

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Ramunės Kutkaitytės
V kurso, darbo teisės
Studijų atšakos studentės

**Magistro darbas
Darbo ginčų instituto ypatybės**

Vadovas: doc. dr. G. Bužinskas
Recenzentas: doc. dr. D. Petrylaitė

Vilnius 2008

Turinys

Ižanga	2
I. Darbo ginčų instituto dualizmas darbo teisės šakos viduje	6
1. Darbo ginčų šalys	8
1.1. Kolektyvinių darbo ginčų šalys	8
1.2. Individualių darbo ginčų šalys	11
1.3. Išvados dėl darbo ginčų šalių dualizmo	15
2. Darbo ginčų turinys	16
2.1. Kolektyvinių darbo ginčų turinys	16
2.2. Individualių darbo ginčų turinys	19
2.3. Išvados dėl darbo ginčų turinio dualizmo	19
3. Darbo ginčų pradžios momentas	20
3.1. Kolektyvinių darbo ginčų pradžios momentas	21
3.2. Individualių darbo ginčų pradžios momentas	22
3.3. Išvados dėl darbo ginčų pradžios momento dualizmo	24
4. Darbo ginčų sprendimo būdai	24
4.1. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdai	25
4.2. Individualių darbo ginčų sprendimo būdai	27
4.3. Išvados dėl darbo ginčų sprendimo būdų dualizmo	28
5. Išvados dėl darbo ginčų instituto dualizmo darbo teisės šakos viduje	29
II. Darbo ginčų instituto tarpšakinis dualizmas	31
1. Materialinės ir procesinės teisės normų dualizmas	31
2. Darbo ginčų instituto principų dualizmas	32
2.1. Bendrieji teisė principai	32
2.2. Darbo teisės principai	33
2.3. Civilinio proceso teisės principai	33
2.4. Specifiniai darbo ginčų instituto principai	34
3. Darbo ginčų instituto procesinių teisės normų dualizmas	40
3.1. Bylos iškėlimo stadija	42
3.2. Pasirengimo nagrinėti bylą stadija	49
3.3. Bylos nagrinėjimo stadija	50
3.4. Sprendimo vykdymo stadija	55
3.5. Apeliacinio ir kasacinio proceso stadijos	56
4. Išvados dėl darbo ginčų instituto tarpšakinio dualizmo	57
Išvados	58
Literatūra	60
Santrauka	64
Summary	65
Priedas Nr. 1	66

Ižanga

Visuomeninių santykių įvairiapusiškumas ir sudėtingumas sąlygoja tai, kad visuomenės narių tarpusavio buvimas neįmanomas be konfliktų, ginčų ar kitokių nesutarimų. Darbo teisiniai santykiai ne išimtis. Subjektai į darbo santykius sueina siekdami priešingų tikslų: *darbdavys* - maksimalios naudos, kuo didesnio pelno, mažesnių sąnaudų darbuotojams, kokybiškų, našių darbinių funkcijų vykdymo, *darbuotojai* siekia geresnių darbo, socialinių, ekonominių sąlygų (ilgesnio poilsio laiko, trumpesnio darbo laiko, didesnio darbo užmokesčio, papildomų garantijų ir pan.). Taigi jau pačioje santykių užmezgimo stadijoje atsiranda prielaidos kilti konfliktams tarp šalių. Pačia bendriausia prasme *darbo ginčas* gali būti suvokiamas kaip konfliktas tarp mažiausiai dviejų darbo teisinių santykių subjektų, kai vienas iš jų kelia tam tikrus reikalavimus ar pageidavimus, kitas subjektas iš dalies arba visiškai atmeta ar kitaip ignoruoja minėtus reikalavimus. Formaliai darbo ginčus galime apibrėžti kaip konfliktus, kurių objektas, bendriausia prasme, yra darbo teisės dalykas.¹

Problematika. Atsižvelgiant į tai, kad darbo santykiai yra labai jautri visuomeninio gyvenimo sritis, teikianti darbo teisinių santykių subjektams pagrindinį pragyvenimo šaltinį, pripažįstant, kad darbuotojai yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis, bei tai, kad ginčai yra neišvengiami, labai svarbiu yra *darbo ginčų institutas*. Įstatymų leidėjas šį institutą turėtų reglamentuoti tokiu būdu, kad būtų atsižvelgiama į darbo teisinių santykių specifiką, sudarytos visos teisinės prielaidos kuo greičiau atkurti socialinę taiką. Tačiau darbo ginčų instituto specifiniai bruožai (šakinis bei tarpšakinis dualizmas) apsunkina įstatymų leidėjo tikslą.

Šiuolaikinėje valstybėje teisė turi ne tik atitikti bendrą visuomeninių santykių padėtį, ne tik būti jos išraiška, bet ir būti iš vidaus darni išraiška, kuri negriautų pati savęs dėl vidinių prieštaravimų. Tokia teisės sistemos darna būtent ir pasiekama glaudžiai sąveikaujant ją sudarantiems skirtingiems elementams. Dėl to, kuo stabilesni ir racionalesni vidinių sistemų elementų ryšiai, tuo didesnis sistemos organizuotumas ir dėl to jos funkcionavimo efektyvumas apskritai.

Darbo ginčų institutas, būdamas darbo teisės dalimi, kartu yra neatsiejama visos teisės sistemos dalis. Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų institutas glaudžiai susijęs su civilinio proceso teise (darbo ginčų institutas nustato ne tik materialinės teisės normas, tačiau ir

¹PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 45.

procesines – ginčo nagrinėjimo tvarkos - normas), darbo teisės ir civilinio proceso teisės normos turėtų sudaryti nuoseklią, loginiais ryšiais susijusią sistemą.

Nors pastaraisiais metais įstatymų leidėjas ištaisė nemažai darbo ginčų instituto reglamentavimo klaidų, netikslumų (Darbo kodekso XIX skyriaus pavadinimo, individualių darbo ginčų sąvokos, terminų, bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimus ir pan.) turime pažymėti, kad šiuo metu galiojančios norminių teisės aktų nuostatos nesudaro visiškai nuoseklios ir suderintos sistemos, praktikoje iškyla problemų taikant šį institutą. Manytume, kad viena iš priežasčių galėtų būti ta, kad darbo ginčai nėra traktuojami kaip vienas institutas, t.y. tiek įstatymų leidėjas, tiek daugelis darbo teisės teoretikų nevertina darbo ginčų instituto sistemiškai. Pastebėjome, kad paprastai doktrinoje (1999 m. vadovėlyje „Darbo teisė“², vadovėlyje „Darbo teisė: teorija ir praktika“³) skiriamas ne kompleksinis darbo ginčų institutas, bet du institutai: kolektyvinių ir individualių darbo ginčų. Manytume, kad sistemos požiūriu būtų tikslinga išskirti vieną darbo ginčų institutą, pažymint šio instituto kompleksiskumą. Naujausiame vadovėlyje „Darbo teisė“⁴ darbo ginčai analizuojami kaip vienas darbo teisės institutas. Beje, įdomi ir mums nelabai suprantama aukščiau paminėto vadovėlio autorių pozicija darbo ginčų institutą priskirti II knygos daliai (Individualioji darbo teisė).

Aukščiau paminėta darbo ginčų instituto problematika lemia ir šio magistro darbo **aktualumą**, manytume, egzistuoja poreikis į darbo ginčų institutą pažiūrėti sistemiškai darbo teisės, o taip pat visos teisės sistemos aspektu.

Daugelis darbo teisės teoretikų pasirenka analizuoti vieną iš darbo ginčų rūšių ar ginčo nagrinėjimo stadijų, tačiau, kaip jau minėjome, tėra vienas vadovėlis⁵, kuris darbo ginčus nagrinėja kaip vieną institutą, tačiau ir jame, deja, nėra pakankamai išanalizuotas sisteminis darbo ginčų instituto aspektas. Kalbant apie magistro darbus darbo ginčų instituto tema, rašytus Vilniaus universiteto studentų 2005-2007 m., turime pažymėti, kad nei viename magistro darbu šis institutas nėra analizuojamas sistemiškai. Turime pasidžiaugti, kad kolektyvinių darbo ginčų instituto ypatybes plačiai ir išsamiai išanalizavo doc. dr. Daiva Petrylaitė daktaro disertacijoje⁶, o taip pat monografijoje⁷, doc. dr. Daivos Pertylaitės rašyta

²TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 22-23.

³TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. T 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 56.

⁴NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544.

⁵*Ibid.*

⁶PETRYLAITĖ, D. *Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktikos problemos*: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2004, p. 231.

⁷*Cit. op.* 1, p. 296.

disertacija, monografija bei straipsniai buvo didelė pagalba rašant šį magistro darbą. Doc. dr. Daiva Petrylaitė, įvertindama darbo ginčų instituto ypatybes, analizuodama kolektyvinių darbo ginčų instituto problematiką, šiek tiek nagrinėja bendrus darbo ginčų instituto klausimus, tokiu būdu dėdama pagrindus doktrinos darbams bei įstatymų leidybai. Doktrinių šaltinių nagrinėjamu klausimu stoka, netobulas darbo ginčų reglamentavimas norminiuose teisės aktuose apsprendžia magistro darbo **aktualumą** bei **originalumą**.

Atsižvelgę į darbo ginčų instituto problematiką, iškėlėme **magistro darbo tikslą** teoriniu ir praktiniu aspektu išanalizuoti ir įvertinti darbo ginčo instituto specifinius bruožus (ypatybes), pagrindinį dėmesį teikiant darbo ginčų instituto vietai darbo teisės ir teisės sistemoje apskritai.

Atsižvelgdami į magistro darbo tikslą, **tyrimo objektu** pasirinkome darbo ginčų instituto ypatybes.

Darbo tikslui įgyvendinti keliami šie **uždaviniai**:

1. išanalizuoti ir įvertinti darbo ginčų instituto dualizmą darbo teisės šakos viduje atskirų darbo ginčų sąvokos elementų (darbo ginčo šalių, darbo ginčų turinio, darbo ginčo pradžios momento bei darbo ginčų nagrinėjimo metodu) aspektu;
2. ištirti darbo ginčų tarpšakinį dualizmą materialinės ir proceso teisės aspektu;
3. išskirti ir išanalizuoti institutui taikomus principus;
4. išnagrinėti procesinių teisės normų dualizmą darbo ginčų institute;
4. pateikti darbo ginčų instituto teisinio reglamentavimo Lietuvos darbo teisėje įvertinimą.

Įgyvendinant iškeltą tikslą, dėl darbo apimties, šiame magistro darbe nėra detaliam analizuojami visi darbo ginčų instituto reglamentavimo aspektai, o nagrinėjami tik tie darbo ginčų instituto klausimai, kurie svarbūs iškeltų uždavinių įgyvendinimui.

Atsižvelgdami į darbo problematiką ir darbui keliamus uždavinius, bei siekdami išnagrinėti tyrimo objektą, šiame magistro darbe naudojome įvairius mokslinio pažinimo **metodus**, t. y. loginės analizės, sintezės, genetinį, lyginamąjį, sisteminės analizės, lingvistinį (gramatinį) ir kt., o taip pat empirinius (dokumentų analizės) tyrimo metodus. Tyrimui naudojome atsitiktinės atrankos būdu parinktas bylas.

Darbe didžiausią dėmesį skyrėme *loginės analizės* metodui, kurį naudojome tirdami teisės norminę ir specialiąją mokslinę literatūrą. Remdamiesi šiuo metodu, tyrėme atskirus darbo ginčų sampratos elementus, darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų metodus, darbo ginčų instituto teisinio reglamentavimo pavyzdžius.

Pasitelkę *genetinį* metodą, darbe atskleidėme socialinių bei ekonominių aplinkybių įtaką darbo ginčams atsirasti, išskyrėme darbo ginčų sprendimo stadijas ir pan.

Naudodami *lyginamąjį* metodą tyrėme skirtingas mokslines koncepcijas, darbo teisės doktrinos atstovų pozicijas, nustatėme esminius nuomonių skirtumus, nustatėme skirtingų darbo ginčų rūšių (individualių ir kolektyvinių, interesų ir teisės) šalių, turinio, ginčo kilimo pradžios, nagrinėjimo tvarkos skirtumus bei panašumus, lyginome darbo ginčų instituto reglamentavimą civilinio proceso ir darbo teisės normomis ir pan.

Remdamiesi *sisteminės analizės* metodu, darbo ginčų institutą nagrinėjome kaip neatsiejamą darbo teisės šakos sudedamąją dalį, glaudžiai susijusią su kitais šios teisės šakos institutais, o taip pat kaip visos teisės sistemos dalį.

Apibendrinimo metodo pagalba formulavome magistro darbo išvadas išvadas.

Sintezės metodą taikėme, ištyrę darbo ginčų instituto reglamentavimo esminius bruožus, specifines ypatybes, išanalizavę darbo teisės ir civilinio proceso teisės normas, reglamentuojančias darbo ginčus, formuluodami išvadas.

Svarbiausi šaltiniai. Magistro darbe remiamasi norminiais teisės aktais, specialiąja literatūra: teisės teorijos, darbo, civilinio proceso teisės vadovėliais, straipsniais (V. Nekrošiaus publikacija „Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai“⁸, G. Bužinsko publikacija „Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema“⁹, D. Petrylaitės monografija „Kolektyviniai darbo ginčai“¹⁰, publikacija „Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje“¹¹) kt. doktrinine medžiaga, praktine medžiaga – Lietuvos Aukščiausiojo teismo, Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo praktika.

Darbo struktūra ir apimtis. Atsižvelgiant į tikslą bei uždavinius, darbą sudaro šios struktūrinės dalys: įžanga, dvi dėstomosios dalys (I magistro darbo dalyje atskleidžiamas darbo ginčų instituto šakinis dualizmas; antroje - tarpšakinis dualizmas), išvados, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis, naudotos literatūros sąrašas, priedas.

⁸NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, Nr.33(1), p. 33-42.

⁹BUŽINSKAS, G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*. 1999, Nr. 3 (33), p. 5-10.

¹⁰*Cit. op.* 1, p. 296.

¹¹PETRYLAITĖ, D. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 2005 Nr. 57, p. 128-135.

I. Darbo ginčų instituto dualizmas darbo teisės šakos viduje

Pirmoji darbo ginčų instituto ypatybė susijusi su šio instituto dualizmu darbo teisės šakos viduje. Teisinėje literatūroje ši savybė dar yra vadinama darbo ginčų instituto kompleksišku. Apibendrinta darbo ginčų sąvoka, kuria remiantis darbo ginčai yra apibrėžiami kaip darbo teisės subjektų tarpusavio nesutarimai ir kurių objektas bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas, nesuteikia jokio aiškumo, priešingai – įrodo, kad darbo ginčų sąvoka yra nevienalytė.¹² Darbo teisė reguliuoja skirtingų subjektų elgesį esant įvairiems santykiams. Todėl tų santykių subjektų darbo ginčai yra nevienodi.¹³ Darbo teisės teorijoje (ir praktikoje) nėra sutariama, koks darbo ginčų klasifikacijos kriterijus turėtų būti lemiamas ir svarbiausias.

Labiausiai paplitę darbo ginčų grupavimai pagal du kriterijus:

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

Ekonominiai ginčai yra tada, kai kertasi pagrindiniai grupiniai interesai, *teisiniai ginčai* yra tada, kai kyla dėl nevienodo teisės taikymo.

Beveik visose valstybėse pripažįstama ir kompleksinė darbo ginčų klasifikacija, apjungiant aukščiau minėtus grupavimus, išskiriant šių rūšių darbo ginčus:

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

Paplitusi nuomonė, kad *individualūs darbo ginčai* yra teisiniai, nes kyla dėl nevienodo teisės normų taikymo, *kolektyviniai ginčai* gali būti dvejopi – ekonominiai arba teisiniai, nes interesai gali susikirsti gerokai anksčiau – nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas. Darbo ginčų skirstymas į individualius ir kolektyvinius paplitęs Prancūzijoje, Vokietijoje: klasifikavimo sistemos pagrindu yra *subjektyvus* kriterijus - pirmiausia atsižvelgiama į ginčo *šalių* sudėtį. Doc. Dr. Daiva Petrylaitė monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“¹⁴ pastebi, kad britų teisės sistemoje pagrindiniu darbo ginčų klasifikavimo kriterijumi laikomas ne subjektyvusis, bet *objektyvusis* kriterijus. Bendrosios teisės sistemoje grupuojant darbo ginčus pirmiausia siūloma remtis ne juose dalyvaujančių subjektų požymiu, bet ginčo *objektu*. Kolektyviniai darbo ginčai apibrėžiami kaip nesutarimai tarp darbdavio ir

¹² *Cit. op. 1, p. 55.*

¹³ *Cit. op. 2, p. 177.*

¹⁴ *Cit. op. 1, p. 55.*

darbuotojų arba profesinės sąjungos, susijusius su darbo, arba, kitaip tariant, plačiąja prasme suvokiamais darbo funkcijų atlikimo ir su tuo susijusiais santykiais. Tuo tarpu individualiais darbo ginčais yra laikomi tokie ginčai, kurie, visų pirma, yra susiję su darbo santykių nutraukimu, taip pat ir grupiniu atleidimu iš darbo, bei visi kiti ginčai, kurie yra sprendžiami civiliniuose teismuose, o kolektyviniams darbo ginčams spręsti yra taikoma tarpininkavimo ir arbitražo procedūra. Vadinasi, greta objektyviojo kriterijaus yra skiriamas procedūros, kuri taikoma atitinkamam ginčui nagrinėti, požymis.

Visų darbo ginčų (kolektyvinių ir individualių, ekonominių ir teisės) sisteminimas į vieną institutą grindžiamas tuo, kad bet koku atveju susiduriame su teisinių darbo santykių subjektų interesų ir/ar teisių pažeidimu, taip pat pažeistų teisių ir/ar interesų gynimu taikant tam tikrą nustatytą procedūrą bei ginčo baigtimi nesuinteresuotos ir nepriklausomos institucijos dalyvavimu šioje procedūroje. Doc. dr. Gintautas Bužinskas straipsnyje „Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys“¹⁵ pastebi, kad labai dažnai aplinkybės, kurios paprastai atriboja individualius ir kolektyvinius darbo ginčus, kaip antai, pažeisto intereso ir jo gynimo tvarkos pobūdis, daugelyje šalių traktuojamos kaip neesminės ir todėl visi be išimties ginčai nagrinėjami specializuotuose (pvz., Vokietijoje, Izraelyje) arba bendrosios kompetencijos (Italijoje) arba abiejuose (Skandinavijos šalyse) teismuose pagal civilinio proceso normų nustatytas taisykles. Visgi, atsiriboti nuo darbo ginčų instituto kompleksiško negalime.

Lietuvos darbo teisėje darbo ginčai skirstomi į kolektyvinius ir individualius. Darbo kodekso¹⁶ (toliau vadinama – „DK“) 68 str. pateikiama *kolektyvinių darbo ginčų samprata*, sutinkami su kuria, kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių, ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo, vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir DK nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų. Remiantis DK 285 str., *individualus darbo ginčas* yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjimas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka. Kaip matyti iš pateiktos darbo ginčų (individualių ir kolektyvinių) sampratos, Lietuvoje, kaip ir daugelyje valstybių, darbo ginčai apibūdinami per keturis

¹⁵BUŽINSKAS, G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25 (17), p. 6.

¹⁶Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

elementus: ginčo šalis (subjektyvusis kriterijus), ginčo turinį (objektyvusis kriterijus), ginčo kilimo pradžią, ginčo sprendimo būdus. Kadangi ginčų instituto dualizmas darbo teisė šakos viduje pasireiškia per šiuos keturis elementus, žemiau pateikiame platesnę jų analizę.

1. Darbo ginčų šalys

Darbo ginčų šalių elemento svarbą darbo ginčų instituto sampratoje įrodo tai, kad beveik visų šalių teisės aktuose apibrėžiant darbo ginčų sampratą, išskiriant jų rūšis, ginčo šalys yra vienas iš pagrindinių kriterijų. Tačiau ginčo šalys skirtingų valstybių darbo teisės norminiuose aktuose bei mokslinėje literatūroje apibrėžiamos skirtingai. Plačiau prasme, remiantis bendrąja darbo ginčo sąvoka, be abejonės, konstatuotina, kad kolektyvinis darbo ginčas, kaip ir individualus darbo ginčas, kyla tarp dviejų kontraversišku subjektų – darbdavio ir darbuotojų.¹⁷ Tačiau šioje vietoje panašumai baigiasi, todėl analizuojant darbo ginčų dualumą laikome esant reikalinga analizuoti darbo ginčų (kolektyvinių ir individualių) šalis, jų ypatumus.

