

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Rimos Kondraitės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

MAGISTRO DARBAS

**Darbo konfliktai ir darbo ginčai Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje: darbo ginčų dėl
darbuotojo atleidimo iš darbo pavyzdžiu**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: Asist. Donatas Zdanavičius

Vilnius 2011

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. Darbo konfliktų ir darbo ginčų samprata Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje.....	7
1.1. Darbo konfliktų samprata Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje.....	7
1.2. Darbo ginčų samprata ir rūšys Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje.....	11
1.3. Darbo ginčai dėl neteisėto atleidimo iš darbo Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje....	16
2. Darbuotojų atleidimo apsauga nuo neteisėto atleidimo Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje.....	24
2.1. Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo teisinis reguliavimas Lietuvoje ir Vokietijoje.....	25
2.2. Darbuotojų atleidimo iš darbo pagrindai Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje.....	36
2.3. Darbuotojai, kuriems taikoma ypatinga apsauga nuo atleidimo iš darbo.....	42
3. Darbo ginčų dėl atleidimo iš darbo nagrinėjimo procedūra Lietuvoje ir Vokietijoje.....	48
4. Darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos teisinio reglamentavimo reforma.....	58
4.1. Reglamentavimo problematika Vokietijos ir Lietuvos atleidimo iš darbo apsaugos teisėje.....	58
4.2. Alternatyvūs darbo ginčų sprendimo būdai Lietuvoje ir Vokietijoje.....	61
IŠVADOS.....	67
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	69
SANTRAUKA.....	73
SUMMARY.....	74
PRIEDAI.....	75

IVADAS

TEMOS AKTUALUMAS. Darbo konfliktai ir darbo ginčai yra jautrus visuomenės socialinis reiškinys, todėl dėl jų specifiškumo glaudžiai paliečia visuomenę. Nagrinėjant šį socialinį reiškinį, yra tikslinga palyginti darbo ginčų institutą Lietuvoje ir Vokietijoje, siekiant atskleisti jų esmę, pateikti darbo ginčo sampratą ir darbo ginčo apibrėžimo problematiką Lietuvoje, nurodant jos reikšmę praktikai bei darbo konflikto ir darbo ginčo atskyrimo reikšmę teorijoje ir praktikoje. Šiame darbe plačiau ir detaliau akcentuojama viena iš darbo ginčų rūšių, t.y., individualūs darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtais bei jų įstatyminis reguliavimas ir teismų praktika Lietuvoje ir Vokietijoje. Ši tema yra labai aktuali, nes darbuotojo darbo ir atitinkamai gyvenimo šaltinio praradimas yra opi ne tik visuomenės, bet valstybės problema. Todėl toks dviejų valstybių teisėkūros ir jurisprudencijos palyginimas yra aktualus Lietuvos teisei ir teisininkams, nes tik lyginamoji analizė padeda geriau suvokti esamą problematiką, išskirti pagrindinius bruožus, būdingus tik mūsų valstybei bei patikrinti, kiek pažangus yra mūsų supratimas lyginant su Vokietija, turinčia ne tik senas teisės tradicijas, bet, ir palyginus su kitomis Europos valstybėmis, stiprų darbo teisės reguliavimą ir darbuotojų apsaugą. Labai aktualus yra toks „pasitikrinimas“ kiek Lietuvos darbo teisė yra panaši, kiek skirtinga ir kuriame vystymosi etape ji yra, kaip pavyzdį imant specializuotus darbo teismus ir alternatyvius darbo ginčų sprendimo būdus. Vokietijoje specializuoti darbo teismai egzistuoja nuo XIX amžiaus, yra gerai išvystyti, tuo tarpu Lietuvoje yra ketinama kurti specializuotų darbo teismų įkūrimo koncepcija. Manytina, kad darbo teismų Vokietijoje pavyzdys gali būti naudingas kuriant specializuotų darbo teismų mechanizmą Lietuvoje. Aktuali problema yra ir socialinių partnerių įtraukimas į darbo ginčų dėl darbuotojo atleidimo sprendimo procesą Lietuvoje, darbo ginčo stadijų teisiniame procese išskyrimas, jo reikšmės įvardinimas praktikoje. Kadangi darbo ginčams yra būdingas latentiskumas, nes ne kiekvienas darbo konfliktas tampa darbo ginču, kurių viena iš priežasčių nurodytini darbuotojų baimė ar neryžtingumas ginti savo teises ir interesus, todėl yra aktualu pasiūlyti sprendimo būdų darbo konflikto stadijoje. Taip pat aktualu detaliau aprašyti alternatyvius darbo ginčų sprendimo būdus, tarp jų ir darbo ginčų perdavimo arbitražui ir darbo inspektoriams koncepcijas, darbuotojų atstovavimo darbo tarybose stiprinimą, taikinimo procedūros efektyvumo problemą ir tokių pasekmių analizę.

DARBO NAUJUMAS IR ORIGINALUMAS. Magistro tema nauja tuo, kad Lietuvoje yra labai mažai nagrinėta Vokietijos darbo teisė, kuri, galima sakyti, yra etalonas kitoms valstybėms, nes užtikrina labai stiprią darbuotojų apsaugą ir turi senas darbo teisės

tradicijas. Taip pat Lietuvoje nenagrinėti darbo konfliktai ir darbo ginčai lyginant šį institutą būtent su Vokietijos darbo teise. Magistro darbo tema nauja ir tuo, jog Lietuvos darbo teisė yra tiesiogiai palyginama su Vokietijos darbo teise, imant paralelų tų pačių darbo ginčų reguliavimą ir išskiriant kiekvienos valstybės ypatumus. Išnagrinėjus šias ypatybes, yra ieškoma sąlyčio taškų bei skirtumų, kurie padėtų nustatyti ir išskirti geriausią, jei tai įmanoma, darbo ginčų reguliavimą, taip išskirti problematiką, kuri leistų tobulinti keičiant ar papildant darbo ginčų sampratą, reguliavimą ir kitus aspektus, kurie yra analizuojami šiame darbe. Taip pat nėra Lietuvoje gausiai nagrinėta būtent Vokietijos darbo teisė ir būtent tokiais aspektais, kaip darbo konfliktai, darbo ginčai bei darbuotojų apsauga nuo neteisėto atleidimo. Nauja yra ir tai, kad magistro darbe nagrinėjama Vokietijos darbo teismų, ypač Aukščiausiojo Vokietijos Darbo Teismo praktika aukščiau aptartais aspektais. Magistro darbas yra originalus tuo, jog nebuvo lyginami konkretūs Lietuvos ir Vokietijos įstatymai bei teismų praktika dėl darbo ginčų dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo. Taip lyginama dviejų valstybių teismų praktika ir autoritetingų autorių pasisakymai literatūroje teisės taikymo darbo ginčiuose aspektais. Iškeliama darbo ginčų, kaip visuomenės reiškinių problematika, analizuojami darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo kaip individualių darbo ginčų rūšis. Taip pat analizuojama darbuotojų atleidimo iš darbo problematika socialiniu ir teisiniu aspektais, išskiriami pagrindiniai problematikos sprendimo būdai tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje. Labai svarbu, kad išskiriama atskirai darbo ginčų sprendimo teisinė bazė Vokietijoje ir Lietuvoje, suformuluojamos atskirai problemos kiekvienoje iš šių valstybių ir tada palyginama, taip siekiant efektyvios ir visapusiškos teisinio reguliavimo analizės bei panašumų ar skirtumų identifikavimo.

DARBO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI. Šio darbo tikslas – išnagrinėti darbo konfliktų ir darbo ginčų rūšį: darbuotojų atleidimą iš darbo Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje. Šiam tikslui pasiekti yra keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

- 1) Išnagrinėti ir palyginti darbo konfliktų ir darbo ginčų sampratą Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje suformuluojant darbo konfliktų ir darbo ginčų sąvokas, atskiriant darbo konflikto ir darbo ginčo kategorijas bei išskiriant darbo ginčus dėl darbuotojo atleidimo pripažinimo neteisėtu aptariant jų sąvoką, šalis ir turinį;
- 2) Išnagrinėti darbuotojų atleidimo apsaugą nuo neteisėto atleidimo Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje aptariant darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo reguliavimą įstatymais Lietuvoje ir Vokietijoje, darbuotojų atleidimo iš darbo pagrindus ir išskiriant darbuotojus, kuriems taikoma ypatinga apsauga nuo atleidimo iš darbo Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje, išryškinant teisinio reguliavimo problematiką bei galimus jos sprendimo būdus;

3) Išnagrinėti ir palyginti darbo ginčų dėl atleidimo iš darbo nagrinėjimo procedūrą Lietuvoje ir Vokietijoje, aptariant abiejų valstybių procedūrų ypatumus, problematiką, išskiriant esminius reguliavimo skirtumus;

4) Aptarti darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos reglamentavimo reformos galimybes, reglamentavimo problematiką Vokietijos ir Lietuvos atleidimo iš darbo apsaugos teisėje ir išnagrinėjant bei pritaikant alternatyvių darbo ginčų sprendimo būdus Lietuvoje ir Vokietijoje pasiūlyti alternatyvių ginčų sprendimo būdus Lietuvoje sprendžiant darbo ginčus dėl atleidimo iš darbo.

