

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS KATEDRA

Gretos Gruodienės
IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas
DARBO GINČŲ INSTITUTAS DARBO TEISĖS SISTEMOJE

Vadovas: doc. dr. Gintautas Bužinskas

Recenzentas: as. Giedrė Dabulskytė

Vilnius 2009

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO GINČŲ INSTITUTO VIETA IR REIKŠMĖ DARBO TEISĖS SISTEMOJE	7
1. 1. Teisės normų sistemos sandara	8
1. 1. 1. Teisės normų sistemos pagrindiniai elementai	8
1. 1. 2. Teisės skirstymas šakomis ir institutais remiantis teisinio reguliavimo dalyku ir metodu	11
1. 2. Darbo ginčus reglamentuojančių teisės normų sistema	15
1. 2. 1. Darbo ginčų samprata pagal Darbo kodeksą, doktriną ir teismų praktiką	15
1. 2. 2. Darbo ginčų teisinio reguliavimo specifika	20
1. 2. 2. 1. Darbo ginčų teisinio reguliavimo objektas	21
1. 2. 2. 2. Darbo ginčų teisinio reguliavimo metodas	23
1. 2. 3. Darbo ginčai – teisės institutas ar teisės pošakis?	26
2. DARBO GINČŲ INSTITUTO YPATYBĖS	28
2. 1. Darbo ginčų instituto dualizmas	28
2. 2. Darbo ginčų instituto santykis su kitais darbo teisės institutais	31
3. DARBO GINČŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS UŽSIENIO VALSTYBĖSE ...	33
3. 1. Tarptautinės teisės standartai darbo teisės srityje	33
3. 2. Užsienio valstybių patirtis	35
3. 2. 1. Darbo ginčų klasifikavimo problema	35
3. 2. 2. Darbo ginčus nagrinėjantys organai	37
3. 2. 3. Baltijos valstybių darbo ginčų teisinio reglamentavimo palyginimas	39
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	43
LITERATŪROS SĄRAŠAS	45
SANTRAUKA	49
SUMMARY	50

IVADAS

Temos aktualumas. „Teisė vertinga tuo, kad ji yra priemonė, tenkinanti socialiai teisingus ir besiplėtojančius piliečių ir visos visuomenės poreikius ir interesus. Visų pirma teisė yra vertybė dėl to, kad daro žmogaus veiklą organizuotą, pastovią, darnią ir kontroliuojamą. Tokiu būdu teisė užtikrina visuomeninių santykių darną ir tvarką ir padaro juos civilizuotus“ (prof. habil. Dr. Stasys Vansevičius¹).

Visuomeniniai santykiai nuolat kinta, todėl teisės normos turi būti keičiamos ir aiškinamos pagal esamo laikmečio dvasią. Atsižvelgiant į tai galima teigti, jog egzistuoja tiesioginė priklausomybė tarp teisės kitimo ir visuomeninių santykių raidos. Darbo teisės sistema taip pat nėra išimtis. Priešingai, šios teisės šakos reguliuojami visuomeniniai santykiai pasižymi sparčiu kitimu, kadangi turi glaudų ryšį su socialine politika. Darbo teisės apraiškų aptinkama jau nuo Senovės Romos laikų, tačiau darbo teisė, kaip atskira teisės šaka susiformavo tik po Antrojo pasaulinio karo². Iš pat pradžių darbo santykiai buvo reguliuojami civilinės teisės normų, todėl reikėjo daug laiko, kad visuomenė turėtų tokį darbo santykių reglamentavimą, koks jis yra dabar. Pasirinkta magistro darbo tema yra aktuali būtent dėl šios priežasties – nuolatinio darbo teisės kitimo, kas verčia iš naujo pažvelgti į darbo ginčų institutą ir įvertinti tolimesnę jo raidą. Dėl tos pačios priežasties darbe bus nagrinėjama problema: „Ar darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos sudaro darbo teisės institutą, ar teisės pošakį?“.

Temos naujumas. Darbo ginčus yra nagrinėję nemažai Lietuvos autorių, bene išsamiausiai juos yra analizavęs Gintautas Bužinskas savo straipsniuose, t. y. „Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema“³, „Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys“⁴, ir kt., taip pat ir Daiva Petrylaitė straipsniuose „Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus“⁵, „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje“⁶, daktaro disertacijoje „Kolektyvinių darbo

¹ Vansevičius, Stasys. Valstybės ir teisės teorija. Mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000, p. 103. ISBN 9986-567-35-1.

² Petrylaitė, Daiva. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. Vilnius, 2006. [žiūrėta: 2009 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą <http://www.sedvita.lt/files/D.Petrylaite_Darbo_teise.doc>.

³ Bužinskas, Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 1999, Nr. 33(3), p. 5-11.

⁴ Bužinskas, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 5 – 10.

⁵ Petrylaitė, Daiva. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40 (32), p. 33.

⁶ Petrylaitė, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 50-56.

ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos“⁷, monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“⁸ ir kt., bei Tomas Davulis straipsniuose „Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos“⁹, „Europos Bendrijos teisės įtaka Lietuvos darbo teisei“¹⁰. Tačiau pabrėžtina, kad minėtuose darbuose darbo ginčai buvo nagrinėjami kitu aspektu, juose nebuvo tiriama darbo ginčų instituto vieta darbo teisės sistemoje, nebuvo analizuojama darbo ginčų, kaip darbo teisės sistemos dalies teisinio reglamentavimo specifika, be to aplinka kinta ir atsiranda būtinybė atlikti naujus tyrimus įvertinant dabartinę teisinę sistemą siekiant surasti galimų jos tobulinimo perspektyvų.

Tyrimo objektas. Teisės sistema suprantama kaip vidinė teisės sandara, teisės padalijimas į pavienes dalis – šakas ir institutus. Darbo teisės sistema, palyginti su kitomis teisės šakomis, turi ypatumų, kadangi reguliuoja ne tik individualius darbuotojo ir darbdavio darbo santykius, bet ir kolektyvinius darbuotojų bei darbdavių asociacijų santykius, darbdavių asociacijų santykius su valstybinėmis organizacijomis. Šių skirtingų visuomeninių santykių teisinis reguliavimas taip pat skiriasi. Todėl darbo teisę, priklausomai nuo to, ar jos reguliuojami visuomeniniai santykiai apima visą teisės šaką, ar reguliuoja atskiras visuomeninių santykių grupes ar tam tikrus visuomeninius santykius, galima skirstyti į bendrąją dalį, kolektyvinius darbo santykius ir individualius darbo santykius. Atsižvelgiant į šias ypatybes, yra numatytos skirtingos individualių ir kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo procedūros, išdėstytos atskiruose Darbo kodekso¹¹ skyriuose, kas kelia nemažai neaiškumų. Dėl šių priežasčių pasirinkto magistro baigiamojo darbo tyrimo objektas – darbo ginčų institutas kaip darbo teisės sistemos dalis.

Darbo tikslas. Siekiant visapusiško bei išsamaus tyrimo bei vengiant paviršutiniško pasirinktos temos ištyrimo, didžiausias dėmesys bus skiriamas esminėms darbo ginčų instituto ypatybėms – tarpšakiniam pobūdžiui, kuris pasireiškia specifiniu darbo ginčų instituto reglamentavimu Darbo kodekso¹² ir Civilinio proceso kodekso¹³ teisės normomis, darbo ginčų instituto padalijimo į dvi dalis: individualių ir kolektyvinių

⁷ Petrylaitė, Daiva. Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2004, p. 84.

⁸ Petrylaitė, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 13-61. ISBN 9955-557-69-9.

⁹ Davulis, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 27-33.

¹⁰ Davulis, Tomas. Europos Bendrijos teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 104-117.

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹² Ibid.

¹³ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

ginčų, taip pat darbo ginčų instituto vaidmens kitų darbo teisės institutų atžvilgiu. Šiam tikslui pasiekti keliami tokie uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbo ginčų teisinio reglamentavimo raidą ir kitimo tendencijas.
2. Išanalizuoti darbo ginčų teisinio reglamentavimo ypatybes.
3. Apžvelgti darbo ginčų reglamentavimo ypatybes užsienio valstybėse bei nustatyti Lietuvos Respublikos darbo ginčų reglamentavimo trūkumus bei pateikti galimus pasiūlymus.

Tyrimo metodai. Teisingai panaudoti tyrimo metodai lemia ne tik tyrimo kryptingumą, bet ir viso tyrimo proceso veiksmingumą. Siekiant visapusiškai išanalizuoti tiriamus reiškinius, magistro baigiamajame darbe naudotasi tiek įvairias teoriniais, tiek empiriniais tyrimo metodais kaip tyrimo objekto pažinimo būdais.

Teoriniai tyrimo metodai:

1) Lyginamasis istorinis metodas leido analizuoti darbo ginčų instituto kilmę, jo kitimą įvairiais laikotarpiais, taip pat veiksnius, įtakojusios dabartinę darbo ginčų instituto būseną. Šį metodą svarbu taikyti norint pažinti analizuojamo instituto raidą, nustatyti aplinkybes, lėmusias teigiamus pokyčius, bei įvertinti veiksnius, padariusius neigiamą poveikį, svarbu nustatyti instituto teisinę prigimtį bei esmę, dėl ko būtina analizuoti ir minėtų santykių teisinio reglamentavimo istorinę raidą.

2) Lyginimo metodas leidžia palyginti tiek skirtingų valstybių teisinį reglamentavimą darbo ginčų srityje nacionaliniu lygmeniu, tiek nacionalinį su Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės lygmeniu. Šio metodo taikymas buvo itin naudingas todėl, kad nacionalinio teisinio reglamentavimo spragos, neatitikimai bei neaiškumai gali būti sprendžiami atsižvelgiant į kitų valstybių, turinčių gilesnes tradicijas ir didesnę patirtį nagrinėjamoje srityje, galiojančią praktiką.

3) Sisteminės analizės metodas padėjo tirti įvairių darbo ginčų teisinio reglamentavimo lygių (nacionalinio, tarptautinio) tarpusavio sąveiką, kadangi visi minėti lygmenys sudaro vieningą sistemą ir turi būti aiškinami atsižvelgiant į jų vietą toje sistemoje.

4) Alternatyvų metodas suteikė galimybę palyginti ir įvertinti konkuruojančias doktrinas, kurių pagrindu sprendžiami klausimai dėl darbo ginčų kaip darbo teisės instituto vietos teisės sistemoje, taip pat darbo ginčų skirstymo kriterijų.

5) Sintezės metodas taikytas pateikiant galimus racionalius problemų sprendimo būdus, remiantis išanalizuotais faktais.

6) Kritikos metodas taikytas vertinant Lietuvoje galiojančią darbo ginčų teisinę reglamentaciją, atsižvelgiant į tarptautinės teisės nuostatas, darbo ginčų praktiką bei įvairių mokslininkų analizuojamas problemas.

Empiriniai tyrimo metodai:

Rengiant magistro baigiamąjį darbą vienas pagrindinių taikytų empirinių metodų yra teisinių dokumentų analizės metodas, kurio pagalba atskleista darbo ginčų instituto esmė, ištirti kai kurie Lietuvos Respublikos, užsienio valstybių bei tarptautiniai teisės aktai, tiesiogiai susiję su nagrinėjamu klausimu bei tema. Šio metodo pagalba magistro baigiamajame darbe išlaikyta objektyvi pozicija tiriamos temos atžvilgiu.

Struktūra. Pirmoje dalyje bus aptariama teisės sistemos sandara, aiškinamasi, koku būdu išskiriami atskiri teisės sistemos elementai, analizuojama darbo ginčų kaip socialinių konfliktų samprata, teisinio reglamentavimo kilmė ir raida bei mėginama atsakyti į darbe iškeltą problemą: „ar darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos sudaro teisės institutą, ar teisės pošakį?“.

Antroje dalyje bus kalbama apie darbo ginčų instituto ypatybes, didžiausias dėmesys skiriamas esminėms darbo ginčų instituto ypatybėms, t. y. tarpšakiniam pobūdžiui, kuris pasireiškia specifiniu darbo ginčų instituto reglamentavimu Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso teisės normomis, taip pat darbo ginčų instituto padalijimui į dvi dalis: individualių ir kolektyvinių ginčų, darbo ginčų instituto vaidmeniui kitų darbo teisės institutų atžvilgiu.

Tuo tarpu trečioji dalis apims užsienio valstybių teisinio reglamentavimo darbo ginčų srityje apžvalgą trumpai aptariant ir tarptautinį reglamentavimą.

1. DARBO GINČŲ INSTITUTO VIETA IR REIKŠMĖ DARBO TEISĖS SISTEMOJE

Teisės teorija¹⁴ teigia, kad pavieniui teisės normos nepajėgia atlikti teisei skirtų funkcijų, todėl reikia, kad jos tarpusavyje sąveikautų: viena kitą papildytų, užbaigtų, išplėtotų, sukonkretintų, garantuotų viena kitos veiksmingumą, būtų logiškai iš vidaus sujungtos bendros teisės sampratos ir bendro tikslo.

Tradiciškai teisės sistema suprantama kaip teisės struktūra. Prof. habil. dr. Alfonsas Vaišvila teisės sistemą apibrėžia kaip teisės normų visumos egzistavimo ir veikimo būdą, kur visos teisės normos suorganizuotos į teisės institutus, pošakius, šakas, susijusios tarpusavio priklausomybe ir veikia garantuodamos viena kitos veiksmingumą¹⁵. Prof. habil. dr. Stasys Vansevičius pritaria teisės literatūroje vyraujančiai nuomonei, kad teisės sistema - tai ekonominės ir socialinės santvarkos nulemta teisės struktūra, išreiškianti vidinį teisės normų suderinamumą ir kartu jų skirstymą pagal šakas ir institutus¹⁶. Atsižvelgiant į šias definicijas, galima išskirti tris esminius bruožus, apibūdinančius teisės sistemą:

- 1) ekonominės ir socialinės santvarkos nulemtas teisės normų visumos egzistavimo ir veikimo būdas;
- 2) teisės normų struktūra skirstant jas į teisės institutus, pošakius, šakas;
- 3) vidinė teisės normų priklausomybė garantuojant viena kitos veiksmingumą.

Pažymėtina, kad pati teisės šaka gali būti tiriama ne tik kaip atskiras funkcionalus teisės sistemos elementas, bet ir kaip savarankiška sistema. Doc. dr. Viktoras Tiažkijus pripažįsta, kad kiekviena sistema kartu yra kitos platesnės sistemos dalis, o jos komponentai ir posistemės savo ruožtu gali būti tiriami kaip savarankiškos sistemos¹⁷. Tai reiškia, kad kiekviena teisės šaka yra sistema ją sudarančių institutų ir normų atžvilgiu.

Darbo teisės šaka taip pat laikytina atskira sistema, todėl siekiant užsibrėžtų magistro darbo tikslų, pirmiausia išsiaiškinsime, kokie pagrindiniai elementai sudaro teisės sistemą, ir tik vėliau mėginsime analizuoti darbo teisės kaip atskiros teisės šakos sandarą, tokiu būdu nustatant ir darbo ginčų vietą darbo teisės sistemoje.

¹⁴ Vaišvila, Alfonsas. Teisės teorija. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 260. ISBN 9986-567-41-6.

¹⁵ Ibid. P. 261.

¹⁶ Vansevičius, Stasys. Valstybės ir teisės teorija. Mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000, p. 145. ISBN 9986-567-35-1.