1.1. Kolektyvinių darbo ginčų šalys

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

Doc. dr. Daiva Petrylaitė¹⁸ atkreipia dėmesį į tai, kad įstatymų leidėjas naudodamas *kolektyvines sutartis sudaryti teisę turinčių subjektų* (kolektyvinių sutarčių subjektų) ir *kolektyvinių sutarčių šalių* sąvokas yra nenuoseklus. DK 68 bei 68 str., apibrėžiant kolektyvinio darbo ginčo šalis, kalbama apie kolektyvinių sutarčių subjektus, tuo tarpu DK 51, 54, 57, 60, 61-63 ir kt. str. nuostatose, reglamentuojančiose kolektyvines sutartis, paaiškinimo, kas yra laikoma kolektyvinių sutarčių subjektai, nėra. Šiuo aspektu įstatymų leidėjas vartoja sąvoką *kolektyvinių sutarčių šalys*. Doc. dr. Daiva Petrylaitė¹⁹ pažymi, kad vienareikšmiškai atsakyti, ar šios sąvokos tapačios, ar skiriasi, negalima. Darbo teisės moksle jau ne vieneri metai vyksta diskusijos, kas yra kolektyvinės sutarties subjektai, o kas šalys. Manytume, kad *subjektų* sąvoka turėtų būti vartojama kalbant apie tam tikrą *kolektyvinių*

¹⁷ *Cit. op.* 1, p. 74.

¹⁸ *Ibid.*, p. 82.

¹⁹ *Ibid.*, p. 83.

teisinių santykių dalyvių, kuriuos apibrėžia teisinis subjektiškumas, o *kolektyvinių sutarčių sudarymo kontekste*, t.y. teisių ir pareigų prisiėmimo aspektu, vartotina sąvoka *šalys*, nes kolektyvinės sutarties institutas yra kildintinas iš civilinės teisės, o pagrindinis civilinės sutarties požymis yra jos šalių susitarimas (teisinių santykių dalyvių valios išreiškimas). Sutinkame su doc. dr. Daivos Petrylaitės nuomone²⁰, kad nurodant kolektyvinio darbo ginčo šalis tiksliau yra vartoti kolektyvinių sutarčių šalių sąvoką, leidžiančią kalbėti ir nustatyti jų teises, pareigas bei atsakomybę, tuo tarpu kolektyvinių sutarčių subjektai yra tokios sutarties pagrindu atsirandančių kolektyvinių darbo santykių dalyviai.

Doc. dr. Daiva Petrylaitė 2003 m. spalio 16-18 d. konferencijoje²¹ pažymėjo, kad čia susiduriame su, taip vadinamuoju, pirmuoju dualizmu, kuris vėliau nenutrūkstamai eina per visą kolektyvinių darbo santykių, įskaitant kolektyvinių darbo ginčų institutą, reglamentavimą DK. Doc. dr. Daiva Petrylaitė²² pastebi, kad šį dualizmą sąlygoja dvejopa *kolektyvinių darbo santykių prigimtis*, išplaukianti atitinkamų DK nuostatų. Remiantis DK 59 ir 60 str. nuostatomis, įmonės kolektyvinės sutarties šalimis yra laikomas *įmonės darbuotojų kolektyvas* ir *darbdavys*, kuriuos atitinkamai *atstovauja* profesinė sąjunga (arba darbo taryba) bei įgalioti administracijos pareigūnai. Pagal DK 50 ir 51 str. aukštesnio lygio, t.y. nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių, *šalimis* yra ne atitinkami darbuotojų kolektyvai ir darbdaviai, bet juos atstovaujančios *profesinių sąjungų* ir *darbdavių organizacijos*. *Tiesiogiai žiūrint į šias nuostatas, galima būtų teigti, kad priklausomai nuo to, iš kokio lygio kolektyvinės sutarties sudarymo ar nevykdymo kyla kolektyvinis darbo ginčas, galima identifikuoti ir tokio ginčo šalis*. Tačiau taikant visus DK straipsnius, reglamentuojančius kolektyvinių darbo ginčų šalis, pirmiausia remiantis DK 68 str., susiduriame su eile prieštaravimų. Atrodytų, kad iš aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių kylančių kolektyvinių darbo ginčų šalimis bus tie patys subjektai, kurie ir laikomi tokių sutarčių šalimis. Tuo tarpu, atsižvelgiant į tai, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalimis yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, bei tai, kad pagal DK 68 str., iš tokios sutarties kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalimi jau yra ne darbuotojų kolektyvas, o įmonės profesinė sąjunga ar netgi šakos profesinė sąjunga (jei ji, vadovaujantis DK 19 str., yra įgaliota atstovauti įmonės darbuotojų kolektyvą) ar darbo taryba, iš kitos pusės darbdavys. Vadinasi,

²⁰*Ibid.*, p. 84.

²¹PETRYLAITĖ, D. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 252.

²²*Ibid.*, p. 252.

kaip pažymi doc. dr. Daiva Petrylaitė,²³ minėtų DK nuostatų analizė lyg ir paneigia kolektyvinių sutartinių darbo santykių ir kolektyvinių darbo ginčų šalių vieningumo principą.

Kita kolektyvinio darbo ginčo šalis (*darbdavys*) atrodytų yra aiškesnė, tačiau ir čia esama probleminių klausimų. Kolektyviniam darbo ginčui kilus įmonės lygiu, pagal DK 68, 59 bei 60 str., akivaizdu, kad įmonės kolektyvinio darbo ginčo šalimi yra darbdavys. Kilus kolektyviniam darbo ginčui aukštesniu nei įmonės lygiu, daugeto požymį *gali* atitikti ir darbdavys. Tokia daugeto išraiška praktikoje yra vadinamosios darbdavių organizacijos, kurių statusas kolektyviniuose darbo santykiuose, o taip pat ir kolektyviniuose darbo ginčiuose įvairiose užsienio valstybėse yra skirtingai reglamentuojamas (vienose šalyse, pvz., Lenkijoje, Rusijoje, teigiama, kad darbdavių organizacijos tik atstovauja darbdaviams, o kolektyvinio darbo ginčo šalimi yra darbdavys arba keli darbdaviai, kitose šalyse, kaip Latvijoje, Estijoje, darbdavių organizacijos yra pripažįstamos savarankišku kolektyvinių santykių, taip pat ir kolektyvinių darbo ginčų, šalimi). DK 68 str., apibrėžiant kolektyvinio ginčo sampratą, nustatyta, kad kolektyvinio darbo ginčo šalimi yra darbdavys ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turintis subjektas. Doc. dr. Daiva Petrylaitė teisingai pažymi²⁴, kad ši nuostata leidžia kalbėti apie skirtingų lygių kolektyvinius darbo ginčus ir atitinkamai diferencijuoti šalis, taip pat ir darbdavio pusės, bei daro išvadą, kad *Lietuvos kolektyvinė darbo teisė kolektyvinių darbo ginčų šalimis laiko tiek darbdavį, tiek subjektus, turinčius teisę sudaryti kolektyvinę sutartį*. Kalbant apie aukštesnio lygio kolektyvinius ginčus įstatymų leidėjas duoda nuorodą į subjektus, turinčius teisę sudaryti kolektyvines sutartis. Vadovaujantis DK 51 str. nuostatomis, aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių šalimis yra darbdavių organizacijos. Todėl kalbant apie aukštesnio lygio kolektyvinius ginčus, tokio ginčo šalimi reikėtų laikyti atitinkamą kolektyvinę sutartį pasirašiusią arba kolektyvinėse derybose dėl tokios sutarties dalyvaujančią darbdavių organizaciją.

Aukštesnio lygio kolektyvinio darbo ginčo atveju gali susiklostyti bent trijų rūšių šių ginčo šalių schemas. Bene paprasčiausias atvejis, kai kolektyvinę sutartį pažeidžia darbdavių organizacija. Tada profesinė sąjunga reikalavimus įteiks jai. Antra, kai kolektyvinis ginčas kyla dėl atskirų darbdavių, o ne visos darbdavių organizacijos veiksmų, manytina, kad profesinė sąjunga turi dvi galimybes, t.y. bet kuriuo atveju įteikti reikalavimus tiesiogiai darbdaviui ar darbdaviams arba juos įteikti ne tik darbdaviui (darbdaviams), bet ir darbdavių

²³ *Ibid.*, p. 255.

²⁴ *Cit. op.* 1, p. 108.

organizacijai – atitinkamai kolektyvinės sutarties šaliai.²⁵ Vadinasi, profesinė sąjunga gali pasirinkti, ką laikyti kolektyvinio darbo ginčo šalimi. Galima situacija, kad profesinė sąjunga reikalavimus įteiks atskiriems darbdaviams, o šie pasinaudos kolektyvinio atstovo – darbdavių organizacijos, pagalba ir pakvies ją kartu dalyvauti kolektyviniame ginče. Manytume, kad profesinė sąjunga tokio ginčo atveju negalėtų prieštarauti ir turėtų akceptuoti darbdavių organizaciją kaip kolektyvinio ginčo šalį (kartu su darbdaviu).

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, darome išvadą, kad nustatant abi kolektyvinio ginčo šalis būtina atsižvelgti į kolektyvinio ginčo lygį. Kolektyvinių darbo ginčų šalimis laikomos:

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

2. iš darbdavio pusės – *darbdavys*, apibrėžtas DK 16 str., įmonės lygiu, ir šakos, teritoriniu ar nacionaliniu kolektyvinių – sutartinių santykių lygiu veikiančios *darbdavių organizacijos*.²⁶

Kolektyvinio darbo ginčo prigimtis suponuoja būtinybę, kad nors viena iš tokio ginčo šalių turėtų kolektyvinį elementą. Siekiant, reglamentavimo aiškumo, norint pasiekti darbo ginčų instituto tikslus, šis elementas turėtų būti ne chaotiškas, bet aiškiai ir nedviprasmiškai apibrėžtas, turintis įstatyme įtvirtintus požymius.

1.2. Individualių darbo ginčų šalys

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

Remiantis DK 15 str., *darbuotojas* yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, *dirbantis* pagal darbo sutartį. DK komentare²⁷ paaiškinta, kad tam, kad konkretus asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis turi atitikti visus šiuos kriterijus: būti fiziniu asmeniu, turėti darbinį teisingumą ir veiksnumą, atlygintinai dirbti pagal darbo sutartį. 2008 m. vadovėlyje „Darbo teisė“²⁸ pažymima, kad svarbiausias darbuotojo statuso požymis yra aplinkybė, kad dirbantis tam tikrus darbus ar teikiantis paslaugas asmuo yra sudaręs darbo sutartį su subjektu, kurio naudai ar interesams atliekami tie darbai arba teikiamos paslaugos.

²⁵ *Ibid.*, p. 108.

²⁶ *Ibid.*, p. 112-113.

²⁷ *Lietuvos Respublikos DK komentaras*. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 79.

²⁸ *Cit. op.* 4, p. 67.

Atsižvelgiant į darbo santykių subjektų lygiateisiškumo principą (DK 2 str. 1 d. 4 p.), pagal DK 13 str., darbinis teisnumas pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams, užsieniečiams ir asmenims be pilietybės, nuolatiniais Lietuvos Respublikos gyventojams. DK 13 str. 2 dalis pažymi, kad visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įsigyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmenims, sukakusiems 16 metų. Darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą. Todėl, kitaip nei civilinis veiksnumas ir teisnumas, darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu.²⁹ DK 13 str., taip pat pažymi, kad DK ir kiti įstatymai gali nustatyti darbinio veiksnumo išimtis: DK 277 str. numatyti darbai, kurie negali būti skiriami asmenims, nesulaukusiems 18 metų (t.y. darbai, kurie fiziškai ir psichologiškai per sunkūs, arba kuriuos dirbant naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatai kenkiančios medžiagos, arba kur galimas jonizuojančios radiacijos poveikis ir pan.). Darbų, kurie asmenims iki 18 m. yra draudžiami dirbti sąrašą nustato Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138³⁰. Tam tikrus lengvus darbus asmenys gali dirbti nuo 14 metų.

Kalbant apie fizinių asmenų darbinį veiksnumą, svarbus aspektas yra darbinio veiksnumo bei teisnumo pripažinimas/nepripažinimas psichiškai nesveikiems ir turintiems silpnaprotystę asmenims, taip pat asmenims, kurių veiksnumas apribotas dėl piktnaudžiavimo alkoholiniais gėrimais, narkotinėmis ir toksinėmis medžiagomis. DK komentare³¹ pažymėta, kad kadangi kiekviena darbo funkcija susijusi ne tik su fizinių, bet ir juridinių veiksmų atlikimu, asmenys, kurie dėl psichikos ligos ar silpnaprotystės yra pripažinti neveiksniais, negali būti laikomi turinčiais darbinį veiksnumą. Tačiau asmenys, kurių veiksnumas apribotas dėl piktnaudžiavimo alkoholiniais gėrimais, narkotinėmis ir toksinėmis medžiagomis, darbinį veiksnumą turi, t.y. gali būti darbo teisinių santykių subjektais.

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

- Teisė priimti į darbą, paskirstyti funkcijas bei atleisti iš darbo darbuotojus;
- Galimybė organizuoti ir valdyti darbo procesą duodant privalomus nurodymus³², t.y. sudarius darbo sutartį tarp šalių susiklosto pavaldumo santykiai;

²⁹ *Cit. op. 27, p. 75.*

³⁰ Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 13-502.

³¹ *Cit. op. 27, p. 76.*

³² NIKITINAS, V. Darbdavys, kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje ir užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 25 (17), p. 101-102.

- Galimybė savarankiškai atsakyti pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių (požymis svarbus atirbojant darbdavį nuo įgalioto asmens);
- Galimybė veikti savarankiškai ir dalyvauti teisiniuose santykiuose nepriklausomai nuo kitų subjektų;
- Galimybė turėti materialaus turto, lėšų, atlyginti darbuotojui už darbą. Tačiau tai nebūtinai turi būti siejama su gamybos priemonių nuosavybės klausimu.³³

Vadovaujantis DK 16 str. 1 d., darbdavys yra įmonė, įstaiga ar organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą. Darbdaviu gali būti ir fizinis asmuo, turintis civilinį veiksnumą ir teisingumą. Juridinių asmenų (darbdavių) darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsisteigimo momento (DK 14 str.). Kadangi ginčo sprendimas yra susijęs su specialia procedūra ir būtinybe priimti operatyvius sprendimus, todėl vadovujamasi bendroju civilinės teisės principu, kad juridiniai asmenys teises įgyja ir prisiima pareigas per savo organus (administraciją) (DK 14 str. 2 d.). DK 24 str. 1 dalis pažymi, kad darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas. O taip pat, kad darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija), kurią sudaro pareigūnai. Individualių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teise ir pareigas gali įgyvendinti patys (DK 14 str. 2 d.). Ši norma yra pagrįsta tuo, kad Lietuvos Respublikos įstatymai nenumato reikalavimo individualioms įmonėms turėti kokius nors valdymo organus, individualių įmonių teises ir pareigas gali įgyvendinti savininkai.³⁴ Ūkininkas³⁵ pagal Ūkininko ūkio įstatymo³⁶ 5 str. pats tvarko ūkio reikalus, sudaro sutartis, kitus sandorius, susijusius su ūkio veikla.

Remiantis DK 18 str., tiek darbuotojų, tiek darbdavių *atstovavimą* esant individualiems darbo santykiams reglamentuoja Civilinis kodeksas³⁷ (toliau vadinamas – „CK“). Individualių darbo teisinių santykių atstovavimas reglamentuojamas CK antrosios knygos II dalies normomis. Tiek darbuotojai, tiek darbdaviai turi teisę veikti per atstovą, juo gali būti tiek veiksnūs fiziniai asmenys, tiek juridiniais asmenys. Atstovavimas yra galimas remiantis sandoriu, įstatymu, teismo sprendimu ar administraciniu aktu.³⁸ Dažniausiai atstovavimo

³³ *Ibid.*, p. 102.

³⁴ *Cit. op.* 27, p. 78.

³⁵ **Ūkininkas** - fizinis asmuo, kuris vienas arba su partneriais verčiasi žemės ūkio veikla ir miškininkyste, o jo ūkis yra įregistruotas Ūkininkų ūkių registre.

³⁶ Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 43-1358.

³⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

³⁸ *Cit. op.* 27, p. 84.

pagrindas yra atstovaujamojo išduotas įgaliojimas. Pažymėtina, kad DK 18 str. nuostatos nustato tam tikrą CK atstovavimo normų taikymo darbo santykiams apribojimą: t.y CK normos, reglamentuojančios atstovavimo santykius, darbo teisiniams santykiams taikomos, jeigu toks reglamentavimas neprieštarauja DK. Tai labiausiai susiję su tuo, kad darbinis teisnumas ir veiksnumas nėra ekvivalentas civiliniam veiksnumui ir teisnumui. CK 2.5 str. numatyta, kad fizinių asmenų civilinis veiksnumas atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia 18 metų. Asmenų darbinis teisnumas ir veiksnumas, kaip jau buvo minėta, atsiranda nuo 16 metų. Vadinasi, asmuo, turintis visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą, turi teisę atlikti visas darbo funkcijas, įgyvendinti savo, kaip darbuotojo, teises, taip pat ir pasinaudoti atstovavimo institutu, t.y. įgalioti kitą asmenį atstovauti jo interesams.

Individualių darbo ginčų šalių reglamentavimo klausimu, pastebėjome keletą netikslumų bei neaiškumų. *Pirmasis netikslumas* siejamas su šalių sąvokų nurodymu, kai ginčas nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje. Vadovaujantis DK 290 str., darbo ginčo nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje stadijoje egzistuoja dvi šalys: *ieškovas* ir *atsakovas*. Pažymime, kad ieškovas ir atsakovas darbo ginčų komisijos posėdyje ir teisminiame procese nėra identiškos procesinės figūros, kadangi ieškinys ir daugelis šalių procesinių teisių ir pareigų egzistuoja tik civiliniame procese. Vis gi sąvokų *ieškovas*, *atsakovas* vartojimas darbo ginčų komisijos kontekste pateisinamas dėl kelių priežasčių: *pirma*, aiškiai suvokiama aktyvioji ir įtrauktoji šalis, *antra*, nepavykus ginčo išspręsti darbo ginčų komisijoje, bylai nukeliamus į teismą, šalių pavadinimai išliks tokie patys. Kita vertus, formalioju požiūriu teisinės sąvokos būtina vartoti tiksliai, kad jos galėtų būti suvokiamos maksimaliai tiksliai. Darbo kodekso komentare³⁹ siūloma vartoti dvejopą terminą apibūdinti aktyviają darbo ginčų komisijos šalį – ieškovas (pareiškėjas), o įtrauktą į procedūrą šalį – atsakovas (darbdavys). *Antrasis neaiškumas*, siejamas su DK 295 str. 2 d. 3, 4 p. reglamentavimu. Šiame straipsnyje (esančiame individualius darbo ginčus reglamentuojančiame DK skyriuje) nurodoma, kad tiesiogiai teismuose yra nagrinėjami ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyse nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, o taip pat pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ir nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidžia įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Tuo tarpu DK 285 str. aiškiai nurodyta, kad individualaus darbo ginčo šalimis yra darbuotojas ir darbdavys.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 518.

Sistemiškai analizuojant aukščiau išdėstytas teisės normas, tampa neaiški įstatymų leidėjo pozicija kodėl DK 295 str. 2 d. 3, 4 p. reglamentuojami ginčai nurodyti skyriuje „Individualūs darbo ginčai“. DK komentare⁴⁰ nurodoma, kad šiuo aspektu susiduriama ne su ypatinga individualių darbo ginčų kategorija, bet su savitu darbo ginčų priskyrimo teismams taisyklės išplėtimu. Taigi DK komentaro autoriai laikosi pozicijos, kad profesinės sąjungos nėra individualių darbo ginčų šalimi. Visgi manytume, kad šiuo metu galiojantis reglamentavimas nėra visiškai korektiškas.

Apibendrinant, pažymime, kad individualių darbo ginčų šalimis laikomi:

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

1.3. Išvados dėl darbo ginčų šalių dualizmo

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

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

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

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

4. Kalbant apie kitą kolektyvinių darbo ginčų šalį – darbdavį, teisine prasme didelio skirtumo nėra tarp individualių ir kolektyvinių darbo ginčų. Kone kiekviename darbo ginče dalyvauja individualus darbdavys, kuris tuo pačiu yra ir individualių darbo santykių šalis. Žinoma, tuo atveju, kai kolektyvinis darbo ginčas kyla aukštesniu nei įmonės lygiu, susiduriame su daugeto (kolektyvo) kriterijumi ir darbdavio pusėje.⁴¹

⁴⁰ *Ibid.*, p. 527.

⁴¹ *Cit. op.* 1, p. 74.

5. Išanalizavus Lietuvos darbo teisės nuostatas, reglamentuojančias darbo ginčų šalis, galime daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas pripažįsta darbo ginčo šalių dualizmą.

6. Lietuvos darbo ginčų instituto reglamentavime yra ne visiškai korektiškų nuostatų: siūlome taisyti kolektyvinių darbo ginčų šalies sąvoką (netinkamas kolektyvinės sutarties *subjektų* vartojimas), individualių darbo ginčų šalių sąvokas, kai ginčas nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje (netinkamas *ieškovo, atsakovo* sąvokų vartojimas), aiškiau apibrėžti *profesinės sąjungos ar kitų darbuotojų atstovų* buvimą/nebuvimą individualių darbo ginčų šalimi.