DARBO OBJEKTAS. Šiame darbe yra nagrinėjami darbo konfliktai ir darbo ginčai Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje, išskiriama ir detaliai išnagrinėjama viena darbo ginčų rūšis – darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Darbo konfliktų ir darbo ginčų samprata ir rūšys nagrinėjamos tiek, kiek reikalinga atskleisti jų ypatumus, problematiką, pateikiami pasiūlymai darbo ginčui apibrėžti. Magistro darbe nenagrinėjami kolektyviniai darbo ginčai, ši darbo ginčų rūšis paminima tiek, kiek reikalinga visapusiškam temos išnagrinėjimui. Antroje magistro dalyje yra pateikiamas Lietuvos ir Vokietijos apsaugos nuo neteisėto atleidimo reguliavimo mechanizmas, palyginamos teisės aktų nuostatos, teismų praktika ir darbo teisės doktrinos aiškinimas, siekiant trumpai išdėstyti šių Lietuvos ir Vokietijos reglamentavimo problematiką, panašumus, skirtumus bei suformuluoti pasiūlymus. Išskiriami pagrindiniai principai siekiant nustatyti atleidimo teisėtumą/neteisėtumą bei pritaikant juos Lietuvos darbo teisei, palyginamos darbuotojų grupės, kurioms taikoma ypatinga atleidimo iš darbo apsauga. Minėti aspektai nagrinėjami horizontalaus lyginimo principu, neanalizuojama Europos Sąjungos darbo teisė, jos įtaka Lietuvos ir Vokietijos darbo teisei. Trečioje dalyje yra analizuojami esminiai Lietuvos ir Vokietijos darbo ginčų dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtais teismo nagrinėjimo ypatumai, ypač pabrėžiant taikinimo institutą, aptariant jo privalumus ir trūkumus bei pateikiant išvadą dėl darbo ginčo išsprendimo susitaikymu, pasekmių darbo ginčo šalims. Ketvirtoje dalyje yra aptariami populiariausi neteisminiai darbo ginčų sprendimo būdai, pateikiami apibūdinimai, išskiriami privalumai, trūkumai ir pateikiama motyvuota nuomonė apie jų pritaikymo galimybes Lietuvoje. Dėmesys skiriamas ir darbo ginčų priskyrimui arbitražui, pateikiama šio alternatyvaus ginčo sprendimo būdo mechanizmas vadovaujantis naujausiais įstatymų pakeitimais ir pateikiama motyvuota nuomonė dėl darbo ginčų perdavimo spęsti arbitražui teisingumo. Nagrinėjant alternatyvius darbo ginčų sprendimo būdus, jie analizuojami darbo ginčų dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo aspektu.

TYRIMO METODAI. Atsižvelgiant į magistro darbo iškeltą tikslą ir suformuluotus uždavinius, siekiant visapusiškai išnagrinėjant temą, šiame darbe taikomi šie metodai:

naudojant *lingvistinį metodą* tiriamos teisės normos pagal jas įtvirtinančių teisės aktų tekstus, analizuojamas darbo ginčus nagrinėjančių normų turinys pagal kalbinę išraišką, taip pažymint skirtumus ir panašumus Lietuvoje ir Vokietijoje, pavyzdžiui, pažymima kaip pagal gramatikos ir lingvistikos taisykles Lietuvos ir Vokietijos teisės aktuose apibūdinami darbo ginčai: vartojami žodžiai *ginčas* ar *konfliktas*; *sisteminės analizės metodas* naudojamas siekiant apibrėžti darbo ginčų sąvoką bei aiškinant teisės aktų nuostatas, kaip vientisą, nuoseklią, glaudžiais ryšiais susijusią sistemą; *loginės analizės metodu* pateikiamos atskirų teisės normų taikymo kryptys ir pavyzdžiai, pavyzdžiui, kaip teismai taiko įstatymų nuostatas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu; *analitinis metodas* naudojamas siekiant kuo išsamiau išnagrinėti teisės aktus, juos išskaidant į atskiras normas, o atskiras normas, į smulkesnes dalis, pavyzdžiui, pateikiant probleminį aspektą dėl neįgaliems asmenims taikomos ypatingos apsaugos nuo atleidimo iš darbo *lyginamuoju metodu* sugretinamos Lietuvos ir Vokietijos darbo teisė, atskiros teisės normos, teismų sprendimai, taisyklės ir išskiriami privalumai ir trūkumai; o *statistinis metodas* naudojamas siekiant parodyti faktinį darbo ginčų, nagrinėjamų Lietuvos apylinkių teismuose, skaičių ir darbo ginčų, nagrinėjamų Vokietijos pirmosios instancijos darbo teismuose, kiekį, kad pagrindžiant teorinę medžiagą.

SVARBIAUSI ŠALTINIAI. Svarbiausi šaltiniai nagrinėjant Lietuvos darbo ginčų dėl atleidimo iš darbo reglamentavimą yra teisės aktai, kaip antai, svarbiausiu laikytinas Darbo kodeksas, ir teismų praktika, nagrinėjant darbo ginčų sampratą svarbi yra teisės doktrina. Nagrinėjant praktinį teisės normų pritaikymą vadovaujamosi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika. Vokietijoje nagrinėjant ginčus dėl atleidimo iš darbo teisėtumo svarbiausiu šaltiniu laikytinas Vokietijos Federacijos darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas ir Aukščiausiojo darbo teismo praktika analizuojant praktinį teisės normų pritaikomumą. Siekiant geriau išnagrinėti problematiką, remiamasi Lietuvos ir Vokietijos darbo teisės literatūra bei darbo teisės specialistų monografijomis, publikacijomis ir straipsniais Lietuvos teisės ir Vokietijos teisės žurnaluose.

1. Darbo konfliktų ir darbo ginčų samprata Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje

Žmonės yra socialiniai individai, kurie kuriasi ir egzistuoja visuomenėje. Socialiniai individų santykiai lemia tai, kad individai, priklausydami visuomenei, pakludami nustatyti jos tvarkai, taip pat laikydamiesi ir vadovaudamiesi savo principais, siekia visapusiško skirtingų interesų suderinimo. Yra pripažįstama, jog kiekvienoje visuomenėje konfliktai yra neišvengiami¹, nes neįmanomas visapusiškas skirtingų individų interesų ir vertybių suderinimas. Kaip savo straipsnyje nurodo Algimantas Valantiejus, pasak vokiečių - britų sociologo R. Dahrendorfo, socialiniai konfliktai yra ne atsitiktiniai, o būtini įvykiai, kurie leidžia paaiškinti ir numatyti socialinių pokyčių kryptį.² Darbo teisėje socialiniai konfliktai yra savaimė užprogramuoti dėl darbo teisės šakos specifiškumo ir kadangi konfliktų pagrindas yra darbo teisiniai santykiai, šiuos konfliktus yra teisinga vadinti *darbo konfliktais*. Todėl magistro darbe visų pirma, nagrinėtina darbo konflikto samprata Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje kaip socialinis-teisinis reiškinys, ypač viena iš darbo konfliktų pasireiškimo būdų – darbo ginčai.

1.1. Darbo konfliktų samprata Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje

Darbo konfliktai Lietuvoje ir Vokietijoje. Žodis *konfliktas* yra kilęs iš lotyniško žodžio *conflictus* ir reiškia (nuomonių) susidūrimą. Sąvoka *konfliktas* yra socialinė, ne teisinė kategorija, bendrai apibūdinanti visuomenėje kylančius nuomonių, interesų ar vertybių susidūrimus. Lietuvos darbo teisėje autoriai sąvoką *konfliktas* atriboja nuo sąvokos *ginčas*, nors semantinė prasme šios sąvokos turi tą pačią reikšmę. Visuomenėje šios sąvokos yra sutapatamos, visi nesutarimai, nepaisant jų rūšies, priežasčių ir kitų veiksnių yra vadinami konfliktais. Tuo tarpu darbo teisės mokslui yra svarbi šių sąvokų atskirtis, nes šiai mokslo sričiai svarbus būtent teisinės šios kategorijos išskyrimas ir visiškai sutinkama su autorių išsakyta nuomone, jog kalbant apie iš darbo santykių kylančius nesutarimus vis dėlto reikėtų vartoti bendrą *darbo ginčų* sąvoką.³

Konfliktą galima apibūdinti ir kaip būseną, kai individas jaučiasi, jog yra pažeistos jo teisės ar interesai. Konkrečiau vienas iš pagrindinių konflikto aspektų yra tai, kad asmuo jaučiasi nuskriaustas kitos šalies, todėl jaučia diskomfortą, dėl kurio kyla priešiško jausmas asmeniui, kuris tą teisę ar interesą pažeidė. Tačiau tokia konflikto būseną yra

¹ BUŽINSKAS G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2010, p. 22.

² VALANTIEJUS A. Analitinės Ralfo Dahrendorfo kategorijos. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*. 2007, Nr. 1 (19), p. 35.

