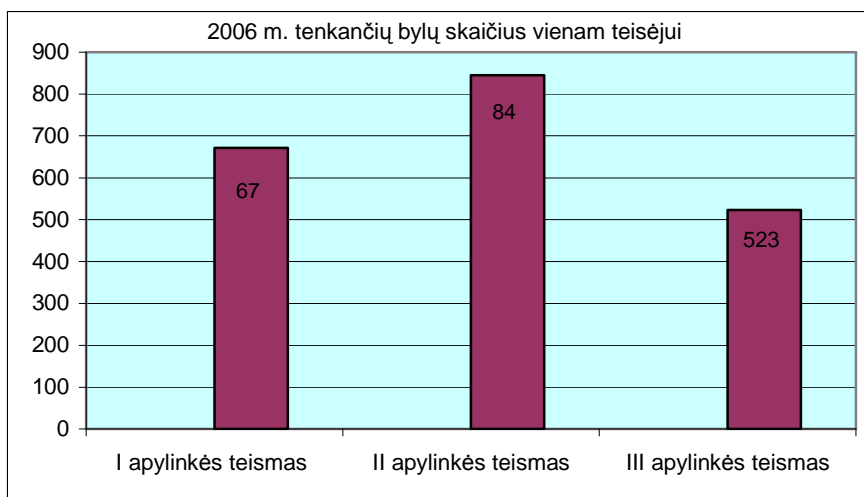
- Vilniaus m. 1 apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų skaičius 2005 m. – 215 bylos
- Vilniaus m. 1 apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų skaičius 2006 m. – 263 bylos
- Vilniaus m. 2 apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų skaičius 2005 m. – 206 bylos
- Vilniaus m. 2 apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų skaičius 2006 m. – 266 bylos
- Vilniaus m. 3 apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų skaičius 2005 m. – 221 bylos
- Vilniaus m. 3 apylinkės teisme išnagrinėtų darbo bylų skaičius 2006 m. – 238 bylos

Grafinis vaizdas. 2006 m. Vilniaus miesto apylinkės teismuose išnagrinėtų darbo bylų skaičius



Kita pernelyg ilgo darbo ginčo nagrinėjimo teisme priežastimi galima laikyti specifinį tokių ginčų pobūdį bei bylų sudėtingumą. Tai ypač pasakytina apie ginčus, kylančius stambiuose pramonės, transporto ar, pavyzdžiui laivybos sektoriuose. Tokiose darbo bylose teismas, nustatydamas faktines bylos aplinkybes, dažnai susiduria su įrodymais, kuriuose užfiksuoti specifiniai techniniai duomenys (pvz. įvairūs brėžiniai, įrenginių ir detalių instrukcijos ir pan.)

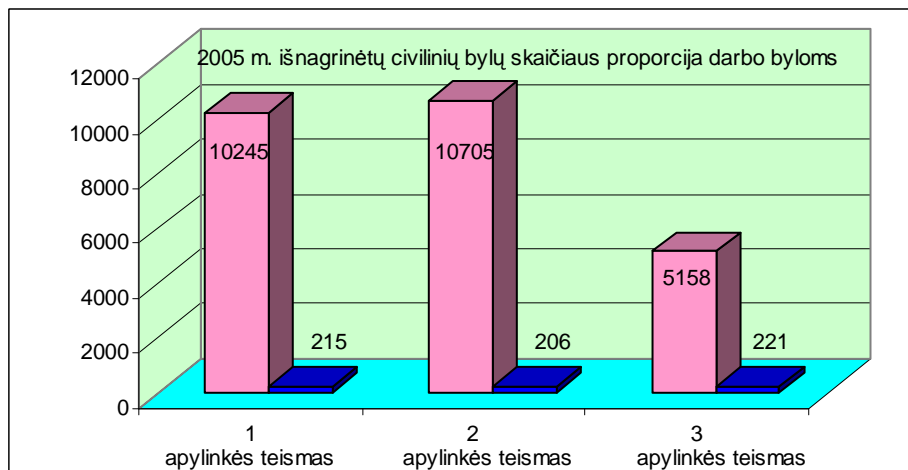
Akivaizdu, kad tokiais atvejais teisėjui, neturinčiam specialių techninių žinių, trisdešimtys dienų pasirengti ir išnagrinėti darbo bylą neužtenka. Apžvelkime terminus: bylos procesiniam pasirengimui reikia dokumentus patikrinti, užtrunka 10 dienų, 2 dienos dokumentus išsiųsti, 14 dienų nustatyti procesinius dokumentus, gaunami atsakymai, juos reikia peržiūrėti, viskam reikalingas laikas, o nepamirškime, kad yra dar teismo posėdžiai, kitos bylos, kurios reikalauja tokio pačio kruopštaus darbo laiko sąnaudų.



Vienam teisėjui vidutiniškai tenka išnagrinėti civilinių bylų per metus:

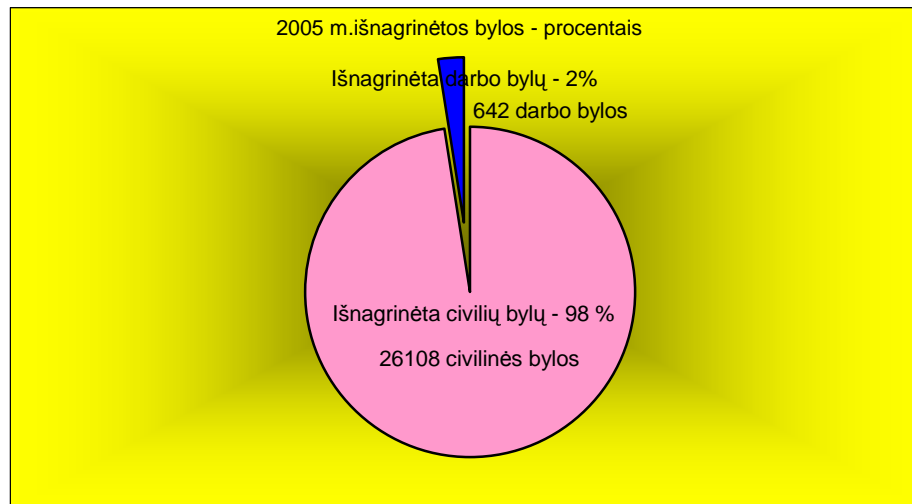
- 2006 m. Vilniaus m. I apylinkės teisme – 671 bylos
- 2006 m. Vilniaus m. II apylinkės teisme – 845 bylos
- 2006 m. Vilniaus m. III apylinkės teisme – 523 bylos

Taigi, vienam teisėjui tenka išnagrinėti nuo trijų iki penkių bylų per dieną, tai labai didelis krūvis. Apžvelgus bendrą situaciją nagrinėjamuose teismuose 2005-2006 m. darytina išvada, kad išnagrinėtų darbo bylų procentas yra labai mažas vos 2-3 %. Tai matyti grafiniuose vaizduose:

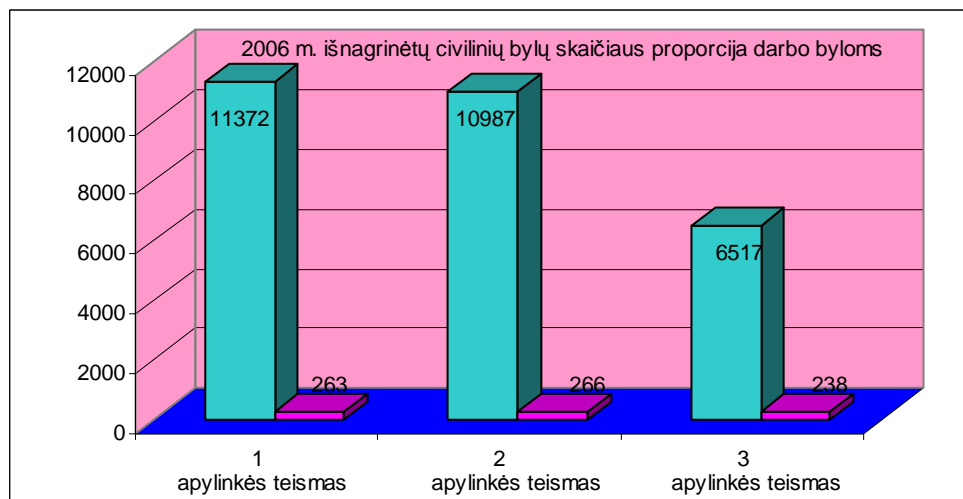


Grafinis vaizdas. 2005m. išnagrinėtų civilinių ir darbo bylų proporcija.

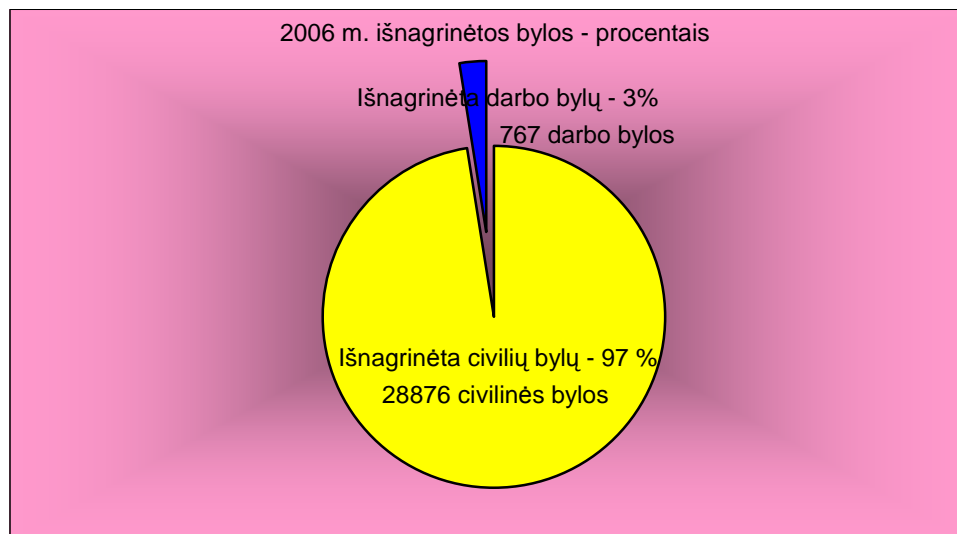
Grafinis vaizdas. 2005m analizuojamų Vilniaus miesto apylinkių teismų išnagrinėtų civilinių ir darbo bylų proporcija - procentine išraiška, sudaro tik 2 % darbo bylų nuo visu išnagrinėtų civilinių bylų.



Apžvelkime 2006 metų Vilniaus miesto apylinkės teismų užimtumą ir išnagrinėtų civilinių ir darbo bylų proporcijas:



Grafinis vaizdas. 2006 m trijų Vilniaus miesto apylinkių teismų išnagrinėtų civilinių ir darbo bylų proporcija - procentine išraiška.



Išvada: Vadovaujantis lyginamuoju, loginiu-sisteminiu metodu apibendrinant pateiktus duomenis bylų skaičius teismuose nuolat auga, teismų apkrovimas didėja, teisėjai nespėja išnagrinėti visų civilinių ir darbo bylų. Tai pagrindinės priežastys, kodėl yra pažeidžiamas 30 dienų pasirengimo bylai nagrinėti terminas.

4. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo galimybės specializuotuose darbo teismuose

4.1 Specializuoti darbo teismai užsienio valstybėse

Daugelyje Vakarų Europos valstybių darbo ginčai yra nagrinėjami ne bendrosios kompetencijos teismuose, o specializuotuose ar mišrios kompetencijos darbo teismuose. Šioje magistro darbo dalyje bus siekiama glaustai aptarti užsienio šalių darbo teismų sistemas, jų formavimo ypatumus bei darbo ginčų nagrinėjimo procedūros specifiką. Aptarti užsienio šalių praktiką svarbu dėl to, kad tam tikri šių teismų darbo principai ateityje galėtų būti įdiegti ir Lietuvos Respublikos darbo teisėje steigiant specializuotus darbo teismus. Siekiant aiškiau suprasti užsienio šalių darbo teismų sistemas bei darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus, ši tema bus nagrinėjama pagal tam tikrus kriterijus.

4.1.1 Užsienio valstybių darbo teismų sistema

Užsienio darbo teismų sistemoje galima skirti du modelius- vienoje valstybėse veikia specializuoti darbo teismai, kitose – mišrios kompetencijos darbo teismai, veikiantys bendrosios kompetencijos teismų sistemoje. Panagrinėkime kai kurių Europos šalių patirtį.

Prancūzija

Prancūzijoje egzistuoja mišrios kompetencijos darbo teismų sistema. Nuo 1979 m. šioje šalyje privalomas specialių darbo teismų (*Conseils de Prud'hommes*) steigimas, tačiau iš tikrųjų jie egzistuoja ne visur, šių teismų pasiskirstymas priklauso nuo atskirų teritorijų užimtumo lygio.⁶⁷ Tose teritorijose, kur tokių teismų nėra, darbo bylas nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai. Iš viso Prancūzijoje veikia 300 specializuotų darbo teismų, jų jurisdikcija apima apie šeštadalį šalies gyventojų ir apie trečdalį samdomųjų darbuotojų skaičiaus.

Kiekvienas darbo teismas turi 5 specializuotus autonominius skyrius, sudarytus atsižvelgiant į nagrinėjamų bylų specifiką: gamybos vadovų, pramonės, komercijos, žemės ūkio ir įvairių kitų bylų. Toks teismų padalijimas į skyrius leidžia teisėjams specializuotis skirtingo pobūdžio bylose. Tai pagerina teisėjų darbo efektyvumą, didina priimamų sprendimų autoritetą.⁶⁸

⁶⁷ Catherine Elliott, Catherine Vernon French legal system, Longman, 2000, P. 64.

⁶⁸ A. West, Y. Desdevises, A. Fenet, D. Gaurier, M. C. Heusaff. The French Legal System. An Introduction. Fourmat Publishing, 1993, P. 91.