2. Darbo ginčų turinys

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

2.1. Kolektyvinių darbo ginčų turinys

Darbo teisės teorijoje ir praktikoje egzistuoja bendra pozicija, kad darbuotojų reikalavimai, sudarantys kolektyvinių darbo ginčų turinį, gali būti *kolektyviniai interesai*, dažniausiai siekiai sudaryti geresnes darbo, ekonomines, socialines sąlygas. Kalbant apie darbuotojų *kolektyvines teises*, kaip kolektyvinių darbo ginčų objektą, susiduriama su skirtingomis pozicijomis: dalis autorių teigia, kad kolektyviniai darbo ginčai turi apimti tik kolektyvinius darbuotojų interesus, kiti autoriai teigia, kad kolektyvinių darbo ginčų turinys turėtų būti traktuojamas plačiau ir apimti ne tik interesų, bet ir teisės klausimus. Pažymime, kad nors tarp kolektyvinių darbo ginčų dominuoja interesų ginčai, tačiau teisės ginčų priskyrimas kolektyviniams darbo ginčams ir šių ginčų sprendimo taisyklių nustatymas įstatymais sudaro sąlygas socialinei taikai ir visuomeniniai ramybei darbo aplinkoje užtikrinti. Be to, akivaizdu, kad bet kuriuo atveju daug grėsmingesnis yra darbuotojų teisių, o ne interesų pažeidimas. Todėl laikant, kad kolektyviniai darbo ginčai gali kilti tik dėl pažeistų darbuotojų interesų ar jų apsaugos, būtų per daug susiaurinamas tiek požiūris į pačius kolektyvinius darbo ginčus, tiek darbuotojų teisių apsaugos mastas.⁴² Be to, darbo teisės teorijoje netgi sutinkama

⁴²*Ibid.*, p. 115.

nuomonė, kad realizuotina (vykdytina) teisė apskritai negali egzistuoti be intereso ir būdami dinamiškų darbo santykių dalis teisės ginčai bet kuriuo momentu gali transformuotis į interesų ginčus.⁴³ Vykstant teorinėms diskusijoms dėl kolektyvinių darbo ginčų turinio, užsienio valstybių kolektyvinės darbo teisės praktikoje vyrauja pozicija, kad tiek darbuotojų kolektyviniai interesai, tiek jų teisės yra kolektyvinių darbo ginčų objektais.

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

⁴³ROO DE, A., JAGTENBERG, R. *Setting Labour Disputes in Europe*. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, p. 300.

netikslinga, tuo labiau, kad dvejopas kolektyvinių darbo ginčų objektas aiškiai išplaukia iš kitų DK straipsnių.⁴⁴

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

Kitas probleminis klausimas, kylantis analizuojant kolektyvinių darbo ginčų objektą, yra šio objekto prigimtis, t.y. ar kolektyviniai darbo ginčai gali būti tik tuo atveju, kai pažeidžiami kolektyviniai – sutartiniai darbuotojų interesai ir teisės, ar ir tuo atveju, kai pažeidžiamos norminių darbo teisės aktų nustatytos darbuotojų kolektyvinės teisės.⁴⁵ Lietuvos įstatymų leidėjas yra nenuoseklus reglamentuodamas šį klausimą. DK 68 str. nustato, kad kolektyvinis darbo ginčas kyla vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Iš šios nuostatos atrodytų, kad Lietuvos darbo teisė pripažįsta tik kolektyvinę-sutartinę kolektyvinių darbo ginčų prigimtį. Tačiau pagal Profesinių sąjungų įstatymo⁴⁶ 22 str. 2 d., kolektyviniai darbo ginčai gali kilti tarp profesinių sąjungų ir darbdavio *dėl įstatymų* nustatytų darbo, ekonominių bei socialinių profesinių sąjungų teisių pažeidimo. Taigi tokios nuostatos reiškia, kad galimi kolektyviniai darbo ginčai ir *dėl įstatymų ir kitų norminių aktų* nustatytų kolektyvinių teisių pažeidimo. Pritariame doc. dr. Daivos Petrylaitės nuomonei⁴⁷, kad į kolektyvinių darbo ginčų objektą derėtų žiūrėti plačiau, t.y. pažeidus norminių darbo teisės aktų reguliuojamas kolektyvines darbuotojų teises, reikėtų leisti tokiems darbuotojams sudaryti galimybę ginti šias teises pasinaudojant kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo mechanizmu. Todėl kolektyvinio darbo ginčo sąvoką (DK 68 str.) siūlytina koreguoti, įtraukiant nuostatą, kad kolektyvinis darbo ginčas yra ne tik nesutarimas dėl DK 68 str. išvardintų klausimų, o taip pat ir dėl įstatymų ir kitų norminių aktų nustatytų kolektyvinių teisių pažeidimo. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo mechanizmui reikėtų suteikti kuo didesnę teisinę galią sprendžiant įvairius darbo teisinių santykių nesutarimus, nes toks taikus ir derybinis sprendimas leidžia ne tik atkurti pažeistas teises, bet ir socialinę taiką tarp ginčo šalių.

⁴⁴*Cit. op. 1, p. 118.*

⁴⁵*Ibid., p. 120.*

⁴⁶Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.

⁴⁷*Cit. op. 1, p. 121.*

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

2.2. Individualių darbo ginčų turinys

Atskleidžiant darbo ginčų dualumą, svarbu išsiaiškinti individualių darbo ginčų turinį – kokios vertybės gali būti ginamos pasinaudojant įstatymų įtvirtintu individualaus darbo ginčų sprendimo mechanizmu. Vadovaujantis DK 285 str., individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio *dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo*, nagrinėjamas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka. Vadinasi, atsižvelgiant į ginčo turinį, individualiu darbo ginču laikomas nesutarimas, kylantis dėl nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Šios teisės ir pareigos gali būti nustatytos darbo įstatymų, kitokių norminių teisės aktų arba kolektyvinėse sutartyse. Todėl individualūs darbo ginčai laikytini viena iš ginčų dėl teisės rūšių.⁴⁸

Manytume, kad aukščiau minėti DK 295 str. 2 d. 3, 4 punktai (esantys DK XIX skyriuje), nustatantys, kad tiesiogiai teismuose yra nagrinėjami ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyse nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, o taip pat pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ir nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidžia įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises, neįsikomponuoja į bendrą individualių darbo ginčų sistemą. Aukščiau paminėtose DK nuostatose reglamentuojami ginčai yra kolektyvinio pobūdžio, o reglamentuojami individualių darbo ginčų skyriuje, todėl manytume, kad reikėtų tikslinti reglamentavimą.

2.3. Išvados dėl darbo ginčų turinio dualizmo

Apibendrinus kolektyvinių ir individualių darbo ginčų turinį galime padaryti šias išvadas dėl kolektyvinių ir individualių darbo ginčų dualumo.

⁴⁸ *Cit. op. 39, p. 510.*

1. Kolektyviniai darbo ginčai kyla dėl *kolektyvinio* (bendro visiems ar daliai darbuotojų) intereso/teisės pažeidimo, t.y. būtinas daugeto elementas, tuo tarpu individualūs darbo ginčai siejami su *individualiu* darbuotojo teisių pažeidimu.

2. Kolektyviniai darbo ginčai gali būti dvejopi: *interesų* – kylantys dėl naujų socialinių, ekonominių, darbo sąlygų nustatymo, esamų pakeitimo bei *teisės* – dėl nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, nevienodo teisės taikymo. Individualūs darbo ginčai yra tik *teisinio pobūdžio*, nes jie kyla dėl nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Manytume, kad tiek kolektyviniai teisės ginčai, tiek individualūs ginčai gali kilti tiek dėl įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, tiek dėl kolektyvinėse sutartyse nustatytų teisių ir pareigų.

3. Šiuo metu galiojančiame darbo ginčų turinio reglamentavime yra ne visiškai korektiškų nuostatų: *pirma*, siūlome koreguoti DK 67 ir 68 str. nuostatas, vartojančias sinonimiškas kolektyvinio darbo ginčo ir interesų konflikto sąvokas, t.y. visiškai atsisakyti sąvokos interesų konfliktas, *antra*, patariame į DK 68 str. kolektyvinio darbo ginčo sąvoką įtraukti nuostatą, kad kolektyvinis darbo ginčas taip pat gali kilti dėl įstatymų ir kitų norminių aktų, sutarčių nustatytų kolektyvinių teisių pažeidimo, *trečia*, rekomenduojame apsvarstyti DK 295 str. 2 d. 3, 4 punktų vietą darbo ginčų sistemoje.

3. Darbo ginčų pradžios momentas

Trečiasis darbo ginčų sampratos elementas yra darbo *ginčo pradžios momentas*. Siekiant identifikuoti egzistuojant darbo ginčą, nepakanka nustatyti darbo ginčo šalis bei objektą. Svarbu ištirti, ar kilusio nesutarimo stadija jau leidžia laikyti, kad kilo darbo ginčas.

Manytume, kad kiekvienu atveju tarp darbo teisinių santykių subjektų kilus nesutarimams privalomos dvi nesutarimų stadijos: *pirma*, yra vadinamoji derybų stadija, kai kilusio nesutarimo šalys tarpusavio derybų būdu, išskeldamos reikalavimus, juos nagrinėdamos, diskutuodamos, esant reikalui – abiejų šalių sutarimu pasitelkdamos tarpininko paslaugas, bando išspręsti susidariusią konfliktinę situaciją, pasiekti kompromisinį variantą, kuris tenkintų abi nesutarimo šalis. Šioje stadijoje stengiamasi kiek įmanoma daugiau galimybių suteikti pačioms konflikto šalims susitarimu, savo valia išspręsti kilusias problemas. Įstatymų leidėjas vengia detaliau reglamentuoti derybų stadiją, vis daugiau reikšmės suteikia nesutarimo šalių valios autonomijai, tarpusavio kompromisui, išskyrus, žinoma, tuos klausimus, kurie susiję su gyvybiškai valstybei bei visuomenei svarbiomis sritimis. Doc. dr.

Gintautas Bužinskas⁴⁹ pažymi, kad nereikėtų derybų traktuoti kaip darbo ginčo organo, derybų taip pat negalime tapatinti ir su savarankiška procedūros atmaina. Pritariame doc. dr. Gintauto Bužinsko nuomonei⁵⁰, kad derybos yra baigiamasis nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos etapas, kurio nesėkminga baigtis sukuria prielaidas darbo ginčui kilti.

Taigi nepavykus nesutarimo išspręsti tarpusavio derybomis, šalių nesutarimas perauga į *antrąją stadiją* – ginčo. Ši antroji ginčo stadija paprastai yra siejama su kreipimusi į ginčą spręsti kompetentingą instituciją, vadinasi, ji yra institucionalizuota, procesas joje įstatymų leidėjo reglamentuojamas žymiai detaliau ir griežčiau nei pirmojoje stadijoje.

3.1. Kolektyvinių darbo ginčų pradžios momentas

Vadovaujantis DK 68 str. nuostatomis, nesutarimas tarp kolektyvinių darbo santykių šalių kolektyviniu darbo ginču tampa tada, *kai yra nepatenkinami nesutarimo šalių iškelti ir DK nustatyta tvarka įteikti reikalavimai*. Vadinasi, visų pirma, prieš pradėdami ginčą, įmonės profesinė sąjunga arba profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, arba profesinių sąjungų organizacijos, jeigu įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba, tiksliai apibrėžtus, motyvuotus išdėstytus raštu reikalavimus turi įteikti darbdaviui ar kolektyvinių sutarčių subjektui (DK 69 str.). Reikalavimus gavęs subjektas privalo juos išnagrinėti ir per 7 dienas nuo gavimo dienos savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiam ir pateikusiam subjektui (DK 70 str.).

Jeigu reikalavimus gavęs subjektas reikalavimus patenkino, nesutarimas tarp šalių užsibaigia (nėra konfrontacijos tarp šalių) ir konfliktas neperauga į kolektyvinio ginčo stadiją.

Galima situacija, kad sprendimas reikalavimus iškėlusio ir pateikusio subjekto nepatenkina, šalys gali pasitelkti tarpininko paslaugas arba perduoti *ginčą* nagrinėti DK 73-77 str. nustatyta tvarka. Jeigu nesutarimo šalys, prieš kreipdamosi į taikinimo komisiją, nusprendžia pasinaudoti tarpininko paslaugomis, pagal DK nuostatas, tai dar nebus laikoma kolektyviniu darbo ginču, o bus viena iš nesutarimo stadijų. Nesutarimas transformuosis į kolektyvinio darbo ginčo stadiją tada, kai nesutarimas perduodamas taikinimo komisijai nagrinėti (dėl šios priežasties įstatymų leidėjas DK 70 str. šiuo aspektu vartoja sąvoką

⁴⁹BUŽINSKAS, G. Ikitėsminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 293.

⁵⁰*Ibid.*

ginčas). Jeigu šalys nusprendžia, kad tarpininko paslaugomis nebus naudojamosi, ir kreipiasi į taikinimo komisiją, nesutarimas nuo kreipimosi momentu transformuojasi į ginčą.

Vadinasi, kolektyvinio darbo ginčo pradžia laikytinas darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos, profesinių sąjungų organizacijos ar darbo tarybos apsisprendimas perduoti jų iškeltus ir darbdavio ar darbdavių organizacijos nepatenkintus reikalavimus nagrinėti taikinimo komisijai.⁵¹

Galimas atvejis, kad ginčas kyla *vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo*. Kyla klausimas, kas laikoma tokio kolektyvinio ginčo pradžia? Remiantis DK 48 str. 1 d., kolektyvinės derybos yra būdas kolektyvinių darbo santykių subjektams ir jų atstovams derinti savo interesus ir spręsti ginčus. Kolektyvinės derybos turi būti vykdomos sąžiningai ir nevilkinamos, tačiau niekas negali garantuoti, tuo labiau reikalauti, kad visos derybos baigtųsi produktyviai (kolektyvinių sutarčių pasirašymu). Paaiškėjus, kad šalys bendro susitarimo pasiekti negali, pagal DK 48 str. 7 d. kolektyvinių derybų šalys, gali pasirašyti nesutarimų protokolą. Pritartume, doc. dr. Daivos Petrylaitės⁵² nuomonei, kad tokiu atveju yra pagrindas inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą, t.y. kreiptis į darbdavį dėl taikinimo komisijos sudarymo. Akivaizdu, kad pats nesutarimų protokolo surašymas jau yra kolektyvinio ginčo kilimo prielaida, kuria remiantis darbuotojų atstovai gali kreiptis į darbdavį prašydami pradėti oficialią kolektyvinio darbo ginčo procedūrą (t.y. manytume, kad šiuo aspektu DK 69 ir 70 str. nuostatos nėra taikytinos, nes abi nesutarimo šalys žino nesutarimo esmę, o nesutarimo protokole aiškiai išdėsto savo poziciją). Todėl manytume, kad DK reikėtų sukonkretinti kolektyvinių darbo ginčų pradžios momentą, nustatant, kad kolektyvinis darbo ginčas laikomas kilusiu ne tik darbdaviui nepatenkinus darbuotojų atstovų iškeltų reikalavimų, bet ir tais atvejais, kai nepavykus kolektyvinėms deryboms yra surašomas nesutarimų protokolai.

3.2. Individualių darbo ginčų pradžios momentas

Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiam DK 285 str. (galiojusiam iki 2005 m. gegužės 28 d.) darbo ginčo apibrėžimas buvo toks: darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, *kurio nepavyko sureguliuoti derybomis*.

⁵¹ *Cit. op.* 27, p. 207.

⁵² *Cit. op.* 1, p. 128.

Panašiai darbo ginčai buvo apibrėžiami Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme⁵³. 2005 m. gegužės 12 d. DK 285 str. redakcija nustato, kad *individualus* darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo.

2005 m. gegužės 12 d. DK 285 str. redakcijoje eliminuota privalomų derybų stadija, „kurio nepavyko sureguliuoti derybomis“. DK 285 str. redakcijoje, galiojusioje nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2005 m. gegužės 28 d., buvo numatytos privalomos derybos, tačiau nebuvo apibūdinta nei derybų sąvoka, nei jų organizavimo tvarka ar teisinė prigimtis. Kadangi neformali darbuotojo veikla iki kreipimosi į darbo ginčų komisiją nebuvo teisiškai tinkamai įvertinta, mokslinėje literatūroje užvirė karšta diskusija dėl tokios veiklos nustatymo darbo ginčų sąvokoje būtinumo. Racionaliausia šiuo požiūriu buvo teisininkų teoretikų pozicija. Pasak jų, sureguliuotų nesutarimų negali būti. Jeigu tarp dviejų subjektų yra nesutarimų, vadinasi, jie dar nesureguliuoti.⁵⁴ Reaguodamas į tokias darbo teisės mokslininkų pastabas, įstatymų leidėjas pakoregavo individualių darbo ginčų sąvoką. Tačiau tai nereiškia, kad derybos tarp šalių neturėtų vykti, ir nesutarimas iš karto turėtų būti perduodamas nagrinėti darbo ginčų nagrinėjimo institucijoms. Individualūs darbo ginčai yra labai neigiamas socialinis reiškinys, kuris labai dažnai darbovietėje sukelia priešiško nuotaikas ir priešpriešas ne tik tarp dviejų ginčo šalių, bet ir kitų darbuotojų ir administracijos pareigūnų.⁵⁵ Todėl svarbu ne tik greitai, veiksmingai ir teisingai išnagrinėti kilusius nesutarimus, bet ir šalinti prielaidas jiems kilti. Tai reiškia, kad darbdavys turėtų sudaryti sąlygas darbuotojams pareikšti pageidavimus, nusiskundimus, stengtis sukurti palankią terpę darbui, o taip pat nagrinėti kiekvieno darbuotojo nusiskundimus, bandydamas rasti kompromisą, ir tokiu būdu užkirsti kelią galimam individualiam darbo ginčui kilti.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, naudojantis lingvistiniu ir sisteminiu aiškinimo metodais, konstatuotina, kad individualus darbo ginčas laikomas kilusiu nuo to momento, kai nesutarimas *perduodamas nagrinėti* individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijai. Vadovaujantis DK 289 str., darbo ginčai privalomai (išskyrus tam tikrus DK ar kitų įstatymų nustatytus atvejus) yra nagrinėjami išankstiniame neteisminiame darbo ginčų nagrinėjimo organe (darbo ginčų komisijoje).

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 56-1640.

⁵⁴ *Cit. op.* 15, p. 7.

⁵⁵ *Cit. op.* 4, p. 495.

3.3. Išvados dėl darbo ginčų pradžios momento dualizmo

Apibendrinami darbo ginčų pradžios momentą, galėtume daryti keletą svarbių išvadų.

1. Darbo ginčo pradžios momentu laikytinas kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją momentas (taikoma tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo ginčams).

2. Esant prielaidoms kilti darbo ginčui ypatingai svarbu, kad šalys, prieš inicijuodamos ginčą, bandytų pačios spręsti kilusį nesutarimą, derintų pozicijas bei ieškotų kompromiso. Taigi, sprendžiant darbo ginčus visų pirma reikia siekti socialinės taikos – tam tikro kompromisinio varianto nepaneigiant teisingumo atkūrimo būtinybės.⁵⁶

3. Kolektyvinio darbo ginčo atveju imperatyviai numatyta šalių pareiga derėtis iki kreipiantis į darbo ginčų nagrinėjimo instituciją (DK 69, 70 str.), individualių darbo ginčų atveju tokios pareigos šalys neturi.

4. Kolektyvinių darbo ginčų atveju šalys derybų stadijoje gali pasinaudoti tarpininko paslaugomis, individualių darbo ginčų atveju tokios teisės (kaip ir draudimo) nėra nustatyta, manytume, kad ir individualių darbo ginčų atveju tarpininko paslaugomis gali būti naudojamosi.

5. Manytume, kad reikėtų apsvarstyti galimybę, pakoreguoti DK 68-71 str. kolektyvinių darbo ginčų pradžios momentą bei nustatant, kad kolektyvinis darbo ginčas laikomas kilusiu ne tik darbdaviui nepatenkinus darbuotojų atstovų iškeltų reikalavimų, bet ir tais atvejais, kai nepavykus kolektyvinėms deryboms yra surašomas nesutarimų protokolas ir šalys perduoda ginčą nagrinėti DK 73-77 str. nustatyta tvarka.

4. Darbo ginčų sprendimo būdai

Darbo teisės ir jos reguliuojamų visuomeninių santykių kontraversiškas pobūdis suponuoja būtinumą nustatyti įvairius metodus ir priemones, kuriais kiek įmanoma labiau būtų galima sumažinti konfliktinių situacijų ir sušvelninti pačias konfliktines situacijas, pasiekti tiek teisinę, tiek socialinę taiką tarp darbo santykių šalių.⁵⁷

Atsižvelgiant į kolektyvinių ir individualių darbo santykių skirtumus, skiriasi metodai, kurie yra taikomi iš tų santykių kylantiems ginčams spręsti.

Darbo ginčų instituto dualizmo šakos viduje aspektu nėra tikslinga atskirai detaliai analizuoti ginčų nagrinėjimo metodus (stadijas, terminus ir pan.). Darbo ginčų instituto dualizmą atskleidžia darbo ginčams nagrinėti taikomų procedūrų (metodų) sugretinimas,

⁵⁶ *Ibid.*, p. 495.

⁵⁷ *Cit. op.* 11, p. 129.

todėl manytume esant tikslingiau ištirti skirtingiems darbo ginčams spręsti taikomus metodus.