³ PETRYLAITĖ D. IN: NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.462.

daugiau vidinė nesutarimo apraiška, kuri gali išlikti arba pereiti į ginčą, kaip vieną iš konflikto apraiškų. Manytina, kad vienas iš svarbiausių ir bene pagrindinis darbo teisėje požymis, jog konfliktas ne visada reiškia ginčą. Taigi konfliktas yra neinstitutionalizuota socialinė kategorija, tuo tarpu ginčas – išorinė konflikto išraiška, kai asmuo gindamas savo pažeistą teisę kreipiasi į atsakingas institucijas, prašydamas apginti pažeistą teisę ar interesą. Todėl ginčui būdinga ne tik teisės ar intereso pažeidimo indentifikavimas, bet ir konkrečių veiksmų atlikimas – kreipimasis į ginčą nagrinėjančias institucijas bei ginčo, kuris visada kyla tarp darbo teisinių santykių subjektų, pagrindo nurodymas. Pasak Daivos Petrylaitės, formaliai darbo ginčas gali būti apibrėžiamas kaip konfliktas, kurio objektas pačia bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas.⁴ Įdomu paminėti ir tai, kad konfliktai, kylantys tarp subjektų, veikiančių toje pačioje sistemoje, apribotų tų pačių reikalavimų, taisyklių, normų ir reglamentuojamoje erdvėje atsidūrusių priešais vienas kitą, vadinami struktūriniais konfliktais. Tokie konfliktai būdingi pavaldumo santykiams (viršininkas – pavaldinys).⁵ Manytina, kad toks konflikto apibūdinimas yra labai artimas konfliktams, kylantiems tarp darbo santykio šalių, ir dėl to juo būtų galima vadovautis apibrėžiant darbo konflikto sąvoką. Taigi, iš to, kas paminėta, galima būtų išskirti tokius darbo konflikto požymius: 1) tai nesutarimas, susidūrimas, kova tarp dviejų ar daugiau subjektų; 2) subjektai yra susiję darbo teisiniais santykiais; 3) konflikto šalys yra susijusios pavaldumo santykiais; 3) darbo santykio subjektai yra saistomi tų pačių reikalavimų, kylančių iš taisyklių, normų, kuriuose numatyti abipusiai įsipareigojimai ir teisės; 4) konfliktas kyla dėl tariamo intereso ar teisės pažeidimo; 5) nesutarimo šalys indentifikuoja konflikto būseną ir imasi atitinkamų veiksmų. Šitie požymiai laikyti pagrindiniais darbo konflikto bruožais, pripažįstama, kad priklausomai nuo konkretaus darbo konflikto turinio, požymių turinys gali kisti, todėl nėra įmanoma pasiekti bendro darbo konflikto apibrėžimo, svarbiausia laikytina indentifikuoti darbo konflikto sampratą, ją išskiriant iš kitų socialinių konfliktų rūšių.

Vokietijos darbo teisėje konfliktų samprata atitinka Lietuvos darbo teisės sociologijos literatūroje aprašytą nesutarimų koncepciją. Pažymėtina, kad sociologijos moksle yra plačiai išplėtotą konflikto sampratą, tačiau manytina, kad toks konflikto apibūdinimas yra arčiausiai darbo konfliktų kategorijos apibūdinimo: konfliktas - tai socialinė būseną, kurioje dalyvauja ne mažiau nei du atskiri individai, grupės asmenų, valstybė, kurie turi skirtingus nesuderinamus tikslus arba siekia to paties tikslo, tačiau jį pasiekti gali tik viena šalis, arba

⁴ PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Justitia, 2005, p.44.

⁵ LAKIS J. *Konfliktų sprendimas ir valdymas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 71.

šalių tikslai sutampa, tačiau požiūris į priemonės tikslams pasiekti skiriasi.⁶ Vokietijoje įstatymuose ar kituose teisės aktuose nėra įtvirtinta darbo teisėje kylančių konfliktų sąvoka, tačiau literatūroje apibūdinant konfliktus, kylančius dėl intereso tarp asmenų, grupių ar organizacijų, sąlygojamų įvairių socialinių priežasčių, kurios susijusios su asmenų buvimu visuomenėje, visuomenės pokyčiais ar kitais pokyčiais gamybos srityje, vartojama kolektyvinio darbo konflikto sąvoka (vok. *Industrieller Konflikt*).⁷ Konfliktai, kylantis iš darbo santykių, laikomi tik viena konfliktų rūšimi ir vadinama socialiniais konfliktais (vok. *Sozialkonflikte*). Paminėtina, kad šios sąvokos svarbios kalbant apie kolektyvinius darbo ginčus, kai nesutarimas dėl teisės ar intereso kyla tarp darbuotojų ir darbdavių grupių.

Svarbu išskirti, kad, kaip ir Lietuvoje, Vokietijos darbo teisės autoriai pripažįsta skirtumą tarp darbo konflikto (vok. *Arbeitskonflikt*) ir darbo ginčo (vok. *Arbeitsstreitigkeit*). Toks griežtas šių sąvokų atskyrimas semantine prasme Vokietijos teisinėje literatūroje nepastebimas, tačiau toks skirtumas Vokietijos literatūroje išskiriamas vartojant darbo konfliktų „įteisėjimo“ (vok. *Verrechtlichung*) teismuose sąvoką.⁸ Tai paskutinė konflikto stadija, kai darbuotojas ar darbdavys kreipiasi į teismą dėl pažeistos teisės gynimo ir atkūrimo, kai pradėdant ginčo procesą teisme, darbo konfliktas įgauna institucinę nesutarimo išraišką, virsdamas teisine kategorija. Vokietijoje kalbant tiek apie individualius, tiek apie kolektyvinius darbo konfliktus, ypatinga reikšmė suteikiama specializuotiems darbo teismams. Teigiama, jog darbo teismai turi didelę teisinę reikšmę sureguliuojant konfliktus bei juos įgyvendinat teisinėmis priemonėmis. Darbo teismai yra efektyvi darbo konfliktų sureguliuojimo priemonė, kuri pasak Peter Hanau, pasiteisino visa apimtimi.⁹ Taigi, kol darbo konfliktai darbo santykio šalių nėra perkelti į teisinę kategoriją, Vokietijos teisinėje literatūroje vadinama teisine šerdimi (vok. *auf ihren rechtlichen Kern*)¹⁰, galimi keli tolimesnės eigos variantai: kreipimasis į teismą arba kreipimasis į advokatą ar darbuotojų atstovus prašant patarimo arba vedamos žodinės derybos. Iš galimų alternatyvų aiškiausias konflikto legalizavimo būdas yra darbo ginčo iniciavimas teisme.

Minėtasis konfliktų „įteisėjimas“ remiasi darbo teisiniu procesu. Vokietijos Blankenburg-Schönholz instituto mokslininkai atliko išsamią sociologinę analizę „Sociologija darbo teismuose“, kurioje pabrėžė darbo teismų indėlį legalizuojant plataus

⁶ WASMUHT U. Friedensforschung als Konfliktforschung. In: Peter Imbusch / Ralf Zoll (Hrsg.): *Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung mit Quellen*. Opladen: 1996, p. 180.

⁷New conflict resolutions procedures discussed for labour law [Žiūrėta: 2011-02-22]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/04/feature/de9804160f.htm>>.

⁸BLANKENBURG E., SCHÖNHOLZ S. *Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens: die Verrechtlichung von Arbeitskonflikten*. Darmstadt: Luchterland, 1979, p. 19.

⁹HANAU P. Arbeitsgerichtsbarkeit- Anspruch und Wirklichkeit. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1986, Nr. 809.

¹⁰BLANKENBURG E., SCHÖNHOLZ S. *Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens: die Verrechtlichung von Arbeitskonflikten*. Darmstadt: Luchterland, 1979, p.184.

masto konfliktus, priklausančius sociologinei kategorijai, suteikiant jiems teisinę išraišką per darbo teisenos procesą. Kitaip tariant, buvo nustatyta, jog, pirma, darbo teismas „ritualizuoja“ subjektų elgesį darbo teisenos procesu, antra, formalizuoja materialias konflikto priežastis procesinėmis teisinėmis normomis bei redukuoja ir išskiria tik teisiškai reikšmingus aspektus, nustato konflikto priežastingumą ir pasekmes, ketvirta, ginčo dalyką paverčia teisiniu reikalavimu ir pritaiko žalos kompensuojamąjį mechanizmą.¹¹ Prof. W. Kaskel ypatingai pabrėžia darbo konfliktų tikslą – konfliktas turi priklausyti darbo santykiams, kitaip tariant, nesutarimas turi kilti iš darbo teisinių santykių.¹² Taip pat autorius pasisakė, kad darbo ginčas kyla tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbo sutarties,¹³ kitaip tariant apibrėžė darbo ginčo šalis – tai darbuotojai ir darbdaviai.