¹⁷ Tiažkijus, Viktoras. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). Teisė: mokslo darbai – Vilnius: VU leidykla, 2004, Nr. 50.

1. 1. Teisės normų sistemos sandara

1. 1. 1. Teisės normų sistemos pagrindiniai elementai

Sisteminant teisės normas yra vadovaujamosi dviem loginėmis operacijomis, kurios yra visuotinai pripažintos teisinėje literatūroje: subordinacija (lot. *ordinatio* – sutvarkymas, tvarkos įvedimas¹⁸) ir koordinacija (veiksmų, sąvokų suderinimas¹⁹), arba koreliacija (lot. *correlatio* – tarpusavio santykiai, sąsajos, priklausomybė²⁰). Teisinės subordinacijos pagrindu teisės normos yra telkiamos grupėmis į vis bendresnius darinius, kitaip tariant tai yra vertikalūs teisės normų ryšiai, o koordinacijos pagrindu atskleidžiama vidinė teisės šakų tarpusavio priklausomybė – horizontalūs ryšiai.

Prof. habil. dr. Alfonsas Vaišvila²¹ teigia, kad pirmasis teisės normų sisteminimo rezultatas (darinys) yra teisės institutas - teisės normų grupė, jungianti teisės normas, reguliuojančias tam tikrą visuomeninių santykių rūšį jai būdingu metodu (būdu) ir sudaranti teisės pošakio ar teisės šakos dalį. Kiti autoriai mano, kad pirmuoju teisės sisteminimo lygmeniu reikėtų laikyti teisės normą, tačiau reikėtų pritarti pirmajai nuomonei, kadangi teisės norma nėra savarankiška, ji yra tik teisės sistemos objektas. Prof. habil. dr. Stasys Vansevičius²² nurodo, kad teisės institutas yra objektyviai vienos teisės šakos viduje atsiskyrusių arba keletose šakų tarpusavyje susijusių teisės normų, reguliuojančių nedidelę grupę rūšinių giminingų santykių, visuma. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas teisės institutą apibrėžia kaip bet kurios srities teisės normų visumą²³. Taigi, teisės institutas yra sudedamoji teisės šakos grandis, reguliuojantis ne visą giminingų visuomeninių santykių visumą, o tik tam tikrus jų aspektus ir ypatybes²⁴. Teisės institutai gali būti nevienodos apimties: nuo kelių teisės normų iki apimančių subinstitutus (dideles teisės instituto dalis).

Antrasis teisės normų integracijos lygmuo - teisės pošakis, jungiantis kelis bendras principines nuostatas turinčius teisės institutus ir sudarantis santykinai savarankišką teisės šakos dalį. Teisės pošakis sudaromas atsižvelgiant į tai, kas bendra

¹⁸ Kinderys, Algimantas, *et al.* Tarptautinių žodžių žodynas. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Alma littera, 2005, p. 710. ISBN 9955-08-100-7.

¹⁹ Ibid. P. 400.

²⁰ Ibid. P. 403.

²¹ Vaišvila, Alfonsas. Teisės teorija. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 260. ISBN 9986-567-41-6.

²² Vansevičius, Stasys. Valstybės ir teisės teorija. Mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000, p. 146. ISBN 9986-567-35-1.

²³ Keinys, Stasys, *et al.* Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 214. ISBN 5-420-01242-1.

²⁴ Vansevičius, Stasys. Valstybės ir teisės teorija. Mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000, p. 146-147. ISBN 9986-567-35-1.

tarp skirtingų institutų teisės normų. Įvertinus tokį teisės pošakio apibūdinimą, turėtume pastebėti, kad praktikoje gali kilti nemažai dvejonių dėl teisės instituto ir teisės pošakio atribojimo, kadangi tiek teisės institutas, tiek ir teisės pošakis yra apibūdinami kaip teisės šakos viduje atsiskyrusi teisės normų grupė, reguliuojanti tam tikrus giminingus visuomeninius santykius. Šiuo klausimu prof. habil. dr. Alfonsas Vaišvila²⁵ pateikia savo nuomonę, kad ši problema tikrai egzistuoja, t. y. teisės instituto ir teisės pošakio skirtumas – reliatyvus (santykinis, neabsoliutus²⁶). Be to, teisinėje literatūroje teisės pošakį kai kurie autoriai vadina institutu, o institutą - subinstitutu. Tačiau visgi vertėtų pritarti prof. habil. dr. Alfonso Vaišvilos nuomonei, jog institutą tikslinga vadinti pošakiu tik nuo to momento, kai jame susiformuoja keli teisės institutai, turintys savo reguliavimo objektą ir metodą, t. y. teisės pošakis turi apimti savarankiškus teisės institutus, išsiskiriančius atskiru teisinio reguliavimo objektu ir metodu.

Trečioji ir pati didžiausia teisės normų sisteminimo grandis - teisės šaka. Tai plačiausios apimties teisės normų grupė, apimanti teisės institutus, teisės pošakius ir reguliuojanti vienos rūšies visuomeninius santykius jai būdingu metodu. Tokią definiciją nurodo prof. habil. dr. Alfonsas Vaišvila²⁷. Tuo tarpu prof. habil. dr. Stasys Vansevičius teisės šaką apibrėžia kaip viduje teisės sistemos atsiskyrusią giminingų teisės normų, reguliuojančių tam tikrą artimų visuomeninių santykių sritį, visumą²⁸. Profesorius nurodo, kad naujų teisės šakų susidarymą lemia socialiniai ir ekonominiai pokyčiai, kuriems vykstant kaupiasi vieno tipo norminė medžiaga, reikalaujanti vienodinimo ir atribojimo. Tokiu pat būdu didelių teisės šakų viduje išsiskiria ir pošakiai, apimantys keletą tos šakos institutų. Reikia sutikti su teisės mokslininkų nuomone, kad teisės normų skirstymo teisės šakomis procesą įtakoja visuomeninių santykių raida. Kaip pavyzdį galima pateikti Ekologinę teisę, kurią anksčiau reglamentavo Administracinės teisės normos, tačiau daugėjant teisinių instrumentų šiems santykiams reguliuoti, atsiskyrė savarankiška teisės šaka. Priešingas pavyzdys - Šeimos teisė. Atsižvelgiant į Šeimos teisės normų išdėstymą Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso²⁹ atskiroje knygoje, galima būtų laikyti, kad tai Civilinės teisės dalis, tačiau Šeimos teisė, nors ir reglamentuojama Civilinio kodekso, moderniosios jurisprudencijos nėra priskiriama Civilinei teisei, ji laikytina atskira privatinės teisės šaka.

²⁵ Vaišvila, Alfonsas. Teisės teorija. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 262. ISBN 9986-567-41-6.

²⁶ Kinderys, Algimantas, *et al.* Tarptautinių žodžių žodynas. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Alma littera, 2005, p. 637. ISBN 9955-08-100-7.

²⁷ Vaišvila, Alfonsas. Teisės teorija. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 262. ISBN 9986-567-41-6.

²⁸ Vansevičius, Stasys. Valstybės ir teisės teorija. Mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000, p. 146. ISBN 9986-567-35-1.

²⁹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

Taigi, tik giminingi vienos ar kitos srities visuomeniniai santykiai suponuoja atskirų teisės šakų buvimą, teisinio reguliavimo diferenciacijos (lot. *differentia* – skirtumas, visumos skaidymas, skirstymas į sudedamąsias dalis, skirtingas formas ir pakopas, skirtumų ryškėjimas, iškėlimas³⁰) ir integracijos (lot. *integratio* – atnaujinimas, atstatymas, dalių, elementų jungimasis į visumą³¹) pagrindu. Esminiai požymiai, leidžiantys teisės normas jungti į teisės institutus, teisės pošakius ir teisės šakas yra tai, kad turi būti atsižvelgta, kokią socialinių santykių sritį konkreti norma reguliuoja (teisinio reguliavimo objektas) ir koku būdu reguliuoja (teisinio reguliavimo metodas).

Pažymėtina, kad teisės šakos, nors ir būdamos pakankamai savarankiškais teisės sistemos elementais, turi pakankamai daug sąsajų vienos su kitomis. Kitaip būti ir negalėtų, nes teisės sistema egzistuoja kaip vientisas darinys, kas rodo egzistuojančius tiek vertikaliuosius, tiek horizontaliuosius teisės normų ryšius. Todėl siekiant atriboti vienos teisės šakos reguliavimo sferą nuo kitos, svarbiausi kriterijai yra teisinio reguliavimo objektas ir metodas, svarbūs nagrinėjant ir darbo ginčų teisinio reglamentavimo ypatumus, dėl ko jie sekančioje dalyje bus apibrėžti konkrečiau.

³⁰ Kinderys, Algimantas, *et al.* Tarptautinių žodžių žodynas. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Alma littera, 2005, p. 166. ISBN 9955-08-100-7.

³¹ *Ibid.* P. 324.

1. 1. 2. Teisės skirstymas šakomis ir institutais remiantis teisinio reguliavimo dalyku ir metodu

Teisinio reguliavimo dalykas ir metodas yra pagrindas visą teisę skirstyti į šakas.

Prof. habil. dr. Stasys Vansevičius teisinio reguliavimo dalyko struktūrą suvokia kaip reguliuojamų visuomeninių santykių subjektų ir objektų, socialinių faktų, suponuojančių atitinkamų santykių atsiradimą ir praktinės žmonių veiklos vienovę³². Atsižvelgiant į šią struktūrą, taip pat į tai, kad teisinio reguliavimo dalyko turinys nustato teisinio reguliavimo specifiką ir galiausiai visos teisės struktūrą, galima nusakyti teisinio reguliavimo dalyko sąvoką.

Bendraja prasme teisinio reguliavimo dalykas turėtų būti suvokiamas kaip visuomeniniai santykiai, patenkantys į teisinio reguliavimo sferą, t. y. kaip visuomeninių santykių įvairovė, individų, kolektyvų veiksmai, kurie teisės gali būti objektyviai sureguliuoti ir tam tikromis sąlygomis reikalingi teisinio poveikio. Pabrėžtina, kad ne visi veiksmai ir socialinių subjektų santykiai gali būti tokio teisinio poveikio objektas, tačiau tik tie, kurie tomis sąlygomis yra tipiški, pasikartojantys, visuotiniai, galimi teisiškai kontroliuoti ir formalūs (išreikšti teisiškai)³³. Taigi, dalykas yra materialiosios teisės normų atribojimo pagal teisės šakas kriterijus, leidžiantis nuspręsti, kokie visuomeniniai santykiai patenka į reguliuojamą sferą.

Daugelio autorių nuomone, skirstyti teisės šakas tik pagal dalyką (objektą) nepakanka, kadangi tokiu atveju būtų apibūdinta tik visuomeninių santykių sistema, be to dažnai tuos pačius visuomeninius santykius reguliuoja kelių teisės šakų normos. Dėl šios priežasties teisės šakos turi būti skirstomos dar ir pagal teisinio reguliavimo metodą. Be to ir paties metodo pobūdį lemia reguliuojamo dalyko (objekto) specifiką³⁴, kas leidžia suprasti tai, kad tiek teisinio reguliavimo dalykas (objektas), tiek ir teisinio reguliavimo metodas yra būtini kriterijai teisės sistemos atskiriems elementams atriboti.

Teisinio reguliavimo metodas teisinėje literatūroje apibrėžiamas kaip teisės poveikio visuomeniniams santykiams būdas, metodų ir priemonių visuma, t. y. teisinės priemonės, kuriomis valstybė veikia visuomeninių santykių dalyvių sąmoningą elgesį. Kaip minėta, metodas yra papildomas kriterijus – tiesiogiai priklausantis nuo dalyko. Visuomeninių santykių, reguliuojamų konkrečios teisės šakos normomis, specifiškumas reikalauja taikyti tam tikrą, kiekvienai teisės šakai būdingą metodą, ir tai gali būti:

³² Vansevičius, Stasys. Valstybės ir teisės teorija. Mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000, p. 147. ISBN 9986-567-35-1.

³³ Ibid. P. 193-194.

³⁴ Vaišvila, Alfonsas. Teisės teorija. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 159. ISBN 9986-567-41-6.

- imperatyvusis (kai šalys negali pasirinkti norimo elgesio varianto, taikomas baudžiamojoje, administracinėje teisėje, kartais kitose teisės šakose);

- dispozityvusis (kai šalys gali pasirinkti leidžiamą elgesio variantą, pavyzdžiui, civilinėje teisėje);

- skatinimo (būdingas darbo teisei);

- rekomendacinis (sutinkamas agrarinėje teisėje);

- teisinio santykio šalių lygybės ir autonomijos (būdingas proceso teisei);

- įtikinimo ir prievartos (būdingas baudžiamajai, administracinei, valstybės valdymo teisei).

Teisės teorija nurodo, kad visi šie paminėti metodai, nors yra įvairūs ir santykiškai savarankiški, tarpusavyje susiję ir taikomi derinant vieną su kitu³⁵.

Norint nustatyti konkrečios teisės šakos, ar kito teisės sistemos elemento teisinio reguliavimo metodą, reikėtų vadovautis teisės moksle pateikiamais teisinio reguliavimo metodo struktūriniais komponentais³⁶, leidžiančiais įvertinti būdą, kuriuo remiantis reglamentuojami konkrečios teisės normų grupės visuomeniniai santykiai. Tuos komponentus sudaro reguliuojamų santykių ribų nustatymas, atitinkamų norminių aktų, numatančių subjektų teises ir pareigas, išleidimas, teismo ir veiksnio suteikimas visuomeninių santykių dalyviams, kad šie galėtų būti teisinių santykių dalyviai, taip pat teisės nuostatų pažeidimo atveju - teisinės atsakomybės priemonių nustatymas.

Darbo teisės šaka, būdama atskiru teisės sistemos komponentu, taip pat turi savitą teisinio reguliavimo objektą ir metodą. Darbo teisės objektas apima visuomeninius darbo santykius, atsirandančius darbo procese ir su jais susijusius santykius (kolektyvinius darbo teisinius santykius, santykius, atsirandančius įdarbinant ir pan.). Reikia pripažinti, kad darbo teisė reguliuoja svarbių visuomeninių santykių grupę, kurios pobūdis lemia, jog darbo teisė turi atlikti dvi pakankamai sudėtingas funkcijas, užtikrinančias ekonomikos plėtrą ir darbuotojų interesų apsaugą³⁷. Doc. dr. Viktoras Tiažkijus, analizuodamas darbo teisės teoriją ir praktiką Lietuvos Respublikoje³⁸, nurodo, kad Lietuvos teisinė sistema nėra galutinai susiformavusi ir dėl to kyla neaiškumų dėl paties darbo teisės objekto. Kaip pavyzdį pateikia santykius dėl darbuotojų valstybinio socialinio draudimo bei teigia, kad darbo teisės moksle vyrauja nuomonė, kad šie teisiniai santykiai jau atsiskyrė nuo darbo teisės reguliavimo objekto ir yra socialinės apsaugos teisės šakos dalykas.

³⁵ Vansevičius, Stasys. Valstybės ir teisės teorija. Mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000, p. 147-149. ISBN 9986-567-35-1.

³⁶ Ibid. P. 147.

³⁷ Tiažkijus, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 51. ISBN 9986-616-16-X (1 tomas), ISBN 9986-616-15-6 (bendras).