4. 1. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdai

Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus ir priemones galima skirstyti remiantis įvairiais kriterijais. Bene populiariausias šių metodų ir procedūrų skirstymas yra atsižvelgiant į jų prigimtį (pobūdį), t.y. taikūs ir konflikciniai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai.⁵⁸

Kiekvieno kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo metodo pagrindinė ir neabejotina prielaida yra visuomeninės taikos siekis. Tuo tikslu turi būti sukuriamos tokios šių ginčų sprendimo procedūros, kurios nebūtų per daug išplėtos ir sudėtingos, bet kartu jos turi būti tikslingai taikomos padėti išspręsti kolektyvinį darbo ginčą be teismo įsikišimo.⁵⁹ Kitaip tariant, esminiu taikių (nekonfliktinių) kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų principu yra siekis kilusį kolektyvinį darbo ginčą baigti taikiai.⁶⁰

Savo ruožtu tokios kolektyvinio poveikio priemonės – streikai, lokautai, boikotai ir kt. yra laikomi *ultima ratio* metodais sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, nes paprastai kolektyviniam darbo ginčui pasiekus kolektyvinio poveikio taikymo lygį ginčo šalių konfrontacija aukščiausia ir ginčas gali peraugti į atvirą sunkiai valdomą ir neprognozuojamą konfliktą, kuris gali sukelti nepageidaujamų padarinių ne tik pačioms ginčo šalims, bet ir tam tikrai visuomenės daliai ar net visai visuomenei.⁶¹

Daugelyje valstybių kolektyvinio darbo ginčo šalims suteikiama galimybė susitarti pačioms dėl ginčo sprendimo metodo, bet praktikoje dažniausiai ginčai sprendžiami nuo jau klasikiniu tapusio ginčo sprendimo kelio, tai taikinimo procedūrų taikymo, vėliau tarpininkavimo, dar vėliau – arbitražo.

Sprendžiant kolektyvinius nesutarimus, nesiekama įsakmiai primesti valstybės valios, pagrindinis tikslas užkirsti kelią viešiesiems, nekontroliuojamiems konfliktams, o taip pat sukurti galimybę ginčus spręsti be išankstinio nusistatyto ir priešiško, todėl spręsti šiuos ginčus pirmenybė suteikta taikiems konfliktų sprendimo būdams ir metodams. Tuo tarpu streikai, lokautai yra laikomi kraštutinėmis priemonėmis konfliktui išspręsti (lokautai

⁵⁸ *Ibid.*, p. 129.

⁵⁹ CUDOWSKI, B. Model rozwiązywania sporów zbiorowych. Iš *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*. Pod redakcją GOZDZIEWICZA G. Toruń: Dom Organizatora, 2000, p. 244.

⁶⁰ *Cit. op.* 11, p. 129.

⁶¹ *Ibid.*

Lietuvoje yra uždrausti, o streikų paskelbimui, organizavimui numatyti sudėtingi reikalavimai).

Darbo ginčų sprendimo teorijoje ir praktiškai taikomos dvi savarankiškos sistemos: *teisimo (administracinė) procedūra* ir *taikinamoji (trečiųjų) procedūra*. Šios kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūrų sistemos remiasi kolektyvinių darbo ginčų turinio ypatumais. Kitaip tariant, atsižvelgiant į kolektyvinio darbo ginčo *turinį*, t.y. nesvarbu, tai interesų ar teisės ginčas, yra taikoma ir atitinkama kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūra.⁶² Tačiau ir šiuo kriterijumi remiantis negalima apibendrintai ir kategoriškai nubrėžti dvi visoms valstybėms būdingas minėtų ginčų sprendimo procedūras. Tiesa, pažymėtina, kad kolektyvinių darbo ginčų skirstymas į interesų ir teisės ginčus praktikoje įgyvendinamas ne tik nustatant, kokie organai (institucijos) spręs kilusį ginčą, t.y. koks pozityvusis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas bus taikomas, nuo kolektyvinio darbo ginčo turinio priklauso ir galimybė arba, atvirkščiai, draudimas taikyti negatyvųjį kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdą, t.y. imtis kolektyvinių veiksmų.

Jau daugelį metų vyksta diskusijos, kuris metodas – teisminis ar trečiųjų taikinimo – yra priimtinesnis ir efektyvesnis sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Į šį klausimą aiškiai atsakyti yra labai sunku, nes tai priklauso nuo daugelio aspektų. Todėl užsienio valstybėse yra įvairių šių dviejų metodų derinimo ir taikymo sistemų modelių. Teoriškai būtų galima teigti, kad teisminis metodas, be jokios abejonės, galėtų būti taikomas spręsti kolektyvinius teisės darbo ginčus, o trečiųjų – taikinimo – kolektyvinių interesų darbo ginčus⁶³. Tačiau tai tik teorinė prielaida, deja, sunkiai įgyvendinama, nes dažnai atskirti teisės ginčą nuo interesų konflikto labai keblu. Skiriamoji šių dviejų rūšių kolektyvinių darbo ginčų linija yra labai trapi ir dažnai sunkiai apčiuopiama. Todėl reikia neišvengiamai atsižvelgti į konkrečios valstybės darbo teisės ir darbo santykių sistemos ypatumus ir tradicijas.⁶⁴

Doc. dr. Daiva Petrylaitė⁶⁵ nurodo, kad šiuolaikinėje moderniojoje darbo santykių sistemoje svarbiausi ir dažniausiai yra taikomi tie kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai, kuriuose, be ginčo šalių, dalyvauja trečia nepriklausoma šalis, t. y. tarpininkavimas, taikinimas ir arbitražas. Pažymėtina, kad dažnai šie pozityvūs metodai yra naudojami kaip teismo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo alternatyvos ar net taikomi kaip vienintelis tinkamas metodas. Tačiau Vakarų valstybėse nemažas vaidmuo sprendžiant kolektyvinius

⁶² *Ibid.*

⁶³ *Cit. op.* 42, p. 36.

⁶⁴ *Cit. op.* 11, p. 129.

⁶⁵ *Ibid.*

darbo ginčus priklauso ir teismams. Dažniausiai tokie ginčai yra sprendžiami specializuotuose darbo teismuose.⁶⁶

Lietuvoje, kaip ir daugelyje Vidurio bei Rytų Europos valstybių, kolektyviniams darbo ginčams spręsti išimtinai taikoma trečiųjų – taikinimo sistema, t. y. šie darbo ginčai nėra sprendžiami teisme. Remiantis DK 71 str., kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija, darbo arbitražas ir trečiųjų teismas, tuo tarpu teismas nagrinėja tik vienintelę kategoriją, su kolektyviniais darbo ginčais susijusių bylų, dėl streiko pripažinimo neteisėtu (DK 81 str.). Lietuvoje taip pat nėra daroma jokių procedūrinių ir procesinių skirtumų tarp interesų ir teisės kolektyvinių darbo ginčų sprendimo. Kolektyviniai darbo ginčai privalomai nagrinėjami taikinimo komisijoje, o jeigu taikinimo komisija ginčo neišsprendžia, taikinimo komisija gali perduoti ginčą spręsti darbo arbitražui arba trečiųjų teismui.

Vyrauja nuomonė⁶⁷, kad kadangi kolektyvinis darbo ginčas taip pat yra ginčas, kylantis iš darbo teisinių santykių, todėl jo nagrinėjimui turi būti taikomi darbo bylų nagrinėjimo ypatumai, nustatyti Civilinio proceso kodekso XX skyriuje, o taip pat DK XIX skyriuje.

Apibendrinant kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus, galima išskirti jiems būdingus požymius: šalių sutaukinimas, kompromiso siekimas, socialinės partnerystės, šalių lygiateisiškumo, nešališkumo ir nepriklausomumo principų įgyvendinimas, sprendimų ginčo šalims privalomumas.⁶⁸

4.2. Individualių darbo ginčų sprendimo būdai

Remiantis DK 286 str. 1 d., individualūs ginčai yra sprendžiami darbo ginčų komisijoje (sutaikinimo procedūra) ir teisme (teisminė procedūra).

Neišsprendus kilusio individualaus darbo nesutarimo derybomis, ginčas turi būti nagrinėjamas DK nustatyta tvarka darbo ginčų komisijoje. Darbo ginčų komisija, kaip minėta, yra laikoma *pirmine privaloma* darbo ginčų nagrinėjimo stadija (DK 289 str.), jeigu tik ginčas nėra priskirtas tiesiogiai spręsti teisme (DK 295 str. 2 d.). Jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka (CPK 412 str. 1 d.). Darbo ginčų komisija yra *nuolatinė*

⁶⁶*Ibid.*, p. 129-130.

⁶⁷NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių nagrinėjimo ypatumai ypatumai civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos, įvykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 284.

⁶⁸MISIŪNAS, J., et al. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės: mokslo taikomasis tyrimas*. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, Teisės institutas, 2003, p. 28.

institucija, sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavių atstovų, ne ilgesniam kaip dviejų metų laikotarpiui (DK 288 str.). Individualių darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarka vadinama procedūra, kuriai taikomi civilinio proceso principai (teisė kreiptis gynbos, kooperacija, koncentracija, viešumas, rungimasis, žodiškumas ir kiti). DK nustato gana trumpus terminus darbo ginčų komisijai sudaryti, pirmajam posėdžiui sušaukti, ginčui išnagrinėti. Sprendimą komisija priima narių *susitarimu*. Jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, darbo ginčų komisijos protokole įrašoma, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas. Remiantis DK 293 str., darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per DK 291 str. 1 d. numatytus terminus, bei tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per 14 dienų gali kreiptis su ieškiniu į teismą. Darbdavys darbo ginčų komisijos sprendimo apskūsti negali.

DK 295 str. nurodo darbo ginčus, kurie yra nagrinėjami teisme. Darbo bylų teismo nagrinėjimo ypatumai plačiau nagrinėjami antroje magistro darbo dalyje „Darbo ginčų instituto tarpšakinis dualizmas“, todėl šiame skyriuje plačiau netiriami.

Manytume, esant reikalinga iškelti vieną probleminį klausimą. Jau minėjome, kad DK XIX skyriuje, įtvirtinančiame individualių darbo ginčų sprendimo tvarką, nustatoma, kad *ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo (kolektyvinis teisės darbo ginčas), o taip pat ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavių sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, socialines ir ekonomines profesinių sąjungų narių teises yra tiesiogiai nagrinėjami teisme* (DK 295 str. 2 d. 3 ir 4 p.). Visiškai pagrįstai iškyla klausimas, ką tokios nuostatos, nustatančios, kad kolektyvinio pobūdžio ginčai nagrinėjami teisme, įtvirtinimas turėtų reikšti? Kokia tvarka profesinė sąjunga turėtų spręsti šiuos kolektyvinius teisės darbo ginčus? Ar profesinė sąjunga turi privalomai kreiptis į teismą, o gal visgi leistina kolektyvinį teisės darbo ginčą nagrinėti DK X skyriuje įtvirtinta tvarka? Dėl šių priežasčių manytume, kad įstatymų leidėjas turėtų aiškiau reglamentuoti aukščiau išdėstytus ginčus.

4.3. Išvados dėl darbo ginčų sprendimo būdų dualizmo

Išanalizavę darbo ginčų sprendimo būdus, galima daryti tokias išvadas dėl darbo ginčų instituto dualizmo:

1. Lietuvoje egzistuojanti dvinarė darbo santykių sistema leidžia kalbėti apie savarankiškas darbo ginčų rūšis, kurioms taikomas skirtingas sprendimo būdas. Lietuvos darbo teisė darbo ginčų nagrinėjimo procedūras skiria priklausomai ginčo rūšies: kolektyvinis ar individualus. Tačiau DK 295 str. 2 d. 3, 4 p. nuostatos nėra suderintos su DK įtvirtintu darbo ginčų reglamentavimu, todėl manytume, kad šių normų vieta darbo teisės sistemoje turėtų būti apsvarstyta.

2. Manytume, kad ginčų sprendimo procedūras būtų tikslingiau išskirti pagal ginčų pobūdį (ekonominis ar teisės), tačiau Lietuvos darbo teisė tokio išskyrimo nenustato.

3. Kolektyviniai darbo ginčai sprendžiami naudojant taikinimo procedūras. Teisminės procedūros kolektyviniams darbo ginčams nagrinėti naudojamos tik sprendžiant bylas dėl streikų pripažinimo neteisėtai.

4. Individualūs darbo ginčai pirmiausia privalomai (su tam tikromis DK 295 str. nustatytomis išimtimis) nagrinėjami taikinimo procedūrų pagalba (darbo ginčų komisijoje). Tik po to individualūs darbo ginčai gali būti nagrinėjami teisminių procedūrų pagalba.

5. Kolektyvinio poveikio priemonės - negatyvūs ginčų sprendimo metodai (streikas) gali būti taikomi tik kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, ir tik kaip *ultima ratio*. Lietuvos darbo teisė nustato griežtus reikalavimus streikų paskelbimui, organizavimui. Kita vertus, individualių darbo ginčų atveju svarbi nuostata, kad darbuotojai turi vykdyti tik teisėtus darbdavio nurodymus (DK 228 str.).

6. Lietuvoje kolektyviniai darbo ginčai neįeina į bendrą darbo ginčų sistemą, kaip tai yra atskirose Vakarų šalyse. Šiuo būdu labiau *išskiriami* darbo ginčų *skirtumai nei panašumai*, nors iš esmės teisinis darbo ginčų sureguliuojimas turėtų būti nukreiptas tiems patiems tikslams - ginčo išsprendimui kuo mažesnėmis sąnaudomis ir mažesniais nuostoliais ginčo šalims, visų pirma siekiant jas sutaukyti.⁶⁹

5. Išvados dėl darbo ginčų instituto dualizmo darbo teisės šakos viduje

1. Lietuvos darbo teisės norminiuose aktuose bei doktrinoje pripažįstamas darbo ginčų instituto kompleksiskumas (dualizmas darbo teisės šakos viduje), kurį atskleidžia darbo ginčo šalys, turinys, pradžios momentas bei ginčo sprendimui taikomi būdai.

⁶⁹*Ibid.*, p. 28.

2. Šiuolaikinėje teisės tradicijoje daugelis teisės institutų analizuojami ir vertinami kaip socialinio kooperavimosi, socialinės taikos ir interesų pusiausvyros užtikrinimo priemonės⁷⁰. Pastebimas darbo ginčų integravimosi procesas, t.y. jų skirstymo pagal subjektyvųjų kriterijų įtaka mažėja, t.y. kolektyviniai ir individualūs darbo ginčai vis labiau gretinami, ieškoma jų sąsajų. Savo ruožtu vis didesnę įtaką turi darbo ginčų objektyvūs kriterijai ir ginčų skirstymas į teisės ir interesų. Nuo to iš esmės priklauso darbo ginčų reguliavimo pobūdis, sprendimo būdai, taikytini metodai ir principai.

3. Lietuvos norminiuose teisės aktuose labiau akcentuojamas darbo ginčų instituto dualizmas šakos viduje, tačiau trūksta šio instituto vieningumo. Šiuo metu galiojančiuose norminiuose teisės aktuose yra nuostatų, kurios turėtų būti pataisytos:

3.1. siūlytume pakoreguoti kolektyvinių darbo ginčų šalies sąvoką (netinkamas kolektyvinės sutarties *subjektų* vartojimas), individualių darbo ginčų šalių sąvoką, kai ginčas nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje (netinkamas *ieškovo, atsakovo* sąvokų vartojimas), aiškiau apibrėžti *profesinės sąjungos ar kitų darbuotojų atstovų* buvimą/nebuvimą individualių darbo ginčų šalimi;

3.2. rekomenduojame pataisyti DK 67 ir 68 str. nuostatas, vartojančias sinonimiškas kolektyvinio darbo ginčo ir interesų konflikto sąvokas, t.y. atsisakyti sąvokos interesų konfliktas, į DK 68 str. kolektyvinio darbo ginčo sąvoką įtraukti nuostatą, kad kolektyvinis darbo ginčas taip pat gali kilti dėl įstatymų ir kitų norminių aktų nustatytų kolektyvinių teisių pažeidimo, apsvarstyti DK 295 str. 2 d. 3, 4 punktų vietą darbo ginčų sistemoje;

3.3. DK 68-71 str. siūlytume sukonkretinti kolektyvinių darbo ginčų pradžios momentą bei nustatant, kad kolektyvinis darbo ginčas laikomas kilusiu ne tik darbdaviui nepatenkinus darbuotojų atstovų iškeltų reikalavimų, bet ir tais atvejais, kai nepavykus kolektyvinėms deryboms yra surašomas nesutarimų protokolai ir šalys perduoda ginčą nagrinėti DK 73-77 str. nustatyta tvarka.

⁷⁰JUDICKIENĖ, J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos, įvykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas. 2004, p. 301.

II. Darbo ginčų instituto tarpšakinis dualizmas

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

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

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

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

1. Materialinės ir procesinės teisės normų dualizmas

Vadovėlyje „Darbo teisė“⁷¹ *darbo teisė* apibrėžiama kaip valstybės, taip pat socialinių partnerių nustatyta teisės normų sistema, reguliuojanti visuomeninius darbo santykius ir kai kuriuos kitus glaudžiai su šiais santykiais susijusius visuomeninius santykius.

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

Pagal aukščiau pateiktą darbo teisės apibrėžimą atrodytų, kad darbo teisė yra išimtinai materialinės teisės šaka (nustatanti subjektų teises bei pareigas, jų atsiradimą, pasikeitimą, pasibaigimą). Tačiau DK šalia materialinių yra procesinių bei procedūrinių teisės normų. Kalbame darbo ginčų institutą, kuris, kaip jau minėjome, reglamentuoja ne tik asmenų teisę į gynybą (vienas iš subjektinės materialinės teisės elementų), bet taip pat ir išankstinę

⁷¹Cit. op. 4, p. 20.

individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą, nustato tam tikras teismo nagrinėjimo ypatybes (DK XIX skyrius), kolektyvinių darbo ginčų taikinamąją procedūrą (DK X skyrius, Trečiųjų teismo, Darbo arbitražo nuostatai). Darbo bylų nagrinėjimą teisme reglamentuoja ir CPK nuostatos (bendrosios, sutinkamai su CPK XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ nustatyta reglamentavimo specifika).

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

2. Darbo ginčų instituto principų dualizmas

Mokslinėje literatūroje *teisės principai* apibūdinami kaip pagrindinės idėjos, metodologiniai orientyrai, kuriais turėtų vadovautis valstybės institucijos ir pareigūnai, turintys teisę taikyti teises sankcijas.⁷² Teisės principai visai teisės sistemai turi ypatingą reikšmę, kuri pasireiškia įtaka įstatymų leidybai, tiesioginiu principų taikymu (spragų užpildymu), įtaka teisės aiškinimui (interpretavimo funkcija), kolizijų šalinimu ir kt.

Darbo ginčų instituto principai yra trijų rūšių (žr. Priedas Nr. 1):

1. bendrieji teisės principai;
2. šakiniai teisės principai (darbo teisės ir civilinio proceso teisės);
3. specifiniai tik darbo ginčų institutui būdingi principai.

Darbo ginčų instituto dualizmas pasireiškia tuo, kad šiam institutui yra būdingi ir taikomi ne tik darbo teisės, bet ir civilinio proceso teisės principai, o taip pat per specifinių darbo ginčų instituto principų (gautų tam tikru būdu apjungus darbo teisės ir civilinio proceso teisės principus) turinį. Siekdami atskleisti, kaip praktikoje pasireiškia darbo ginčų instituto principų dualizmas, trumpai aptarsime bendruosius bei šakinius (darbo teisės ir civilinio proceso) principus, o tuomet išskirsime bei išanalizuosime specifinius darbo ginčų instituto principus.

2.1. Bendrieji teisės principai

Bendrieji principai (būdingi visai teisei) klasifikuojami į tris grupes:

1. *principai, išreiškiantys žmogaus požiūrį į teisę:* kiekvienas asmuo ir visa visuomenė, paklusdami įstatymams, gali to paties reikalauti iš valdžios; įstatymai atgal negalioja; asmuo, kuris laikosi įstatymų, nepažeidžia kitų asmenų interesų;

⁷² VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. p. 362.

2. *principai, išreiškiantys požiūrį į žmogų kaip didžiausią vertybę*: žmogus neturi būti priemonė pasiekti tikslų, atvirkščiai, pats žmogus yra tikslas; visi žmonės gimsta laisvi ir turi lygias teises; nekaltumo prezumpcija; draudžiama piktnaudžiauti teisėmis ir pan.;

3. *principai, susiję su teisingumo vykdymu*: niekas negali būti teisėju savo byloje; įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės; kiekviena abejonė kaltinamojo naudai, atsakomybė esant kaltei.⁷³

2.2. Darbo teisės principai

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai pažymėjo, kad darbo santykių teisiniam reguliavimui yra būdingi principai: darbo sutarties šalių lygybė; papildomų garantijų socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymas; draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė; darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka; galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų nustatytais pagrindais; darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, požiūrio į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti. Tai minimalus darbo užmokestis, atlyginimas už prastovos laiką įstatymo nustatytais atvejais, išėtinės pašalpos, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva griežtas reglamentavimas ir t.t. Šių įstatymo nustatytų priemonių įgyvendinimas susijęs su tam tikromis darbdavio išlaidomis. Tačiau šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes.⁷⁴

2.3. Civilinio proceso teisės principai

Darbo ginčų nagrinėjimo tvarką Lietuvoje reglamentuoja DK bei CPK XX skyrius. Be to, DK 9 str. nustatyta, kad jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius. Todėl manytume, kad civilinio proceso principai,

⁷³Cit. op. 2, p. 26.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 85-2382.

sutinkamai su tam tikra specifika dėl darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, apsaugos, taikomi darbo ginčų institutui.