Prancūzijoje darbo teismai bylas nagrinėja dvišaliu pagrindu: taikinimo ir teismo nagrinėjimo. Teismų teisėjai yra renkami 5 metams, o kandidatus siūlo darbdavių bei darbuotojų organizacijos. Reikalavimai kandidatams į teisėjus nustatyti įprastai – kandidatas turi būti Prancūzijos pilietis, ne jaunesnis kaip 21 metų amžiaus ir nepraradęs rinkimų teisės. Pažymėtina, jog kandidatams nėra nustatytas teisinio išsilavinimo reikalavimas.⁶⁹

Prancūzijoje darbo ginčų ribos platesnės - ne tik ginčai, kylantys iš darbo santykių, bet ir dėl nelaimingų atsitikimų gamyboje, kai tarp jų nėra nutrūkusi darbo sutartis.

Iš pradžių kiekvienas skundas privalomai perduodamas taikinimo biurui, kur bandoma uždarame posėdyje ginčą išspręsti taikiai. Taikinimo procesui vadovauja visuomeniniai teisėjai, paritetiniais pagrindais išrinkti darbuotojų ir darbdavių atstovų. Šioje proceso stadijoje teisėjai siūlo šalims rasti kompromisą, kuris pasižymi tuo, jog viena šalis atsiima ieškinį, šalys atsisako nuo pareikštų reikalavimų ar abipusių nuolaidų arba randamas kitas šalims priimtinas sprendimas. Taikinimo sprendimas yra protokoluojamas ir turi teismo sprendimo galią.

Nepavykus šalių sutaukyti taikinimo posėdyje, byla perduodama nagrinėti teismui biurui. Šioje stadijoje bylą nagrinėja paprastai keturi teisėjai (po du skiria kiekviena ginčo šalis), taip pat privalo dalyvauti teismo sekretorius. Bylos nagrinėjimo procesas teisminiame biure vyksta pagal civilinio proceso taisykles su tam tikromis išimtimis- procesas teisminiame biure yra atviras, greitas, žodinis, pabrėžtinai ypatingas teisėjų aktyvumas tiriant įrodymus. Advokatų dalyvavimas nebūtinai procese, darbuotojus gali atstovauti profesinės sąjungos atstovai, bendradarbiai ar giminaičiai. Šioje vietoje pabrėžtinai aktyvus profesinių sąjungų dalyvavimas teismo nagrinėjimo metu. Jos ne tik atstovauja savo narius, teikia teisinę pagalbą, bet ir gali pareikšti ieškinį darbuotojo vardu dėl ginčo, susijusio su kolektyvinės sutarties laikymusi. Gindamos kolektyvinį interesą, profesinės sąjungos gali įsijungti į jau vykstantį teismo procesą ir palaikyti individualų darbuotojo reikalavimą, jei šis gali daryti įtaką kolektyviniam interesui. Profesinės sąjungos prireikus gali dalyvauti procese savarankiškai ir būti šalimi, jei mano, jog pažeistas ne individualaus pobūdžio, bet kolektyvinis interesas.

Teismo sprendimas priimamas balsų dauguma, tačiau gali būti, kad balsai pasiskirsto po lygiai. Tokiais atvejais per vieną mėnesį paskiriamas naujas bylos nagrinėjimas tame pačiame teisme, tačiau pakeičiama teismo sudėtis.

Apeliacinio teismo specializuotame socialiniame skyriuje bylą iš esmės nagrinėja trijų profesionalių teisėjų kolegija, taip pat privalo dalyvauti prokuroras.

⁶⁹ Kiseliou I. J. Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo. Maskva, 1999, P. 291.

Apeliacija yra savarankiškas etapas dėl sprendimų darbo ginčų bylose iš esmės ji pristabdo pirmosios instancijos teismo sprendimą, tačiau teismas šalies prašymu arba savo iniciatyva gali duoti nurodymą skubiai vykdyti dar neįsiteisėjusį sprendimą. Apeliacinis teismas palieka galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą arba jį pakeičia.

Apeliacinės ir pirmosios instancijos teismo sprendimas per du mėnesius gali būti apskūstas Kasaciniam teismui dėl teisės taikymo arba teismų kompetencijos viršijimo. Kasacinis teismas nenagrinėja bylos iš esmės, bet tikrina, ar teisingai žemesnės instancijos teismai taikė įstatymus ją nagrinėjant. Kasacinis skundas nesustabdo sprendimo vykdymo. Kasacinis teismas neturi teisės priimti naujo sprendimo – jis gali žemesnės instancijos teismo sprendimą palikti galioti (pilnai arba iš dalies) arba jį panaikinti dėl materialinės ar procesinės teisės normų pažeidimo ir grąžinti bylą nagrinėti iš naujo. Kasacine tvarka darbo bylas nagrinėja profesionalūs Kasacinio teismo civilinio kabineto socialinio skyriaus teisėjai dalyvaujant dviem prokurorams.⁷⁰

Vokietija

Pirmasis specialus Darbo teismas atsirado 19 a. Tai gretinama su Vokietijos ūkio sparčiu vystymusi, kada ėmė kurtis profsajungos. Jos turėjo teisę darbo ginčus tarp darbuotojų ir darbdavių nagrinėti pačios, o, nesuradus kompromiso, bylos buvo perduodamos specializuotiems teismams. Taip atsirado amatų teismai.

Šiuo metu veikianti sistema buvo daug kartų keista. Ypatingi pakeitimai vyko 1953 m., kai buvo priimtas Darbo teismų įstatymas, vėliau priimti šio įstatymo pakeitimai, kurių esmė – užtikrinti proceso operatyvumo principą darbo bylose. Pagal šį įstatymą šiems teismams žinybingos bylos:

- Tarptautinės, kolektyvinės sutarties šalių;
- Kylančių iš kolektyvinių sutarties šalių ir trečiųjų asmenų santykių;
- Bylos dėl kolektyvinės sutarties egzistavimo/ne egzistavimo fakto nustatymo;
- civilinės bylos, jei jos kyla tarp darbuotojų ir darbdavių (čia žinybingumą lemia subjekto ypatybė, o ne bylos pobūdis).

Kituose įstatymuose yra daug papildomų garantijų, kurių tikslas – ginti darbuotojų interesus darbo teismuose, nes procesas žymiai pigesnis – nemokamas žyminis mokestis. Leidžiamas platus šalių atstovavimas, bet taip pat pripažįstami legalūs atstovai: profsajungos, dviejų organizacijų atstovai; profesionalus atstovas – advokatas, žemių teismas, federalinis darbo teismas.

⁷⁰ Kiseliou I. J. Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo. Maskva, 1999, P. 291.

Iš viso yra 3 teismų instancijos: 120 Darbo teismų I-os instancijos; II-os instancijos – Žemių darbo teismai; III-os instancijos – Federalinis darbo teismas. Teisėjai: kolegijos iš trijų žmonių, iš kurių vienas turi būti profesionalus teisėjas. Bylų ratas platus, teismo sprendimai gali būti skirtingi – sprendimai ir nuosprendžiai. Žemių darbo teismai yra apeliacinė instancija pirmai instancijai.