³⁸ Ibid. P. 44.

Tuo tarpu kalbant apie darbo santykių teisinio reglamentavimo metodą, kai kurie teisės mokslininkai nurodo, kad čia taikomi tiek civilinio teisinio metodo, tiek ir administracinio teisinio metodo būdai ir priemonės³⁹. Kiti pritaria, kad darbo santykių teisinis reguliavimas turi tam tikrą tam metodui būdingų ypatumų, t. y. taikomas centralizuotas normatyvinis ir sutartinis reguliavimas, ir esminiu darbo santykių teisinio reguliavimo bruožu nurodo centralizuoto (normatyvinio) reguliavimo metodo derinimą su sutartiniu (kolektyvinių sutarčių)⁴⁰, kas reiškia lygiai tą patį: civilinio teisinio metodo ir administracinio teisinio metodo sąveiką.

Taigi, darbo teisė turi ir imperatyviojo, ir dispozityviojo teisinio reguliavimo bruožų, todėl šį teisinio reguliavimo metodą kai kurie autoriai vadina kompleksiniu⁴¹. Jeigu pritartume tokiai nuomonei, kad darbo teisę reguliuoja kompleksinis metodas, galima būtų spręsti, kad įvairiems darbo teisės institutų reguliuojamiems visuomeniniams santykiams gali būti taikomas tiek imperatyvus, tiek ir dispozityvus teisinio reguliavimo metodas, tačiau skirtingu santykiu. Į darbo teisės teisinio reguliavimo sritį patenka tiek valdymo (administravimo), tiek turtiniai (visuomeniniai-ekonominiai), tiek ir apsauginiai teisiniai santykiai⁴², todėl atsižvelgiant į tai, kokie elementai (turtiniai, organizaciniai ar apsauginiai) atskirame darbo teisės institute vyrauja, taikomo kompleksinio metodo ypatybės įvairiems darbo teisės institutams turėtų daryti skirtingą įtaką.

Su tokia interpretacija, kad darbo teisės reguliavimo metodas turi tiek imperatyviojo, tiek ir dispozityviojo teisinio reguliavimo bruožų, galima sutikti su išlyga, kad persvara yra dispozityviojo teisinio reguliavimo metodo pusėje. Tokios nuomonės laikosi ir Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2001 m. kovo 26 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-352/2001 Kazys Krivka v. UAB „Statybos apdailos mašinų prekyba“ konstatavęs, kad „darbo teisės reguliavimo metodas yra ne tik administracinis, bet ir civilinis, kuris remiasi šalių savarankiškumu ir santykių diapozityviškumu“. Todėl darbo teisės metodas apibūdinamas sutartinių darbo santykių atsiradimu, šalių lygybe ir darbuotojų paklusimu darbdavio valiai darbo proceso metu, darbo kolektyvinių ir profesinių sąjungų dalyvavimu reguliuojant darbo santykius, centralizuoto (bendro ir šakinio) reguliavimo derinimu su lokaliu, drausminės ir materialinės atsakomybės

³⁹ Tiažkijus, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 47. ISBN 9986-616-16-X (1 tomas), ISBN 9986-616-15-6 (bendras).

⁴⁰ Nekrošius, Ipolitas, *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 20. ISBN 978-9955-30-027-4.

⁴¹ *Ibid.* P. 19.

⁴² Tiažkijus, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 46. ISBN 9986-616-16-X (1 tomas), ISBN 9986-616-15-6 (bendras).

priemonių taikymu kitai darbo teisinių santykių šaliai, pavedimu profesinėms sąjungoms užtikrinti subjektyvių darbo teisių ir teisėtų darbuotojų interesų apsaugą⁴³.

Pabrėžtina, kad teisės mokslas, formuluodamas kriterijus, kuriais vadovaujantis reikėtų skirti vienos teisės šakos reguliavimo objektą nuo kitos, iš esmės visiškai nesiekia griežtai atskirti teisės šakų. Jis turi kitą tikslą, kuris apima veiksmingesnį visos valstybės teisės sistemos funkcionavimą, teisės šakų normų suderinimą ir jų nedubliavimą⁴⁴. Todėl reikia sutikti, kad paminėti kriterijai, kuriais remiantis galima atskirti vienos teisės šakos reguliavimo sferą nuo kitos, yra daugiau ar mažiau sąlyginiai.

⁴³ Tiažkijus, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 47. ISBN 9986-616-16-X (1 tomas), ISBN 9986-616-15-6 (bendras).

⁴⁴ Nekrošius, Ipolitas, *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13. ISBN 978-9955-30-027-4.

1. 2. Darbo ginčus reglamentuojančių teisės normų sistema

Kaip jau aptarta ankstesniuose darbo skyriuose, naujų teisės šakų, pošakių ir institutų susidarymą ir plėtrą lemia socialiniai ir ekonominiai pokyčiai, įtakojantys socialinių santykių intensyvėjimą.

Siekiant nustatyti, ar darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos, iki šiol vadintos darbo ginčų institutu, vis dar sudaro teisės institutą, o gal šio instituto viduje įvykusi teisės normų diferenciacija ir integracija lėmė naujų teisės institutų atsiradimą arba, išsiplėtus apimčiai virto nauju teisės pošakiu, reguliuojančiu naują socialinių santykių sritį tik jai būdingu metodu, būtina išanalizuoti darbo ginčų teisinio reguliavimo struktūrą. Didžiausias dėmesys turi būti skiriamas pačiai teisės normų ir jų grupių struktūrai, kad būtų galima nustatyti, ar ši reguliavimą sudaro kelios teisės normų grupės, turinčios savitą reguliavimo objektą ir metodą, ar viena grupė, kas reikštų, jog darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos sudaro darbo teisės institutą, o ne pošakį, ir atvirkščiai.

1. 2. 1. Darbo ginčų samprata pagal Darbo kodeksą, doktriną ir teismų praktiką

Konfliktai egzistuoja tiek, kiek egzistuoja ir pati visuomenė, ir tai yra viena iš varomųjų visuomeninio gyvenimo raidos jėgų. Ten, kur egzistuoja visuomenė, kur žmonės kuria tarpusavio buvimo ir elgesio taisykles, visada egzistuoja ir sąlygos konfliktui kilti.

Konfliktiškumu pasižymi ir darbo santykiai, kadangi darbo santykiuose pats darbo procesas neišvengiamai lemia konfliktus - ir individualius, ir kolektyvinius.

Lietuvos Respublikos Konstitucija⁴⁵, būdama fundamentaliu valstybės teisės aktu, IV skirsnyje „Tautos ūkis ir darbas“ išdėsto kertines darbo teisės nuostatas. Su darbo ginčų teisiniu reglamentavimu tiesiogiai susiję Konstitucijos 50 ir 51 straipsniai, numatantys profesinių sąjungų kūrimosi laisvę ir veikimo savarankiškumą, teisę ginti darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus, profesinių sąjungų lygias teises, taip pat darbuotojų teisę streikuoti ginant savo ekonominius ir socialinius

⁴⁵ Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

interesus. Tačiau pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis darbo ginčus yra Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas⁴⁶. Teisės normos šiame kodekse yra išdėstytos dviejuose atskiruose skyriuose – X skyriuje „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“ ir XIX skyriuje „Individualus darbo ginčas“. Toks skirstymas leidžia suprasti, kad egzistuoja dviejų rūšių darbo ginčai: kolektyviniai ir individualūs. Darbo kodeksas pateikia abiejų ginčų sąvokas:

- Kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės (Darbo kodekso 68 straipsnis).

- Individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka (Darbo kodekso 285 straipsnis).

Teisės darbuose darbo ginčai dažniausiai suprantami kaip darbo ar kolektyvinės sutarties pagrindu tarp darbo teisės reguliuojamų teisinių santykių subjektų kylantys nesutarimai dėl nustatytų darbo sąlygų taikymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo, keitimo, kuriuos turi išspręsti tiesioginėmis šalių derybomis. Tačiau tarp teisės mokslininkų yra įvairių nuomonių, kad apibendrinta darbo ginčų sąvoka, darbo ginčus apibrėžianti kaip darbo teisės subjektų tarpusavio nesutarimus, kurių objektas pačia bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas, yra nevienareikšmiška⁴⁷. Atsižvelgiant į tai, vadovėlyje „Darbo teisė“⁴⁸ buvo suformuluota darbo ginčų sąvoka, tiksliau atspindinti darbo ginčų esmę: darbo ginčai - su tam įgaliotų organų pagalba sprendžiami darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų pareigų neatlikimo arba netinkamo atlikimo bei dėl naujų darbo sąlygų nustatymo.

Teismų praktikoje darbo ginčų sąvoka traktuojama kaip „nesutarimai tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurių nepavyko sureguliuoti derybomis“⁴⁹, iš esmės tik remiantis Darbo kodekso 285 straipsnyje pateikiama individualaus darbo ginčų definicija.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴⁷ Nekrošius, Ipolitas, *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 463. ISBN 978-9955-30-027-4.

⁴⁸ Ibid. P. 464.

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2009 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-135/2009 S. P. v. AB „Mažeikių nafta“.

Pažymėtina, kad ne kartą buvo spręstas ne tik darbo ginčų sąvokos klausimas, bet ir problema dėl sąvokų „ginčas“ ir „konfliktas“ vartojimo. Doc. dr. Daiva Petrylaitė yra plačiai išanalizavusi darbo ginčų, kaip socialinių konfliktų kilimo priežastis, užsienio valstybių, taip pat ir Lietuvos teisės aktuose, praktikoje bei teisės teoriniuose darbuose, ypatybes⁵⁰ ir priėjusi išvados, kad sociologine ir teisine prasme darbo konfliktą reikėtų laikyti labiau sociologine kategorija, o jam įgijus atitinkamų teisinių požymių jau galima kalbėti apie institucionalizuotą darbo konfliktą, t. y. darbo ginčą. Atsižvelgiant į tai teisinėje literatūroje ji siūlo naudoti būtent ne darbo konflikto, o darbo ginčo kategoriją⁵¹.

Darbo ginčus galima sisteminti remiantis įvairiais kriterijais. Vadovėlyje „Darbo teisė“⁵² išskiriamos trys pagrindinės darbo ginčų klasifikavimo grupės: pagal darbo ginčų subjektus, darbo ginčo pobūdį (turinį) ir teisinio pažeidimo rūšį. Čia nurodoma, kad darbo teisė reguliuoja įvairaus pobūdžio santykiais susijusių skirtingų subjektų elgesį, todėl tarp tų santykių subjektų kilę darbo ginčai taip pat yra nevienodi. Tuo tarpu doc. dr. Daiva Petrylaitė monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“⁵³ nurodo pagrindinius, didžiausią reikšmę turinčius darbo ginčų skirstymo kriterijus: pagal subjektus ir pagal objektą. Doc. dr. Daiva Petrylaitė, išanalizavusi teisės mokslininkų darbus nustatė, kad iš darbo ginčų gali būti išskiriami ginčai, kurie susiję su naujų normų nustatymu ir ginčai, kurie susiję su jau galiojančių normų aiškinimu ir taikymu. Remiantis šia koncepcija ginčai skirstomi į individualius ir kolektyvinius, kadangi darbo ginčiuose dėl naujų darbo teisės normų nustatymo darbuotojai dalyvauja kaip daugetas, o antruoju atveju – kaip individualūs darbuotojai. Galima būtų teigti, kad tokiu darbo ginčų skirstymu yra paremtas ir Darbo kodeksas, kadangi individualūs darbo ginčai ir kolektyviniai darbo ginčai yra reglamentuojami atskiruose Darbo kodekso skyriuose, tačiau teisinėje literatūroje yra išreikšta ir tokių nuomonių, kad toks suskirstymas yra nulemtas paties Darbo kodekso struktūros, paprasčiausiai siekiant palengvinti naudojimąsi juo.

Daugelyje užsienio valstybių darbo ginčai klasifikuojami atsižvelgiant ne į darbo ginčo subjektus, bet į darbo ginčo pobūdį, t. y. remiantis objektyviuoju kriterijumi (interesų ir teisės ginčai)⁵⁴, plačiau apie tai bus kalbama trečioje darbo dalyje.

Interesų darbo ginčai kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas.

⁵⁰ Petrylaitė, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 50-56.

⁵¹ Ibid.

⁵² Ibid.

⁵³ Petrylaitė, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 55. ISBN 9955-557-69-9.

⁵⁴ Nekrošius, Ipolitas, *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 464. ISBN 978-9955-30-027-4.

Teisiniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės aiškinimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų neatlikimo.

Teikiant pirmumą tokiai klasifikacijai, kai pirmiausia išskiriami darbo ginčai dėl interesų ir dėl teisės, o ne pagal ginčo šalis, yra įgyvendinamas teigiamas tikslas: apimami ir tie santykiai, kurie klasifikuojant tik pagal subjektus, yra palikti nuošalyje. Turimas omeny ginčų dėl materialinės atsakomybės sprendimas, kadangi pagal bendrąją taisyklę jiems taikytina ikiteisminė nagrinėjimo procedūra. Giedrė Dabulskytė, išanalizavusi ginčus dėl materialinės atsakomybės, pagrįstai nustatė, kad tokie ginčai turėtų būti priskirti prie tiesiogiai nagrinėtinų teisme⁵⁵.

Kylant įvairioms diskusijoms dėl darbo ginčų klasifikavimo, šiuo klausimu būtų tikslinga pritarti doc. dr. Daivos Petrylaitės nuomonei,⁵⁶ kad didžiausią ir svarbiausią praktinę bei teorinę reikšmę turi darbo ginčų skirstymas pagal kompleksiskai taikomą tiek objektyvųjį, tiek subjektyvųjį kriterijus, teisinėje literatūroje dar vadinamą vakarietiškuoju darbo ginčų klasifikavimu, atsižvelgiant į tai, kad jis ypač paplitęs Vakarų Europoje. Doc. dr. Gintautas Bužinskas taip pat yra tos nuomonės, kad darbo ginčų klasifikavimas pagal jų pobūdį į ginčus dėl teisės ir ginčus dėl interesų geriau atskleidžia konflikto įtakos darbuotojų interesams, darbo sąlygoms, jų teisiniam reglamentavimui mąstą ir pobūdį. Tokia klasifikacija padeda geriau suprasti šių ginčų sąveiką, panašumus ir skirtumus. Doc. dr. Gintautas Bužinskas nurodo tris grupes darbo ginčų, su kuriais dažniausiai susiduriama: 1) kolektyviniai ginčai dėl teisės; 2) individualūs ginčai dėl teisės; 3) ginčai dėl interesų, kurie visada yra kolektyviniai.⁵⁷

Darbo teisės kitimą rodo ne tik besikeičiantys požiūriai į klasifikavimo kriterijus, yra ir kitų požymių, kuriuos lemia kintanti aplinka. Kadangi darbo teisės šaka nėra galutinai susiformavusi, egzistuoja būtinybė darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas tobulinti, skiriant dėmesį ginčų, kylančių darbo teisiniuose santykiuose nagrinėjimui, taip pat vientiso darbo ginčų instituto kūrimui. Pačios darbo teisės ir darbo ginčų kaip jos instituto raida rodo, kad darbo teisė praėjo ilgą vystimosi kelią. Nors darbo teisės užuomazgų galima rasti dar Senovės Romoje, tačiau kaip atskira, ne civilinės teisės reguliuojama, teisės šaka, darbo teisė susiformavo tik po Antrojo pasaulinio karo, prasidėjus pramoninėms revoliucijoms. Tuo metu, įtakoje naujai susiformavusiai visuomenės klasei „proletariatui“, pradėtos priimti pirmosios taisyklės, pasižyminčios

⁵⁵ Dabulskytė, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. Teisė, 2008, Nr. 68, p. 95.