CPK II skyrius (5-21 str.) išskiria šiuos pagrindinius civilinio proceso principus: teisė kreiptis į teismą teisminės gynybos; teisės į tinkamą procesą; kooperacijos; valstybinės proceso kalbos; rungimosi; šalių procesinis lygiateisiškumo; betarpiškumo; žodiškumo; bylos nagrinėjimo nepertraukiamumo ir bylų nagrinėjančio organo sudėties nekintamumo; sprendimo privalomumo; valstybės garantuojamos teisinės pagalbos; nepriklausomumo, nešališkumo ir klausimo tik įstatymų principas; teisės būti išklausytam; laisvo įrodymų vertinimo; operatyvumo; draudimo piktnaudžiauti procesu ir kt. principai.

Gali kilti klausimas dėl civilinio proceso principų bei CPK nuostatų taikymo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Pažymime, kad nors kolektyviniams darbo ginčams DK 71 str. nustato specialų kolektyvinių darbo ginčų priklausomumą (taikinimo komisijai, trečiųjų teismui ar darbo arbitražui), doc. dr. Vytautas Nekrošius⁷⁵ pažymi, kad kadangi kolektyvinis darbo ginčas yra ginčas, kylantis iš darbo teisinių santykių, todėl jo nagrinėjimui turi būti taikomi darbo bylų nagrinėjimo ypatumai, numatyti CPK XX skyriuje, taip pat DK XIX skyriuje, o taip pat, manytume, ir civilinio proceso principai.

2.4. Specifiniai darbo ginčų instituto principai

Rusų mokslininkės V. N. Tolkunovos nuomone, „darbo ginčų sprendimo principai – tai pagrindinės nuostatos, kurios išreiškia darbo teisės proceso esmę, apibrėžia darbo ginčų sprendimo procedūroms būdingus bruožus ir teisės normų, reguliuojančių šį procesą, vystymosi kryptis“.⁷⁶

Specifinių darbo ginčų instituto principų negalime formuoti aritmetiškai sudedant darbo teisės ir civilinio proceso teisės principus. Specifinius darbo ginčų instituto principus lemia darbo ginčų nagrinėjimo esmė ir tikslai. Todėl principai turi užtikrinti darbo ginčų proceso uždavinių įgyvendinimą, nes priešingu atveju būtų iškreipta proceso esmė ir nebūtų įgyvendinti proceso uždaviniai.

Galime išskirti šiuos specifinius darbo ginčų instituto principus: nagrinėjimo tvarkos daugiapakopiškumo, nagrinėjimo prieinamumo, nagrinėjimo centruotumo, demokratiškumo ir rinkimų teisės, atstovavimo pariteto užtikrinimo, socialinės partnerystės ir derybų laisvės.

⁷⁵ *Cit. op. 67, p. 284.*

⁷⁶ *Трудовое право: курс лекций / В. Н. ТОЛКУНОВА. – Москва: Проспект, 2003, p. 269.*

Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos daugiapakopiškumas. Darbo ginčai nagrinėjami stadijomis (pakopomis). Šis principas taikomas tiek individualiems, tiek ir kolektyviniams darbo ginčams. *Kolektyvinių darbo ginčų atveju nustatytos šios stadijos:*

1. prieš kylant kolektyviniam ginčui darbuotojų atstovai privalo bandyti nesutarimą išspręsti derybomis įstatymų nustatyta tvarka (DK 69-70 str.), tik nepavykus susitarti galima inicijuoti ginčo pradžią (kreiptis į darbo ginčą nagrinėjančią instituciją);

2. kolektyviniai darbo ginčai privalomai turi būti nagrinėjami *taikinimo komisijoje*. Nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti taikinimo komisijos veikloje. Nėra leidžiama perduoti ginčą iš karto spręsti trečiųjų teismui ar darbo arbitražui;

3. tik nepavykus ginčo išspręsti taikinimo komisijoje, taikinimo komisija gali perduoti ginčą nagrinėti *darbo arbitražui arba trečiųjų teismui*;

4. jeigu kolektyvinis darbo ginčo neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nėra vykdomas gali būti skelbiamas *streikas*.

Individualių darbo ginčų sprendimui būdingas daugiapakopiškumas:

1. Pirmoji stadija darbo ginčų nagrinėjimas *darbo ginčų komisijoje*. Ši stadija yra privaloma, ir tik įstatymų nustatytais atvejais yra leidžiama kreiptis tiesiogiai į teismą.

2. Jeigu darbuotojų netenkina darbo ginčų komisijos sprendimas, taip pat kai ginčas buvo neišspręstas, darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta, šalys darbo ginčų komisijoje nesusitarė, tiesioginio kreipimosi į teismą atvejais individualus darbo ginčas gali būti nagrinėjamas *teisme*.

Darbo ginčų sprendimo procedūros kiekvienam darbuotojui turėtų leisti pilnai, greitai, nemokamai ir visiškai išspręsti bet kokį darbo ginčą bei atstatyti pažeistas darbo teises, teisėtus interesus.

Darbo ginčų nagrinėjimo prieinamumas. Jo esmė, kad kiekvienam asmeniui (asmenų grupei), manančiam(manantiems) esant pažeistas jo (jų) teises yra garantuojama prieinama darbo ginčų nagrinėjimo procedūra. Sudaromos palankios sąlygos, kad ginčas būtų išspręstas išankstinio nagrinėjimo stadijoje. Šio principo turinį sudaro keli elementai.

1. *Neturi būti darbo ginčų dėl kurių išsprendimo nebūtų galima kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią organą.* Darbo įstatymai gali nustatyti tam tikrus atvejus, kai darbuotojas apeidamas neteismines darbo ginčų procedūras turi teisę kreiptis tiesiogiai į teismą, tačiau visais atvejais egzistuoja šalių teisė išspręsti ginčą ne teismine tvarka, pvz., darbo ginčų

komisijoje. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūra yra priinama ne tik ginčų dėl pažeistų teisių, bet ir ginčų dėl kolektyvinių interesų atveju.

2. *Teisės kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą realizavimo tvarka turi būti paprasta ir priinama.* Numatytos individualių darbo ginčų sprendimo neteisminės procedūros. Pareiškėjas, besikreipiantis į neteisminį darbo ginčus nagrinėjantį organą, neturėtų būti varžomas griežtų procesinių dokumentų reikalavimų, reglamentuojančių ieškinio pateikimo formą ar pan. procedūrinių veiksmų, leidžiančių pradėti nagrinėti jo pareiškimą. Būtina, kad organizacijoje veiktų neteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo organas. Jeigu iškilus individualiam darbo ginčui tokio organo nėra, jis privalo būti sudarytas per įstatymų nustatytus terminus (DK 288, 291 str.), kita ginčo šalis negali atsisakyti dalyvauti ginčo sprendime. Svarbu, kad būtų užtikrinta nemokama teisinė pagalba kiekvienam įmonės darbuotojui, teisė į informavimą ir konsultavimą (DK 47 str.). Darbdavys turėtų informuoti darbuotoją ne tik apie jo pareigas, bet ir teises, o esant reikalui ir paaiškinti, kaip ir kodėl taikomi atitinkami teisės aktai. Kilus kolektyviniam darbo ginčui per įstatymų nustatytus terminus turi būti sudaryta taikinimo komisija (DK 72 str.).

3. *Darbo ginčų nagrinėjimo prienamumas negali būti aiškinamas, kaip asmens galimybė kreiptis dėl darbo ginčo nagrinėjimo bet koku būdu.* Kaip ir bet kokia kita subjekcinė teisė, teisė kreiptis dėl darbo ginčo sprendimo realizuojama įstatymų nustatyta tvarka: pvz., CPK nustato reikalavimus ieškinio turiniui ir formai, kurių privaloma laikytis dėl ginčo išsprendimo kreipiantis į teismą; prieš inicijuojant kolektyvinį darbo ginčą privaloma tiksliai apibrėžtus, motyvuotus bei išdėstytus raštu reikalavimus įteikti darbdaviui ar kolektyvinės sutarties sutarties subjektui; tik nepavykus kolektyvinio ginčo išspęsti derybomis, leidžiama inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą; individualių darbo ginčų atveju privaloma (išskyrus įstatymų nustatytas išimtis) prieš kreipiantis į teismą ginčą spręsti darbo ginčų komisijoje. „Reikalavimas prieš kreipiantis į teismą bandyti ginčą išspręsti neteisine tvarka negali būti vertinamas kaip konstitucinės teisės kreiptis į teismą varžymas ar ribojimas, jeigu tokia tvarka nustatyta įstatymo, nėra pernelyg biurokratiška ar sudėtinga, ir jeigu po to, kai asmuo šį reikalavimą įvykdo, jam yra suteikiama galimybė kreiptis į teismą. Jeigu šių trijų kriterijų yra paisoma, išankstinė neteisminė ginčo sprendimo tvarka vertintina kaip racionalus institutas“⁷⁷.

⁷⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. *M. Jankauskas v. Jonavos rajono žemėtvarkos skyrius*, Nr. 3K-3-49/1999, kat. 35.

4. *Nemokamas neteisminis darbo ginčų nagrinėjimas.* Darbo bylų nagrinėjimo teisme atveju darbuotojai yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio mokėjimo. Darbdavys taikinimo komisijai (kolektyvinių darbo ginčų atveju) bei darbo ginčų komisijai (individualių darbo ginčų atveju) privalo sudaryti darbo sąlygas: suteikti informaciją, patalpas, individualių darbo ginčų atveju netgi skirti raštvedį techniškai aptarnauti darbo ginčų komisijai.

5. *Alternatyvaus teisingumo nustatymas darbuotojui kreipiantis į teismą:* darbuotojai gali kreiptis į teismą ne tik pagal atsakovo (darbdavio) buveinės (gyvenamąją) vietą, bet taip pat pagal vietą, kur darbas buvo, turėjo būti dirbamas ar yra dirbamas.

6. *Darbo ginčus nagrinėjančių institucijų aktyvus vaidmuo,* pavyzdžiui, trūkstamus dokumentus šios institucijos turi teisę išsiieškoti pačios.

7. *Sudėtinėmis darbo ginčų nagrinėjimo prieinamumo principo dalimis yra teisė į sąžiningą ginčo nagrinėjimą, teisė būti išklaustyti, teisė į operatyvų ginčo išsprendimą ir pan.,* pvz., sprendimą darbo ginčą nagrinėjantis organas gali priimti tik išklausus abi ginčo šalis (*audiatur et altera pars*), abiem šalims turi būti pranešta apie ginčo nagrinėjimo laiką, sudarytos sąlygos dalyvauti nagrinėjime, gintis, pateikti savo nuomonę, argumentus, paaiškinimus, įrodymus, užduoti klausimus.

8. *Ginčą nagrinėjantis organas, nustatydamas procedūrinius terminus tam tikriems procedūriniais veiksmais atlikti, turi vadovautis protingumo principu ir nustatyti tokį terminą, kuris abiem šalims leistų tinkamai pasinaudoti savo procedūrinėmis teisėmis.* Terminas turi būti protingas: suteikti šalims teisę išdėstyti savo poziciją, surinkti įrodymus ir pan., tačiau ne per ilgas, kad būtų įgyvendinti koncentruotumo, nepiktinaudžiavimo principai.

Taigi, minėto principo turinio aiškinimas grindžiamas tuo, kad kiekvienu atveju, kilus nesutarimui tarp darbo teisinių santykių subjektų yra garantuojamas prieinamas ginčo nagrinėjimas darbo ginčų nagrinėjimo institucijose. Sudaroma galimybė nemokamai kreiptis į darbo ginčus nagrinėjanti organą. Besikreipiantys į darbo ginčų organą neturėtų sugaišti daug laiko. Kreipimosi procedūra turėtų būti paprasta, o prašymo nagrinėjimo ir sprendimo priėmimo procedūra – greita.

Darbo ginčų nagrinėjimo koncentruotumas (operatyvumas). Šis principas siejamas darbo ginčo sprendimo procedūrų tikslu – kuo greičiau atkurti tarp šalių socialinę taiką. Jis išplaukia iš Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 str. 1 d. įtvirtintos žmogaus teisės į tai, kad jo byla būtų išnagrinėta per kiek įmanoma trumpesnę

laiką.⁷⁸ Pažymėtina, jog darbo ginčo sprendimo procedūrų operatyvumo ir greitumo (koncentruotumo) principo ištakos yra civilinio proceso doktrina, kur proceso koncentruotumas suprantamas kaip viešas suinteresuotumas, kad ginčas būtų išnagrinėtas kiek galima greičiau. Šio principo suformulavimas sprendžiant darbo ginčus nereiškia, kad jis nėra pripažįstamas civilinio proceso teisėje. Verta pažymėti, kad darbo ginčo nagrinėjimo procedūros yra daug greitesnės (žymiai trumpesni terminai) nei kitų ginčų nagrinėjimo procedūros: pvz., taikinimo komisija turi būti sudaryta per 7 d. nuo reikalavimą gavusio subjekto atsisakymo patenkinti reikalavimus ar jei per tą laiką nebuvo gautas sprendimas; taikinimo komisija kolektyvinį darbo ginčą turi išnagrinėti per 7 d. nuo taikinimo komisijos sudarymo; darbo arbitražas bei trečiųjų teismas per 14 d. turi išnagrinėti jiems perduotą kolektyvinį darbo ginčą; darbo ginčų komisijos posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per 7 d. nuo prašymo gavimo dienos; darbo ginčų komisija ginčą privalo išnagrinėti per 14 d. nuo ginčo perdavimo dienos; darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat, kai ginčas per nustatytus terminus nebuvo išspręstas, kai šalys nesusitarė darbo ginčų komisijoje, gali kreiptis su ieškiniu į teismą per 14 d.; 30 dienų bylai parengti nagrinėti teisme; 30 dienų bylos išnagrinėjimui teisme; įtvirtinta galimybė skubiai vykdyti sprendimus darbo bylose. Europos žmogaus teisių teismas jau ne vienoje byloje yra pareiškęs, kad visapusiškas, bet per ilgas bylos nagrinėjimas visada reiškia žmogaus teisių pažeidimą, taigi toks procesas negali būti vadinamas tinkamu.⁷⁹

Demokratiškumo ir rinkimų teisės principas⁸⁰ pasireiškia per darbuotojų dalyvavimą darbo ginčų sprendimo procese per profsąjungas, kt. atstovus, o taip pat garantuoja tiesioginį, lygų ir teisingą atstovų delegavimą į ginčą nagrinėjantį organą (netaikoma darbo ginčų nagrinėjimui teisme).

Darbuotojų dalyvavimas darbo ginčų sprendimo procedūrose pasireiškia keliais būdais:

1. individualūs darbo ginčai nagrinėjami darbo ginčų komisijoje, sudarytoje iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų. Darbuotojų atstovai į darbo ginčų komisiją yra renkami visuotiniame darbuotojų susirinkime arba darbuotojų atstovų konferencijoje (jeigu įmonėje dirba daug žmonių). Visuotinis darbuotojų susitarimas (konferencija) turi teisę nustatyti kandidatų į darbo ginčų komisiją kėlimo tvarką, balsavimo būdą (atvirai ar slaptai),

⁷⁸ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.

⁷⁹ LAUŽIKAS, E., MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003. P. 189-190.

⁸⁰ *Cit. op.* 76, p. 270.

atšaukimo iš darbo ginčų komisijos tvarką ir pan. Darbdavio atstovų dalyvavimo darbo ginčų komisijos veikloje pagrindas administracinis valios aktas – įsakymas (potvarkis);

2. kolektyviniai darbo ginčai sprendžiami taikinimo komisijoje, sudarytoje iš reikalavimus iškėlusių ir reikalavimus gavusių subjektų vienodo skaičiaus;

3. sprendimai darbo ginčų komisijoje bei taikinimo komisijoje priimami ne balsų dauguma, bet bendru sutarimu (vieningai);

4. darbo arbitražą konkrečiam kolektyvinam ginčui spręsti sudaro apylinkės teismo, kurio teritorijoje yra darbdavio ar darbdavių organizacijos buveinė, pirmininko paskirtas teisėjas ir 6 kolektyvinio ginčo šalių paskirti arbitrai (po tris nuo kiekvienos kolektyvinio ginčo šalies);

5. trečiųjų teismas konkrečiam kolektyvinam ginčui spręsti, kai taikinimo komisija nusprendžia perduoti ginčą spręsti trečiųjų teismui, sudaromas šalių rašytinius susitarimu (kuriame be kita ko nurodoma teisėjų skaičius, vardai, pavardės, nuo kurios pusės skirta). Rekomenduojama, kad šalys susitartų dėl nelyginio teisėjų skaičiaus, t.y. po lygiai nuo kiekvienos šalies bei vieną teisėją bendrai;

6. sprendimai trečiųjų teisme bei darbo arbitraže priimami balsuojant, vadinasi, šalys turi vienodą įtaką darbo ginčo sprendimo priėmimui.

Atstovavimo pariteto užtikrinimas – tai pagrindinis neteisminius darbo ginčus nagrinėjančių organų sudarymo principas. Tuo tikslu į darbo ginčus nagrinėjančio organo sudėtį abi šalys deleguoja vienodą skaičių atstovų. Vienas iš tinkamo proceso požymių yra lygios šalių teisės nagrinėjant ginčą. Būtinumą užtikrinti bylos nagrinėjimą lygiateisiškumo sąlygomis taip pat pabrėžia Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 str. Šis principas, taip pat, įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Teismų⁸¹ įstatymo 6 ir 34 str., CPK 17 ir 42 str. Paritetiškumas darbo ginčo procedūrose reiškia kiekvieno teisę, kad jo pareiškimas darbo ginčą nagrinėjančio organo būtų nagrinėjamas pagal vienodas taisykles ir be jokios diskriminacijos. Darbo ginčus nagrinėjantis organas negali būti suinteresuotas, kad bylą laimėtų konkreti šalis, vadinasi, turi būti garantuojamas toks proceso modelis, kad abi šalys lygiomis teisėmis galėtų įrodyti savo tiesą ir laimėtų teisią šalis (ginčų dėl teisės atveju), *arba* abi šalys lygiomis teisėmis galėtų argumentuoti egzistuojant būtinumą nustatyti/nenustatyti/pakeisti tam tikras darbo, socialines ar ekonomines teises (ekonominių ginčų atveju).

⁸¹Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649.

Kaip jau minėta aukščiau, darbo ginčų komisija, taikinamoji komisija, darbo arbitražas sudaromi iš vienodo skaičiaus šalių atstovų, t. y. nė viena ginčo šalis nėra privilegijuota ir neturi persvaros kitos šalies atžvilgiu.

Socialinės partnerystės ir derybų laisvės principas⁸² turi ypatingą reikšmę darbo ginčų institutui. Socialinis bendradarbiavimas yra socialinių partnerių lygiateisiškumo, laisvės pasirinkti ir derybomis svarstyti socialinio turinio klausimus, geranoriškumo ir pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams bei kitais teisės principais pagrįstas bendradarbiavimas, sudarantis pagrindą ir prielaidas plėtoti pramoniniams ir gamybiniams santykiams bei spręsti gyventojų užimtumo, darbo apmokėjimo ir kitus klausimus.⁸³

Darbo ginčų nagrinėjimo taikinimo (trečiųjų) institucijose socialinės partnerystės idėja suprantama kaip darbuotojų (ir jų profesinių organizacijų), darbdavių (ir jų organizacijų) bei valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti šalių interesus sprendžiant darbo ginčus. Sprendžiant socialinių partnerių darbo ginčus siekiama ne tik išspręsti ginčą, bet ir suderinti darbdavių ir darbuotojų ekonominius, socialinius ir darbo politikos interesus. Pvz., nesutarimo šalys skatinamos derėtis, nesutarimą taikinimo komisijai galima perduoti nagrinėti tik tada, kai reikalavimai buvo įteikti darbdaviui, ir jis per 7 d. neatsakė arba netenkino reikalavimų; sprendimai darbo ginčų komisijoje, taikinamojoje komisijoje priimami bendru susitarimu, darbo ginčas gali būti baigtas šalių susitarimu, arbitražo teisėjai skiriami šalių rašytine sutartimi ir pan. Pažymima šalių teisė derėtis darbo ginčų sprendimo taikinamųjų procedūrų metu. Teisė vesti kolektyvines derybas yra pagrindinė teisė, kuriai pritaria valstybės stodamos į TDO: jos įsipareigoja gerbti, plėtoti ir sąžiningai įgyvendinti šią teisę.⁸⁴

3. Darbo ginčų instituto procesinių teisės normų dualizmas

Atkreipiame dėmesį, kad šiame skyriuje analizuosime procesinių normų dualizmą, o tai reiškia, kad bus tiriama teismo nagrinėjimo ypatumai. Darbo ginčų instituto procesinių normų dualizmas pasireiškia keliais aspektais:

1. darbo ginčų institutui taikomos civilinėms byloms skirtos normos sutinkamai su ypatybėmis, skirtomis darbo bylų nagrinėjimui;

⁸²Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 40 str.