Iš to, kas išdėstyta, darytina išvada, jog Lietuvoje ir Vokietijoje vieningai sutariama, jog konfliktai priklauso socialinei kategorijai, tačiau nors samprata ir yra panaši, Vokietijos teisinėje literatūroje nėra nagrinėjama *darbo konflikto* ir *darbo ginčo* sąvokų atskirtis, ji išvelgiama kalbant apie darbo konfliktų legalizavimą, tuo tarpu Lietuvos teisinėje literatūroje aiškiai išdėstant šių dviejų kategorijų atskyrimo būtinybę. Manytina, kad tai lemia ne tik skirtingų kalbų ypatumai, bet ir pačių valstybių teisinių sistemų skirtumai. Nenukrypstant į sociologijos mokslą, pripažintina, jog Lietuvoje siūlant atskirti darbo konfliktų kategoriją nuo darbo ginčų kategorijos, įvedama teisinio aiškumo, paprastumo, gilesnio darbo konflikto suvokimo. Vokietijoje autoriai daugiau dėmesio skiria darbo konfliktų nagrinėjimui specializuotuose darbo teismuose, kurių koncepcija Lietuvoje tik kuriama, todėl išryškėja skirtingos problematikos Lietuvoje ir Vokietijoje. Lietuvoje pagrindinė išskirtina problema – darbo konflikto ir darbo ginčo atribojimas, o Vokietijoje – kreipimosi į darbo teismą reikalavimai ir darbo teisenos efektyvumas sprendžiant darbo konfliktus. Atsižvelgiant į tai, kol Lietuvoje neįsteigti specializuoti darbo teismai, siūlytina Lietuvoje šią problemą išspręsti įstatymo leidėjui aiškiai suformuluojant darbo ginčo sąvoką bei ją įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse¹⁴ (toliau – Darbo kodeksas). Pagrindas įstatymų leidėjui atliekant šią užduotį galėtų būti mokslininkų atlikti tyrimai siekiant atriboti darbo konflikto ir darbo ginčo kategorijas. Manytina, tai palengvintų įstatymo leidėjui užduotį ir leistų efektyviau pasiekti jam keliamą tikslą.

¹¹BLANKENBURG E., SCHÖNHOLZ S. *Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens: die Verrechtlichung von Arbeitskonflikten*. Darmstadt: Luchterland, 1979, p.185.

¹²KASKEL W. *Arbeitsrecht*. Berlin: Spingler, 1925, p. 263.

¹³KASKEL W. *Das neue Arbeitsrecht: systematische Einführung*. Berlin: Spingler, 1923, S. 240.

¹⁴Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-2262.

1.2. Darbo ginčų samprata ir rūšys Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje

Darbo ginčų samprata Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje. Lietuvos darbo teisinėje literatūroje nėra vienareikšmiško darbo ginčų apibrėžimo. Darbo kodekse nėra įtvirtinta bendra darbo ginčo sąvoka, kuri leistų apibūdinti darbo ginčus, atskleistų jų požymius. Kaip teisingai pastebėta teisinėje literatūroje, Darbo kodekse vyrauja dualistinis požiūris į darbo ginčus – darbo ginčai kvalifikuojamai pagal objektyvų šalių kriterijų, įtvirtinant kolektyvinių ir individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūras.¹⁵ Tačiau manytina, jog siekiant atriboti šias dvi darbo ginčų rūšis, įvestas darbo ginčų, kaip vieno iš darbo teisės instituto, nevienalytiškumas ir dviprasmiškumas. Taip pat iš Darbo kodekso X skyriaus, skirto kolektyviniams darbo ginčams reguliuoti ir XIX skyriaus – individualių ginčų nagrinėjimo ypatumams reguliuoti išdėstymo, matoma, jog įstatymų leidėjas, siekdamas įvesti individualių darbo ginčų kategoriją, sumaišė šias ginčų rūšis, prie individualių ginčo rūšių, nagrinėjamų tiesiogiai teismuose Darbo kodekso 295 straipsnio 3 ir 4 punktuose įtraukdamas ir profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų teisę pateikti ieškinius darbdaviui. Taigi apibendrinant galima teigti, jog pateikti darbo ginčo, kaip susisteminto, atspindinčio visus ginčus, kylančius iš darbo teisės, sąvoką yra labai sudėtinga. Kita vertus yra labai reikšminga visapusiškai apibrėžti darbo ginčo sąvoką, kuri apibūdintų darbo ginčus, nes tokiu būdu būtų įvedama teisinio aiškumo atskiriant darbo konflikto ir darbo ginčo kategorijas, padedant aiškiau sureguliuoti darbo ginčus teisės aktais ir taip suteikiant galimybę įvesti efektyvesnius darbo ginčų metodus, juos pritaikant skirtingoms darbo ginčų rūšims, nepagrįstai neatimti teisės ginti savo teisių alternatyviomis gynimo priemonėmis ir institucijose, nei numatyta Darbo kodekse ar Civilinio proceso kodekse.

Lietuvos teisinėje literatūroje randama keletas darbo ginčo apibrėžimų. Darbo teisės vadovėlyje apibendrintai teigiama, jog darbo ginčai – tai su tam įgaliotų organų pagalba sprendžiami darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo bei naujų darbo sąlygų nustatymo.¹⁶ Taip apibrėžiant darbo ginčus įtvirtinamas darbo ginčų atsiradimo momentas, išskiriama, jog tai ginčas būtent tarp darbo santykių šalių dėl pareigų, kylančių ir darbo teisinių santykių, netinkamo atlikimo ar neatlikimo bei nesutarimo sprendimo procedūra pasitelkiant įgaliotų pareigūnų pagalbą. Svarbu atkreipti dėmesį, jog tai yra labai bendras darbo ginčų sąvokos pateikimas neišskaidant į atskiras darbo ginčų rūšis, tačiau apibūdinantis pagrindinius darbo ginčo požymius.

¹⁵ PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 61.

¹⁶ PETRYLAITĖ D. IN: NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.464.

Teisinėje literatūroje siūlomas ir toks darbo ginčų apibūdinimas: darbo ginčai – tai darbo sutarties pagrindu kylantys darbo teisės reguliuojamų santykių subjektų nesutarimai dėl nustatytų darbo sąlygų taikymo, naujų darbo sąlygų nustatymo, keitimo, kuriuos turi išspręsti speciali institucija įstatymo nustatyta tvarka.¹⁷ G. Bužinsko nuomone, darbo ginčai turėtų būti apibrėžti kaip darbo ar kolektyvinės sutarties pagrindu tarp darbo teisės reguliuojamų teisinių santykių subjektų kylantys nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, pakeitimo, nustatytų darbo sąlygų taikymo, kurie nebuvo išspręsti tiesioginėse šalių derybose ir kuriuos turi išspręsti speciali institucija įstatymo nustatyta tvarka.¹⁸ Atkreiptinas dėmesys, kad pateikti darbo ginčų apibrėžimų siūlymai yra panašūs. Toks panašumas nėra atsitiktinis, nes abu minėtuosius darbo apibrėžimus suformulavo ir pasiūlė G. Bužinskas. Tačiau toks autoriaus pateiktas darbo ginčų apibrėžimas gali būti kritikuotinas dėl žemiau nurodytų priežasčių, remiantis lyginamąja darbo ginčo apibrėžimų analize.

Visų pirma, G. Bužinskas darbo ginčus apibrėžia kaip nesutarimus, kylančius darbo sutarties ar kolektyvinės sutarties pagrindu. Palyginant su aukščiau pateiktu D. Petrylaitės darbo ginčų apibrėžimu, matoma, jog autorius darbo ginčų pagrindą apibrėžia siauriau. Atkreiptinas dėmesys, jog darbo sutartis ir kolektyvinė sutartis yra siauresnė kategorija nei darbo teisės norminiai aktai ir kolektyvinės sutartys, dėl kurių pažeidimų gali kilti darbo ginčas. Pritaikius lyginamąjį metodą, matoma, kad pirmuoju atveju darbo ginčų pagrindu nurodomi darbo teisės norminiai aktai ir kolektyvinės sutartys, o antruoju atveju – darbo sutartis ir kolektyvinė sutartis. Pastebėtina, jog darbo ginčo pagrindu laikant darbo teisės norminius aktus ir kolektyvines sutartis, šie pagrindai labiau apibūdina kolektyvinius darbo ginčus, o pagrindą išskiriant tik darbo sutartį ir kolektyvinę sutartį yra nepagrįstai susiaurinami darbo ginčų kilimo pagrindai, nes Darbo kodekso 285 straipsnyje įtvirtinta, jog individualūs darbo ginčai kyla dėl darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo ar kolektyvinės sutarties numatytų teisių ir pareigų nevykdymo. Taigi pirmuoju atveju išvardinti darbo ginčo pagrindai neapima nesutarimų, kylančių iš darbo sutarties, o antruoju atveju, pagal ginčo kilimo pagrindų kriterijų, darbo ginčų apibrėžimas apibūdina tik dalį galimai kylančių darbo ginčų.

Antra, G. Bužinskas siūlo apibrėžti, jog darbo ginčai yra nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, pakeitimo, nustatytų darbo sąlygų taikymo. Taigi autorius detalizuoja darbo ginčų objektą, nurodydamas priežastis, dėl kurių gali kilti nesutarimai, taip pernelyg susiaurindamas darbo ginčų dalyką, pavyzdžiui, darbo ginčas gali kilti ir dėl to, jog viena

¹⁷ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 175.

¹⁸ BUŽINSKAS G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2010, p. 35.

šalis taiko nustatytas darbo sąlygas, tačiau neteisingai arba jų nevykdo, taip pažeisdama kitos šalies teises. Dėl šios priežasties manytina, kad apibūdinant darbo ginčo kilimo objektą tiksliau būtų apibūdinti kaip nesutarimą dėl pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo bei naujų darbo sąlygų nustatymo. Tokia formuluotė laikytina tinkamesne, nes ne per daug abstrakčiai ir semantine prasme tiksliau apibūdina darbo ginčus, kiek tai įmanoma neskaidant jų į atskiras rūšių kategorijas.