Apeliacija: revizuoja ne tik teismo sprendimo teisėtumą ir pagrįstumą, bet ir atliekamas pilnas faktinių bylos aplinkybių pakartotinis tyrimas. Apeliacija yra neribota.

Kasacija: Federalinis darbo teismas, jo uždavinys – kasacine tvarka išnagrinėti bylas, kurios patenka į jo jurisdikciją, taip pat formuoti vieningą šalies politiką darbo ginčų nagrinėjimo srityje. Bylos nagrinėjamos Federalinio darbo teismo Senatuose po penkis teisėjus - iš jų trys profesionalai ir du tarėjai. Ypatingais atvejais sudaromas didysis senatas. Šios bylos siejamos su teisės taikymo praktika. Pateikia tam tikrus išaiškinimus.

Profesionalūs teisėjai paprastai skiriami iki gyvos galvos. Jų kandidatūras tvirtinamos trišalės komisijos posėdžių rekomendacijose. Tarėjų kadencija – 4 metai. Juos tvirtina Darbo organizavimo ir teisingumo ministras. (nustatytas amžiaus cenzas: nuo 25 m. – I instancija; nuo 30 m. – II instancija; nuo 35 m. – III instancija; praktinio darbo cenzas – 4 metai; tarėjų veikla iki 65 m.) Tapti tarėju kliūtimi gali: šeimyninių ir visuomeninių pareigų santykio neatitikimas; sveikatos sutrikimas. Reikalavimas – apolitiškas. Bylų nagrinėjimas baigiasi sprendimo priėmimu; nuosprendžiu; nutartimi.

Švedija

Švedijoje Darbo teismas buvo įkurtas 1928 m. priėmus Darbo teismo įstatymą ir veikia kaip specializuotas teismas bendrojoje teismų sistemoje. Darbo teismo būstinė yra Stokholme, tačiau prireikus bylos nagrinėjamos ir kituose šalies miestuose.⁷¹

Darbo teismas Švedijoje formuojamas trišaliu pagrindu⁷²: teismas susideda iš Vyriausybės paskirtų profesionalių teisėjų ir tarėjų, kurie paskirti pagal profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų rekomendacijas. Įdomu, jog tik Darbo teismo pirmininkui tai yra pagrindinis darbas, kiti teisėjai dirba kaip antraeilininkai – ne visą darbo laiką.

Darbo teisme bylos nagrinėjamos kolegialiai. Sudėtingesnės bylos nagrinėja 7 teisėjų kolegija- po du atstovauja kiekvieną šalį, du teismo nariai – profesionalūs teisėjai ir vienas

⁷¹ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Vol. 11, Sweden, P. 141.

⁷² Kiseliou I. J. Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo. Maskva, 1999, P. 303

patarėjas, kuris nebūtinai turi būti teisininkas. Paprastesnes bylas gali nagrinėti ir mažesnės sudėties kolegija arba vienas profesionalus teisėjas.⁷³

Švedijoje galioja ir darbo ginčų įstatymas. Tada, kai byla patenka į Apeliacinę instanciją, būtinas kolegialumo principas, jį taiko be sąlygų, o bylą nagrinėja mažiausiai trys teisėjai. Teismui priskirta šalių sutaikinimo funkcija prieš bylos nagrinėjimą iš esmės gali bylos nagrinėjimą sustabdyti ir bandyti šalis sutaikyti. Teismo sprendimai paprastai skelbiami praėjus 2 savaitėms po bylos nagrinėjimo, taip suteikiant laiko – šalių sutaikinimui. Skelbimai Švedijoje darbo bylose skelbiami specializuotuose leidiniuose. Jeigu sprendimai priimami balsų dauguma, galima skelbti teisėjų atskiras nuomones.

Apeliacija galima, kai bylą pradeda nagrinėti darbo teismas Apeliacijos galimybė ribota – tik esant akivaizdiems procesiniams teisės normų pažeidimams.

Suomija

Suomijoje darbo teismas įkurtas 1974 m. priėmus darbo teismo įstatymą. Suomijos Darbo teismą sudaro vos vienas profesionalus teisėjas, kuris kartu yra ir teismo pirmininkas ir 14 neprofesionalių tarėjų. Visus Darbo teismo narius skiria Suomijos prezidentas trejiems metams, tačiau, pasibaigus kadencijai, ji gali būti pratęsiama⁷⁴. Aštuoni neprofesionalūs teisėjai skiriami rekomendavus darbuotojus ir darbdavius atstovaujančioms centrinėms organizacijoms. Likę keturi specializuojasi valstybės tarnautojų ir pareigūnų darbo srityje (jie skiriami kompetentingos ministerijos, vietos darbdavių, Suomijos bažnyčios ir Suomijos banko bei šių institucijų darbuotojų organizacijų sutarimu). Teismo pirmininkas ir du teismo vicepirmininkai, kurie neatstovauja nei darbuotojų, nei darbdavių, privalo turėti aukštąjį teisinį išsilavinimą ir darbo teisme praktikos (pagal tradiciją Darbo teismo pirmininkas yra Suomijos Aukščiausiojo teismo narys, o vicepirmininkai – darbo teisės profesoriai).

Paprastai konkrečias bylas Darbo teisme nagrinėja teisėjų kolegija, kurią sudaro teismo pirmininkas arba vicepirmininkas ir keturi kiekvienos šalies atstovai.⁷⁵

Įstatymai: 1974 m. priimtas darbo teismo įstatymas, pagal kurį ši specializuota instancija nagrinėja daugiausiai kolektyvinius ginčus, kurie kyla ne vienodai aiškinant kolektyvines sutartis ir taikant jų nuostatas.

⁷³ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Teisės institutas. 2003 m. Vilnius, P. 48.

⁷⁴ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Vol. 5, Finland, P. 115.

⁷⁵ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Teisės institutas. 2003 m. Vilnius, P. 49.

Bendros kompetencijos teismai nagrinėja darbo ginčus. Šių teismų santykiai su darbo teismu yra specifiniai, nes byla gali būti perduota bendros kompetencijos teismui iš darbo teismo, jei ji akivaizdžiai nesudėtinga. Darbo teisme dirba 12 teisėjų: dar po keturis patenka kaip šalių atstovai.

Teisėjams profesionalams padidinti reikalavimai – teisėjo darbo praktika ne mažiau kaip 2 metai. Darbo teismo pirmininkas renkamas iš aukščiausiojo teismo narių, o Darbo teismo vicepirmininkas paprastai atstovauja akademinės bendruomenės pusei.

Ginčo šalimis gali būti ir profsąjungos, kurios atstovauja darbuotojams, jei darbdavys nesilaiko kolektyvinėje sutartyje sulygtų nuostatų, pvz., dėl darbo apmokėjimo. Oficialiai procedūra prasideda nuo tvarkomojo teismo posėdžio šalims sutaisyti. Jo metu šalys apsikeičia oficialiais raštiškais jų pozicijas atitinkančiais dokumentais. Jei matyti, kad susitaikyti nepavyks, prasideda bylos paruošiamieji darbai, kurių tikslas yra pagreitinti bylos nagrinėjimą. Teismo sprendimai bylose priimami vienbalsiai. Apeliacija nenumatyta, išskyrus atvejus, kai apeliacija siejama su esminiais įstatymų pažeidimais arba dėl naujai paaiškėjusių aplinkybių.