⁸³MACIULEVIČIUS, J., TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1999, p. 97.

⁸⁴TDO deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 86-1633.

2. ypatybes darbo bylų nagrinėjimui nustato ne tik civilinio proceso teisė (CPK XX skyrius), bet ir darbo teisė (DK XIX skyrius).

Nustačius egzistuojant procesinių darbo ginčų instituto normų dualizmą, pagrįstai kyla klausimas: ar darbo bylų nagrinėjimo ypatybės yra pagrįstos, t.y. ar tikrai darbo bylos yra išskirtinės ir tas išskirtinumas pagrindžia nustatytą darbo bylų nagrinėjimo ypatybių reglamentavimo specifika?

Doc. dr. Vytautas Nekrošius pažymi,⁸⁵ kad pagrindiniai civilinio proceso teisės tikslai yra ieškovo pažeistų materialinių subjektinių teisių ar įstatymų saugomų interesų gynyba bei materialinės teisės įgyvendinimas, kuo greitesnis teisinės taikos tarp ginčų šalių atkūrimas, teisės plėtotė. Atsižvelgiant į šiuos civilinio proceso tikslus nesunku išskirti ir pagrindinius teismo uždavinius: „teismas turi teisti“, „teismas turi stengtis kuo greičiau išspręsti teisinį ginčą pritaikydamas atitinkamą materialinę teisės normą“. Tačiau kalbant apie darbo ginčų nagrinėjimą, šiuos tikslus ir teismui keliamus uždavinius tiesiogiai taikyti yra gana problematiška. Darbo ginčų komisija ir teismas nagrinėdami individualius darbo ginčus turi stengtis ne tik pritaikyti reikiamą materialinės teisės normą konkrečiai situacijai, bet ir sutaisyti ginčo šalis, pamėginti rasti abiem šalims priimtina sprendimą ir tuo pasiekti ne tik arba ne tiek teisinę, kiek socialinę taiką tarp ginčo šalių. Tik sprendimas, kuriuo pasiekiami minėti tikslai, atitiks socialinės partnerystės principą, sudarys sąlygas šalims ir toliau bendradarbiauti.

Doc. dr. Vytautas Nekrošius⁸⁶ nurodo, kad darbo bylose neabejotinai egzistuoja dvejopas visuomeninis suinteresuotumas atitinkamų bylų nagrinėjimu. *Pirmiausia*, kadangi kalbame apie dviejų pačių didžiausių visuomenės socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių) ginčą, egzistuoja visuomenės suinteresuotumas galimai taikiu jo išsprendimu, tuo pačiu išsaugant tolesnio bendradarbiavimo galimybę. *Antra*, ginčo šalys iš esmės nėra lygios, kadangi darbdavys visada yra ekonomiškai, o ir teisiškai stipresnė šalis. *Trečia*, ginčo baigtis dažnai tiesiogiai ar netiesiogiai susijusi su darbuotojo pragyvenimo šaltinio turėjimu. Atsižvelgiant į išdėstytas priežastis, bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių nagrinėjimo ypatumai turėtų garantuoti, kad nagrinėjant tokias bylas būtų siekiama sutaisyti šalis, kaip galima greičiau išspręsti teisinį konfliktą, o nepavykus šalių sutaisyti, nustatyti materialiąją tiesą byloje ir garantuoti realų šalių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą. Visuomenė suinteresuota savo

⁸⁵ *Cit. op.* 8, p. 34-35.

⁸⁶ *Cit. op.* 67, p. 283.

vidiniu stabilumu, kad būtų kuo mažiau socialinių ir teisinių konfliktų, kad jos gyvenimą reguliuotų teisingos teisės normos, kad jos būtų tinkami taikomos.⁸⁷

Teisė doktrinoje darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes šios bylos kyla iš materialinių teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis ir pareigomis yra ribotos.⁸⁸ Pagal dabartinę įstatymų leidėjo poziciją darbo ginčų nagrinėjimo klausimu, darbo bylos yra priskirtos prie nedispozityvių bylų, nes šalims yra apribojamos galimybės naudotis savo procesinėmis teisėmis. Įstatymų leidėjas, rūpindamasis socialinių santykių stabilumu, išskiria darbo ginčus iš kitų civilinių ginčų ir nustato tam tikras specifines taisykles jų nagrinėjimui. Darbo ginčai destabilizuoja darbo santykius, sukelia problemų visiems darbo ginčo subjektams, todėl yra būtina juos nagrinėjant įvertinti ir atsižvelgti į jų specifiką.⁸⁹

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, darbo bylų sprendimo ypatumai yra pagrįsti objektyviai egzistuojančiomis aplinkybėmis ir reikalingi. Žemiau pateikiame atskirų darbo ginčų sprendimo stadijų procesinės ypatybes.

3.1. Bylos iškėlimo stadija

Bylos iškėlimo stadijoje darbo ginčų specifiška pasireiškia keliais aspektais, kurių analizė pateikiama žemiau.

1. *Darbo bylų teisingumas.* CPK 411 str. 2 d. nustato alternatyvaus teisingumo taisyklę, pagal kurią, *ieškinys darbo bylose gali būti pareiškiamas pagal bendrojo teisingumo taisyklės arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas.* Išanalizavus CPK 411 str. 2 d. struktūrą, kurioje aiški nuoroda į vietą, kur darbas buvo ar turėjo būti dirbamas (t.y. darbuotojo galimybę pareikšti ieškinį nebūtinai pagal juridinio asmens buveinės, bet ir filialo vietą), akivaizdu, kad galimybė rinktis, kur pareikšti ieškinį numatyta tik ieškovui-darbuotojui, bet ne ieškovui-darbdaviui. Tokia alternatyvaus teisingumo galimybė yra aiškintina kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių teismine gynyba. Jeigu ieškovas yra darbdavys, ieškinys turi būti pateikiamas vadovaujantis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis. *Pažymėtina, kad darbo byloms rūšinio teisingumo taisyklės galioja visa apimtimi*, pvz., jeigu ieškinio suma didesnė nei 100 000 Lt, ieškinys, pagal CPK 27 str. 1 p., turėtų būti pareiškiamas apygardos teismui.

⁸⁷ *Cit. op. 70, p. 301.*

⁸⁸ MIKELĖNAS, V. *Civilinis procesas.* Vilnius: Justitia, 1997, T.1, p. 102.

⁸⁹ *Cit. op. 70, p. 301.*

2. *Privaloma išankstinė ginčo sprendimo ne teisme tvarka.* Jau anksčiau minėjome, kad darbo ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje (išankstinio darbo ginčų nagrinėjimo organe) yra privalomas, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis (DK 289, 295 str.). Remiantis DK darytina išvada, kad darbo ginčo sprendimas darbo ginčų komisijoje yra prioritetinis ir savarankiškas ginčo sureguliuavimo būdas, kurio tikslas – ne tapti ikiteismine individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija, o išvengti darbo ginčo nagrinėjimo teisme.⁹⁰

Spręsdamas ieškinio priėmimo klausimą teismas turi patikrinti, ar ieškovas (jeigu jis yra darbuotojas) pasinaudojo neteismine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Remiantis CPK 412 str. 1 d., jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Tokiu atveju, kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per 14 dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos.

CPK 412 str. 2 d. nustatyta, kad jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija, šiuo atveju darbo ginčų komisija, anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą, bylą nagrinėja teismas. Kaip reiktų elgtis pareiškėjui, jeigu darbo ginčų komisija atsisako priimti nagrinėti ieškinį dėl to, kad praleisti numatyti įstatymo terminai kreiptis į ją? Vienių teisininkų nuomone⁹¹, tokiu atveju reikia laikytis nuostatos, jog darbo ginčų komisija pripažino, kad ji nėra kompetentinga spręsti darbo ginčą ir ieškinys tokiu atveju tiesiogiai pateikiamas teismui. Doc. dr. Vytauto Nekrošiaus nuomone,⁹² tokią pačią išvadą galime daryti ir tada, kai ieškovas pateikia teismui ieškinį pažeisdamas DK 293 str. nustatytą 14 d. terminą ar tais atvejais, kai darbuotojas tiesiogiai į teismą kreipiasi praleidęs trijų mėnesių terminą, tai yra, kai jis iš viso nebuvo kreipęsis į darbo ginčų komisiją (kadangi jau pareiškimo priėmimo metu yra aišku, kad darbo ginčų komisija nekompetetinga spręsti ginčą, ko pasėkoje teismas turėtų taikyti CPK 412 str. 2 d.). Kiti teisininkai mano, kad teisė kreiptis tiesiogiai į teismą neatsiranda, jeigu darbo ginčų komisijos atsisakymo pagrindas yra termino praleidimas.⁹³

Su privaloma išankstine ginčų sprendimo tvarka susijęs DK 296 str. aiškinimas bei taikymas. Lietuvos Aukščiausiojo teismo (toliau vadinamas – „LAT“) civilinių bylų skyrius

⁹⁰ASSER, D., et al. *Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos. Nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai*: kolektyvinė monografija. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2007. P. 315.

⁹¹*Cit. op. 67, p. 286; LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė.* Vilnius: Justitia, 2005, p. 222.

⁹²*Cit. op. 67, p. 286.*

⁹³*Cit. op. 90, p. 316.*

(toliau vadinamas – „CBS“) pažymėjo⁹⁴, kad DK 296 str. nustatytas trijų mėnesių terminas skirtas darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją. Šis terminas tiesiogiai susijęs su veiksmų atlikimu neteisminėse procedūrose ir yra procedūrinis terminas (DK 29 str.). Praleidęs šį terminą darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją ir prašyti jį atnaujinti, jeigu darbo santykiai nėra nutrūkę. Tokiu atveju šiam terminui atnaujinti *mutatis mutandis* taikomos CPK 78 str. 1, 3 ir 4 d. nuostatos. Tačiau darbo santykiams pasibaigus, darbuotojas, praleidęs DK 296 str. nustatytą terminą, praranda teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją ir prašyti darbo ginčų komisiją atnaujinti praleistą terminą. Tokiu atveju tampa aktualu, kaip minėtas terminas turi būti taikomas teisme, kai jį praleidęs darbuotojas, esant pasibaigusiems darbo santykiams, dėl darbo ginčo išnagrinėjimo kreipiasi tiesiogiai į teismą, remdamasis DK 295 str. 2 d. 5 p. Darytina išvada, kad jeigu iki darbuotojo atleidimo iš darbo dienos DK 296 str. nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas yra pasibaigęs, tai teismas taiko DK 296 str. nustatytą terminą pagal ieškinio senaties taisyklės, nustatytas CK 1.126, 1.128–1.131 str. (DK 10, 27 str., CK 1.1 str. 3 d.).

Reikalavimą apginti pažeistą teisę teismas priima nagrinėti nepaisant to, kad ieškinio senaties terminas pasibaigęs (CK 1.126 str. 1 d.). Ieškinio senatį teismas taiko tik tuo atveju, kai ginčo šalis reikalauja (CK 1.126 str. 2 d.). Praleidęs ieškinio senaties terminą, darbuotojas (ieškovas) turi teisę prašyti teismą šį terminą atnaujinti. Darbdaviui (atsakovui) prašant taikyti ieškinio senatį, teismas, atsižvelgdamas į faktines bylos aplinkybes, turi taikyti ieškinio senatį reglamentuojančias teisės normas (dėl ieškinio senaties termino trukmės ir eigos pradžios nustatymo, sustabdymo, pratęsimo, nutraukimo ir atnaujinimo) net ir tada, kai darbuotojas nėra pareiškęs prašymo dėl praleisto ieškinio senaties termino atnaujinimo.⁹⁵

Atsižvelgiant į LAT išaiškinimus, manytume, kad teismas neturėtų atsisakyti priimti darbuotojo ieškinio, net jei jis praleidęs DK 296 str. kreiptis į darbo ginčų komisiją. Ieškinio senatį teismas turėtų taikyti, tik jeigu kita šalis reikalauja, be to, visais atvejais teismas turėtų svarstyti, ar nėra pagrindo atnaujinti praleistą ieškinio senaties terminą.

Dar vienas probleminis klausimas yra susijęs su darbo ginčų komisijos sprendimo pateikimu vykdyti. Remiantis DK 294 str., CPK 584 str. 2 d. 2 p. ir 587 str. 4 p., darytina išvada, kad *darbo ginčų komisijos sprendimas*, priimtas išnagrinėjus darbo ginčą DK XIX skyriaus nustatyta tvarka, yra *savarankiškas vykdytinas ir vykdomasis dokumentas*, kurį (o ne

⁹⁴ LAT senato 2004 m. birželio 18 d. Nutarimu Nr. 45 patvirtinta apibendrinimo apžvalga „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, kat. 2.4, Teismų praktika, 2004 m., Nr. 21.

⁹⁵ *Ibid.*

jo pagrindu išduotą vykdomąjį raštą) antstolis vykdo pagal CPK vykdymo procesą reglamentuojančias teisės normas. Tokio vykdomojo dokumento pateikimą ir priėmimą vykdyti reglamentuojantys CPK 650-651 str. numato, kad vykdomasis dokumentas pateikiamas vykdyti tiesiogiai antstoliui, kuris išsprendžia vykdomojo dokumento priėmimo vykdyti klausimą. Tai reiškia, kad darbuotojas dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo turėtų kreiptis tiesiogiai į antstolį ir jam pateikti darbo ginčų komisijos sprendimą. Tuo tarpu DK 294 str. 2 d. nuostata, jog tam, kad darbo ginčų komisijos sprendimas būtų įvykdytas priverstinai, darbuotojas visų pirma turi kreiptis į teismą, yra nevisiškai suderinta su antstolių teisinį statusą nustatančiais teisės aktais ir CPK vykdymo procesą reglamentuojančiomis teisės normomis. Kai darbuotojas, vadovaudamasis DK 294 str. 2 d., dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo įvykdymo raštu kreipiasi ne tiesiogiai į antstolį, o į teismą, teismas darbuotojo pateiktus dokumentus turi persiųsti atitinkamam antstoliui, apie tai informuodamas darbuotoją.⁹⁶

3. *Ieškovo ypatybės darbo byloje.* Konkrečiai turima omenyje situacija, kai yra priimtas darbo ginčų komisijos sprendimas. Ar ieškovu tokiose bylose gali būti tik darbuotojas? Ar ir darbdavys gali skųsti tokį sprendimą? DK 293 str. 2 d. nuostatos duoda kategorišką atsakymą: darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskųsti negali. Kaip pažymi doc. dr. Vytautas Nekrošius,⁹⁷ tokia įstatymo nuostata gali sukelti nemažai problemų praktikoje: darbo ginčų komisijai priėmus darbuotojui palankų sprendimą, tokio sprendimo turinio kontrolė toliau praktiškai tampa neįmanoma. Komisijos sprendimas yra vykdomasis dokumentas, kurio teisėtumo teismas šiuo atveju jau nebetikrins, ir kuris bus teikiamas tiesiogiai antstoliui vykdyti (antstolis nesigilina į sprendimo teisėtumą ir/ar pagrįstumą, bet privalo vykdyti tokį sprendimą). Vadinasi, galimos situacijos, kai darbo ginčų komisija priima visiškai neteisėtą, tačiau darbuotojui naudingą sprendimą arba, kai tokį sprendimą priima tik darbuotojo atstovai, nedalyvaujant darbdavio atstovams. Tokio sprendimo darbuotojui neskundžiant, darbdaviui neturint teisės skųsti, sprendimas tampa besąlygiškai vykdomuoju dokumentu. Antstolio veiksmų apskundimas šios problemos išspręsti taip pat negalės, nes šiame procese tikrinamas tik vykdymo veiksmų teisėtumas. Doc dr. Vytauto Nekrošiaus nuomone,⁹⁸ tokia DK 293 str. nuostata prieštarauja Europos Žmogaus teisių ir Pagrindinių Laisvių konvencijos 6 str. (numatančiam, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai,

⁹⁶LAT CBS 2004 m. kovo 4 d. konsultacija „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų taikymo“, Nr. A3-100, kat. 21.5, 9, Teismų praktika, 2004 m., Nr. 21.

⁹⁷Cit. op. 67, p. 286.

⁹⁸*Ibid.*, p. 286.

kad jo byla būtų nagrinėjama teisme), Konstitucijos⁹⁹ 30 str. (įtvirtinančiam asmens teisės į teisminę gynybą), Konstitucijos 29 str. (įtvirtinančiame visų asmenų lygybės prieš įstatymą ir teismą), CPK 17 str. (įtvirtinančiam šalių lygiateisiškumo principą). Kaip tokios situacijos sprendimo variantą, doc. dr. Vytautas Nekrošius¹⁰⁰ siūlo teismams, darbdaviui padavus ieškinį dėl darbo ginčų komisijos sprendimo, priimti jį ir kreiptis į Konstitucinį teismą dėl DK 293 str. 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos konstitucijai.

4. *Darbuotojų procesinis veiksnumas ir teisnumas darbo bylose.* Pagal CPK 38 str., fizinių asmenų civilinis procesinis veiksnumas priklauso asmenims, kurie yra sulaukę pilnametystės – *aštuoniolikos metų*, nepilnamečiams, įstatymų nustatyta tvarka sudariusiems santuoką, taip pat nepilnamečiams, kurie įstatymų nustatyta tvarka teismo pripažinti veiksniais, emancipuotais. Remiantis CPK 38 str. 2 dalimi, nepilnamečių nuo 14 iki 18 metų atstovais pagal įstatymą yra jų tėvai, tėviai ar rūpintojai. Teismas nepilnamečius nuo 14 iki 18 metų asmenis privalo įtraukti dalyvauti viena iš šalių ar kitais dalyvaujančiais asmenimis. Remiantis CPK 38 str. 3 dalimi, nepilnamečiai nuo 14 metų turi teisę kreiptis į teismą dėl savo teisių ar įstatymų saugomų interesų gynimo savarankiškai, jeigu ginčas yra dėl santykių, kuriuose jie turi *visišką* civilinį veiksnumą. Sutinkamai su CPK 411 str. 1 d., darbo bylose ieškinį asmenų, kuriems nėra sukakę aštuoniolika metų, *be jų pačių*, turi teisę paduoti ir jų atstovai pagal įstatymą. Remiantis DK 13 str. 2 d. *visiškas* darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, sulaukusiam *šešiolika metų*, o tam tikrus darbus asmenys gali dirbti nuo 14 m.

Kadangi darbuotojai nuo 14 iki 16 m. neturi visiško darbinio teisnumo ir veiksnumo, norėdami dirbti privalo gauti gydytojo, prižiūrinčio jo sveikatą, mokyklos bei vieno iš tėvų sutikimą, manome, jie neturi visiško civilinio procesinio veiksnumo ir darbo bylose turėtų būti atstovaujami įstatyminių atstovų.

Kitaip yra dėl darbuotojų nuo 16 m. civilinio procesinio veiksnumo. Pagal DK nuostatas asmenys nuo 16 m. turi visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą, savarankiškai gali įgyvendinti materialines darbo teises bei pareigas, todėl manytume, reikėtų pripažinti, kad darbo bylose tokie asmenys turi visišką civilinį procesinį veiksnumą ir teisnumą, gali kreiptis į teismą savarankiškai, gali įgalioti kitus asmenis atstovauti jo interesams ir būti atstovaujamas.

CPK 411 str. 1 d. nustatyta papildoma garantija, kuri apsaugo asmenų iki 18 metų interesus. Įstatymas suteikia teisę tokių asmenų atstovams pagal įstatymą paduoti ieškinį, kad

⁹⁹Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-104

¹⁰⁰*Cit. op. 67.*, p. 286.

būtų apginti nepilnamečių teisėti interesai. Darytina išvada, kad ši nuostata gali būti taikoma ne tik nepilnamečiui darbuotojui, bet ir nepilnamečiui darbdaviui, nes CPK 411 str. nėra išskirta kuri nors ginčo šalis.¹⁰¹

4. *Profesinių sąjungų atstovavimas darbuotojams.* Profesinių sąjungų įstatymo 15 str. 1 d. nustatyta, kad profesinės sąjungos atstovauja savo nariams ir įstatymų nustatyta tvarka gina savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės organuose. Vykdydamos šią nuostatą, profesinės sąjungos savo narių teises ir teisėtus interesus civilinėse bylose teisme dažniausiai gina dviem būdais:

1) reiškia ieškinius profesinių sąjungų narių teisėms ir teisėtiems interesams ginti (CPK 49 str. 1 d., DK 22 str. 1 d. 8 p., Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. 3 d.);

2) atstovauja profesinės sąjungos nariams – dalyvaujantiems byloje asmenims – darbo teisinių santykių bylose (CPK 56 str. 1 d. 5 p.).

Gali kilti klausimas, kaip tokiu atveju turėtų būti įforminami pavedimas?