Trečia, pagal Darbo kodeksą ne visi darbo ginčai turi būti sprendžiami derybų būdu¹⁹, tai yra, Darbo kodeksas numato darbo ginčų sąrašą, kurie sprendžiami tiesiogiai teisme, kaip antai, darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo, tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę bei kitais įstatymų nustatytais atvejais (Darbo kodekso 295 str. 2 d.). Dėl šios priežasties G. Bužinsko siūloma formuluotė nėra tiksli, neatitinka aktualios Darbo kodekso redakcijos, todėl siūlytina darbo ginčų sprendimo procedūrą apibūdinti kaip nesutarimą, perduodamą nagrinėti įgaliotiems organams. Tokia formuluotė tiksliau apibūdintų darbo ginčo kilimo momentą, tai yra kai jis perduodamas spręsti kompetentingoms institucijoms, ir nepagrįstai neeliminuočių atskirų darbo ginčo rūšių.

Taigi apibendrinant tai, kas išdėstyta, Lietuvos darbo teisėje išskirtini tokie darbo ginčo požymiai: 1) nesutarimo tarp darbo teisinių santykių ilgalaikiškumas ir stabilumas; 2) nesutarimo tarp darbo santykių pagrindas yra darbo teisės norminių aktų, kolektyvinių ir darbo sutarčių nevykdymas ar netinkamas vykdymas ar naujų darbo sąlygų nustatymas norminiuose teisės aktuose ar sutartiniuose išipareigojimuose; 3) kilusio ginčo nagrinėjimas įstatymų numatytose kompetentingose institucijose (ikiteisminė stadija, teisminė procedūra, derybų metodai)²⁰. Atsižvelgiant į tai, būtų siūloma darbo ginčą apibrėžti taip: *darbo ginčai – tai darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose bei kolektyvinėse ir darbo sutartyse įtvirtintų pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo bei naujų darbo sąlygų nustatymo, kurie yra sprendžiami kompetentingose institucijose su tam įgaliotų organų pagalba.*

¹⁹ Ankstesnės Darbo kodekso redakcijos 285 straipsnyje darbo ginčas buvo apibūdinamas kaip nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis (Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569).

²⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.464.

Būtina paminėti, kad Vokietijos darbo įstatymuose nėra įtvirtinta darbo ginčo sąvoka. Vokietijoje teisinėje literatūroje galima rasti tokį darbo ginčo apibūdinimą: darbo ginčas (vok. *Arbeitsstreitigkeit*) – tai nesutarimas dėl teisių ir pareigų, kylančių iš darbo teisinių santykių. Darbuotojai ir darbdaviai turi teisę kreiptis į atsakingus organus dėl šių ginčų išsprendimo ir socialinės taikos atkūrimo. Atsakingos institucijos turi kompetenciją atkurti socialinę taiką teisinėmis priemonėmis ir eliminuoti darbo ginčo priežastis, teisių pažeidimus ir prieštaravimus, užkertančius kelią socialinės moralės pasireiškimui darbo santykiuose.²¹ Pabrėžtina, kad Vokietijos teisinėje literatūroje labai mažai kalbama apie darbo ginčo sąvoką. Netiesiogiai ją atskleidžia Vokietijos Federacijos Darbo teismų įstatymo (toliau – Vokietijos darbo teismų įstatymas) 2 straipsnis²², kuriame numatyta darbo teismų kompetencija. Darbo teismams teisingi: 1) ginčai tarp darbuotojo ir darbdavio, kylantys iš darbo teisinių santykių ar kitų įstatymams prieštaraujančių veiksmų, kurie yra tiesiogiai susiję su darbo santykiais; 2) ginčai dėl kolektyvinių sutarčių, streiko bei susivienijimų laisvės; 3) ginčai dėl teismo ir kompetencijos sudarant kolektyvinius susitarimus bei 4) ginčai dėl darbuotojų atstovavimo įmonėse, informavimo ir konsultavimo ir kiti ginčai, kylantys tarp darbo santykių šalių. Taigi, akivaizdu, kad darbo teismai kompetentingi spręsti visus darbo ginčus - tiek individualius, tiek kolektyvinius darbo ginčus, kitaip tariant atlieka darbo ginčų kontrolę.²³

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, išskirtas pagrindinis skirtumas tarp Lietuvos darbo teisėje ir Vokietijos darbo teisėje yra darbo ginčo apibrėžimo teisinė svarba. Kadangi Vokietijoje visi ginčai, kilę iš darbo teisinių santykių yra teisingi darbo teismams, teisės mokslo literatūroje neanalizuojamas darbo ginčų sąvokos apibrėžimo tikslingumas, o darbo ginčai priskiriami darbo teisei nagrinėjamiems ginčams darbo teismuose. Tuo tarpu Lietuvoje darbo ginčai nėra aiškiai apibrėžti Darbo kodekse, taip įvedant teisinio neaiškumo ir galimo asmenų teisės pažeidimo, kaip pavyzdžiui, užkertant kelią teisei gynybai. Šį teiginį galima pagrįsti naujausia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2011 buvo kilęs klausimas dėl su sportininku sudaromos sutarties prigimties – darbo ar civilinės, atitinkamai ar tarp šalių buvo susiklostę darbo ar civiliniai santykiai, kurių teisingas konstatavimas sukelia šalims atitinkamas pasekmės. Nagrinėjamu atveju pirmosios instancijos teismui neteisingai nustačius, kad šalis sieja darbo teisiniai santykiai ir jų tarpusavio ginčą kvalifikavus kaip darbo ginčą, šalims buvo

²¹ *Arbeitsstreitigkeit*. [Žiūrėta: 2011-02-24]. Prieiga per internetą <<http://www.juramagazin.de/arbeitsstreitigkeit>>.

²² *Arbeitsgerichtsgesetz vom 02.07.1979*, BGBl. I S. 853 [žr. Priedą Nr.1].

²³ KRÖSCHEL K. *Recht und Verfahren*. Heidelberg: Müller, 1993, p. 205.

užkirstas kelias kreiptis į arbitražą dėl pažeistų teisių gynimo.²⁴ Taigi ši nutartis iliustruoja ne tik svarbą tinkamai apibrėžti darbo ginčo sąvoką, bet ir yra argumentas darbo ginčo sąvoką papildyti į ją įtraukiant ir darbo sutartį, kaip vieną iš pagrindų, dėl kurios netinkamo vykdymo ar nevykdymo gali kilti ginčas bei įgalina kritikuoti Vokietijos darbo teisės mokslo absoliutų pasitikėjimą darbo teismais ir moksliskai nebeanalizuojant darbo ginčų instituto.

Darbo ginčų rūšys Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje. Trumpai aptartinas darbo ginčo rūšių skirstymas Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje. Iš karto pažymima, kad darbo ginčų klasifikacija šiose teisinėse sistemose yra panašios. Lietuvos darbo teisėje D. Petrylaitė skiria tris pagrindines darbo ginčų klasifikavimo pagrindų grupes, t.y., pagal *darbo ginčų subjektus*, *darbo ginčo pobūdį (turinį)* ir *darbo teisinio pažeidimo rūšį*.²⁵ Pagal *darbo ginčo subjektus* darbo ginčai yra skirstomi į *kolektyvinius darbo ginčus* ir *individualius darbo ginčus*. Kaip jau minėta, Darbo kodekse būtent yra įtvirtinamas darbo ginčų sampratos dualizmas, remiantis būtent šiuo kriterijumi, atitinkamai kolektyvinius darbo ginčus apibrėžiant Darbo kodekso 68 straipsnyje ir numatant atskirą ginčų sprendimų tvarką, o individualūs darbo ginčai apibrėžiami Darbo kodekso 285 straipsnyje. Taigi pagrindinis atskyrimo kriterijus yra darbo ginčų subjektų skaičius – ar darbo ginčas vyksta tarp individualaus darbuotojų ir darbdavio ar tarp darbuotojų ir darbdavių daugeto. Pagal *darbo ginčo pobūdį* darbo ginčai skirstomi į *ginčus dėl teisės* ir *ginčus dėl intereso*. *Ginčai dėl teisės* kyla dėl nevienodo teisės normų naudojimo, taikymo, darbo teisių pažeidimų ir pareigų nevykdymo. Tuo tarpu *ginčai dėl intereso* kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas.²⁶ Remiantis *darbo ginčų pagal darbo teisinio pažeidimo pobūdį*, laikoma, kad kolektyviniai darbo ginčai gali kilti ir dėl intereso ir dėl teisės, tuo tarpu individualūs darbo ginčai kyla dėl teisės, nors yra išsakytų nuomonių ir dėl individualių interesų ginčų.²⁷ Vokietijoje darbo ginčai yra skirstomi į *darbo ginčus dėl teisės* ir *intereso darbo ginčus* (vok. *Interessenstreitigkeiten*), kitaip vadinamais *reguliavimo ginčais* (vok. *Regelungstreitigkeiten*).²⁸ Darbo teismų įstatymo 2 straipsnyje, kuris nustato darbo teismų kompetenciją kalbama darbo ginčus dėl teisės (vok. *Rechtstreitigkeit*), atvirkščiai nei Lietuvoje neišskiriant atskirai ginčų į individualius ar kolektyvinius darbo ginčus. Pažymėtina, kad galima rasti ir šaltinių,

²⁴ 2011 m. vasario 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *K.M. prieš A. Sabonio Žalgirio krepšinio centras*, Nr. 3K-3-65/2011.