4.1.2 Užsienio šalių darbo teismų kompetencija

Šia darbo dalimi bus siekiama apžvelgti, kokias darbo bylų kategorijas nagrinėja atskirų užsienio valstybių darbo teismai. Kaip jau buvo minėta magistro darbo pradžioje, užsienio valstybėse darbo ginčai klasifikuojami atsižvelgiant į jų pobūdį, tačiau matysime, jog ir Vakarų Europos valstybėse darbo ginčai priskirtini teismui pagal ginčo subjektus, t.y. lemiamą reikšmę šioje vietoje turi tai, ar darbo ginčas yra individualus, ar kolektyvinis.

Prancūzija

Prancūzijoje specializuotiems darbo teismams priskirtini ginčai, kylantys tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo ar mokymo sutarčių, taip pat dėl nelaimingų atsitikimų darbe padarytos žalos atlyginimo. Ši institucija nenagrinėja ginčų, kylančių valstybės tarnyboje, taip pat kolektyvinių darbo ginčų.⁷⁶

⁷⁶ Kiseliou I. J. Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo. Maskva, 1999, P. 291.

Vokietija

Beje, kaip jau minėta, Vokietijoje veikia specializuoti darbo teismai.⁷⁷ Veika pradėta nuo 1926 m., jų sistemą sudaro trys teismų instancijos: Pirmosios instancijos darbo teismai (*Arbeitsgerichte*), Žemių darbo teismai (*Landesarbeitsgerichte*) ir Federalinis darbo teismas (*Bundesarbeitsgericht*).

Pirmosios instancijos ir Žemės darbo teismuose bylas nagrinėja vieno profesionalaus ir dviejų neprofesionalių (visuomeninių) teisėjų kolegija. Profesionalūs teisėjai skiriami iki gyvenimo pabaigos. Jie turi turėti teisinį išsilavinimą, būti nepriekaištingos reputacijos ir sulaukę 35 metų amžiaus. Profesionalius teisėjus renka Teisėjų rinkimo komisija uždareme posėdyje slaptu balsavimu, o išrinktai kandidatūrai turi pritarti Federalinis Darbo ir socialinių reikalų ministras. Neprofesionalius teisėjus skiria Federalinis Darbo ir socialinių reikalų ministras iš pateikto darbdavių ir darbuotojų atstovų organizacijų sąrašo ketveriems metams. Neprofesionalūs teisėjai turi turėti patirties darbo teisėje ir būti aktyvūs darbuotojų ar darbdavių atstovai. Federaliniame darbo teisme bylas nagrinėja trišaliu principu sudarytas senatas, kuriame yra trys profesionalūs teisėjai (pirmininkas ir du prisiekusieji) bei du neprofesionalūs (visuomeniniai) teisėjai. Neprofesionalūs teisėjai nėra laikomi šalių atstovais, jie yra nepriklausomi ir klauso tik įstatymo.⁷⁸

Švedija

Švedijos Darbo teismo funkcijos ir įgaliojimai išsamiai apibrėžti 1974 m. Darbo ginčų įstatyme. Darbo teismo kompetencijai priskirti ginčai dėl kolektyvinių sutarčių; ginčai dėl žalos, padarytos neteisėto streiko metu, atlyginimo; ginčai, kilę priėmus 1976 m. įstatymą Dėl bendrų sprendimų darbo santykiuose ir ginčai dėl 1973 m. Darbo saugos įstatymo taikymo. Švedijos Darbo teismas, ginčo šalims prašant, dažnai teikia neprivalomo pobūdžio išaiškinimus dėl kolektyvinių sutarčių.⁷⁹

Įdomu pažymėti tai, jog ginčai tarp asmenų, kurie nėra profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nariai, nagrinėjami ne Darbo teisme, o bendrosios kompetencijos teismuose. Jei bendrosios kompetencijos teismo sprendimas šalių netenkina, šios turi teisę kreiptis į Darbo teismą.

⁷⁷ N. Foster. German law & legal system. Blackstone press limited, 1993, P. 325

⁷⁸ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Teisės institutas. 2003 m. Vilnius, P. 45.

⁷⁹ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Vol. 11, Sweden, P. 143.

Suomija

Suomijos Darbo teismo kompetencijai priskiriami daugiausia kolektyviniai ginčai, t.y. teisiniai ginčai, kylantys iš kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo, kolektyvinių sutarčių aiškinimo, taip pat kolektyviniai ginčai tarp darbdavių ir valstybės tarnautojų, vietos institucijų pareigūnų, Evangelikų Liuteronų bažnyčios tarnautojų, Suomijos banko valstybės tarnautojų ir pan. Darbo teisme nenagrinėjami individualūs darbo ginčai, kurie priskirtini bendrosios kompetencijos teismams. Tačiau jeigu individualaus darbo ginčo nagrinėjimas yra susijęs su kolektyvinės sutarties aiškinimu, Darbo teismas gali pateikti savo išvadą dėl darbo ginčo ir pasiūlyti suinteresuotai šaliai kreiptis į bendrosios kompetencijos teismą. Tokiu atveju bendrosios kompetencijos teismas, nagrinėdamas darbo bylą, privalo atsižvelgti į Darbo teismo pateiktą išvadą.⁸⁰

Bendrosios kompetencijos teismų kompetencijai priskirtini darbo ginčai dėl individualių darbo sutarčių, ginčai dėl apmokėjimo už viršvalandinį darbą, darbo ir poilsio laiko bei kolektyviniai darbo ginčai, kurių nenagrinėja Darbo teismas. Taip pat bendrosios kompetencijos teismai nagrinėja bylas dėl darbo įstatymų pažeidimų ir dėl to atsiradusių nuostolių atlyginimo.⁸¹

4.2 Specializuotų darbo teismų Lietuvos Respublikos koncepcija

Bendrosios kompetencijos teismuose, kasmet didėjant nagrinėjamų civilinių bylų skaičiui, neišvengiamai kyla pernelyg didelio teisėjų užimtumo problema. Šiuo metu reta byla išnagrinėjama per įmanomai trumpiausią laiką. Vadinasi, kyla pagrįstas klausimas dėl operatyvaus teisingumo įgyvendinimo. Darbo bylose proceso operatyvumas yra vienas pagrindinių principų apginant pažeistas darbuotojų teises: ilgi bylų nagrinėjimo terminai visiškai neatitinka darbuotojų ir darbdavių lūkesčių, kuo greičiau pasiekti teisinį aiškumą.