Pirmuoju atveju byloje ieškovas yra profesinė sąjunga (CPK 50 str. 1 d.). Jos, kaip juridinio asmens, atstovavimą teisme reglamentuoja CPK 55 str. Profesinės sąjungos bylas teisme gali vesti ne tik jos kompetentingi organai, bet ir tam įgaliotas profesinės sąjungos narys (CPK 55 str. 1 d.). Įgaliojimų, duodamų profesinės sąjungos nariui arba darbuotojui, tvirtinimas notarine tvarka nėra reikalingas (CPK 57 str. 2 d., CK 2.140 str.). Juos pasirašo profesinės sąjungos įstatų (statuto) įgalinti asmenys, be to, ant įgaliojimo dedamas juridinio asmens antspaudas (CK 2.140 str.).¹⁰²

Antruoju atveju profesinė sąjunga byloje yra savo nario atstovas pagal pavedimą. Šiuo atveju pagrindas atstovavimo santykiams tarp profesinės sąjungos ir jos nario atsirasti yra asmens narystė profesinėje sąjungoje, nes profesinė sąjunga pagal įstatymą atstovauja savo nariams. Dėl to procesinio atstovavimo, pagal CPK 56 str. 1 d. 5 p., santykio buvimui patvirtinti profesinės sąjungos narys neprivalo duoti profesinei sąjungai notaro patvirtintą įgaliojimą. Sistemiskai aiškinant CPK 54., 56 str. 1 d. 5 p., 57 str. 1, 2 d., 59 str., Profesinių sąjungų įstatymo 15 str. 1 d., darytina išvada, *kad profesinė sąjunga atstovauja savo nariui be specialiai atstovauti teisme išreikšto (žodžiu ar raštu) pavedimo (jį atstoja asmens narystė profesinėje sąjungoje).* Taigi profesinė sąjunga ir be specialiai išduoto įgaliojimo turi CPK 59 str. 1 d. numatytas teises, o notaro patvirtintas įgaliojimas yra būtinas tik CPK 59 str. 2 d.

¹⁰¹Cit. op. 90, p. 314.

¹⁰² LAT CBS 2005 m. balandžio 14 d. konsultacija „Dėl kai kurių Civilinio proceso kodekso normų taikymo“, Nr. A3-126, kat. 96.4, Teismų praktika, 2005 m., Nr. 23.

numatytiems procesiniams veiksams atlikti. Byloje visais atvejais turi būti pateikti duomenys, patvirtinantys atstovaujamojo narystę profesinėje sąjungoje. Kai profesinei sąjungai atstovauja jos organas (pavyzdžiui, pirmininkas), jis veikia pagal įstatus (statutą) ir jo įgaliojimai paprastai neprivalo būti papildomai įforminami, o teismui byloje pateikiami jo (organo) statusą ir kompetenciją patvirtinantys įrodymai (CPK 55 str. 1 d.). Kai profesinei sąjungai atstovauja jos narys ar darbuotojas, įgaliojimai paprastai įforminami profesinės sąjungos duodamu įgaliojimu (CPK 55 str. 1, 2 d., 57 str. 2 d., CK 2.140 str.). Kai profesinei sąjungai atstovauja advokatas ar advokato padėjėjas, turintis jo praktikai vadovaujančio advokato rašytinį leidimą atstovauti konkrečioje byloje, pavedimai įforminami rašytine su profesine sąjunga sudaryta sutartimi (CPK 57 str. 3 d.).¹⁰³

5. *Bylinėjimosi išlaidos.* Ieškovai (darbuotojai) yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių (CPK 83 str. 1 d. 1 p., DK 302 str. 2 d.).

6. *Ieškinio senaties taikymas.* Ieškinio senaties terminas – tai įstatymų nustatytas laiko tarpas, per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises, pareikšdamas ieškinį (CK 1.124 str., DK 27 str.). Ieškinio senaties terminų nustatymas skatina asmenį, kurio teisės pažeistos, imtis priemonių operatyviai ir tinkamai ginti tas teises. Ieškinio senaties instituto paskirtis – užtikrinti teisinių santykių stabilumą ir apibrėžtumą. Ieškinio senaties taikymas yra susijęs su asmens galimybių apginti savo pažeistas teises ribojimu.¹⁰⁴ DK 27 str. 2 d. nustatyta, kad bendrasis ieškinio senaties terminas yra treji metai. Šis bendrasis 3 metų ieškinio senaties terminas yra maksimalus. Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tam tikroms teisėms apginti gali nustatyti tik sutrumpintus ieškinio senaties terminus. Pavyzdžiui, DK yra nustatyti tokie sutrumpinti ieškinio senaties terminai: 1 mėnesio ieškinio senaties terminas atsisakymui priimti į darbą (DK 96 str.), būtinųjų darbo sąlygų pakeitimui, nušalinimui nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimui iš darbo (DK 297 str. 1 d.) ginčyti; 14 dienų ieškinio senaties terminas nustatytas darbo ginčų komisijos sprendimui apskųsti teismui (DK 293 str.); ieškinio senatis netaikoma reikalavimams ginti darbuotojo garbę ir orumą (DK 27 str. 3 d., 250 str.); darbo įstatymai gali nustatyti ir kitas reikalavimų kategorijas, kurioms netaikoma ieškinio senatis ir pan. O DK 27 str 2 d. nustatytas bendrasis 3 metų ieškinio senaties

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 29 d. nutartis Nr. c.b. B. D. v. *Mažeikių sporto mokykla*, Nr. 3K-3-436/2007, kat. 4.3; 99.5.

terminas DK reglamentuojamiems santykiams taikomas tuo atveju, kai DK ir kiti darbo įstatymai nenustato sutrumpintų ieškinio senaties terminų.¹⁰⁵

LAT¹⁰⁶ suformavo svarbią teisę aiškinimo ir taikymo taisyklę, pagal kurią darbo teisėje galioja toks pats principas kaip ir civilinėje teisėje: ieškinio senaties termino praleidimas be svarbių priežasčių yra pagrindas ieškinį atmesti. Kitoje byloje LAT konstatavo, kad nustatyto termino kreiptis į teismą dėl grąžinimo į darbą praleidimas yra pagrindas atmesti ieškinį, jeigu teismas nenustato, jog šis terminas praleistas dėl svarbių priežasčių, ir tuomet ginčą nagrinėjantis teismas nesvarsto kitų atleidimo iš darbo aplinkybių.¹⁰⁷ Iš pateiktų teismų praktikos pavyzdžių, akivaizdu, kad ieškinio senaties termino pasibaigimas iki ieškinio pareiškimo yra pagrindas ieškiniui atmesti, jeigu atsakovas prašo taikyti ieškinio senatį, ir nėra pagrindo šį terminą atnaujinti. Galimybė atnaujinti praleistą ieškinio senaties terminą įstatyme nesiejama nei su baigtiniu, nei su pavyzdiniu svarbių priežasčių sąrašu, kiekvienu konkrečiu atveju teismas nagrinės ir vertins, ar ieškinio senaties termino praleidimo priežastis buvo svarbi. Tokiu atveju teismas aiškinasi, kokios objektyvios ar subjektyvios priežastys trukdė pareikšti ieškinį teisme, ar asmuo buvo pakankami atidus ir rūpestingas. Remiantis CPK 178 str., ieškinį pareiškęs ir senaties terminą atnaujinti prašantis asmuo privalo ne tik nurodyti teismui termino praleidimo priežastis, bet ir jas įrodyti.

3.2. Pasirengimo nagrinėti bylą stadija

Vadovaujantis CPK 415 str. 2 d., pasirengimas darbo byloje vyksta parengiamajame teismo posėdyje, be to, pagal CPK 413 str. 1 d., pasirengimas bylą nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Manytina, kad per šį 30 dienų terminą teismas turi gauti atsakovo atsiliepimą į pareikštą ieškinį bei surengti parengiamąjį posėdį. Kadangi įstatymai (nei CPK, ne DK) nenumato apribojimų dėl sprendimo už akių priėmimo, manytina, kad toks sprendimas yra galimas.

Šios stadijos ypatybės siejamos su teismo aktyvumu, koncentruotumu. Plačiau teismo aktyvus vaidmuo nagrinėjamas poskyryje – „Bylos nagrinėjimo stadija“.

Vadovaujantis CPK 414 str. 3 d., parengiamojo posėdžio (jeigu iš parengiamojo posėdžio metu nebus pereita prie teismo nagrinėjimo, tai ir teismo nagrinėjimo) pradžioje teismas

¹⁰⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 21 d. Nutartis c.b. *J. P. v. AB „Kauno keliai“*, Nr. 3K-3-8/2008, kat. 4.3; 6.2.

¹⁰⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugpjūčio 23 d. nutartis c.b. *J. N. v. Plungės rajono priešgaisrinė gelbėjimo tarnyba*, Nr. 3K-3-733/2000, kat. 1, Teismų praktika, 2000 m., Nr. 14.

¹⁰⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo 11 d. nutartis c.b. *J. Butkus v. Vilniaus apskrities valstybinė mokesčių inspekcija*, Nr. 3K-3-800/2000, kat. 1.

privalo įspėti šalis apie teismo teisę viršyti pareikštus reikalavimus, taip pat taikyti alternatyvų darbuotojų teisių ir interesų gynimo būdą. Kiekvieno teismo posėdžio sudėtine dalimi turi būti šalių taikinimo procedūra.

3.3. Bylos nagrinėjimo stadija

Bylos nagrinėjimo etape pagrindiniai darbo bylų ypatumai yra siejami su aktyviu teismo vaidmeniu darbo bylų nagrinėjime, o taip pat su proceso koncentruotumo principo pasireiškimu, darbuotojo procesinių teisių perėmimu.

Kaip jau minėta, darbo bylose teismo vaidmuo yra aktyvus, peržengiantis rungimosi principo leidžiamas CPK suformuotas bendrąsias ribas. To pasėkoje, be CPK 159 str. 1 dalyje įtvirtintų teisių teismas tai pat gali:

1. remdamasis CPK 414 str. 1 d. nuostatomis, savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, ir teismas mano, kad tai yra būtina teisingai išspręsti bylą;
2. remdamasis CPK 414 str. 2 d. nuostatomis, įtraukti byloje antrąjį atsakovą, jeigu ieškovo nurodytas yra netinkamas;
3. remdamasis CPK 417 str. nuostatomis, viršyti ieškovo pareikštus reikalavimus, t.y. gali patenkinti reikalavimus daugiau negu buvo pareikšta, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu;
4. remdamasis CPK 417 str. nuostatomis, nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą nėra pagrindo, gali savo iniciatyva taikyti įstatymų numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą.

Pažymėtina, kad darbo bylų nagrinėjimo ypatumus nustatančiame CPK XX skyriuje įtvirtintos taisyklės reikalauja teismo aktyvumo renkant įrodymus, kai tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str.1 d.).¹⁰⁸ Svarbu yra tai, kad aktyvus teismo vaidmuo nereiškia visiško rungimosi principo nepaisymo ir inkvizitorinio principo tiriant bylos medžiagą įsigalėjimo. Tai pirmiausia yra civilinis ginčas, tačiau atsižvelgiant į jo specifiką, rungimasis yra ribojamas kiek daugiau nei kitose civilinėse bylose. Bet kokiu atveju nepajudinama išlieka ir teismo pareiga būti nešališkam.¹⁰⁹

CPK 178 str. numatyta bendroji taisyklė, jog šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi

¹⁰⁸LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. rugpjūčio 29 d. nutartis c.b. V. U. v. Marijampolės „Šaltinio“ vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-331/2007, kat. 11.9.10.3.

¹⁰⁹Cit. op. 8, p. 39.

aplinkybėmis, kurių CPK nustatyta tvarka nereikia įrodinėti. O CPK 179 str. numatyta, jog jeigu pateiktų įrodymų neužtenka, teismas gali pasiūlyti šalims ar kitiems byloje dalyvaujantiems asmenims pateikti papildomus įrodymus. Teismas turi teisę rinkti įrodymus savo iniciatyva ne visose civilinėse bylose, o tik CPK ir kitų įstatymų nustatytais atvejais. Darbo bylų nagrinėjimas kaip tik ir yra CPK 414 str. nustatyta išimtis. Teismo aktyvumas darbo bylose nereikia, kad darbuotojas visiškai atleidžiamas nuo įrodinėjimo teisme ir gali būti neveiklus, tikėdamasis, kad teismas pats surinks visus reikalingus įrodymus ieškiniui pagrįsti. Jis turi taip pat būti aktyvus įrodinėjant, pagrindžiant savo ieškinį, o nepateikimą trūkstamų įrodymų turi pagrįsti, nurodant atitinkamas priežastis.

Pažymėtina, kad dalyvaujantis byloje asmuo, prašantis teismo šaukti liudytoją, privalo nurodyti tas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, kurias šis liudytojas gali patvirtinti (CPK 190 str.). Prašyme nenurodžius, kokias bylai reikšmingas aplinkybes gali patvirtinti ar paneigti liudytojas, teismas turi teisę atsakyti tenkinti tokį prašymą. Kad būtų laikomasi proceso kooperacijos ir koncentruotumo principų, šauktinus į teismą liudytojus ieškovas privalo nurodyti ieškinyje (CPK 135 str. 1 d. 3 p.), o atsakovas – atsiliepime į ieškinį (CPK 142 str. 2 d. 3 p.) arba priešiniame ieškinyje (CPK 143 str. 3 d.). Tokia teisė gali būti įgyvendinama ir bet kuriame procesiniame ar paruošiamajame dokumente (CPK 111 str. 2 d. 3 p., 112 str.). Bylą nagrinėjant iš esmės pirmosios instancijos teisme arba apeliacinės instancijos teisme pareikštas prašymas apklausti liudytojus gali būti tenkinamas tik išimtiniais atvejais (CPK 245 str. 2 d., 251 str. 2 d., 314 str.).¹¹⁰

Kalbant apie įrodinėjimą teisme, reikia pažymėti, kad darbdavys privalo įrodyti atleidimo iš darbo, drausminės nuobaudos skyrimo, kitų su darbo santykiais susijusių veiksmų teisėtumą ir pagrįstumą. Toks įrodinėjimo naštos perkėlimas darbdaviui, kuris byloje yra atsakovas, yra ypač reikšmingas: juk nagrinėjant civilines bylas ginčo teisenos tvarka ši našta tenka ieškovui. LAT nutartyse ne kartą akcentuota aptariama darbdavio pareiga: „paskirstant įrodinėjimo pareigą būtina užtikrinti šalių procesinį lygiateisiškumą, t.y. sudaryti vienodas procesines galimybes abiem šalims įrodyti savo reikalavimus. Taikant šį civilinio proceso principą, įrodinėjimo pareiga tarp šalių paskirstoma vadovaujantis įrodinėjimo taisyklėmis, kurias formuluoja įstatymas, teisės doktrina, teismų praktika. Viena iš tokių taisyklių nustato, kad vieną ar kitą faktą turi įrodyti ta šalis, kuriai tai padaryti yra lengviau, nes ji turi ar gali

¹¹⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 23 d. nutartis c.b. *T. B. V. AB bankas „Hansabankas“*, Nr. 3K-3-425/2007, kat. 11.9.10.8; 114.6.

lengviau nei kita šalis gauti atitinkamus įrodymus.¹¹¹ Nežiūrint į tai, kad daugelis valstybių pasirinko sprendimą įrodinėjimo našta skirti darbdaviui, vis dėlto kai kuriose valstybėse įtvirtintas ir kitas sprendimo variantas, kuomet pareiga įrodinėti tenka abiem ginčo pusėms.¹¹²

Dar vienas labai svarbus darbo bylų nagrinėjimo ypatumas, tai teismo teisė viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą. LR CPK 417 str. nustatyta, kad byloje pagal darbuotojo ieškinį pirmos instancijos teismas, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaiškėjusias bylos aplinkybes, turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t.y. gali patenkinti reikalavimus daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu. Ieškinio dalykas yra konkretus ieškovo materialusis teisinis reikalavimas. Kitaip tariant, teismas, nagrinėdamas darbo bylą turi teisę patenkinti daugiau reikalavimų nei ieškovas jų buvo pateikęs teismui. Pagal CPK bendrąsias nuostatas tik pats ieškovas gali pakeisti ieškinio pagrindą, padidinti ar sumažinti ieškinio pagrindą arba dalyką (CPK 42 str.). Šiuo atveju darbo bylose be ieškovo tokią teisę turi ir teismas. Tokios papildomos garantijos numatytos atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiškumą, o svarbiausia, kaip jau ne kartą minėjome, į silpnesniosios šalies (darbuotojo) teisėtų interesų užtikrinimą. Tokia teismo teisė, numatyta CPK 417 str., pasireiškia ir kartu kaip aktyvus teismo vaidmuo (CPK 414 str.). Pvz., bylose dėl atleidimo iš darbo, teismas pripažinęs, kad ieškovas darbuotojas neteisėtai atleistas iš darbo, gali priteisti didesnę išeitinę išmoką darbuotojui, jei darbdavys negrąžino darbuotojo į darbą. Jau minėjome, kad teismas gali pasisakyti ir dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti. Bet turi būti laikomasi įstatyme įtvirtintos sąlygos, jog nepareikštieji reikalavimai turi būti tiesiogiai susiję su pareikštaisiais reikalavimais.

Su teismo teise viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą, glaudžiai susijusi ir teismo teisė taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą. CPK 418 str. nustatyta, kad jeigu darbuotojas pareiškė vieną iš įstatymuose numatytų alternatyvių reikalavimų, pirmosios instancijos teismas, nustatęs, jog tenkinti pareiškimą reikalavimą nėra pagrindo, gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti įstatymų numatytą darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą. Teismo teisė taikyti alternatyvų gynimo būdą dažniausiai susijusi su bylomis dėl grąžinimo į darbą. Vadovaujantis DK 297 str. 3 d., teismas grąžindamas neteisėtai atleistą darbuotoją į

¹¹¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis c.b. *N. Polegenko v. UAB „Medimeta”*, Nr. 3K-3-593/2003, kat. 2.4.3.2, 94.2.

¹¹² КИСЕЛЕВ, И. *Трудовое право России и зарубежных стран*. Учебник. Москва, 2005, p. 163.

pirmesnę darbą, išieško atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką, nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Neturi reikšmės, kad darbuotojo darbo vieta neišlikusi ar kad ji yra pertvarkyta, nes darbdavys, vykdydamas teismo sprendimą, turi atkurti buvusią darbuotojo darbo vietą, įforminti darbo santykius ir vykdyti kitas iš jų išplaukiančias pareigas.¹¹³

Teismas, priteisimas, pagal DK 297 str. 3 d., darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, privalo apskaičiuoti ir priteisti darbuotojui konkrečią vidutinio darbo užmokesčio dydžio sumą nuo darbuotojo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo, o taip pat privalo priteisti darbuotojui vidutinį darbo dienos užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo teismo sprendimo priėmimo iki sprendimo įvykdymo dienos, nuroydamas duomenis, reikšmingus vidutiniam darbo užmokesčiui apskaičiuoti.¹¹⁴

Teismas, nagrinėjantis bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, nėra saistomas ieškovo nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad nėra pagrindo tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą, vadovaujantis CPK 418 str., taikyti alternatyvų gynimo būdą. Be to, aplinkybės, reikšmingas DK 297 str. 4 d. taikymui, teismas turi nagrinėti nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu.¹¹⁵ Taigi, nustačius, kad darbdavys neteisėtai nutraukė darbo sutartį, kai teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių, arba dėl to, kad jam būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, gali būti taikomas alternatyvus darbuotojo teisių gynimo būdas – pagal DK 297 str. 4 d., darbo sutartis nutraukiama teismo sprendimu nuo sprendimo įsigaliojimo datos ir priteisiama DK 140 str. 1 d. numatyto dydžio išėtinė išmoka, vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. DK 297 str. 3 ir 4 d. nustatyti du skirtingi pažeistų darbuotojo darbo teisių, jų neteisėtai atleidus iš darbo, gynimo būdai. Kita vertus, šie darbuotojo teisių gynimo būdai yra universalūs, t. y. jie taikomi nepriklausomai nuo to, koku konkrečiu

¹¹³ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Vilnius, 2006, p. 335.

¹¹⁴ LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis c.b. E. V. Šimkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3K-7-290/2005, kat. 11.9.1, 18.3.