⁵⁶ Petrylaitė, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 50-56.

⁵⁷ Bužinskas, Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Teisė: mokslo darbai – Vilnius: VU leidykla, 1999, Nr. 33 (3), p. 9.

atitinkama darbo jėgos pardavimo reglamentavimo specifika, pradėjo atsirasti tam tikros darbuotojų asociacijos, darbuotojų judėjimai, kurie kovojo už šios klasės narių teises garantijas ir interesus, o darbdaviai savo ruožtu bandė jiems nenusileisti. Dėl šios priežasties atsirado būtinybė išsikišti į darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius ir valstybei, kad būtų išvengta socialinių neramumų, revoliucijų⁵⁸.

Taip palaipsniui susiformavo savarankiška darbo teisės šaka, kurios tikslas buvo ne panaikinti prieštaravimus tarp darbuotojų ir darbdavių, bet palaikyti jų tarpusavio santykius visiems priimtiname lygyje ir tokiu būdu užtikrinti socialinę taiką.⁵⁹ Vykstant darbo teisės evoliucijai susiformavo šios teisės šakos struktūra, susidedanti iš dviejų esminių dalių: kolektyvinės darbo teisės ir individualios darbo teisės.

Lietuvoje 1972 m. priėmus LTSR Darbo įstatymų kodeksą⁶⁰ (įsigaliojo nuo 1973 m. sausio 1 d. ir galiojo iki 2002 m. gruodžio 31 d.⁶¹), darbo ginčai buvo sureguliuoti XV skirsnio nuostatomis, kuriose numatyta tik pati individualių darbo ginčų ikiteisminė procedūra, kolektyviniai darbo santykiai nebuvo reglamentuoti. Detaliau minėtas nuostatas reglamentavo Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai⁶², priimti TSRS Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo įsaku, todėl pagal teisės aktų hierarchiją priskirtini prie poįstatyminių aktų.⁶³ Patys darbo ginčai, kaip legalus socialinis reiškinys atsirado tik 1989 m., kai buvo priimtas TSRS įstatymas „Dėl kolektyvinių ginčų reguliavimo“. Šis įstatymas veikė iki 1992 m. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo⁶⁴ įsigaliojimo.⁶⁵

Atgavus nepriklausomybę, reikėjo reformuoti visą darbo teisės sistemą, dėl ko buvo naujai priimti Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas⁶⁶, Lietuvos Respublikos Darbo apmokėjimo įstatymas⁶⁷, Lietuvos Respublikos Atostogų įstatymas⁶⁸, Lietuvos Respublikos Kolektyvinių sutarčių įstatymas⁶⁹, Lietuvos Respublikos

⁵⁸ Petrylaitė, Daiva. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. Vilnius, 2006. [žiūrėta: 2009 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą <http://www.sedvita.lt/files/D.Petrylaite_Darbo_teise.doc>.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

⁶¹ Lietuvos Respublikos teritorijoje galiojančių įstatymų, priimtų iki 1990 m. kovo 11 d., galiojimo laikino pratęsimo įstatymo 1 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3989.

⁶² Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai. Vilnius, 1974.

⁶³ Bužinskas, Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 1999, Nr. 33 (3), p. 5.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307; 1993, Nr. 29-668; 1994, Nr. 29-512; 1999, Nr. 102-2920.

⁶⁵ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Vilnius: Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos Teisės institutas, 2003, p. 7.

⁶⁶ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

⁶⁷ Valstybės žinios. 1991, Nr. 4-104.

⁶⁸ Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.

⁶⁹ Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.

Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas⁷⁰, Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymas⁷¹, Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas⁷² ir kt. Nors ir pasenęs, Darbo įstatymų kodeksas tada dar buvo reikalingas, nes reglamentavo darbo ginčus, darbuotojų materialinę atsakomybę bei darbo drausmę⁷³ iki kol buvo priimtas dabar galiojantis Darbo kodeksas.

Visa tai rodo, kad darbo teisė iki šių dienų yra formavimosi procese, dėl ko jos analizavimas ir tobulinimo galimybių ieškojimas yra naudingas siekiant vientisos darbo teisės sistemos sukūrimo.

1. 2. 2. Darbo ginčų teisinio reguliavimo specifika

Europos teisės raida, rinkos globalizacija ir technikos revoliucijos sukėlė neišvengiamą tradicinių nacionalinių teisinių sistemų ir tradicinės teisės terminijos sumaištį⁷⁴. Visi šie procesai įtakoja ir Lietuvos teisinę sistemą, jos raidą ir plėtrą. Kaip jau minėta ir anksčiau, Darbo teisės ir konkrečiai darbo ginčų teisinis reglamentavimas turi savų ypatybių, būtent šis specifiškumas suponuoja poreikį remtis ne tik pozityviaja teise (galiojančiomis teisės normomis⁷⁵), bet ir antriniu teisės šaltiniu – teisės doktrina (teisės mokslininkų darbais, veikalais, teisėtyros moksliniais straipsniais ir kt.⁷⁶), kuri pateikia šiuolaikinio teisės interpretavimo ir sisteminimo pasiūlymų.

Darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos Darbo kodekse yra išdėstytos dviejuose skyriuose, atskiriant jas pagal subjektyvųjį požymį (individualūs ir kolektyviniai darbo ginčai), tačiau ar tai turi įtakos tam, kad kolektyviniai darbo ginčai ir individualūs darbo ginčai būtų laikomi atskirais darbo teisės institutais, o jie kartu – darbo teisės pošakiu? Siekiant atsakyti į šį klausimą, turime vadovautis ankstesniuose skyriuose išdėstytais kriterijais, leidžiančiais išanalizuoti darbo ginčų teisinį reguliavimą atsižvelgiant į teisinių santykių objektą ir metodą.

⁷⁰ Valstybės žinios. 1992, Nr. 12-307.

⁷¹ Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.

⁷² Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.

⁷³ Tiažkijus, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 15. ISBN 9986-616-16-X (1 tomas), ISBN 9986-616-15-6 (bendras).

⁷⁴ Van Hoecke, Mark. Teisės teorija ir teisės mokymas. Vilnius: Justitia, 2001, Nr. 4-5, p. 62.

⁷⁵ Šatas, Juozas, *et al.* Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 30. ISBN 9955-616-03-2.

⁷⁶ Lemchenas, Chackelis, *et al.* Tarptautinis žodžių žodynas. Vilnius: Mintis. 1969.

1. 2. 2. 1. Darbo ginčų teisinio reguliavimo objektas

Darbo teisės, kaip teisės šakos objektą sudaro visuomeniniai santykiai, kurie apima valdymo (administravimo), turtinius (visuomeninius-ekonominius), ir apsauginius teisinius santykius.⁷⁷ Kokių konkrečiai santykių reglamentavimu pasižymi darbo ginčai, išsiaiškinsime paanalizavę Darbo kodekse pateikiamas kolektyvinių ir individualių darbo ginčų definicijas.

Atsižvelgiant į pačiame Darbo kodekse išdėstytą kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimą matome, kad įstatymų leidėjas yra nurodęs, kokius konkrečiai darbo ginčus reikėtų laikyti kolektyviniais. T. y.: kolektyviniai darbo ginčai apima nesutarimus tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės (Darbo kodekso 68 straipsnis). Kolektyvinio ginčo objektas yra pagrindinis kriterijus, lemiantis šio ginčo kolektyvinį pobūdį, kadangi ne visi tarp kolektyvinių darbo santykių šalių kylantys nesutarimai bus pripažinti kolektyviniu darbo ginču.

Doc. dr. Daiva Petrylaitė monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“, remdamasi užsienio šalių teisės mokslininkų darbais, išskyrė kolektyvinių darbo ginčų objektą: tai yra kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės⁷⁸. Ji nurodo, kad teisinėje literatūroje visuotinai pripažinta, kad darbuotojų reikalavimai, susiję su kolektyviniais darbo ginčais, gali būti jų kolektyviniai interesai, dažniausiai siekiant geresnių darbo sąlygų. Tačiau kalbant apie kolektyvines teises, mokslininkų nuomonės skiriasi, t. y. vieni mano, kad kolektyviniai darbo ginčai turėtų apimti tik kolektyvinius darbuotojų interesus, kiti traktuoja plačiau ir mano, kad kolektyvinių darbo ginčų turinys turi apimti ne tik ginčus dėl interesų, bet ir teisės klausimus.

Tačiau visgi, remiantis užsienio teisės praktikoje vyraujančia pozicija, kad tiek darbuotojų kolektyviniai interesai, tiek ir jų teisės yra kolektyvinių darbo ginčų objektas ir lyginant šias nuostatas su Lietuvos darbo teisės reglamentavimu, turime pastebėti, kad Darbo kodekso 68 straipsnio nurodymas, jog kolektyvinis darbo ginčas yra nesutarimas „dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų

⁷⁷ Tiažkijus, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 46. ISBN 9986-616-16-X (1 tomas), ISBN 9986-616-15-6 (bendras)

⁷⁸ Petrylaitė, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 113. ISBN 9955-557-69-9.

interesai ir teisės“, reiškia, kad Lietuvos darbo teisė pripažįsta kolektyvinius darbo ginčus tiek dėl interesų, tiek ir dėl teisės (kolektyvinių interesų ir teisių).

Pažymėtina, kad visai neseniai Darbo kodekso 68 straipsnis buvo pakeistas⁷⁹ išsprendžiant iki tol buvusią problemą, kad darbuotojai negalėjo inicijuoti kolektyvinio ginčo pažeidus įstatymų nustatytas kolektyvines jų teises, t. y. įstatymo nuostata, apibrėžianti kolektyvinį darbo ginčą kaip nesutarimą, kilusį „...vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį...“ buvo pakeista nuostata, kad kolektyvinis darbo ginčas yra nesutarimas „dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės“.

Taigi, apibendrintai galime pasakyti, kad kolektyvinių darbo ginčų objektas apima tiek darbuotojų kolektyvinius interesus, tiek ir jų kolektyvines teises. Atsižvelgiant į tai, pritartina doc. dr. Daivos Petrylaitės išvadai⁸⁰, kad Lietuvoje egzistuoja kolektyviniai interesų darbo ginčai, kylantys dėl naujų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo vedant kolektyvines derybas, sudarant ir keičiant kolektyvines sutartis, ir kolektyviniai teisės darbo ginčai, kylantys pažeidus socialines, darbo bei ekonomines darbuotojų teises, nustatytas kolektyvinėse sutartyse, darbo įstatymuose, Vyriausybės nutarimuose, kituose norminiuose darbo teisės aktuose bei vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose.

Tuo tarpu individualius darbo ginčus Darbo kodeksas apibrėžia kaip nesutarimus tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose teisės norminiuose aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo (Darbo kodekso 285 straipsnis). Teisinėje literatūroje laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo, tą mes galime nustatyti ir iš Darbo kodekse pateikto individualių darbo ginčų apibrėžimo. Individualiu darbo ginču laikytinas tik nesutarimas, kuriam būdingi tokie požymiai⁸¹:

- 1) nesutarimo pastovumas;
- 2) nesutarimo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis;
- 3) kilusio ginčo nagrinėjimas rungimosi tvarka darbo ginčų organuose;

⁷⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 751, 1301 straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

⁸⁰ Petrylaitė, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 122. ISBN 9955-557-69-9.

⁸¹ Nekrošius, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 510. ISBN 9955-616-00-8 (I tomas), ISBN 9986-567-87-4 (bendras).

4) darbuotojo ir darbdavio nesutarimas kilo iš darbo sutarties.

Atsižvelgiant į kolektyvinių ir individualių darbo ginčų teisinio reglamentavimo objektus, galime nustatyti, kad abu šie institutai apima visuomeninius santykius, susijusius su darbo ginčų nagrinėjimu, t. y.:

- 1) kolektyvinius interesų darbo ginčus;
- 2) kolektyvinius teisės darbo ginčus;
- 3) individualius teisės darbo ginčus.

Šio kriterijaus nepakanka atriboti teisiniam reglamentavimui, todėl turime analizuoti, koku konkrečiai metodu yra reguliuojami minėti teisiniai santykiai.

1. 2. 2. 2. Darbo ginčų teisinio reguliavimo metodas

Darbo ginčų teisinio reguliavimo specifika turėtų būti atskleista per darbo teisės reguliavimo metodą, kuris parodo, koku būdu konkreti teisės norma daro poveikį visuomeniniams santykiams, kadangi išanalizavus kolektyvinių ir individualių darbo ginčų teisinio reguliavimo objektą, pasitvirtino teisės moksle pripažinta pozicija, kad teisės šakos ar teisės instituto reguliuojamai sferai atriboti nepakanka remtis vien reguliavimo objektu.

Pirmiausia sukonkretinsime, kokie požymiai apibūdina teisinio reguliavimo metodą kaip teisės normų sisteminimo pagrindą, kad galėtume atriboti darbo teisės ir konkrečiai darbo ginčų teisinio reguliavimo metodą. Remsimės teisės teorijoje pateikiamais teisinio reguliavimo metodo požymiais⁸², t. y.:

- 1) kokių teisinių faktų pagrindu atsiranda, pasikeičia ar nutrūksta reguliuojami santykiai;
- 2) teisinio santykio dalyvių teisinė padėtis vienas kito atžvilgiu (santykių dalyviai lygiateisiai ar saistomi pavaldumo principo);
- 3) valstybės prievartos priemonių (sankcijų) už teisės normų pažeidimus taikymas, to taikymo tvarka ir sankcijų pobūdis (tik turtinės ar ne tik).

Pirmojo požymio atžvilgiu reikia išsiaiškinti, koku pagrindu kyla darbo ginčai. Kalbant apie kolektyvinius darbo ginčus, reikėtų atkreipti dėmesį į Darbo kodekso 70 straipsnį, numatantį kolektyvinio ginčo pradžią, t. y. kad „darbdavys ar darbdavių organizacija gautus reikalavimus privalo išnagrinėti ir per septynias dienas nuo jų gavimo

⁸² Vaišvila, Alfonsas. Teisės teorija. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 263-265. ISBN 9986-567-41-6.

dienos apie savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiems darbuotojų atstovams. Jeigu šis sprendimas darbuotojų atstovų netenkina, jie gali inicijuoti darbo ginčo nagrinėjimą šio Kodekso nustatyta tvarka“. Taigi, kolektyvinis ginčas kyla tik tada, kai profesinė sąjunga, įmonėje veikianti profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, ekonominės veiklos šakos profesinių sąjungų organizacija (tuo atveju, kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas jai perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas) arba darbo taryba (Darbo kodekso 69 straipsnio 1 dalis) apsisprendžia perduoti jų iškeltų ir darbdavio ar darbdavių organizacijos nepatenkintų reikalavimų nagrinėjimą taikinimo komisijai. Taip pat, kolektyvinio darbo ginčo prielaidų atsiranda ir tada, kai reikalavimus gavęs darbdavys ar darbdavių organizacija per nustatytą septynių dienų terminą nepraneša reikalavimus iškėlusiems darbuotojų atstovams apie savo sprendimą⁸³. Pati kolektyvinių ginčų definicija leidžia spręsti, kokių juridinių faktų pagrindu atsiranda kolektyvinių darbo ginčų reguliuojami teisiniai santykiai: šie teisiniai santykiai kyla iš kolektyvinės sutarties ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl ko yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės.