Kaip žinoma, darbo ginčai Lietuvos Respublikoje nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose, laikantis bendrųjų civilinio proceso taisyklių. Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių ypatumus ir skirtumus nuo civilinių teisinių santykių, jų socialinę reikšmę visuomenės gyvenime, manytina, jog darbo ginčai ir kiti civiliniai ginčai neturėtų būti nagrinėjami laikantis tos pačios procedūros. Be abejo, naujajame CK nustačius atskirą skyrių darbo bylų nagrinėjimo ypatumams reglamentuoti, darbo ginčai turėtų būti sprendžiami efektyviau, tačiau iš esmės teismai retai naudojami specialiosiomis normomis nagrinėdami darbo bylas (išanalizavus 2005-

⁸⁰ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Vol. 5, Finland, P. 115

⁸¹ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Vol. 5, Finland, P. 114

2006 m. Vilniaus miesto apylinkių teismų praktiką nagrinėjant darbo ginčus, matyti, jog darbo bylos yra nagrinėjamos laikantis išimtinai rungimosi principo modelio, visus bylai reikšmingus įrodymus pateikia šalys). Štai kodėl, norint darbo bylų nagrinėjimą padaryti efektyvesnį, tikslinga darbo teismų specializacija.

Remiantis įvairių užsienio šalių, kuriose darbo bylos nagrinėjamos atskirai nuo civilinių bylų praktika, galima pateikti nemažai specializuotų darbo teismų modelių, tačiau tikrai ne visi tiktų Lietuvos Respublikai atsižvelgiant į šalies realijas.

J. Judickienė pranešime „Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos“ rašo: „atsižvelgiant į spartėjančius ir ekonominius, ir socialinius pokyčius ypač verslo, paslaugų (industrijos) srityje būtent ši aplinkybė ir gali būti lemiančia diskusijos dėl specializuotų darbo teismų įkūrimo lūžį“.⁸²

Beje, tokią išvadą straipsnio autorei leidžia daryti ir Rusijos pavyzdys, kur iki šiol egzistavo tik bendrosios ir administracinės justicijos teismai. Beje, pastaruoju metu ne vien tik tarp Rusijos mokslininkų, bet ir tarp politikų vis labiau sklendo mintis apie specializuotus darbo teismus. Maskvos gubernijoje tokie eksperimentiniai teismai jau veikia.

Manytina, jog Lietuvos Respublikoje tikslingiausias variantas būtų ne įsteigti autonominius specializuotus darbo teismus, o įdiegti atskirus skyrius bendrosios kompetencijos teismuose, kuriuose atskiri teisėjai nagrinėtų išimtinai tik darbo bylas. Ši pozicija gali būti pagrindžiama ir ekonominiais motyvais.

Remiantis darbo bylų nagrinėjimo Vilniaus miesto apylinkės teismų statistika, galima daryti prielaidą, kad mažesniuose miestuose ir rajonuose, kuriuose vyrauja aukštas nedarbo lygis, apylinkės teismo teisėjas per metus išnagrinėja vos keletą darbo bylų. Taigi esant tokiai situacijai atskirų teismų įsteigimas vargu ar būtų įmanomas. Kur kas paprastesnis ir efektyvesnis problemos sprendimo būdas šiose vietovėse būtų - teisėjų specializacija jau veikiančiuose bendrosios kompetencijos teismuose.

Siūlytina reformuoti ir darbo ginčų nagrinėjimo teismuose procedūrą. Pirmiausia, kur kas didesnis dėmesys turi būti skiriamas šalių sutaikinimo stadijai. Tokiu būdu teismas įgyvendintų ne tik teisėjo, bet ir tarpininko funkciją. Tai yra labai svarbu norint pasiekti socialinės partnerystės tikslų. Šiuo metu taikinimo procedūra tarsi atliekama parengiamojo teismo posėdžio metu, tačiau praktikoje matyti, jog ji nėra efektyvi. Teismas parengiamojo posėdžio metu tik paaiškina šalims galimybę sudaryti taikos sutartį, tačiau galimų ginčo sprendimo būdų nepasiūlo.

⁸² Judickienė. J Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu Mokslo darbai: Teisė. Nr. 47, 2003

Antra, siekiant įgyvendinti socialinės partnerystės principą, tikslinga į darbo ginčų nagrinėjimo procesą įtraukti ir neprofesionalių teisėjus. Jais turėtų būti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų renkami atstovai, kurie padėtų ne tik šalių sutaikinimo procese, bet ir teiktų kvalifikuotą pagalbą nagrinėjant bylas iš esmės. Sudėtingose darbo bylose, kuriose sprendžiami klausimai, susiję su konkrečių specialybių darbuotojų darbo santykių ypatumais, taip pat kai tinkamai įvertinti bylos aplinkybės reikia specialių techninių žinių, galėtų būti privalomai kviečiami tos srities specialistai, teikiantys kvalifikuotas išvadas.

Trečia, svarstytinas klausimas dėl ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijose atsisakymo. Kaip matyti iš teismų praktikos, darbo ginčų komisijos nėra efektyvios institucijos nagrinėjant darbo ginčus. Iškilus nesutarimui įmonės viduje, darbdaviai vengia inicijuoti šių komisijų sudarymą. Kitas dalykas – nors darbo ginčų komisijos tikslas – išspręsti nesutarimą darbovietės viduje ir įgyvendinti socialinės partnerystės principą, dažnai šalys nesusitaria ir nepavyksta priimti sprendimo. Tačiau net išspręsdus darbo ginčą ir darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą, ginčo subjektų nesutarimų gali išlikti, vienam iš jų nesutinkant su sprendimu. Galiausiai reikia paminėti, jog darbo ginčų komisijos sudaromos iš darbuotojų ir darbdavio atstovų, ir nors tai turėtų sudaryti prielaidas išvengti šališkumo bei įgyvendinti socialinės partnerystės principą, išties sudėtinga kalbėti apie darbuotojų ir darbdavių atstovų lygias teises nagrinėjant darbo ginčus darbovietėse. Akivaizdu, jog darbdavys yra ekonomiškai stipresnė pusė, galinti daryti didesnę įtaką priimamiems sprendimams, o darbuotojų atstovai neišvengiamai priklauso nuo paties darbdavio. Atsižvelgiant į paminėtus darbo ginčų komisijų trūkumus, manytina, jog ši institucija galėtų būti perkelta iš darboviečių ir įkurtos nepriklausomos ikiteisminės komisijos teritoriniu pagrindu.

Lietuvoje šiuo metu yra trys teisės aktai, kurie reguliuoja darbo ginčų nagrinėjimą. Pirmas ir svarbiausias toks aktas – Lietuvos Respublikos Konstitucija⁸³ – tai aukščiausią teisę valstybėje turintis teisės aktas, beje, ir kitų teisės normų aktų pagrindas.

Labai svarbus individualių darbo ginčų reguliavimo dokumentas yra Darbo kodeksas,⁸⁴ kuris įtvirtina paties darbo ginčo sąvoką, subjektus, ginčo atsiradimo pagrindus bei ikiteisminę nagrinėjimo tvarką. Darbo ginčo nagrinėjimą teisme reglamentuoja Civilinio proceso kodeksas.⁸⁵

Reikia pažymėti, kad du pastarieji teisės aktai (Darbo kodeksas ir Civilinio proceso kodeksas) yra tik prielaida nagrinėti individualius darbo ginčus.