²⁵ PETRYLAITĖ D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, t.8 (110), p. 52.

²⁶ Ibidem [26], p. 53.

²⁷ Ibidem [26], p. 55.

²⁸ SCHREGLE J. *Die Regelung von Arbeitsstreitigkeiten aus Rechtsvergleichender Sicht*. IN: GAMILLSCHEG F., HUECK G., WIEDEMANN H. *25 Jahre Bundesarbeitsgericht*. München 1979, p. 325.

kuriuose teigiama, jog Vokietijoje darbo ginčų skirstymas į kolektyvinius ir individualius darbo ginčus gali būti numanomas, apibrėžiant Vokietijos darbo teismų kompetenciją.²⁹ Taigi nurodytina, kad Vokietijoje vyrauja darbo ginčų į teisės ginčus dėl teisės ir intereso ginčus skirstymas su numanomu išskyrimu į kolektyvinius ir individualius darbo ginčus. Tuo tarpu Lietuvoje vyrauja ir įstatyminiu lygmeniu įtvirtintas darbo ginčų skirstymas į kolektyvinius ir individualius darbo ginčus, tuo tarpu darbo teisės literatūroje siūlomas įtvirtinti tokį darbo ginčų skirstymo modelį, kurį yra pasirinkus ir Vokietija. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo ginčų klasifikacija nebus analizuojama išsamiai, manytina, kad visapusiškam temos atskleidimui svarbiausia išskirti pagrindinius Vokietijos ir Lietuvos darbo ginčų skirstymo principus, o toliau nagrinėtini darbo ginčai dėl neteisėto atleidimo, kaip viena iš darbo ginčų rūšių, priskirtinų individualiems darbo ginčams dėl teisės.

1.3. Darbo ginčai dėl neteisėto atleidimo iš darbo Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje

Prasidėjus ekonominiam sunkmečiui, vis daugiau žmonių neteko darbo - pagrindinio pajamų šaltinio. Dėl įmonių bankroto, finansinių sunkumų, darbo jėgos mažinimo ir kitų neigiamų ekonominių padarinių, didėjo darbuotojų atleidimo iš darbo apimtys. Pabrėžtina, jog darbuotojo atleidimas iš darbo yra vienas svarbiausių socialinio ir ekonominio nestabilumo garantų. Darbo užmokestis vaidina labai svarbų vaidmenį visuomenės socialiniame gyvenime, nes daugeliui žmonių darbo užmokestis yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, stabilumo garantas. Netekęs darbo žmogus susiduria ne tik su ekonominėmis problemomis, bet dažnai ir su psichologinėmis, jaučia nerimą dėl ateities, diskomfortą dėl prarastų pajamų ir savęs nuvertinimą. Paminėtina, kad darbdaviai, teisindamiesi ekonomine krize, pasinaudojo proga darbuotojus atleisti neteisėtai, nesilaikant darbo įstatymuose numatytų reikalavimų. Kova su nedarbu yra viena valstybės didžiausių problemų, todėl svarbiausia yra kovoti ne su pasekmėmis, o su priežastimis, tai yra, įstatymais ir kitais teisės aktais užtikrinti darbuotojui apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbo, darbdavio savivalės, tuo pačiu užtikrinant ekonominę pažangą neproporcingai nesuvaržant darbdavio interesų. Šioje magistrinio darbo dalyje nagrinėjama ginčų dėl atleidimo iš darbo samprata, šalis ir objektas Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje, siekiant palyginti ir išskirti svarbiausius aspektus, pagrindines problemas.

Ginčų dėl neteisėto atleidimo iš darbo samprata Lietuvos ir Vokietijos teisėje. Pagal Lietuvos Respublikos darbo teisę ginčai dėl neteisėto atleidimo iš darbo yra viena iš

²⁹ FUNK L. Thematic feature – individual/employment labour disputes and the courts. [Žiūrėta: 2011-03-20]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/de0403105t.htm>>.

individualių darbo ginčo rūšių. Darbo kodekse nėra atskiro apibrėžimo individualiems ginčams dėl atleidimo iš darbo, tačiau, kaip jau minėta, Darbo kodekso 285 straipsnyje įtvirtinta individualaus darbo ginčo sąvoka. Atitinkamai Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog darbuotojas, nesutinkantis su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos turi teisę kreiptis į teismą.

Atsižvelgiant į Darbo kodekse įtvirtintą individualių darbo ginčų sąvoką ir sistemiškai aiškinant Darbo kodeksą išskirtini tokie ginčų dėl neteisėto atleidimo iš darbo bruožai: 1) tai individualus darbo ginčas; 2) tai yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio; 3) darbuotojas mano, kad yra neteisėtai atleistas iš darbo, todėl ginčo pagrindas yra darbo sutartis; 4) ginčą dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu inicijuoja darbuotojas, kreipdamasis į teismą ir ginčydamas juridinį faktą - atleidimą iš darbo; 5) atleidžiant iš darbo darbuotoją Darbo kodekse yra įtvirtinti atleidimo iš darbo pagrindai, kuriuos pažeidus, atleidimas laikomas neteisėtu. Darbo kodekse nurodyta, kad ginčai dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo nagrinėjami teismuose, suteikiant darbuotojui vieno mėnesio terminą ieškiniui paduoti. Taigi, įstatymų leidėjas, nenumatydamas kitiems individualiems darbo ginčams, kaip pavyzdžiui, dėl atostogų sutrumpinimo, privalomos ikiteisminės tvarkos, suponuoja ginčų dėl neteisėto atleidimo iš darbo svarbą ir ypatingą vietą individualiuose darbo ginčiuose. Manytina, kad šios darbo ginčo rūšies išskyrimas yra būtinas dėl ne tik teisinės, bet ir ekonominės bei socialinės atleidimo iš darbo reikšmės darbo teisėje ir visuomenėje, todėl būtų teisinga darbo ginčus dėl neteisėto atleidimo iš darbo apibūdinti kaip socialiai jautriausius ginčus individualioje darbo teisėje, todėl reikalaujančius ypatingo įstatymų leidejo dėmesio.

Darbo ginčus dėl atleidimo iš darbo Lietuvoje galima būtų apibūdinti kaip nesutarimus tarp darbuotojo, kuriam įteiktas pranešimas apie atleidimą, ir darbdavio, kuris darbuotoją atleidžia iš darbo. Nesutarimas dėl atleidimo iš darbo ginču tampa tik tuomet, kai darbuotojas suvokęs nepasitenkinimą atleidimu ir manąs, jog pažeista jo teisė į darbą, darbo sutartis, kolektyvinė sutartis ar kiti darbo santykius reglamentuojantys aktai, paduoda ieškinį teismui dėl darbuotojo teisės pažeidimo. Atkreiptinas dėmesys, jog atleidimas iš darbo yra labiausiai susijęs su asmens konstitucine teise į darbą, numatyta Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 48 straipsnyje.³⁰ Paduodamas ieškinį dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu, darbuotojas oficialiai inicijuoja ir institucionalizuoja darbo ginčą teisme. Taigi ginčų dėl atleidimo iš darbo vienas iš pagrindinių bruožų yra tai, jog ginčų dėl atleidimo iš darbo iniciatorius visada yra darbuotojas, tai suponuoja ginčų dėl

³⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.

neteisėto atleidimo iš darbo esmė – iš darbo gali būti atleidžiamas tik darbuotojas. Atitinkamai darbdavys yra darbo santykių šalis, priimanti į darbą asmenis, organizuojanti jų darbą bei užtikrinanti tinkamas ir saugias darbo sąlygas, taip pat ir laikantis Darbo kodekso, darbo sutarties ir kolektyvinių nuostatų atleidžianti iš darbo darbuotojus.

Atsižvelgiant į socialinę ir ekonominę realybę, šiuolaikinėje darbo teisėje yra būtina apibrėžti atleidimo iš darbo bruožus, kadangi šie ginčai yra vieni jautriausių darbo teisėje.³¹ Vokietijos darbo teisėje pripažįstama, kad dėl priežasčių, pagrįstų neteisėtais darbuotojo veiksmais, atleidimas gali būti pateisinamas, jeigu nutraukus darbo santykius gali būti laikoma tinkama darbuotojo reakcija į sutartinių įsipareigojimų pažeidimą.³² Atsižvelgiant į tai, svarbūs darbuotojo interesai, nes darbo ginčas dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo pripažinimo Vokietijoje, kaip ir Lietuvoje, prasideda darbuotojui paduodant ieškinį teisme. Darbo teisiniai santykiai, kaip besitęsiantys prievoliniai santykiai, baigiasi, kai yra darbo sutarties nutraukimo pagrindai, nes atleidimas iš darbo Vokietijoje pripažįstamas kaip subjektyvi darbdavio teisė (vok. *Gestaltungsrecht*).³³ Darbuotojo skundas turi būti grindžiamas reikalavimu atnaujinti darbo santykius, remiantis darbo sutartimi.³⁴ Susisteminant tai, kas išdėstyta, galima pagrįstai teigti, jog Vokietijoje darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo laikytini konfliktu tarp darbdavio ir darbuotojo, kai darbdavys įgyvendina savo subjektyvią teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, o darbuotojas, manydamas, kad buvo atleistas neteisėtai, per įstatymų nustatytą laiką kreipiasi į darbo teismą, paduodamas ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Taip pat ir Lietuvoje individualiais ginčiais yra laikomi ginčai, visų pirma susiję su darbo santykių nutraukimu, grupiniu atleidimu iš darbo, taip pat visi kiti ginčai, kurie yra sprendžiami civiliniuose teismuose.³⁵

Aiškinant kompleksiskai galima teigti, kad tiek Lietuvos, tiek Vokietijos darbo teisėje ginčai dėl atleidimo suprantami vienodai, ginčus dėl atleidimo iš darbo priskiriant individualiems darbo ginčams, kylantiems tarp darbo teisinių santykių šalių dėl darbo santykių pasibaigimo. Pažymėtina, jog pagrindinis skirtumas, kaip minėta, yra tai, jog Vokietijoje atsiradus darbo specializuotiems teismams ir įstatymu nustačius jų kompetenciją, teisinėje literatūroje darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo neatsiejamai susiję

³¹ International Labour organisation. Termination of employment digest, Geneva: 2000. p. 11.