Tuo tarpu kalbant apie individualius darbo ginčus ir jų atsiradimą, reikia sistemiškai aiškinti Darbo kodekso 285 ir 286 straipsnius, t. y. „individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka“ ir „individualius darbo ginčus, jeigu šis Kodeksas arba kiti įstatymai nenustato kitokios nagrinėjimo tvarkos, nagrinėja: 1) darbo ginčų komisija; 2) teismas.“. Taigi, trumpiau tariant, turimas omeny individualus darbo ginčas, kuris sprendžiamas darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose. Atsižvelgiant į šią reglamentaciją galime padaryti išvadą, kad individualus darbo ginčas kyla ne tada, kai darbuotojo ir darbdavio derybos pasibaigė nesėkmingai arba kai darbdavys vilkina sudaryti darbo ginčų komisiją, bet nuo reikalavimų pateikimo darbo ginčus nagrinėjantiems organams⁸⁴. Šie teisiniai santykiai atsiranda iš darbo įstatymuose, kituose teisės norminiuose aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo (netinkamo įgyvendinimo).

Apibendrinami galime pasakyti, kad kolektyvinių darbo ginčų reguliuojami teisiniai santykiai kyla iš kolektyvinės sutarties ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo

⁸³ Nekrošius, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 206. ISBN 9986-567-87-6 (I tomas), ISBN 9986-567-87-4 (bendras).

⁸⁴ Nekrošius, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 511. ISBN 9955-616-00-8 (I tomas), ISBN 9986-567-87-4 (bendras).

ar netinkamo vykdymo, o individualių darbo ginčų reguliuojami teisiniai santykiai atsiranda papildomai dar ir iš darbo sutarties netinkamo įgyvendinimo.

Antrojo požymio atžvilgiu turime išsiaiškinti, kokia yra teisinio santykio dalyvių teisinė padėtis nagrinėjant darbo ginčus vienas kito atžvilgiu (santykių dalyviai lygiateisiai ar saistomi pavaldumo principo).

Tiek individualių darbo ginčų atveju, tiek ir kolektyviniuose darbo ginčiuose, šalims pradėjus spręsti ginčą darbo ginčų nagrinėjimo organuose (t. y. esant ginčo pradžiai), šalys yra procedūriniuose santykiuose, kurie iš esmės skiriasi nuo tradicinių darbo santykių, kadangi šalys, kaip ginčo subjektai, įgyja vienas kito atžvilgiu lygiareikšmę padėtį, t. y. atsisakoma įprasto darbuotojo pavaldumo darbdaviui.

Trečiojo požymio atžvilgiu reikia nustatyti, kokios valstybės prievartos priemonės (sankcijos) už teisės normų pažeidimus taikomos. Tiek bendrai darbo teisiniuose santykiuose, tiek ir konkrečiai darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos nenumato kitokių prievartos priemonių už teisės normų pažeidimus, kaip tik drausmines ir turtines, pavyzdžiui: Darbo kodekso 300 straipsnis numato atvejus, kai darbdavys nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, darbuotojo prašymu teismas gali priimti nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos. Taip pat 85 straipsnis numato atsakomybę individualių darbo ginčų atvejais, t. y. neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga, jeigu šį streiką ji skelbė (1 dalis) ir t. t.

Išanalizavus visus teisinio reguliavimo metodo požymius nustatėme, kad kolektyviniai darbo ginčai kyla dėl darbo įstatymuose, kituose teisės norminiuose aktuose, kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų netinkamo vykdymo ar nevykdymo, individualūs darbo ginčai papildomai kyla ir dėl darbo sutarties netinkamo vykdymo ar nevykdymo, darbo ginčų procese šalys yra lygiateisės, griežčiausios sankcijos dėl pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo –turtinės. Šie požymiai leidžia spręsti, kad visuomeniniai santykiai darbo ginčų reglamentavimo srityje yra reguliuojami daugiau dispozityviojo, nei imperatyviojo teisinio reguliavimo metodo pagalba.

1. 2. 3. Darbo ginčai – teisės institutas ar teisės pošakis?

Akivaizdu, kad išdėstytas darbo ginčų teisinis reglamentavimas atsižvelgiant į Darbo kodeksą neleidžia pasiekti šio darbo tikslo, todėl sprendžiant darbe iškeltą problemą dėl darbo ginčų teisinio reglamentavimo apibūdinimo, darbo ginčų vietos darbo teisės sistemoje, svarbu atkreipti dėmesį į teisės mokslininkų darbuose išdėstytas pozicijas.

Doc. dr. Viktoras Tiažkijus savo darbuose tarp visų darbo teisės institutų kaip atskirus institutus įvardija kolektyvinių darbo ginčų institutą ir atskirą individualių darbo ginčų institutą. Atsižvelgiant į paties Darbo kodekso struktūrą sunku nepritari ti tokiai nuomonei, tačiau daugumos darbo teisės sistemos tyrinėtojų pozicija šiuo klausimu yra kitokia.

Doc. dr. Gintautas Bužinskas teigia, kad darbo ginčai yra vienas iš darbo teisės institutų bei nurodo, kad palyginti su kitais šios teisės šakos institutais jam būdingas dualumas, atskleidžiamas per individualių ir kolektyvinių darbų santykių bei materialinės ir procesinės teisės santykių prizmę.⁸⁵

Tuo tarpu prof. dr. Ipolitas Nekrošius teigia, kad darbo ginčai (kolektyviniai ir individualūs) yra atskiras darbo teisės institutas⁸⁶.

Doc. dr. Daiva Petrylaitė laikosi pozicijos, kad darbo teisės reglamentavimo srityje susiduriama su dvejopais visuomeniniais santykiais, t. y. individualiais ir kolektyviniais darbo santykiais ir atitinkamais iš šių santykių kylančiais darbo ginčais⁸⁷, tačiau ji nenurodo, kad darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos sudaro du atskirus teisės institutus, o kalba apie darbo ginčų instituto dualumą, kurį ateityje reikėtų modifikuoti sukuriant vientisą darbo ginčų sistemą⁸⁸.

Atsižvelgiant į tai, kad institutą tikslinga vadinti pošakiu tik nuo to momento, kai jame susiformuoja keli teisės institutai, turintys savo reguliavimo objektą ir metodą, taip pat į aplinkybę, kad visuotinai teisės darbuose pripažįstama, jog šie teisės institutai susilieję, be to, išanalizavus visus teisinio reguliavimo metodo požymius jau buvo nustatyta, kad tiek kolektyvinių darbo ginčų, tiek individualių darbo ginčų reguliavimo

⁸⁵ Bužinskas, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, t. 25 (17), p. 5-10.

⁸⁶ Nekrošius, Ipolitas, *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 24. ISBN 978-9955-30-027-4.

⁸⁷ Petrylaitė, Daiva. Teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 2005, Nr. 57, p. 128-135.

⁸⁸ Petrylaitė, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 50-56.

ypatybės sutampa, dėl ko negalima spręsti, kad tai atskiri institutai, turintys skirtingą teisinio reguliavimo objektą ir metodą, darytina išvada, kad individualius ir kolektyvinius darbo ginčus reguliuoja vienas darbo ginčų institutas, pasižymintis dualizmu, kurio ypatybes išsamiau panagrinėsime sekančiame darbo skyriuje.

2. DARBO GINČŲ INSTITUTO YPATYBĖS

2. 1. Darbo ginčų instituto dualizmas

Kaip jau minėta ir anksčiau, viena esminių darbo ginčų instituto ypatybių yra jo dualizmas, lemiantis darbo ginčų instituto specifiškumą. Doc. dr. Gintautas Bužinskas straipsnyje „Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys“⁸⁹ išnagrinėjo darbo ginčų instituto ypatybes ir nurodė, kad šis dualizmas pasireiškia dviem formom:

1) du skirtingi Darbo kodekso skyriai reglamentuoja individualius ir kolektyvinius darbo ginčus;

2) sprendžiant darbo ginčus taikomos materialinės ir procesinės teisės normos.

Pirmoji dvilypumo forma aptarta ir ankstesnėje darbo dalyje, šis darbo ginčų teisinio reguliavimo bruožas teisinėje literatūroje dažnai vadinamas darbo ginčų instituto kompleksišku. Nors tai atskiri skyriai, tačiau jie logiškai yra susiję tarpusavyje.

Pats Darbo kodeksas, reguliuojant darbo ginčus pateikia nemažai sąsajų kolektyviniams ir individualiems darbo ginčams nagrinėti. Kilus individualiam darbo ginčui bendroji taisyklė yra ta, kad jis priskiriamas darbo ginčų komisijų kompetencijai (DK 295 straipsnio 1 dalis), tačiau pažymėtina, kad kai kuriose teismuose tiesiogiai nagrinėtinų ginčų kategorijos pagal savo pobūdį yra labai artimos kolektyviniams ginčams. Vienas tokių pavyzdžių - 286 straipsnyje pripažįstama kitokia ginčų sprendimo tvarka nei darbo ginčų sprendimas darbo ginčų komisijoje ir teisme, t. y. turimas omeny kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas X skyriuje numatyta tvarka. Taip pat pavyzdžiui gali būti ir Darbo kodekso 295 straipsnis, pateikiantis individualių darbo ginčų priskyrimo teismams nuostatas. Šio straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktai numato, kad tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo; taip pat ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Šios kategorijos pagal savo pobūdį yra labai artimos kolektyviniams darbo ginčams.

Atsižvelgiant į tai, pritaria doc. dr. Gintauto Bužinsko Darbo kodekso 295 straipsnio komentare išdėstyti pozicijai, kad pagal komentuojamą straipsnį susiduriama

⁸⁹ Bužinskas, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, t. 25 (17), p. 5-10.

ne su ypatinga individualių darbo ginčų kategorija, bet su savitu darbo ginčų priskyrimo teismams taisyklės išplėtimu⁹⁰. Be to ir 295 straipsnio 2 dalies 6 punktas nurodo, kad tiesiogiai teismui priskirtinų darbo ginčų sąrašas nėra baigtinis. Visai pagrįstai šio straipsnio komentare kaip pavyzdžiai pateikiami ginčai dėl įdarbinimo (DK 96 straipsnis), ginčai dėl žalos, padarytos ryšium su darbo santykiais.

Analizuojant antrąją darbo ginčų reglamentavimo ypatybę pažymėtina, kad darbo teisės X ir XIX skyriai yra neginčijamai laikytini materialine teise. Kadangi darbo teisė yra materialioji teisė, jai veikti būtina proceso teisė. Šiuo požiūriu darbo teisės ypatumas būtent tuo ir pasireiškia, kad sprendžiant ginčus taikomos tiek materialinės, t. y. Darbo kodekso normos, tiek procesinės teisės normos, t. y. Civilinio proceso kodekso normos. Šiuo atveju procesinės teisės normos atlieka aptarnaujamo pobūdžio funkcijas. Tačiau tam tikrais atvejais procesinės teisės normos tam tikru aspektu lemia vidinę darbo ginčo instituto struktūrą. Prioritetas teikiamas Darbo teisei, nes teisminis darbo ginčų nagrinėjimas yra ne darbo teisės dalykas, nors kai kuriais atvejais procesinės teisės normų vaidmuo daro tiesioginę įtaką darbo teisei, pavyzdžiui pagal Civilinio proceso kodekso 411 straipsnį tinkama šalis yra nuo 18 metų, o pagal Darbo kodeksą šalimi gali būti nuo 16 metų amžiaus.

Doc. Dr. Gintautas Bužinskas, atlikęs darbo ginčus reglamentuojančių teisės aktų analizę priėjo išvados, kad darbo teisės normos reguliuoja neteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą, o civilinio proceso teisės normų paskirtis – sureguliuoti darbo ginčų nagrinėjimą teisme. Darbo kodekso reglamentuojamą darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarką doc. dr. Gintautas Bužinskas siūlo vadinti procedūra, tuo tarpu tvarką ginčus nagrinėjant teisme ir vadovaujantis Civilinio proceso kodeksu, vadinti procesu⁹¹.

Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos specifika teisme numatyta Civilinio proceso kodekso IV dalies XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“, tačiau iš dalies svarbus ir Administracinių bylų teisenos įstatymas⁹², reglamentuojantis valstybės tarnybos srityje kylančius darbo ginčus.

Kelių atskirų teisės šakų ryšiai yra pagrįsti pačios teisės sistemos esme ir tikslu, t. y. darbo teisei esant neatsiejama visos teisės sistemos dalimi, turime ieškoti jos ir kitų teisės šakų ryšių. Atsižvelgiant į tai, darbo teisė, kaip teisės sistemos dalis, savyje turi turėti tokius elementus, kurie ją jungtų su kitomis teisės šakomis į vieningą visumą, tam,

⁹⁰ Nekrošius, Ipolitas, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 527. ISBN 9955-616-00-8 (II tomas), ISBN 9986-567-87-4 (bendras).

⁹¹ Ibid. P. 511.

⁹² Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308, 2000, Nr. 85-2566

kad būtų užtikrintas deramas visos sistemos funkcionavimas. Funkcionuojančiai teisės sistemai vertikalijų ryšių nepakanka, būtina vertikalius teisės normų ryšius papildyti horizontaliaisiais⁹³, todėl darbo teisės ryšys su civilinio proceso teise nelaikytinas neįprastu, be to darbo teisėje yra ir daugiau pavyzdžių, galinčių patvirtinti darbo teisės sąsajas su kitomis teisės šakomis. T. y. Darbo kodekso 250 straipsnis, kuris numato, kad neturtinė žala atlyginama vadovaujantis Civilinio kodekso nuostatom. Taip pat Darbo kodekso 252 straipsnio 2 dalyje yra išdėstyti atvejai, kai žala nukentėjusiems asmenims dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimų profesine liga atlyginama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Civiliniu kodeksu. Tai atvejai, kai įmonė, įstaiga ar organizacija likviduojama neatlyginus žalos. Darbo kodekso 36 straipsnio 7 dalis taip pat numato, kad darbo garbė ir verslo reputacija ginama vadovaujantis Civilinio kodekso nuostatom; 302 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad teismo išlaidos darbo ginčų atveju padengiamos Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka ir t. t.

⁹³ Vaišvila, Alfonsas. Teisės teorija. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 269-271. ISBN 9986-567-41-6.

2. 2. Darbo ginčų instituto santykis su kitais darbo teisės institutais

Antroji darbo ginčų reglamentavimo ypatybė yra ta, kad darbo ginčų institutas turi labai svarbius horizontaliuosius ryšius su kitais darbo teisės institutais. Ši ypatybė apibūdinama tam tikru santykiu tarp darbo teisės institutų.

Tokią išvadą galime padaryti įvertinę darbo ginčų instituto vaidmenį kitų darbo teisės institutų efektyvumui, pavyzdžiui, darbo drausmės, materialinės darbuotojo atsakomybės. Darbo ginčų institutas padeda įgyvendinti šių darbo teisės institutų normas, jeigu jas taikant kyla ginčas. Iš šio santykio galima spręsti, kad mūsų nagrinėjamas darbo ginčų institutas atlieka tam tikras pagalbines funkcijas, kada atsiranda poreikis kitų procedūrų, kurių pagalba galima būtų išspręsti darbo ginčą. Tokius darbo ginčų instituto horizontaliuosius ryšius su kitais darbo teisės institutais pailiustruosime keliais pavyzdžiais.