⁸³ Žin., 1992, Nr. 33-1014.

⁸⁴ Žin., 2002, Nr. 64-2569

⁸⁵ Žin., 2002, Nr. 36-1340

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 111 straipsnyje įtvirtinti pagrindiniai Lietuvos Respublikos teismų sistemos konstituciniai pagrindai. Nebūtina paminėti, kokie Lietuvoje veikia teismai. Tačiau būtina pažymėti, kad Konstitucijos 111 str. antroje dalyje aiškiai nustatyta, kad atskirų kategorijų byloms nagrinėti pagal įstatymą gali būti įsteigti specializuoti teismai.

Teisinių nuomone, Lietuvos Respublikoje tokių teismų variantas būtų ne įsteigti autonominius specializuotus darbo teismus, o įvesti atskirus skyrius bendrosios kompetencijos teismuose, kuriuose atskiri teisėjai išimtinai nagrinėtų tiktai darbo bylas. Reikia pažymėti, kad ar tokie teismai bus bendrosios kompetencijos darbo teismų sistemos dalis, ar bus atskira sistema su savarankiškomis bylos nagrinėjimo stadijomis (apeliacija, kasacija), teisiniu statusu, sudarymo svarba, teisiniu procesu, priklauso nuo įstatymo leidėjo valios⁸⁶.

Teisinis pagrindas steigti Lietuvoje darbo teismus numatytas ir 2002 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarime Nr. IX-1185⁸⁷, kai buvo patvirtintas Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų Lietuvos Respublikoje planas.

Beje, pagrindinis Europos Sąjungos reikalavimas teismų srityje yra tas, kad valstybė narė privalo užtikrinti Europos Sąjungos teisės taikymą. Tuo tarpu priemonės ir būdai, kaip to pasiekti, priklauso išimtinai kiekvienos šalies nacionalinei kompetencijai.

Šitai matyti, panagrinėjus Europos Sąjungos valstybių narių teismų sistemas, kadangi teisingumo nustatymo taisyklės Europos Sąjungoje yra užfiksuojamos, tuo būdu bandoma gerinti teisinį bendradarbiavimą, išvengti jurisdikcinių kolizijų. (1973 m. Briuselio konvencija).

Apibendrinama darbo teismų steigimo galimybes, J.Judickienė pažymi, kad tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinti teismų sistemos principai, tiek Europos Sąjungos norminė teisinė bazė leidžia teigti, kad yra teisinis tokių teismų steigimo pagrindas. “Socialinė ir ekonominė darbo santykių reikšmė, galimybė realiai užtikrinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio bendradarbiavimą ne tik darbo procese, bet taip pat sprendžiant šio proceso metu kylančius konfliktus, tuo pačiu įgyvendinti darbo ginčų ypatumus, kurių negalima pasiekti civilinio proceso priemonėmis, yra svarbūs darbo teismų steigimo argumentai” – baigia savo mintis straipsnio autorė.

Reikia pažymėti, kad Europos Sąjungos šalyse daugelis Darbo kodekso nuostatų yra gana abstrakčios. Tuo siekiama išvengti darbo santykių reguliavimo diferencijos pagal ūkio sektorius (privatų ir valstybinį). Taip pat siekiama kodekse nereglamentuoti Vyriausybės lygio klausimų, kurie turėtų būti nustatyti poįstatyminiais teisės aktais.

⁸⁶ Judickienė. J Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Mokslo darbai: Teisė. Nr. 47, 2003

⁸⁷ Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m.lapkričio 7 d. nutarimas Nr. IX-1185. Valstybės Žinios.

Išvados

1. Individualus darbo ginčas kyla tarp darbdavio ir darbuotojo būtent dėl darbo sutartyje nustatytų šalių teisių ir pareigų įgyvendinimo, yra pastovus (jo nepavyko išspręsti derybomis), jo sprendimui pasitelkiamos specialios procedūros, nagrinėja specialią darbo ginčus nagrinėjanti institucija. Pagal vienos iš šalių oficialų kreipimąsi, kuris yra būtinas ginčo nagrinėjimo procedūroms pradėti.

2. Lietuvos Respublikos Darbo kodekse nepakankamai reglamentuota derybų tarp darbuotojo ir darbdavio praktika, nors sėkminga derybų baigtis padeda išvengti tolesnių darbo ginčų nagrinėjimo, sudaro sąlygas geriems santykiams tarp šalių. Tiesa, neretai individualių darbo ginčų derybos gali ir neįvykti, kadangi jos tikslingos tik tada, kai darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nėra nutrūkę.

3. Įmonėse ir organizacijose darbo ginčų komisijos - vis dar vangiai sudaromos, o sudarytos dažniausiai veikia tik formaliai. To priežastys- žemas darbuotojų informuotumo apie galimybes spręsti ginčus darbo komisijose lygis bei nepasitikėjimas ikiteisminio nagrinėjimo institucija, kur yra darbdavio atstovų. Būtina informuoti visuomenę apie ikiteisminius ginčų sprendimo būdus, šviesti ir praktiškai supažindinti darbuotojus su jiems suteikiamomis galimybėmis ginti savo pažeistas teises. Efektyviai veikiant darbo ginčų komisijoms, ginčų sprendimo procedūros būtų paprastesnės, o terminas nuo pažeidimo iki sprendimo priėmimo bei įvykdymo būtų trumpesnis, sumažinami laiko bei materialiniai kaštai kilus ginčui.

4. Lietuvos Respublikos teismuose galima piktnaudžiauti procesu, kadangi labai didelis skirtumas tarp kreipimosi į darbo ginčų komisiją (trys mėnesiai) ir į teismą (treji metai). Reikia pažymėti, kad Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas nustato ir bylos išnagrinėjimo terminą – ne vėliau kaip per 30 dienų nuo tos dienos, kai baigta pasirengti nagrinėti byla teisme. Tačiau dėl civilinių bylų gausos ir didelio pirmosios instancijos teismų apkrovimą, šių terminų beveik nesilaikoma.

5. Išnagrinėjus Europos Sąjungos narių valstybių praktiką – Prancūzijos, Vokietijos, Švedijos, Suomijos patirtį, kur veikia specializuoti darbo teismai, manoma, kad ir Lietuvoje tokie teismai steigtini. Tačiau atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos ekonominę padėtį, tikslinga būtų steigti ne autonominius specializuotus teismus, o atskirus skyrius bendrosios kompetencijos teismuose. Šių skyrių teisėjai specializuotųsi darbo teisės srityje ir nagrinėtų tik darbo bylas. Tada darbo bylų skaičius tenkantis vienam teisėjui sumažėtų iki 250 bylų per metus nebūtų per didelis. Įsteigus atskirus skyrius bendros kompetencijos teismuose būtų užtikrinta ginčų

nagrinėjimo keliose instancijose sistema, t.y. būtų galimybė apskųsti pirmosios instancijos teismo sprendimą apeliacinei ir kasacinei instancijai.