¹¹⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. V. Žolobaila v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“, Nr.3K-3-178/2005, kat. 4.1, 11.9.10.7, 15.3.1.

pagrindu nutraukta darbo sutartis, dėl kurios nutraukimo teisėtumo ginčas nagrinėjamas teisme.¹¹⁶

Nors CPK 418 str. taikymas, remiantis DK 297 str., yra, ko gero, vienintelis aiškiai įvardintas atvejis, kada teismas taiko alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą, bet galimi ir kiti panašūs atvejai. Kaip pavyzdį, galima būtų paminėti DK 155 str., pagal kurį už budėjimą, kai viršijama darbo laiko trukmė, suteikiamas poilsio laikas arba darbuotojo pagedavimu šis poilsio laikas gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų, arba apmojama kaip už viršvalandinį darbą. Šio straipsnio taikymas taip pat galimas darbuotojui reikalaujant sumokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines mokamas atostogas, kai teismas priima sprendimą ne sumokėti kompensaciją, o įpareigoti darbdavį tokias atostogas suteikti.¹¹⁷

Siekiant *proceso koncentruotumo*, CPK 413 str. 2 d. numatyta, kad darbo byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 d., nuo tos dienos, kai buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme. CPK daugelio kitų kategorijų byloms nenustato griežtų atskirų veiksmų terminų trukmės. Manytina, kad tokie terminai nustatomi dėl specifinių darbo teisinių santykių pobūdžio ir galimų neigiamų teisinių padarinių. Juk labai daug darbo ginčo bylų susijusios su darbo užmokesčio ir kitokių išmokų klausimais. Jeigu bus ilgai nagrinėjama byla, ar dar blogiau – vilkinama, nukentės silpnesnės ginčo šalies, dažniausiai darbuotojo, interesai.

Bendroji taisyklė dėl *teisių perėmimo* numatyta CPK 48 str., kuriame sakoma, kad tais atvejais, kai viena iš ginčo šalių pasitraukia iš bylos (fizinio asmens mirtis, juridinio asmens pabaiga ar pertvarkymas, reikalavimo perleidimas, skolos perkėlimas ir kitais įstatymo numatytais atvejais), teismas, jei yra pagrindas, tą šalį pakeičia jos teisių perėmėju, išskyrus atvejus, kai yra negalimas subjektinių teisių perėmimas. Aptariant anksčiau minėtas darbo bylų nagrinėjimo ypatybes, pastebima, kad lyginant su CPK nustatytais bendrosiomis civilinių bylų nagrinėjimo ypatybėmis, darbo bylose yra nustatytos specialios taisyklės, kuriomis praplečiamos galimybės užtikrinti silpnesnės šalies interesus. Darbo bylose procesinis teisių perėmimas apribotas. CPK 416 str. nustatyta, kad *darbo bylose darbuotojo procesinis teisių perėmimas galimas tik pagal darbuotojo ieškinius dėl darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, priteisimo*. Manytume, kad niekas negalėtų prieštarauti jog, tokiose darbo bylose kaip, bylose dėl grąžinimo į darbą, atostogų suteikimo ir panašiose bylose procesinių teisių perėmimas negalimas. Darytina išvada, kad

¹¹⁶ *Cit. op.* 96.

¹¹⁷ *Cit. op.* 90, p. 319.

procesines teises galima perimti tokiose darbo bylose, kuriose keliamas reikalavimas susijęs su materialiais dalykais, kitaip tariant dėl tokių reikalavimų, kurie gali būti paveldėjimo objektu. Taip pat pritartume teisininkų išvadoms: „kad visose darbo bylose, kuriose dėl aktyvaus teismo vaidmens neturtiniai reikalavimai gali virsti darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, priteisimu, yra galimas procesinis darbuotojo teisių perėmimas“.¹¹⁸

Darbo ginčus nagrinėjančių organų sprendimu darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus (DK 298 str.).

3.4. Sprendimo vykdymo stadija

Tiek DK, tiek CPK nustato, kad dalis teismo, darbo ginčų komisijos sprendimų (nutarčių) yra skubiai vykdyti.

Tačiau DK 299 str. nenumato terminų, per kuriuos vykdomieji dokumentai pateikiami vykdyti. Todėl šiuo atveju reikėtų taikyti CPK 606 str. pagal analogiją – vykdomieji dokumentai turi būti pateikiami vykdyti ne vėliau kaip *per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo dienos*.

Be to, atidžiau paanalizavus konkrečius atvejus (DK 299 str. ir CPK 282-283 str.), kai sprendimas turi būti skubiai vykdomas, akivaizdu, kad susiduriame su tam tikra kolizija, nes privalomų skubiai vykdyti sprendimų sąrašas CPK ir DK nesutampa. DK 299 str. 1 d. 2 p. numatyta, kad sprendimas dėl darbuotojo gražinimo į darbą privalomai vykdomi skubiai, CPK 283 str. 1 d. 4 p. ši sprendimų rūšis įvardinama kaip fakultatyvinis pagrindas sprendimui skubiai vykdyti. Doc. Dr. Nekrošiaus manymu,¹¹⁹ ši kolizija turėtų būti sprendžiama DK naudai, kadangi jau CPK 1 str. 1 dalyje nurodoma, kad darbo bylų nagrinėjimo ypatumus galima numatyti ir kiti įstatymai – šiuo atveju DK. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad bet koks darbo byloje priimtas sprendimas gali būti nukreiptas skubiai vykdyti, jeigu teismas konstatuoja, kad dėl ypatingų aplinkybių vėliau šį sprendimą gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku vykdyti (DK 299 str. 1 d. 5 p.).

Pažymime, kad teismas, leisdamas skubiai vykdyti sprendimą, DK 299 str. 2 d. 3 p., CPK 283 str. 1 d. 5 p. nustatytu atveju, turėtų taikyti CPK 283 str. 2 d. numatytą pareigą, ir pareikalauti sprendimo vykdymo atgrėžimo užtikrinimo. Jeigu panaikinamas įvykdytas darbo

¹¹⁸*Ibid.*, p. 318.

¹¹⁹*Cit. op.* 67, p. 290.

ginčų komisijos sprendimas, teismo nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgrėžimas vykdomas pagal CPK 760-762 str. nuostatas. Jose be kita ko numatyta, kad kai panaikinamas jau įvykdytas sprendimas ir iš naujo išnagrinėjus bylą priimama nutartis nutraukti bylą ar palikti ieškinį nenagrinėtą, atsakovui (darbdaviui) turi būti gražinama visa tai, kas buvo pagal panaikintą sprendimą iš jo išieškota ieškovo (darbuotojo) naudai. Atsakovas taip pat turi teisę reikalauti, kad išieškotojas (darbuotojas) atlygintų nuostolius, padarytus skubiai vykdant teismo sprendimą, kuris vėliau buvo panaikintas, jeigu skubiai vykdyti buvo leista išieškotojo prašymu.¹²⁰

Kai iš naujo nagrinėjęs bylą teismas neišsprendė panaikinto sprendimo atgrėžimo klausimo, atsakovas turi teisę paduoti šiam teismui pareiškimą dėl įvykdymo atgrėžimo. Pareiškimas paduodamas per vienerius metus nuo teismo sprendimo, kuriuo neišspręstas sprendimo vykdymo atgrėžimo klausimas, įsiteisėjimo dienos ir jis žyminiu mokesčiu neapmokestinamas.¹²¹

3.5. Apeliacinio ir kasacinio proceso stadijos

Atkreiptinas dėmesys, kad darbo byloms dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, žalos, susijusios su fizinio asmens sveikatos sužalojimu, gyvybės atėmimu ar susirgimais profesine liga, atlyginimu yra netaikomas apribojimas pateikti apeliacinį skundą, kai ginčijama suma yra mažesnė kaip 250 litų (CPK 303 str. 1 d.), taip pat ir kasacinį skundą, kai ginčijama suma yra mažesnė kaip 5000 litų (CPK 320 str. 2 d.).

CPK 320 str. 2 d. įtvirtinta, kad apeliacinės instancijos teismas nėra saistomas apeliacinio skundo nustatytų bylos nagrinėjimo ribų, kai šito reikalauja viešasis interesas, nagrinėjant CPK XX skyriuje nurodytas darbo bylas. Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominį ir socialinį statusą, CPK XX skyriuje nustatė tam tikrus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Šie ypatumai nustatyti siekiant apsaugoti darbuotojo, kaip ekonomine ir socialine prasme silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, interesus. Dėl to teismas darbo bylose privalo būti aktyvus tiek siekdamas apsaugoti privatų darbuotojo interesą, tiek ir viešąjį.¹²²

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad, kaip ir kitose civilinėse bylose, darbo bylose, ieškovui nėra suteikiama teisė keisti ieškinio pagrindo apeliacinio proceso metu: „procesiniu požiūriu

¹²⁰Cit. op. 113, p. 341-342.

¹²¹Ibid., p. 341-342.

¹²²LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis, c.b. *D. D. v. UAB „Versupis“*, Nr. 3K-3-113/2005, kat. 12.2.3, 14.3.6, 114.11, 125.7.

tai vertintina kaip ketinimas keisti ieškinio pagrindą apeliacinės instancijos teisme, o tokios ieškovo teisės apeliacinį procesą reglamentuojančios teisės normos nenumato, todėl apeliacinės instancijos teismas neturėjo teisinio pagrindo rinkti bei tirti įrodymus, pagrindžiančius tokį ieškinio pagrindą.¹²³

4. Išvados dėl darbo ginčų instituto tarpšakinio dualizmo

1. Darbo ginčų tarpšakinis dualizmas pasireiškia trimis būdais: dvejopu-materialiniu, procesiniu-pobūdžiu, taikomų principų dualizmu bei procesinių normų dualizmu.

2. Darbo ginčų institutas yra mišrus, t.y. apimantis materialines ir procesines teisės normas.

3. Darbo ginčų institutui taikomi darbo teisės, civilinio proceso teisės principai, o taip pat specifiniai darbo ginčų instituto principai, kurie formuluojami tam tikru būdu apjungus darbo teisės ir civilinio proceso teisės principus.

4. Darbo ginčų instituto procesinės normos reglamentuojamos DK, CPK bendrojoje dalyje, sutinkamai su CPK XX skyriaus ypatumais.

5. Darbuotojo ekonomiškai ir teisiškai silpnesnė padėtis darbo ginčiuose, visuomenės suinteresuotumas taikiu ginčo išsprendimu, viešojo intereso apsauga, aplinkybės, jog darbo ginčo baigtis dažnai susijusi su pagrindiniu darbuotojo pragyvenimo šaltinio turėjimu, nulemia darbo bylų nagrinėjimo ypatybes.

5. Įvertinę darbo ginčų instituto tarpšakinį dualizmą, pastebėjome, kad norminiame reglamentavime pasitaiko ne visiškai korektiškų nuostatų:

5.1. rekomenduojame pakoreguoti DK 294 str. 2 d., numatančią įpareigojimą darbuotojui dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo įvykdymo kreiptis į teismą. Manytume, kad dėl priverstinio vykdymo darbuotojas galėtų tiesiogiai kreiptis į antstolį;

5.2. siūlome eliminuoti DK 293 str. 2 d., draudžiančią darbdaviui apskųsti darbo ginčų komisijos sprendimą, kaip prieštaraujančią konstituciniam asmenų lygiateisiškumo, teisės į teisminę gynybą principams;

5.3. siūlytume suderinti DK 299 str. ir CPK 282-283 str. nuostatas, reglamentuojančias privalomų skubiai vykdyti sprendimų sąrašą, nes pagal šiuo metu įtvirtintą reglamentavimą sąrašai nesutampa.

¹²³ *Cit. op.* 108.

Išvados

1. Darbo ginčų institutui būdingas dvejopas dualizmas: šakinis (darbo teisės šakos viduje) bei tarpšakinis.

2. Darbo ginčų instituto dualizmą darbo teisės šakos viduje atskleidžia darbo ginčo šalys, turinys, pradžios momentas bei ginčo sprendimui taikomi būdai.

3. Darbo ginčų tarpšakinis dualizmas pasireiškia trimis būdais: dvejopu-materialiniu, procesiniu-pobūdžiu (t.y. procesinių ir materialinių normų egzistavimas institute), principų dualizmu (t.y. institutui taikomi darbo teisės, civilinio proceso teisės principai, o taip pat specifiniai darbo ginčų instituto principai) bei procesinių normų dualizmu (t.y. instituto procesinės normos reglamentuojamos DK, CPK bendrojoje dalyje, sutinkamai su CPK XX skyriaus ypatumais).

4. Atsižvelgiant į aukščiau nurodytas darbo ginčų instituto savybes bei tai, kad darbo santykiai teikia darbuotojams pagrindinį pragyvenimo šaltinį, darbdavys yra teisiškai ir ekonomiškai stipresnė šalis, o darbo ginčai neišvengiamai kyla, svarbu darbo ginčų institutą tinkamai reglamentuoti, kad kuo greičiau būtų atstatyta socialinė taika.

5. Manytume, kad šio instituto reglamentavimas stokoja vientisumo:

5.1. siūlome koreguoti kolektyvinių darbo ginčų šalies sąvoką (netinkamas kolektyvinės sutarties *subjektų* vartojimas), individualių darbo ginčų šalių sąvoką, kai ginčas nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje (netinkamas *ieškovo, atsakovo* sąvokų vartojimas), rekomenduojame koreguoti DK 67 ir 68 str. nuostatas, vartojančias sinonimiškas kolektyvinio darbo ginčo ir interesų konflikto sąvokas, t.y. visiškai atsisakyti sąvokos interesų konfliktas, į DK 68 str. kolektyvinio darbo ginčo sąvoką įtraukti nuostatą, kad kolektyvinis darbo ginčas taip pat gali kilti dėl įstatymų ir kitų norminių aktų nustatytų kolektyvinių teisių pažeidimo, apsvarstyti DK 295 str. 2 d. 3, 4 punktų vietą darbo ginčų sistemoje; koreguoti DK 68-71 str., konkretinant kolektyvinių darbo ginčų pradžios momentą bei nustatant, kad kolektyvinis darbo ginčas laikomas kilusiu ne tik darbdaviui nepatenkinus darbuotojų atstovų iškeltų reikalavimų, bet ir tais atvejais, kai nepavykus kolektyvinėms deryboms yra surašomas nesutarimų protokolai ir šalys perduoda ginčą nagrinėti DK 73-77 str. nustatyta tvarka.

5.2. rekomenduojame koreguoti DK 294 str. 2 d. nuostatą, numatančią įpareigojimą darbuotojui dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo įvykdymo kreiptis į teisumą, įtvirtinant, kad darbo ginčų komisijos sprendimas priverstinai vykdomas CPK nustatyta tvarka; eliminuoti DK 293 str. 2 d., draudžiančią darbdaviui apskusti darbo ginčų komisijos sprendimą, kaip prieštaraujančią konstituciniam asmenų lygiateisiškumo, teisės į teisminę

gynybą principams; suderinti DK 299 str. ir CPK 282-283 str. nuostatas, reglamentuojančias privalomų skubiai vykdyti sprendimų sąrašą, nes pagal šiuo metu įtvirtintą reglamentavimą jie nesutampa.

Literatūra

Specialioji literatūra:

1. ASSER, D., et al. *Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos. Nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai*: kolektyvinė monografija. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2007. 395 p.
2. BUŽINSKAS, G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*. 1999, Nr. 3 (33). 5-10 p.
3. BUŽINSKAS, G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004. 291-296 p.
4. BUŽINSKAS, G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25 (17). 5-10 p.
5. CUDOWSKI, B. Model rozwiązywania sporów zbiorowych. Iš *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*. Pod redakcją GOZDZIEWICZA G. Toruń: Dom Organizatora, 2000.
6. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Vilnius, 2006. 342 p.
7. JUDICKIENĖ, J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004. 297-306 p.
8. КИСЕЛЕВ, И. *Трудовое право России и зарубежных стран*. Учебник. Москва, 2005. 608 p.
9. LAUŽIKAS, E., MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2005. 640 p.
10. LAUŽIKAS, E., MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003. 512 p.
11. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. 287 p.
12. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. 622 p.
13. MACIULEVIČIUS, J., TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė praktika ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997. 44 p.
14. MIKELĖNAS, V. *Civilinis procesas*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 1997. 400 p.
15. MISIŪNAS, J., et al. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius: Teisės institutas, 2003. 98 p.

16. NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. 544 p.
17. NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, Nr.33(1). 33-42 p.
18. NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004. 283-290 p.
19. NIKITINAS, V. Darbdavys, kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje ir užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 25 (17). 101-102 p.
20. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. 296 p.
21. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktikos problemos*: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2004. 231 p.
22. PETRYLAITĖ, D. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004. 251-258 p.
23. PETRYLAITĖ, D. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 2005, Nr. 57. 128-135 p.
24. ROO DE, A., JAGTENBERG, R. *Settling Labour Disputes in Europe*. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994. 422 p.
25. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005. 494 p.
26. TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. 416 p.
27. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. 376 p.
28. *Трудовое право: курс лекций* / В. Н. ТОЛКУНОВА. – Москва: Проспект, 2003. 320 p.

Norminė literatūra

29. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-104.
30. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.

31. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
32. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
33. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
34. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 56-1640.
35. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12-307.
36. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649.
37. Lietuvos Respublikos Ūkininko ūkio įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 43-1358.
38. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.
39. Tarptautinės darbo organizacijos deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 86-1633.
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93-4206.

Praktinė medžiaga

41. LAT CBS 2004 m. kovo 4 d. konsultacija „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų taikymo“, Nr. A3-100, kat. 21.5, 9, Teismų praktika, 2004 m., Nr. 21.
42. LAT CBS 2005 m. balandžio 14 d. konsultacija „Dėl kai kurių Civilinio proceso kodekso normų taikymo“, Nr. A3-126, kat. 96.4, Teismų praktika, 2005 m., Nr. 23.
43. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis c.b. *E. V. Šimkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-290/2005, kat. 11.9.1, 18.3.
44. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. *V. Žolobaila v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr.3K-3-178/2005, kat. 4.1, 11.9.10.7, 15.3.1.
45. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. *M. Jankauskas v. Jonavos rajono žemėtvarkos skyrius*, Nr. 3K-3-49/1999, kat. 35.
46. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis c.b. *N. Polegenko v. UAB „Medimeta“*, Nr. 3K-3-593/2003, kat. 2.4.3.2, 94.2.
47. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis, c.b. *D. D. v. UAB „Versupis“*, Nr. 3K-3-113/2005, kat. 12.2.3, 14.3.6, 114.11, 125.7.

48. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. rugpjūčio 29 d. nutartis c.b. *V. U. v. Marijampolės „Šaltinio“ vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-331/2007, kat. 11.9.10.3.
49. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 23 d. nutartis c.b. *T. B. V. AB bankas „Hansabankas“*, Nr. 3K-3-425/2007, kat. 11.9.10.8; 114.6.
50. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 29 d. nutartis c.b. *B. D. v. Mažeikių sporto mokykla*, Nr. 3K-3-436/2007, kat. 4.3; 99.5.
51. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 21 d. c.b. *J. P. v. AB „Kauno keliai“*, Nr. 3K-3-8/2008, kat. 4.3; 6.2.
52. LAT senato 2004 m. birželio 18 d. Nutarimu Nr. 45 patvirtinta apibendrinimo apžvalga „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, kat. 2.4, Teismų praktika, 2004 m., Nr. 21.
53. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 85-2382.

Santrauka

Darbo ginčų instituto ypatybės

Magistro darbe išnagrinėtos darbo ginčų instituto ypatybės: instituto dualizmas darbo teisės šakos viduje bei tarpšakinis instituto dualizmui.

Magistro darbe analizuojami elementai, per kuriuos pasireiškia darbo ginčų instituto šakinis dualizmas: darbo ginčų šalys, darbo ginčų turinys, darbo ginčų kilimo pradžia, darbo ginčų nagrinėjimo procedūros. Daroma išvada, kad nors darbo ginčų institutas pasižymi dualizmu, tačiau šiuolaikiniame visuomeniniame gyvenime vyksta darbo ginčų sintezė, vienodėjimas.

Darbo ginčų instituto tarpšakinis dualizmas tiriamas ir atskleidžiamas per tris aspektus:

pirma, darbo ginčų instituto dvejopą –materialinį-procesinį-pobūdį,

antra, darbo ginčų institutą reglamentuojančius principus (bendruosius teisės principus, civilinio proceso, darbo teisės principus bei specialiuosius darbo ginčų instituto principus). Pažymima, kad specialieji darbo ginčo instituto principai formuojami specifiniu būdu apjungiant darbo teisės ir civilinio proceso teisės. Specialūs darbo ginčų instituto principai detalai ištiriami.

trečia, darbo ginčų instituto procesinių normų dualizmą.

Atsižvelgiant į išnagrinėtas darbo ginčų instituto ypatybes, pateikiamas teisinis esamo darbo ginčų instituto reglamentavimo vertinimas.

Summary

Distinctive features of labor disputes

The final paper of Master analyzes the distinctive features of labor disputes: dualism of institute in the branch of labor law and dualism of institute between the branches of law.

The final paper of Master analyses elements revealing dualism in the branch of labor law: the parties of labor dispute, the object of labor dispute, the origin of labor disputes and the procedures of labor disputes resolution. Drawing the conclusion that although dualism in the branch of labor law is the specific feature of labor disputes, nowadays labor disputes becoming more and more resemblance.

The dualism of labor disputes between the branches of law are studied and displayed in three dimensions:

Firstly, dual-nature (material and procedural) of the institute of labor disputes;

Secondly, the principle regulating the institute (common law principles, principles of labor law, civil procedure and specific labor disputes principles). Indicating that the specific principles of labor law disputes are formulating integrating civil procedure and labor law principles in the specific way. These specific principles of labor law disputes are analyzed in detail;

Thirdly, the dualism of procedural rule of the institute of labor law disputes.

The labor dispute institute is legally assessed in accordance to distinctive features of the institute.

Priedas Nr. 1