Darbo kodekso XVI skyrius „Darbo drausmė“ apibrėžia teisės normų grupę, reglamentuojančią darbo drausmės darbovietėje užtikrinimą. Už darbo drausmės pažeidimus yra numatytos drausminės nuobaudos (Darbo kodekso 237 straipsnis), tačiau paskirtą drausminę nuobaudą galima apskųsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, t. y. tą nustatanti Darbo kodekso 242 straipsnio 1 dalis yra nukreipiančioji norma, kuri rodo mūsų aptartą atskirų darbo teisės institutų ryšį.

Kitas pavyzdys – Darbo kodekso XVII skyriuje išdėstytas materialinės atsakomybės darbo teisės institutas, numatantis materialinės atsakomybės atsiradimo atvejus ir sąlygas. Darbo kodekso 258 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Tačiau darbuotojas, nesutikdamas su darbdavio nurodymu išieškoti žalą, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus (Darbo kodekso 258 straipsnio 3 dalis), t. y. nukreipimas į darbo ginčų instituto sritį.

Paminėtina, kad darbo ginčai, kylantys dėl materialinės atsakomybės, yra labai specifiniai, kadangi kyla problema dėl šių ginčų priskyrimo Darbo kodekso reglamentuojamiems individualiems ar kolektyviniams darbo ginčams. Šiuos klausimus plačiau išanalizavusi Giedrė Dabulskytė⁹⁴ iškėlė problemą dėl ginčų, kai ieškovas yra darbdavys (ginčai dėl darbuotojo padarytos žalos, didesnės už vieną vidutinį darbo

⁹⁴ Dabulskytė, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. Teisė, 2008, Nr. 68, p. 95.

užmokestį), taip pat dėl ginčų esant grupės darbuotojų materialinei atsakomybei. Individualių darbo ginčų definicija neapima darbuotojų grupės kaip individualaus darbo ginčo šalies, o darbo ginčo nagrinėjimo nukreipimas vadovaujantis Darbo kodekso XIX skyriaus nuostatomis sukelia abejones dėl darbdavio buvimo ieškovu, kadangi šiame skyriuje nekalbama apie ginčų sprendimą tokiu atveju. Yra nustatyta tik galimybė ikiteisminio nagrinėjimo būdu kreiptis į darbo ginčų komisiją darbuotojui, bet ne darbdaviui. Be to, ginčai dėl materialinės atsakomybės yra ginčai dėl teisės taikymo, kuriems nagrinėti reikia specialių žinių: nustatyti atsakomybės sąlygas, paskirstyti įrodinėjimo pareigą, įvertinti įrodymus ir nustatyti atlygintinos žalos dydį⁹⁵. Visa tai rodo, kad tokių ginčų sprendimas turėtų būti priskiriamas tesimo kompetencijai, netaikant ikiteisminės ginčų nagrinėjimo procedūros, kaip pagal bendrąją taisyklę yra nustatyta šiuo metu.

Atsižvelgiant į šiuos pavyzdžius sprendina, kad kitų darbo teisės institutų atžvilgiu, darbo ginčų institutas vaidina aptarnaujančio pobūdžio vaidmenį, tačiau visgi šis vaidmuo nepakankamas, nes jis neapima galimybės reguliuoti visų kylančių darbo ginčų esant netiksliai individualių darbo ginčų sąvokai.

⁹⁵ Dabulskytė, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. Teisė, 2008, Nr. 68, p. 94.

3. DARBO GINČŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS UŽSIENIO VALSTYBĖSE

3. 1. Tarptautinės teisės standartai darbo teisės srityje

Daugelis valstybių teisės normomis pirmiausia įteisino individualius darbo santykius, ir iš jų kilusius individualius darbo ginčus. Kolektyvinių ginčų nagrinėjimo tvarka nebuvo reglamentuota iki XX amžiaus, todėl ilgą laiką šie klausimai buvo reglamentuojami tik kolektyvinių sutarčių pagalba⁹⁶.

Pirmieji tarptautiniai darbo teisės aktai, reguliuojantys kolektyvinių darbo ginčų klausimus, buvo priimti tik po Antrojo pasaulinio karo.

Kolektyvinių darbo ginčų ir jų sprendimo teisė įtvirtinta Tarptautinės darbo organizacijos (tarptautinio darbo santykių standartus unifikuojančio organo) konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁹⁷, konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“⁹⁸ bei Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“⁹⁹. Šią teisę garantuoja ir Europos socialinė chartija (pataisyta)¹⁰⁰.

Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“¹⁰¹ įtvirtintas kolektyvinių derybų skatinimo principas, siekiama paskatinti šalis naudotis tarpininkavimo institutu.

Tarptautinės darbo organizacijos nustatyti standartai išimtinai dėl darbo ginčų reguliavimo rekomendacijoje Nr. 92 „Dėl savanoriško tarpininkavimo ir arbitražo“ ir rekomendacijoje Nr. 130 „Dėl darbo ginčų sprendimo“. Pirmoji rekomendacija nustato pirmos instancijos taisykles sprendžiant individualius darbo ginčus. Ši Rekomendacija įtvirtina kiekvieno darbuotojo teisę pasinaudoti kompetentinga teisine sistema kilus darbo ginčams, t. y. savarankišku tarpininkavimu, arbitražu bei nepriklausoma teismine pagalba ginant savo pažeistas teises. Antroji rekomendacija nustato kolektyvinių interesų darbo ginčų sprendimo mechanizmą, grindžiamą savanoriška, nemokama ir operatyvia tarpininkavimo sistema. Rekomendacijoje taip pat įtvirtinamos tarpininkavimo proceso

⁹⁶ Nekrošius, Ipolitas, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 205-206. ISBN 9986-867-86-6 (I tomas), ISBN 9986-567-87-4 (bendras).

⁹⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

⁹⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

⁹⁹ [žiūrėta: 2009 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R092> >.

¹⁰⁰ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

¹⁰¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

bei procedūrinės taisyklės. Joje nustatoma, jog tarpininkaujant priimtas susitarimas prilyginamas kolektyvinei sutarčiai. Be to, Rekomendacijoje teigiama, kad tarpininkavimo mechanizmo naudojimas ar nenaudojimas negali būti teisėta priežastis apriboti darbuotojų teisę į streikus.

Nors Tarptautinė darbo organizacija skiria dėmesį ir darbo ginčams, tačiau nenumato procedūrų, kaip konkrečiai turėtų būti sprendžiami darbo ginčai, apsiribojama tik bendrųjų principų ir gairių nustatymu¹⁰², paliekant dispoziciją taisyklės nusistatyti pačioms valstybėms. Tarptautinė darbo organizacija nepakankamai reglamentuoja darbo ginčų prevencijos ir sprendimo klausimus, nepateikia net pačios darbo ginčo sampratos. Visgi, teigiamas bruožas yra tas, kad Tarptautinė darbo organizacija pripažįsta darbo ginčų skirstymą į intereso arba teisės, taip pat nustato atitinkamas vienos ar kitos rūšies darbo ginčų sprendimo taisykles, o interesų ginčams spręsti siūlo taikyti taikinimo metodus ir neapriboti darbuotojų teisės į streikus. Be to, sprendžiant teisės ginčus pirmenybę suteikia teisminiam procesui.

¹⁰² Petrylaitė, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 50-56.

3. 2. Užsienio valstybių patirtis

3. 2. 1. Darbo ginčų klasifikavimo problema

Analizuojant užsienio šalių teisinę praktiką nesunku pastebėti, kad vakarų valstybių teisinėse sistemose darbo ginčų institutui reglamentuoti nėra išskiriami darbo ginčai į kolektyvinius ir individualius, jie skirstomi pagal ginčus dėl teisės ir ginčus dėl interesų, t. y. tokiu būdu darbo ginčams yra suteikta ne tik teisinė, bet ir praktinė išraiška. Be to, tokiam skirstymui, kaip minėta, pirmumą teikia ir Tarptautinė darbo ginčų organizacija.

Atitinkamai daugelyje šalių (Suomijoje, Švedijoje, Vokietijoje, Ispanijoje, Belgijoje, Austrijoje ir kt.) darbo teismų kompetencijai priskiriami tik teisiniai ginčai (ginčai dėl teisės, kylantys tiek iš darbo, tiek ir iš kolektyvinių sutarčių)¹⁰³.

Darbo ginčai dėl teisės ir interesų atitinkamai gali būti arba individualūs, arba kolektyvinio pobūdžio, bet visada kyla teisės taikymo pagrindu dėl nustatytų teisių ir pagrindų įgyvendinimo.

Jau nagrinėjome, kad Lietuvoje visai neseniai Darbo kodekse buvo atliktos pataisos, konkrečiai numatančios, kad egzistuoja tiek teisės, tiek interesų darbo ginčai, tačiau visgi, darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos Darbo kodekse išdėstytos atskiruose skyriuose, kas suponuoja pirmenybę darbo ginčų skirstymui pagal subjektyvųjį kriterijų (t. y. individualius darbo ginčus ir kolektyvinius darbo ginčus).

Vakarų teisės tradicijos šalyse visi darbo ginčai dėl teisės taikymo sprendžiami teismo keliu, kam pritaria ir Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos. Darbo ginčai dėl ekonominio pobūdžio problemų kyla ir sprendžiami tarp socialinių partnerių, kad būtų galima minimaliai sumažinti ginčo priežastis. Ekonominiai ginčai sprendžiami derybų ir ekonominio derinimo keliu¹⁰⁴.

Tačiau pastebėtina, kad mums įprastas darbo ginčų skirstymas į kolektyvinius ir individualius (remiantis subjektyviuoju kriterijumi) yra paplitęs ir prancūzų teisės sistemoje¹⁰⁵. Čia individualiais darbo ginčais laikomi tokie ginčai, kurie kyla tarp atskiro darbuotojo ir darbdavio, t. y. visų pirma atsižvelgiama į ginčo šalių sudėtį, o ne į jo objektą ir instituciją, kurioje toks ginčas turi būti sprendžiamas. Tuo tarpu kolektyviniais

¹⁰³ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Vilnius: Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos Teisės institutas, 2003, p. 65-66.

¹⁰⁴ Petrylaitė, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 55-56. ISBN 9955-557-69-9.

¹⁰⁵ Petrylaitė, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 50-56.

darbo ginčais yra laikomi tokie ginčai, kuriuose darbuotojai, atstovaujami profesinės sąjungos, dalyvauja kaip dauges. Šios darbo ginčų klasifikacijos principus pripažįsta ir vokiečių darbo teisė.

Tačiau angliškoje teisės sistemoje pripažįstamas darbo ginčų skirstymas pagal objektyviusius kriterijus (interesų ir teisės ginčai), kadangi Bendrosios teisės sistemoje skirstant darbo ginčus pirmiausia siūloma remtis ginčo objektu. Dėl šios priežasties kolektyviniai darbo ginčai (angl. *Trade disputes, Industrial disputes*) apibrėžiami kaip nesutarimai tarp darbdavio arba darbdavių ir darbuotojų arba profesinės sąjungos, pagrįsti darbo, arba, plačiąja prasme - darbo funkcijų atlikimu 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 procedūra¹⁰⁶.

Ne tik Lietuvoje, bet ir kitose postsovietinėse valstybėse darbo ginčai vis dar klasifikuojami pagal subjektus¹⁰⁷. Tačiau remiantis teisės doktrina, darytina išvada, kad praktiškai visos teisinės sistemos pripažįsta tiek darbo ginčų skirstymą pagal subjektus, tiek darbo ginčų skirstymą pagal objektus, tiesiog vienų valstybių teisės sistema pirmumą tradiciškai teikia vienam ar kitam skirstymui.

Be to, paprastai yra laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes dažniausiai kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo, o kolektyviniai darbo ginčai savo ruožtu gali būti ir teisiniai, ir interesų, nes darbo santykių šalių interesai gali susikirsti dar nesant atitinkamų teisės normų, t. y. nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas¹⁰⁸.

Remiantis tarptautinės teisės rekomendacijomis ir užsienio šalių patirtimi pastebėtina, kad laikui bėgant vis didesnę įtaką darbo ginčų klasifikavimui turi objektyvusis kriterijus ir ginčų skirstymas į teisės ir interesų ginčus, prie ko turėtų būti prieita ir Lietuvoje. Nuo to iš esmės priklauso darbo ginčų reguliavimo pobūdis, sprendimo būdai, taikytini metodai ir principai.

¹⁰⁶ Petrylaitė, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110), p. 50-56.

¹⁰⁷ Dabulskytė, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 85.

¹⁰⁸ Nekrošius, Ipolitas, *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 464-465. ISBN 978-9955-30-027-4.

3. 2. 2. Darbo ginčus nagrinėjantys organai

Nors darbo ginčų nagrinėjimo tvarka užsienio valstybėse skiriasi, tačiau apibendrintai galima teigti, kad egzistuoja tendencija pirminį darbo ginčų nagrinėjimą perduoti tarpininkavimo procedūrai. Tiek doc. dr. Gintautas Bužinskas, tiek ir doc. dr. Daiva Petrylaitė, išanalizavę užsienio šalių valstybių praktiką darbo ginčų nagrinėjimo srityje priėjo bendros išvados, kad nagrinėjant šiuos ginčus didelis dėmesys skiriamas tarpininkavimo procedūroms. Europos Sąjungos šalių teisėje yra išplėtotas tiesioginių derybų vykstant darbo ginčams institutas, formuojantis praktiką dviem aspektais¹⁰⁹:

1) tiesioginėms deryboms skirtas vienas iš pagrindinių vaidmenų darbo ginčų prevencijoje, todėl dažniausiai derybos yra privalomos;

2) derybų teisinio reglamentavimo laipsnis yra menkas, tokiu būdu skatinama iniciatyva ir veiksmų laisvė.

Ginčų sprendimas dalyvaujant trečiai nepriklausomai šaliai, t. y. tarpininkavimui, taikinimui ir arbitražui, daugelyje valstybių naudojamas jau nuo XIX amžiaus ir vienur buvo įdiegti pačių darbo santykių šalių iniciatyva, kitur tam turėjo įtakos valstybių vykdoma kryptinga politika. Todėl tokiose valstybėse pozityvūs darbo ginčų sprendimo metodai remiasi tradicijomis.

Tačiau, reikia pripažinti, kad vakarų valstybėse nemažas vaidmuo sprendžiant darbo ginčus priklauso ir teismams. Dažniausiai tokie ginčai yra sprendžiami specializuotuose darbo teismuose, kurie atlieka šias pagrindines funkcijas¹¹⁰:

1) teisės taikymo ir aiškinimo;

2) ginčo išsprendimo ir šalių sutaikinimo;

3) padeda užkirsti kelią panašaus pobūdžio ginčams ateityje, t. y. palaiko socialinę pusiausvyrą.