The Role of Individual Labour Disputes in the System of Labour Disputes

Summary

Procedure for resolution of individual labor disputes by the commissions for labor disputes has been regulated by Lithuanian legislation since the year 1957. Upon adoption of the Law on Labor Dispute Resolution in 2000, the trade union committees were cancelled; such committees acted as pre-trial authorities engaged in resolution of individual disputes in Soviet Lithuania. However, even in the year 2000, the legislation regulating resolution of labor disputes included a lot of drawbacks, and therefore validity of such legal acts was transitory.

The 4th June 2002 Labor Code and the 28th February 2002 Code of Civil Procedure which came into force on January 1, 2003, formalized regulation of the individual labor disputes resolution ; however the new legislation did not mean any material changes.

The present Master Paper includes description of competence of individual labor disputes subjects on the national scale (in the Republic of Lithuania), and practical as well as theoretical analysis of individual labor disputes resolution in the national enterprises and organizations.

The main reason for selection of the Paper' subject was its freshness and relevance as well as lack of related information in the legal literature. I think that the Labor Code and the Code of Civil Procedure in the long-run will continue having an impact on the ways of individual labor disputes resolution as well as the attitude towards parties to individual labor disputes, and will ultimately change the purpose of the process.

In the course of analysis of this subject I made an attempt of answering the following questions:

- Is it necessary to make distinction of individual labor disputes as specific and specifically regulated part of the civil disputes?
- Specifics of labor disputes resolution described in the currently valid Code of Civil Procedure of the Republic of Lithuania.
- Specifics of labor disputes resolution formalized in the countries of the European Union such as France, Sweden, Germany, and Finland, resolving their labor disputes in specialized labor courts.
- What aspects of labor disputes resolution should be provided for in the Republic of Lithuania?

All the questions were attempted to answer both from social as well as process concentration point of view. Social point of view allowed exposing the specifics of individual labor disputes. Analysis of concentration and speediness of trial was based on the European

Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms, as speedy trial is one of the most important things for the parties to any labor dispute.

The Master Paper comprehensively describes, using the method of logical analysis, types of individual labor disputes, with demonstration of data from individual labor disputes associated questionnaires and analysis thereof. In addition, considerable attention is given to specific features of individual labor disputes, specifics of the proceedings associated with resolution of labor disputes in courts, and experience of the EU countries in resolution of labor disputes by specialized labor courts.

It should be noted that no material changes were made in the Labor Code in 2003; therefore certain problems which are in contradiction with the Code of Civil Procedure remained. Due to this fact some contradictions (inadequacies) occur in the procedure of labor disputes resolution. Moreover, currently existing procedure of pre-trial labor dispute resolution in labor dispute commissions does not serve the purpose intended. Another problem is that an employer is not allowed to appeal against a decision of labor dispute commission.

Notwithstanding the fact that the Code of Civil Procedure establishes minimum preparatory term before trial, the courts usually do not comply with such terms due to the workload experienced. Therefore our legal community increasingly suggests an idea of specialized courts.

Finally, it should be noted that social relations are composite and diverse. This fact determines the necessity for further improvement of dispute resolution mechanisms as well as of law enforcement and public protection institutions to ensure security of Lithuanian citizens and guarantee protection by the state of their labor rights by release of proper legislation.

Literatūros sąrašas

Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 1964, Nr.19-139.
4. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr.36-1340.
5. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr.74-2262.
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios.2003, Nr. 70-3170
7. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585
8. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 2-25
9. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios. 1998, Nr. 98- 2706
10. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 56-1640
11. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas Nr. IX-1185. Valstybės Žinios.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas. Nr.138. Valstybės žinios. 2003. Nr.13-502

Specialioji literatūra

1. „Darbo teisė suvienytoje Europoje”, Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius,2004.
2. Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų steigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Teisės institutas, 2003, Vilnius.
3. Judickienė. J Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Mokslo darbai: Teisė. Nr. 47, 2003
4. Bužinskas.G., Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema, Teisė, 1999, Nr. 33(1)
5. Bužinskas.G., Įstatymų reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, Vilnius, 2002, t.25(17)
6. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius. 2001.

7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, Vilnius, 2004
8. Egidijus Laužikas, Valentinas Mikelėnas, Vytautas Nekrošius. Civilinio proceso teisė. I tomas. Vilnius, 2003m.
9. Nekrošius. V., Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai-lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė: mokslo darbai. Vilnius, VU leidykla, 1999. Nr. 33(1).
10. Tiažkijus V. Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas., Justitia. 2005.
11. Petrylaitė. D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
12. Leidinys, Juristas, Vilnius, Nr.1. 2007.
13. Tiažkijus. V., Petravičius. R., Bužinskas.G., Darbo teisė, Vilnius, 1999.
14. Nikitinas.V. Darbdavys, kaip darbo subjektas Lietuvoje Respublikoje bei užsienio valstybėse. Jurisprudencija.2002, t.25(17)p.103.
15. Vulis. A. Jankauskienė. V. Darbo ginčai. Vilnius, 1958.
16. Darbo teisė.VŠĮ. Mūsų saulužė.,p. 11.
17. Gusovas. K.N.,Tolkunovas. V.N., Rusijos darbo teisė. Maskvos valstybinė teisės akademija. Maskva., Prospektas. 2004.

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 1998 05 15 nutarimas
2. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr.2-4135-612/2006
3. Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija. Atsiliepimas. Nr. 06-10-908/2006
4. Lietuvos Respublikos Administracinis teismas Nr. I-2256-11/2006
5. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla. Nr. 2-669-608/2006
6. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-02045/619/2005
7. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-108-391.2006
8. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-10441-464/2005
9. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas Nr.2-1369-294/2006
10. Lietuvos Aukščiausio teismo byla Nr. 3K-3-274/2006
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. kovo 15 d. nutartis, Civilinė byla Nr. 3K-3-181/2006
12. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-12354-727/2005
13. Vilniaus miesto apygardos teismo civilinė byla Nr. 2-4451-553/2006

14. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-6959-612/2005
15. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-8802-67/2006
16. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-2358-631/2006
17. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr.2-8802-67/2006
18. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-10170-11/2005
19. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla. Nr. 2-7562-141-2005
20. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-7561-553/2005
21. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla. Nr.2-4374 -129/2006
22. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla. Nr. 2-1353-541/2006
23. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-2145-624/2006
24. Teismų praktika, 2001.

Kita literatūra

1. Catherine Elliott, Catherine Vernon French legal system, Longman, 2000, P. 64.
2. A. West, Y. Desdevises, A. Fenet, D. Gaurier, M. C. Heusaff. The French Legal System. An Introduction. Fourmat Publishing, 1993.
3. Kiseliou I. J. Sravnitelnoje i mezhdunarodnoje trudovoje pravo. Maskva, 1999.
4. Trudovoje pravo. Pod. red. Smirnova. O. V. Maskva: Prospekt, 2001.
5. International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Vol. 11, Sweden
6. International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Vol. 5, Finland
7. N. Foster. German law & legal system. Blackstone press limited, 1993.

Internetas

www.teismai.lt

www.vdi.lt