³² http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Supporting%20Your%20Business/Global%20Markets%20QRGs/Termination,%20Discrimination%20and%20Harassment/qr_germany_terminationdiscriminat ionharassmentguide_2009.pdf. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2011-02-25].

³³ JUNKER A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: Verlag C.H. Beck, 2009 p. 181.

³⁴ WEISS M., SCHMIDT M. *Labour law and industrial relations in Gemany*. 4th edition. USA: Kluwer Law International, 2008, p. 133.

³⁵ PETRYLAITĖ D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. Vilnius: Justitia, 2008, Nr. 8(110), p. 53.

su teismo procesu ir ginčo šalys bei ginčo pagrindas turi atitikti Darbo teismų įstatymo nuostatas. Darbo ginčo dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjamos magistro darbo 3 dalyje „Darbo ginčų dėl atleidimo iš darbo nagrinėjimo procedūra Lietuvoje ir Vokietijoje“.

Ginčų dėl neteisėto atleidimo iš darbo šalys Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje. Kaip jau minėta, Darbo kodekso 285 straipsnyje yra numatyta, jog individualaus darbo ginčo šalys yra darbdavys ir darbuotojas. Atitinkamai galima išskirti, jog ginčo dėl atleidimo iš darbo šalimis yra atleidžiamas iš darbo darbuotojas (visada ieškovas teisme) ir darbdavys, kuris atleido iš darbo darbuotoją (visada atsakovas teisme). Pagal Darbo kodeksą, Lietuvoje darbdaviu gali būti fizinis ar juridinis asmuo, tai yra bet kokia įmonė, įstaiga, organizacija ar organizacinė struktūra nepaisant jų nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos formos, turintys veiksnumą ir teisnumą (Darbo kodekso 16 straipsnis). Darbuotojui kreipiantis į teismą ir iškeliant bylą, kyla problemų dėl darbuotojų procesinio veiksnumo, kai pastariesiems nėra suėję 18 metų. Darbo kodeksas darbuotojams suteikia darbinį veiksnumą ir teisnumą nuo 16 metų (Darbo kodekso 13 str. 2 d.), tuo tarpu pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 38 straipsnį (toliau – Civilinio proceso kodeksas)³⁶ galėjimas įgyvendinti savo teises teisme priklauso fiziniams asmenims, kurie yra pasiekę pilnametystę, įstatymų nustatyta tvarka sudariusiems santuoką, taip pat nepilnamečiams, kurie įstatymų nustatyta tvarka teismo pripažinti visiškai veiksniais (emancipuotais). Taigi iškyla darbo teisės ir civilinio proceso suderinimo problema. Pažymėtina, jog Darbo kodekso 18 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog individualaus darbo ginčo atveju atstovavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – Civilinis kodeksas),³⁷ jeigu toks reglamentavimas neprieštarauja šiam kodeksui. Atsižvelgiant į tai, Darbo kodekso komentare siūloma tiesiogiai taikyti šią Darbo kodekso normą, t.y. darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, turi teisę atlikti visas darbo funkcijas ir įgyvendinti savo kaip darbuotojo, darbo teises, įskaitant ir teisę pasinaudoti atstovavimo institutu – įgalioti kitą asmenį atstovauti jo interesams ir būti atstovaujamas.³⁸ Taigi siūloma tiesiogiai taikyti Civilinio kodekso nuostatas, reguliuojančias atstovavimo institutą darbuotojams, turintiems 16 metų ir pagal darbo teisę turintiems visišką dalinį veiksnumą ir teisnumą.

Atkreiptinas dėmesys, jog Civilinio proceso kodekso XX skyrius skirtas darbo bylų nagrinėjimo ypatumams, o Civilinio proceso kodekso 411 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad ieškinį asmenų, kuriems yra sukakę aštuoniolika metų, interesais, be jų pačių, turi teisę

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

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

³⁸ NEKROŠIUS I., TIAŽKIJUS V., KOVEROVAS P. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 85.

paduoti ir jų atstovai pagal įstatymą. Taigi, sistemiškai įvertinus įvardintas normas, kyla prieštaravimai ne tik tarp Darbo kodekso ir Civilinio kodekso, bet ir Civilinio proceso kodekso normos prieštarauja viena kitai, kurios, viena vertus, nustato 18 metų procesinio veiksnio ribą, kita vertus, įtvirtina ir neaiškia galimybę darbuotojams paduoti ieškinį siekiant apginti savo teises nuo 16 metų. Galima sutikti su G. Bužinsko nuomone, jog Civiliniame kodekse įtvirtintos išimties neturėtų būti taikomos darbo teisinių santykių subjektams,³⁹ kadangi Darbo kodekse aiškiai įtvirtinta nuostata, jog esant prieštaravimui tarp šio kodekso normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma Darbo kodekso nuostata (Darbo kodekso 11 str. 1 d.).

Sprendžiant šią Civilinio proceso kodekso bendrosios ir specialiosios normų konkurenciją, siūlytina taikyti bendrosios ir specialiosios normų konkurencijos sprendimo principą ir taikyti Civilinio proceso kodekso 411 straipsnio 1 dalį, kurioje numatyta teisė patiems darbuotojams, kuriems nėra sukakę 18 metų, kreiptis į teismą prašant apginti jų teises. Manytina, jog šios normos taikymą turėtų išspręsti teismai, priimdami pilnametystės nesulaukusių darbuotojų ieškinius ir juos nagrinėdami. Iš viso to, kas paminėta, darytina išvada, jog darbuotojui, nesulaukusiam 18 metų, turi būti suteikta teisė pačiam paduoti ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimu neteisėtu.

Vokietijos darbo teisėje pripažįstama, jog individuali darbo teisė remiasi teisiniu santykiu tarp darbuotojo ir darbdavio, kuris vadinamas darbo santykiais (vok. *Arbeitsbeziehung*). Svarbu išskirti, kad Vokietijoje laikomasi nuomonės, jog darbo teisėje pagrindinės ir svarbiausios sąvokos yra darbuotojas ir darbo santykiai.⁴⁰ Pagal Vokietijos Federacijos įmonių santvarkos įstatymo (vok. *Betriebsverfassungsgesetz*)⁴¹ 5 straipsnio 1 dalį, darbuotoju yra laikomas bet kuris asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį ir atliekantis darbo sutartyje numatytas funkcijas. Atkreiptinas dėmesys, kad Vokietijoje, kaip ir Lietuvoje, darbinis teisnumas ir veiksnumas suteikiamas ir nesulaukus pilnametystės. Pagal Vokietijos Federacijos civilinio kodekso (vok. *Bürgerliches Gesetzbuch*)⁴² (toliau – Vokietijos Civilinis kodeksas) 113 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą nuostatą, įgaliotiniams pagal įstatymą suteikus nepilnamečiui leidimą dirbti, nepilnamečiai asmenys tampa visiškai veiksniais sudaryti darbo sutartį, prisiimti išpareigojimus, kylančius iš darbo teisinių santykių, bei juos nutraukti. Taigi Vokietijos Civiliniame kodekse, priešingai nei Lietuvos civilinėje teisėje, pripažįstama ir asmenų, nesulaukusių pilnametystės teisė ne tik nutraukti darbo santykius, bet ir ginti savo teises darbo teisme nuo neteisėto atleidimo iš darbo.

³⁹ BUŽINSKAS G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2010, p. 57-58.

⁴⁰ JUNKER A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: Verlag C.H. Beck, 2009 p. 49.

⁴¹ Betriebsverfassungsgesetz vom 25.09.2001, BGBl. I S. 2518.

⁴² Bürgerliches Gesetzbuch vom 2002.01.02, BGBl. 2003 I S. 738.