Bendruose civiliniuose teismuose teisės ginčai yra nagrinėjami Italijoje, Olandijoje, tačiau daugumoje šalių jie nagrinėjami specializuotuose darbo teismuose (Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje, Austrijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Švedijoje, Šveicarijos kai kuriuose kantonuose, Norvegijoje, Suomijoje, Izraelyje, Kanados Kvebeko provincijoje, Naujojoje Zelandijoje, Japonijoje). JAV, Japonijoje ir Kanadoje (federaliniame lygyje ir angliškai kalbančiose provincijose) veikia ir administracinės

¹⁰⁹ Bužinskas, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, t. 25 (17), p. 5-10.

¹¹⁰ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Vilnius: Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos Teisės institutas, 2003, p. 64.

institucijos, atliekančios atskirų teismų funkcijas. Airijoje darbo ginčus nagrinėja nepriklausoma, ne įstatymo pagrindu sukurta institucija¹¹¹.

Specializuotų teismų įsteigimo galimybė svarstyta ir Lietuvoje, tačiau Lietuvos Teisingumo ministerijos Teisės institutui atlikus tyrimą¹¹², buvo padaryta išvada, kad Lietuvoje netikslinga steigti atskirus, autonominius specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti, tačiau būtų tikslinga didesnių bendros kompetencijos teismų struktūrose sudaryti atskirus teismo padalinius (skyrius, kolegijas ir pan.), mažesniuose teismuose - paskirti atskirus teisėjus darbo byloms nagrinėti, o šiam procesui įgyvendinti priimti atskirą įstatymą. Tyrimo metu taip pat buvo nustatyta, kad Civilinio proceso kodeksas, nors ir numatantis darbo ginčų bylų nagrinėjimo ypatumus atskirame skirsnyje, vis dėlto turi nemažai trūkumų: nėra nustatyta aiški ypatumų sistema, nepakankamai įgyvendintas socialinės partnerystės principas, neginami darbdavio interesai. Tyrimo metu buvo pasiūlyta, kad teismas neturėtų iš karto diktuoti savo valios, bet pirmiausia turėtų siekti sutaukyti šalis, turi būti siekiama socialinės taikos tarp ginčo šalių bei abiem šalims priimtino sprendimo suradimo.

Nors teisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir pati teismų sistema užsienio valstybėse skiriasi, tačiau visų darbo teismų kompetencija apima tą pačią funkciją – nagrinėti teisinius ginčus, kylančius iš darbo teisinių santykių. Atsižvelgiant į konkrečios valstybės tradicijas ir pasirinktą koncepciją vienose valstybėse darbo teismai nagrinėja tik kolektyvinius darbo ginčus, kitose ne tik kolektyvinius, bet ir individualius darbo ginčus¹¹³, taip pat vienose valstybėse egzistuoja specializuoti darbo bylas nagrinėjantys teismai, tačiau kitose valstybėse ši funkcija yra priskirta bendrosios kompetencijos teismams.

¹¹¹ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Vilnius: Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos Teisės institutas, 2003, p. 64.

¹¹² Ibid.

¹¹³ Petrylaitė, Daiva. Teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė, 2005, Nr. 57.

3. 2. 3. Baltijos valstybių darbo ginčų teisinio reglamentavimo palyginimas

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuva, Latvija ir Estija yra kaimyninės šalys, taip pat į tai, kad visos jos yra išsivadavę iš Tarybų Sąjungos priespaudos, taigi – į istorinės sanklodos panašumus, tikslinga paanalizuoti šių valstybių darbo ginčų teisinį reglamentavimą visais aspektais siekiant nustatyti, kokie esminiai darbo ginčų reglamentavimo skirtumai yra šiose valstybėse, kad būtų galima nustatyti pranašumus ir trūkumus.

Latvijos Respublikos teisės aktų sistema nekalba apie specializuotus darbo teismus¹¹⁴, todėl darbo ginčai yra sprendžiami bendrosios kompetencijos teismuose, taip, kaip yra ir Lietuvoje. Latvijos Respublikos darbo teisė, priešingai nei Lietuvoje, nėra kodifikuota, t. y. darbo teisę reglamentuoja atskiri teisės aktai¹¹⁵:

- 1) Darbo įstatymas (Darba Likums);
- 2) Darbo ginčų įstatymas (Darba Stridu Likums);
- 3) Darbo apsaugos įstatymas (Darba aizsardzibas likums);
- 4) Streikų įstatymas (Streiku likums) ir kt.

Konkrečiai darbo ginčų nagrinėjimo tvarką nustato 2002 metais priimtas Darbo ginčų įstatymas¹¹⁶. Jame išdėstyta darbo ginčų samprata (2 straipsnis): darbo ginčas – tai tarp darbuotojo, darbuotojų grupės, darbuotojų atstovų ir darbdavio, darbdavių grupės, darbdavių organizacijos arba darbdavių asociacijos kilęs ginčas dėl darbo santykių, taip pat ginčas nutraukus darbo santykius, tačiau susijęs su darbo teise. Latvijos teisiniame reglamentavime yra išdėstyta pažangi nuostata, konkrečiai išskirianti darbo ginčų rūšis: „darbo ginčai, priklausomai nuo ginčo objekto ir subjekto, klasifikuojami į atskiras grupes: į kolektyvinius teisės ginčus, kolektyvinius interesų ginčus ir individualius teisės ginčus“. Panašiai kaip ir Lietuvos darbo teisėje, Latvijos įstatymas nurodo, kad tam tikrais atvejais gali būti taikomos ir civilinės teisės normos, jeigu įstatymas nenumato kitaip.

¹¹⁴ Teismų jurisdikcija Latvijoje. [Žiūrėta: 2009 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą < http://ec.europa.eu/civiljustice/jurisdiction_courts/jurisdiction_courts_lat_lt.htm >.

¹¹⁵ Latvijos darbo teisę reglamentuojantys įstatymai. [Žiūrėta 2009 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą < <http://translate.google.lt/translate?hl=lt&sl=lv&u=http://www.likumi.lv/doc.php%3Fid%3D24467&ei=SsTDScvyL9qOsAbu1qHRCw&sa=X&oi=translate&resnum=1&ct=result&prev=/search%3Fq%3Ddarba%2Bkonflik%2Blikumi%26hl%3Dlt> >.

¹¹⁶ Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas. [Žiūrėta 2009 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą < http://74.125.39.132/translate_c?hl=lt&sl=lv&u=http://www.likumi.lv/body_print.php%3Fid%3D67361&p rev=/search%3Fq%3Ddarba%2Bkonflik%2Blikumi%26hl%3Dlt&usg=ALkJrhivIpfOLvyvzb2EDq9UZSqQz4hbhQ >.

Pažymėtina, kad visos darbo ginčų grupės yra išskirtos į atskirus skyrius. Individualiu teisės ginču laikomas nesutarimas tarp darbdavio ir darbuotojo (ar darbuotojų grupės), kylantis dėl darbo sutarties sudarymo, pakeitimo, pasibaigimo ar vykdymo, taip pat dėl įstatymo nuostatų, dėl kolektyvinės darbo sutarties ar darbo tvarkos sąlygų taikymo ir aiškinimo. Ši sąvoka labai artima ir Lietuvos teisiniam reglamentavimui, tačiau skirtingai, nei Lietuvos Darbo kodekse pateikiamoje sąvokoje (Darbo kodekso 285 straipsnis), individualaus darbo ginčo atveju nenurodoma tokių ginčų sprendimo tvarka, o tik apsiribojama šalimis ir ginčo kilme.

Latvijoje pirma ginčų sprendimo stadija laikomos derybos, vėliau – darbo ginčų komisija, paskiausiai – teismas. Į teismą šalys turi teisę kreiptis jei ginčas nebuvo išspręstas derybų būdu arba šalių netenkina ginčų komisijos nutarimas.

Tuo tarpu kolektyvinis teisės ginčas apibrėžiamas kaip nesutarimas tarp darbuotojų (darbuotojų grupės) arba darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių grupės), darbdavių organizacijos arba asociacijos, kilęs dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo, nutraukimo, dėl teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių taikymo. Ginčas sprendžiamas taikinimo komisijoje, teisme, arbitraže. Į teismą gali šalis kreiptis tuo atveju, kai ginčo nepavyksta sureguliuoti taikinimo komisijoje, jeigu šalys raštu susitaria, ginčą gali perduoti spręsti ir arbitražui.

Kolektyvinis interesų ginčas apibrėžtas kaip nesutarimas tarp darbuotojų (darbuotojų grupės) arba darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių grupės), darbdavių organizacijos arba asociacijos, kuris kyla dėl kolektyvinio derybų proceso nustatant naujas kolektyvinės sutarties sąlygas arba darbo taisykles. Sprendžiamas pasitelkiant draugišką ginčų sprendimo kolegiją – taikinimo komisiją.

Taigi, interesų kolektyviniai darbo ginčai Latvijoje nėra žinybingi teismui (įstatymo IV dalis)¹¹⁷. Tuo tarpu remiantis Latvijos Respublikos streikų įstatymo¹¹⁸ nuostatomis, streikai gali būti skelbiami tik kilus interesų, bet ne teisės kolektyviniams darbo ginčams. Sprendžiant kolektyvinius teisės ginčus, teismas yra paskutinė instancija ir galimybė išspręsti kilusį kolektyvinį darbo ginčą, o teismo sprendimas yra privalomas vykdyti abiem ginčo šalims. Interesų kolektyvinių darbo ginčų nepavykus išspręsti taikinimo procedūromis, lieka galimybė pasinaudoti kolektyvinių veiksmų laisve (atkreiptinas dėmesys, kad Latvijoje įstatymas numato ir lokautų skelbimo galimybę).

¹¹⁷ Petrylaitė, Daiva. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 2005, Nr. 57, p. 128-135.

¹¹⁸ Latvijos Respublikos Streikų įstatymas. [Žiūrėta 2009 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą < <http://translate.google.lt/translate?hl=lt&sl=lv&u=http://www.likumi.lv/doc.php%3Ffid%3D24467&ei=SsTDScvyL9qOsAbu1qHRCw&sa=X&oi=translate&resnum=1&ct=result&prev=/search%3Fq%3Ddarba%2Bkonflik%2Blikumi%26hl%3Dlt> >.

Estijoje darbo ginčus reglamentuoja Individualių darbo ginčų sprendimo įstatymas¹¹⁹ ir Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas¹²⁰. Šiuos teisės aktus priėmus, nustojo galioti iki tol darbo ginčus reglamentavęs Darbo kodeksas.

Pripažintina, kad Estijos Respublikoje darbo ginčų reglamentavimas atskirais dviem įstatymais yra teigiamas pavyzdys. Tam pritaria ir doc. dr. Gintautas Bužinskas¹²¹. Toks estų pasirinkimas konkrečiai apibrėžti egzistuojančių darbo ginčų rūšis, t. y. tiksliai apibūdinti įstatymus ir jų reguliavimo sritis įneša aiškumo. Suteikiant teisės normoms, reguliuojančioms kolektyvinius ir individualius darbo ginčus, atskirų įstatymų formą, teisiniai santykiai reglamentuoti daug išsamiau ir konkrečiau.

Bendroji taisyklė yra ta, kad darbo ginčai Estijos Respublikoje nagrinėjami darbo komitete arba bendros kompetencijos teisme Civilinio proceso nustatyta tvarka.¹²²

Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas apibrėžia kolektyvinio darbo ginčo sąvoką. Kolektyviniu darbo ginču laikomas nesutarimas tarp darbdavio ar darbdavių asociacijos (federacijos) ir darbuotojų ar darbuotojų sąjungos (federacijos), kuris kyla dėl kolektyvinės sutarties nuostatų nustatymo ar vykdymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo.

Antrasis įstatymo skyrius apibrėžia taikinimo procedūrą, kuri yra būtina ginčo nagrinėjimo grandis. Antroji pakopa: darbo komitetas arba teismas. Nagrinėti darbo ginčą darbo komitete arba teisme galimybė suteikiama tais atvejais, kai nepavyksta susitarti taikinimo procedūros metu.

Taip pat, kaip ir Latvijos Respublikoje, Estijoje įstatymu yra įteisintas ir lokautas, ko nėra Lietuvoje. Estijos Respublikos Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas detaliam reglamentuoja streikų ir lokautų skelbimo procedūras.

Tuo tarpu individualių darbo ginčų sprendimo įstatymas nustato individualaus darbo ginčo sąvoką. Individualiu darbo ginču pripažįstamas nesutarimas tarp vieno ar kelių darbuotojų ir darbdavio, kuris kyla iš Individualių darbo ginčų sprendimo įstatymo, administracinių teisės aktų ar darbdavio nustatytų taisyklių, skirtų reguliuoti darbo santykius, taikymo arba iš kolektyvinio susitarimo ar darbo sutarties vykdymo, kurio šalys neišsprendžia tarpusavio sutarimu. Būtent tokių ginčų reguliavimą nustato Individualių darbo ginčų sprendimo įstatymas. Pripažintina, kad toks individualaus darbo ginčo apibrėžimas yra identiškas Lietuvos teisiniam reglamentavimui.

¹¹⁹ Individual Labour Dispute Resolution Act of the Republic of Estonia. [Žiūrėta 2009 m. kovo 29 d.] Prieiga per internetą < <http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026> >.

¹²⁰ The Collective Labour Dispute Resolution Act of the Republic of Estonia. [Žiūrėta 2009 m. kovo 29 d.] Prieiga per internetą < <http://www.legaltext.ee/text/en/X1039K1.htm> >.

¹²¹ Bužinskas, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 5 – 10.

¹²² Petrylaitė, Daiva. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 2005, Nr. 57, p. 128-135.

Estijos Respublikoje pirmumas individualiems darbo ginčams spresti teikiamas mediacijai ir taikinimui, tačiau šalis turi teisę nesinaudoti šiomis galimybėmis, jeigu mano, kad ginčas negali būti išspręžiamas derybų keliu, taigi, priešingai nei Lietuvoje, nėra privalomos ikiteisminės procedūros.

Įstatymu yra nustatyta tokia individualių darbo ginčų nagrinėjimo organų hierarchija:

- 1) darbo ginčų komitetais;
- 2) teismai.

Darbuotojai ir darbdaviai turi teisę kreiptis dėl darbo ginčo išsprendimo į darbo ginčų komitetą arba teismą. Kreipimasis tuo pat metu ir į darbo ginčų komitetą ir į teismą yra draudžiamas. Jeigu įvyksta taip, kad kreipiamasi į teismą, nors jau buvo pasikreipta į darbo ginčų komitetą, teismas atsisako priimti pareiškimą.

Individualių darbo ginčų sprendimas teisme, kaip ir Lietuvos Respublikoje, Estijoje yra reglamentuotas atskirų Civilinio proceso normų.

Įstatymas numato kreipimosi terminus, mokesčių, skirtų ginčams išnagrinėti mokėjimą, darbo ginčų komitetų sudarymo klausimus, darbo komitetuose procedūras, kreipimosi principus, sprendimų komitete priėmimą, šių sprendimų vykdymo tvarką, atvejus, kada sprendimai vykdomi skubiai, ir kitus klausimus.

Išanalizavus artimų mums valstybių darbo ginčų reglamentavimo ypatumus galime padaryti išvadą, kad darbo ginčų sąvokos (tiek kolektyvinių, tiek ir individualių), yra iš esmės panašios, nors tenka pripažinti, kad šiek tiek konkretnės nei Lietuvos darbo teisėje. Taip pat yra skirtingai pasirinkti teisės aktai, kuriuose tos nuostatos išdėstytos: Lietuvoje darbo teisė yra kodifikuota, tačiau kolektyviniai ir individualūs darbo ginčai išdėstyti atskiruose Darbo kodekso skyriuose, Latvijos atveju egzistuoja vienas darbo ginčus reglamentuojantis įstatymas, kuris apima tiek kolektyvinius, tiek ir individualius darbo ginčų sprendimo būdus, tuo tarpu Estijoje egzistuoja atskiri įstatymai, reguliuojantys kolektyvinius ir individualius darbo ginčų sprendimo klausimus. Kuris šių atvejų yra geresnis, sunku atsakyti, turbūt vienoks ar kitoks pasirinkimas pripažintinas vienodai tikslingu, atsižvelgiant į darbo ginčų instituto dvilypumą ir priklauso nuo darbo ginčų kaip atskiro darbo teisės instituto raidos kiekvienoje valstybėje atskirai.

Be to, pripažintina, kad tiek Latvijos Respublikos, tiek Estijos Respublikos teisinis reglamentavimas individualių ginčų atveju, pripažįstant individualaus ginčo šalimi ir darbuotojų grupę, yra tikslingesnis.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Šiandieniniame pasaulyje vykstantys ekonominiai ir socialiniai pokyčiai verčia spręsti klausimą dėl darbo santykių, tame tarpe ir konkrečiai darbo ginčų teisinio reglamentavimo kokybės, kadangi nuo to priklauso visos darbo teisės sistemos funkcionavimo efektyvumas. Kadangi darbo teisės šaka nėra galutinai susiformavusi, egzistuoja būtinybė darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas tobulinti, skiriant dėmesį ginčų, kylančių darbo teisiniuose santykiuose nagrinėjimui, taip pat vientiso darbo ginčų instituto kūrimui.

2. Išanalizavus darbo ginčų teisinį reglamentavimą, teisės doktriną, klasifikavimo ypatumus, atskleidus darbo ginčų specifiką remiantis sąsajomis su civilinio proceso teise, taip pat ryšius su kitais darbo teisės institutais, buvo pasiektas darbo tikslas - nustatyti darbo ginčų instituto vietą darbo teisės sistemoje ir įvertinti, ar šio darbo teisės instituto objektu esantys visuomeniniai santykiai reguliuojami pažangiai, ko pasėkoje buvo konstatuota, kad individualius ir kolektyvinius darbo ginčus reguliuoja vienas darbo ginčų institutas, pasižymintis dualizmu, ir laikyti, kad tai yra požakis, apimantis savarankiškus institutus, nėra pagrindo. Šiam tikslui pasiekti didžiausias dėmesys buvo skiriamas šių teisinių santykių reglamentavimo objektui ir metodui. Taip pat buvo įvertinta, kad teisės požakio ir teisės instituto skirtumas yra sąlyginis ir atskirų teisės mokslininkų gali būti vertinamas nevienodai. Atsižvelgiant į tai, buvo pritarta vyraujančiai doktrinai, jog institutą tikslinga vadinti požakiu tik nuo to momento, kai jame susiformuoja keli teisės institutai, turintys savo reguliavimo objektą ir metodą, tačiau šiuo atveju nėra galimybės spręsti, kad individualius darbo ginčus ir kolektyvinius darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos sudaro atskirus savarankiškus darbo teisės institutus.

3. Darbo ginčų teisinis reglamentavimas struktūriškai išskaidant juos į atskirus Darbo kodekso skyrius „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“ ir „Individualus darbo ginčas“ sukelia šiokią tokią painiavą ne tik išdėstymo prasme, tačiau ir dėl nukreipiančiųjų normų egzistavimo tiek viename, tiek kitame darbo ginčus reguliuojančiame Darbo kodekso skyriuje. Pripažinus neabejotinus individualių ir kolektyvinių darbo ginčų ryšius jų sprendimo prasme, tačiau juos reglamentuojančias teisės normas išdėstant atskiruose skyriuose, sukuriamas mechanizmas darbo ginčus klasifikuoti pirmiausia pagal jų subjektus į kolektyvinius ir individualius, nors pačios šių ginčų definicijos rodo, kad Lietuvos darbo teisė pripažįsta darbo ginčų skirstymą ne tik šiuo aspektu, bet ir pagal objektyvųjį kriterijų, t. y. suteikia galimybę skirstyti darbo ginčus į teisės ir interesų, kas yra pripažinta užsienio šalyse. Skirstant darbo ginčus pagal

kompleksiškai taikomą tiek objektyvųjų, tiek subjektyvųjų kriterijus, būtų išvengta darbo ginčų teisinio reglamentavimo trūkumų. Todėl šiuos neaiškumus pašalinti siūlytina remiantis Latvijos Respublikos pavyzdžiui, t. y. konkrečiai įstatyme įvardijant darbo ginčų rūšis: kolektyviniai teisės ginčai, kolektyviniai interesų ginčai ir individualūs teisės ginčai.

4. Suteikiant pirmumą tokiai darbo ginčų klasifikacijai, kai pirmiausia išskiriami darbo ginčai dėl interesų ir dėl teisės, o ne pagal ginčo subjektą, būtų pašalinti ne tik tam tikri neaiškumai, bet ir įgyvendinti kiti teigiami tikslai. Tokiu atveju būtų apimti ir santykiai, kurie klasifikuojant tik pagal subjektus, iki šiol yra paliekami nuošalyje. Turimas omeny ginčų dėl materialinės atsakomybės sprendimas, kai ieškovas yra darbdavys, taip pat atvejai, kai kyla ginčas dėl grupės darbuotojų materialinės atsakomybės. Šiuo metu Darbo kodekse esanti individualių darbo ginčų definicija ir ginčų sprendimo reglamentavimas individualaus ginčo atveju subjektu nenurodo darbuotojų grupės, taip pat nėra ginami darbdavio interesai, nes jis, esant ginčui dėl materialinės atsakomybės, kreiptis į darbo ginčų komisiją, kaip privalomą pirminį organą, neturi teisės. Galimybė vadovautis Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 6 punktu taip pat kelia keblumą, nes kreiptis tiesiogiai į teismą „kitais įstatymų nustatytais atvejais“ nėra teisinio pagrindo, kadangi kiti įstatymai taip pat nenumato, kokia tvarka turi būti nagrinėjami ginčai dėl darbuotojo materialinės atsakomybės.

5. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 285 straipsnyje išdėstytos individualaus darbo ginčų definicijos netikslumus, siūlytina tikslinti individualaus darbo ginčo sąvoką subjektu nurodant ir darbuotojų grupę, taip pat atsisakant nuorodos „kuris nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka“, be to suteikti teisę abiem individualaus darbo ginčo šalims inicijuoti individualų darbo ginčą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.
6. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
7. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
8. LTSR Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
9. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
10. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 751, 1301 straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.
11. Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308, 2000, Nr. 85-2566.
12. Lietuvos Respublikos Atostogų įstatymas. Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.
13. Lietuvos Respublikos Darbo apmokėjimo įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 4-104.
14. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.
15. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307; 1993, Nr. 29-668; 1994, Nr. 29-512; 1999, Nr. 102-2920.
16. Lietuvos Respublikos Kolektyvinių sutarčių įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.
17. Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.

18. Lietuvos Respublikos teritorijoje galiojančių įstatymų, priimtų iki 1990 m. kovo 11 d., galiojimo laikino pratęsimo įstatymo 1 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3989.

19. Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.

20. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai. Vilnius, 1974.

Specialioji literatūra:

1. Kinderys, Algimantas, *et al.* Tarptautinių žodžių žodynas. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Alma littera, 2005, p. 710. ISBN 9955-08-100-7.

2. Keinys, Stasys, *et al.* Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 214. ISBN 5-420-01242-1.

3. Lemchenas, Chackelis, *et al.* Tarptautinis žodžių žodynas. Vilnius: Mintis. 1969.

4. Nekrošius, Ipolitas, *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 20. ISBN 978-9955-30-027-4.

5. Nekrošius, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 206. ISBN 9986-567-87-6 (I tomas), ISBN 9986-567-87-4 (bendras).

6. Nekrošius, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 510. ISBN 9955-616-00-8 (I tomas), ISBN 9986-567-87-4 (bendras).

7. Petrylaitė, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 13-61. ISBN 9955-557-69-9.

8. Šatas, Juozas, *et al.* Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 30. ISBN 9955-616-03-2.

9. Tiažkijus, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 44. ISBN 9986-616-16-X (1 tomas), ISBN 9986-616-15-6 (bendras).

10. Vaišvila, Alfonsas. Teisės teorija. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 260. ISBN 9986-567-41-6.

11. Vansevičius, Stasys. Valstybės ir teisės teorija. Mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000, p. 103. ISBN 9986-567-35-1.

12. Bužinskas, Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 1999, Nr. 33(3), p. 5-11.

13. Bužinskas, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 5 – 10.

14. Dabulskytė, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. Teisė, 2008, Nr. 68, p. 95.

15. Davulis, Tomas. Europos Bendrijos teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 104-117.

16. Davulis, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 27-33.

17. Petrylaitė, Daiva. Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2004, p. 84.

18. Petrylaitė, Daiva. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40 (32), p. 33.

19. Petrylaitė, Daiva. Teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 2005, Nr. 57, p. 128-135.

20. Petrylaitė, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 50-56.

21. Tiažkijus, Viktoras. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). Teisė: mokslo darbai – Vilnius: VU leidykla, 2004, Nr. 50.

22. Van Hoecke, Mark. Teisės teorija ir teisės mokymas. Vilnius: Justitia, 2001, Nr. 4-5, p. 62.

23. Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Vilnius: Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos Teisės institutas, 2003.

Praktinė medžiaga:

1. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2001 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-352/2001 Kazys Krivka v. UAB „Statybos apdailos mašinų prekyba“.

2. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2009 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-135/2009 S. P. v. AB „Mažeikių nafta“.

Elektroniniai dokumentai:

1. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“. [Žiūrėta: 2009 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R092> >.

2. Latvijos darbo teisę reglamentuojantys įstatymai. [Žiūrėta 2009 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą < <http://translate.google.lt/translate?hl=lt&sl=lv&u=http://www.likumi.lv/doc.php%3Fid%3D24467&ei=SsTDScvyL9qOsAbu1qHRCw&sa=X&oi=translate&resnum=1&ct=result&prev=/search%3Fq%3Ddarba%2Bkonflik%2Blikumi%26hl%3Dlt> >.

3. Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas. [Žiūrėta 2009 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą < http://74.125.39.132/translate_c?hl=lt&sl=lv&u=http://www.likumi.lv/body_print.php%3Fid%3D67361&prev=/search%3Fq%3Ddarba%2Bkonflik%2Blikumi%26hl%3Dlt&usg=ALkJrhivIpfOLvyvzb2EDq9UZSqQz4hbhQ >.

4. Latvijos Respublikos Streikų įstatymas. [Žiūrėta 2009 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą < <http://translate.google.lt/translate?hl=lt&sl=lv&u=http://www.likumi.lv/doc.php%3Fid%3D24467&ei=SsTDScvyL9qOsAbu1qHRCw&sa=X&oi=translate&resnum=1&ct=result&prev=/search%3Fq%3Ddarba%2Bkonflik%2Blikumi%26hl%3Dlt> >.

5. Petrylaitė, Daiva. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. Vilnius, 2006. [žiūrėta: 2009 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą < http://www.sedvita.lt/files/D.Petrylaite_Darbo_teise.doc>.

6. Teismų jurisdikcija Latvijoje. [Žiūrėta: 2009 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą < http://ec.europa.eu/civiljustice/jurisdiction_courts/jurisdiction_courts_lat_lt.htm >.

7. The Collective Labour Dispute Resolution Act of the Republic of Estonia. [Žiūrėta 2009 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.legaltext.ee/text/en/X1039K1.htm> >.

8. Individual Labour Dispute Resolution Act of the Republic of Estonia. [Žiūrėta 2009 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026> >.

SANTRAUKA

DARBO GINČŲ INSTITUTAS DARBO TEISĖS SISTEMOJE

Raktiniai žodžiai: darbo teisė, darbo ginčų institutas, darbo ginčas, darbo ginčų sistema.

Nepaliaujantys ekonominiai ir socialiniai pokyčiai teisės mokslininkus verčia spręsti klausimą dėl darbo santykių, tame tarpe ir konkrečiai darbo ginčų teisinio reglamentavimo kokybės, kadangi nuo to priklauso darbo teisės sistemos funkcionavimo efektyvumas.

Darbe siekiama nustatyti darbo ginčų instituto vietą darbo teisės sistemoje, darbo ginčų, kaip darbo teisės sistemos dalies teisinio reglamentavimo specifiką ir atsakyti į iškeltą problemą: „Ar darbo ginčus reglamentuojančios teisės normos sudaro darbo teisės institutą, ar teisės pošakį?“. Darbe nagrinėjama teisės sistemos sandara, aiškinamasi, koku būdu išskiriami atskiri teisės sistemos elementai, analizuojama darbo ginčų kaip socialinių konfliktų samprata, teisinio reglamentavimo kilmė ir raida, aptariamos esminės darbo ginčų instituto ypatybės, t. y. tarpšakinis pobūdis, kuris pasireiškia specifiniu darbo ginčų instituto reglamentavimu Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso teisės normomis, taip pat darbo ginčų instituto padalijimas į dvi dalis: individualių ir kolektyvinių darbo ginčų, darbo ginčų instituto vaidmuo kitų darbo teisės institutų atžvilgiu, atsižvelgiama į užsienio valstybių teisinį reglamentavimą darbo ginčų srityje, trumpai paliečiant ir tarptautinį reglamentavimą.

Tikslui pasiekti buvo atlikta darbo ginčus reguliuojančios pozityviosios teisės, taip pat ir teisės doktrinos analizė, didžiausią dėmesį skiriant atskirai individualiems darbo ginčams ir kolektyviniams darbo ginčams, susitelkiant ties šių teisinių santykių reglamentavimo objektu ir metodu.

SUMMARY

INSTITUTE OF LABOUR DISPUTE IN LABOUR LAW SYSTEM

Keywords: labour law, institute of labour dispute, labour dispute, system of labour disputes.

The law academics are induced by endless changes in economical and social affairs to solve an issue concerning the employment relations, including in particular the issue on the quality of legal regulation on labour disputes, since the effectiveness of operation by labour law system depends on it.

The objective of this work is to determine the position of an institute of labour disputes in the entire labour law system, the particularity of legal regulation in labour dispute as the part of labour law system, and to answer the raised issue: “Whether the labour law institute or the sub-branch in the law is composed by the legal norms regulating the labour dispute?”. This work research the structure of law system, by explaining how the individual elements of law system are distinguished, by analysing the conception of labour disputes as the social conflicts, the history and development of legal regulation, by discussing the main features of labour dispute institute, *id est* inter-branch nature, which is evidenced by specific legal regulation of labour dispute institute in the Labour Code and Civil Procedure Code, as well as the division of labour dispute institute in two parts: individual and collective labour disputes, the role of labour disputes institute towards the others labour law institutes, also by taking account of the legal regulation by foreign countries in the labour disputes area, by adverting the international legal regulation.

For the objective to be accomplished, the analysis of positive law regulating labour disputes as well as of the legal doctrine was provided, by giving the ultimate attention to individual labour disputes and collective labour disputes separately, by focusing on regulating subject matter and method of these legal relations.