Darbdavys Vokietijos darbo teisėje plačiausia prasme vadinamas priešinga darbuotojui darbo teisinio santykio šalimi. Įdomu pažymėti, kad Vokietijos darbo teisėje sąvoka *darbdavys* turi mažesnę reikšmę, nes darbdavys laikomas koreliacine sąvoka darbuotojo atžvilgiu, tai yra kita darbo teisinio santykio šalimi.⁴³ Individualioje darbo teisėje darbdavys apibrėžiamas kaip asmuo, kuris darbo sutarties pagrindu užtikrina darbuotojui darbo vietą ir reikalauja atlikti darbo funkcijas.⁴⁴ Kaip ir Lietuvos darbo teisėje, darbdaviu gali būti fizinis ir juridinis asmuo. Skirtumas matomas tik tas, jog Vokietijos įstatymai neapibrėžia darbdavio sąvokos. Vokietijos Federacijos Aukščiausiasis Darbo Teismas (vok. *Bundesarbeitsgericht*) (toliau – Vokietijos Aukščiausiasis Darbo Teismas) suformulavo taisyklę, kad įmonės lygiu darbdaviu pripažįstamas įmonės savininkas, nepaisant to, ar savininkas yra juridinis ar fizinis asmuo.⁴⁵

Apibrėžiant tai, kas išdėstyta, tiek Lietuvos darbo teisėje, tiek Vokietijos darbo teisėje, ginčo dėl atleidimo iš darbo šalimis laikoma darbdavys ir darbuotojas. Nepaisant to, kad šiose skirtingose teisinėse sistemose darbuotojų ir darbdavių sąvokos įtvirtintos nevienodai ir turi skirtumų, galima tvirtai teigti, jog Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje darbo ginčų dėl neteisėto atleidimo iš darbo samprata yra panaši, ginčo šalys sutampa.

Ginčo dėl neteisėto atleidimo iš darbo turinys Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje. Ginčai dėl atleidimo iš darbo pagal Darbo kodekso 297 straipsnį yra priskirti ginčams dėl darbo sutarties. Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas atleidimo pripažinimo neteisėtu kompleksas – atleidimas be teisėto pagrindo ir įstatymų nustatytos tvarkos pažeidimas. Be to, sudarydamos darbo sutartį, šalys negali pakeisti įstatymuose, visų pirma, Darbo kodekse numatytų pagrindų, todėl visi susitarimai dėl atleidimo iš darbo, prieštaraujantys Darbo kodeksui, yra negaliojantys. Nepaisant to, darbo teisėje yra pripažįstama neteisėto atleidimo prezumpcija, todėl bylose dėl darbuotojų atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu darbdavys privalo įrodyti, jog darbuotojas iš darbo atleistas teisėtai ir pagrįstai.⁴⁶ Taip pat šalys negali susitarti dėl nuostatų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį palyginus su Darbo kodekso garantuojama padėtimi. Todėl būtų teisinga pažymėti, jog darbo sutartis yra ginčo dėl atleidimo iš darbo pagrindas, kuris turi atitikti Darbo kodekse nustatytus atleidimo iš darbo pagrindus.⁴⁷ Be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš bylų yra pasisakęs, kad bylose dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu gali būti ginčijamas ne koks nors

⁴³ JUNKER A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: Verlag C.H. Beck, 2009, p.65.

⁴⁴ NIPPERDEY A., CARL H. *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Bd. I von Alfred Hueck, Bd. II von Hans Carl Nipperdey, 1927, 3./5. Aufl. 1932.

⁴⁵ BAG, Urteil vom 5.12.1975 – 1 ABR 8/74 [žr. Priedą 1].

⁴⁶ DAVIDAVIČIUS H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 332.

⁴⁷ Žiūrėti 2 skyrių.

vienas atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimo aspektas, o darbo sutarties nutraukimo, kaip juridinio fakto, pagrįstumas ir teisėtumas. Taigi darbo sutarties pasibaigimo formulavimas turi atitikti sutarties pasibaigimo aplinkybes ir įstatymus.⁴⁸ Visiškai sutiktina su išsakytu teiginiu, jog darbo sutarties nutraukimas – tai vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba jų įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų, o atleidimas iš darbo savo ruožtu yra darbo sutarties pasibaigimo pasekmė.⁴⁹ Tokia išvada darytina ir iš to, kad darbo teisinių santykių nutraukimas reiškia darbo sutarties nutraukimą, o darbuotojas, paduodamas ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo netesetu, iš esmės ginčija darbo sutarties, kaip, iš vienos pusės, sutartinio pobūdžio, iš kitos pusės – norminio akto, nutraukimo teisėtumą. Taigi remiantis Darbo kodekso nuostatomis ir darbo sutarties prigimtimi darytina išvada, kad ginčo dėl atleidimo iš darbo pagrindas Lietuvoje yra būtent darbo sutartis, o ginčo objektas – darbo sutarties nutraukimas.

Vokietijos darbo teismų įstatymo 2 straipsnio 3 dalies a punkte numatyta, kad darbo teismai nagrinėja ginčus dėl darbo santykių buvimo ir pasibaigimo. Literatūroje darbo sutartis apibūdinama kaip pagrindinė darbo teisės ląstelė, teigiama, kad darbo teisė – darbo sutarties teisė plačiąja prasme. Darbo sutartis reguliuoja darbo santykių pradžią ir pasibaigimą. Atsižvelgiant į tai, Vokietijos darbo teisėje ginčo pagrindu dėl atleidimo iš darbo laikoma darbo sutartis, nors jokiame Vokietijos teisės akte tai nėra tiesiogiai išreikšta. Vokietijos Civilinio kodekso 620 straipsnis iš dalies reguliuoja darbo santykių vienašališką nutraukimą, t.y. atleidimą iš darbo.⁵⁰ Atkreiptinas dėmesys, jog Vokietijos darbo teisėje be įstatyminių atleidimo iš darbo pagrindų, darbo sutartyje ir kolektyvinėje sutartyje gali būti papildomai sulygti atleidimo iš darbo apribojimai.⁵¹ Vokietijos Aukščiausias Darbo Teismas yra pabrėžęs, kad nutraukiant darbo sutartį, darbdavys turi pateikti visus faktus ir įrodymus, kurie įrodytų atleidimo socialinį teisingumą.

Taigi tiek Lietuvos darbo teisėje, tiek Vokietijos darbo teisėje ginčo dėl atleidimo iš darbo pagrindu laikytina darbo sutartis. Pabrėžtina, kad tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje yra būtina juridinių faktų visuma – darbo sutarties nutraukimas ir Lietuvoje – tinkamas atleidimo iš darbo tvarkos laikymasis, Vokietijoje – atleidimo iš darbo pagrindų, lemiančių atleidimo teisėtumą – buvimas. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, visiškai sutiktina su

⁴⁸ DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUŠKIENĖ G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p.262.

⁴⁹ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.243.

⁵⁰ PALANDT O. *BGB-Kommentar*. Beendigung des Dienstvertrages. Luchterhand (Hermann): Auflage 4, 2009.

⁵¹ Protection against dismissal. Germany. [Žiūrėta: 2011 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/PROTECTIONAGAINSTDISMISAL-DE.htm>>.

teiginiu, kad atleidimas iš darbo reiškia tam tikrą procedūrą, pačios darbo sutarties pasibaigimo rezultata ir, suprantama, kai tai yra teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys.⁵² Pažymėtina, jog Lietuvoje darbo sutartis taip pat laikoma vienu svarbiausių darbo teisės institutų, o teisės normos, reguliuojančios darbo sutarties pasibaigimą, vienos svarbiausių šio instituto normų.⁵³ Vokietijoje darbuotojo apsauga tokia stipri, kad literatūroje galima rasti tokį pasakymą, jog dėl teisinio reguliavimo Vokietijoje nutraukti darbo sutartį darbdavio valia yra sunkiau nei nutraukti santuoką.⁵⁴ Todėl apibendrinant darytina išvada, kad labai svarbu teisingai įvardinti ginčo dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu pagrindą dėl šių priežasčių: 1) nutraukus darbo santykius atsiranda darbuotojo teisė ginti manomai pažeistą teisę; 2) kreipdamasis į ginčo institucijas darbuotojas turi nurodyti teisinį pagrindą; 3) teisingas ginčą nagrinėjančios institucijos atleidimo pagrindo nustatymas ir teisės normų kvalifikavimas lemia teisingą ginčo išsprendimą ir galimai socialinės taikos atkūrimą; 4) neteisingas teisės normų, reglamentuojančių atleidimą, kvalifikavimas lemia apeliacijos galimybę ir darbo ginčo neefektyvų išnagrinėjimą.

⁵² DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUSKIENĖ G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 190.

⁵³ ŠUMINAS A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, Nr. 33(2), p. 58.

⁵⁴ BROX H., RÜTERS B., HENSLER M. *Arbeitsrecht*. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 2004, p. 157.

2. Darbuotojų atleidimo apsauga nuo neteisėto atleidimo Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje

Vokietija yra viena iš etaloninių valstybių, kurioje darbo teisės turi ne tik galias tradicijas ir šaknis, bet ir stiprią darbuotojų, kaip silpnesniosios darbo teisinių santykių šalies, apsaugą. Dažniausia darbo ginčų priežastis Vokietijoje yra darbo teisinių santykių nutraukimas, dažniausiai iš darbdavio pusės. Ši magistro darbo dalis skirta darbo ginčų ypatumams apžvelgti pažvelgiant per darbuotojų atleidimo iš darbo Vokietijoje prizmę ir palyginant darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugą Lietuvos darbo teisėje. Manytina, kad giliau pažvelgus į šios valstybės darbo teisės reguliavimo mechanizmą, ypatingai teikiant dėmesį į darbo ginčus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu bei ieškant jų sprendimo būdų, galima kritiškai pažvelgti ir į Lietuvos darbo ginčų dėl neteisėto atleidimo problematiką bei surasti sąlyčio taškus ir skirtumus.

Kitaip nei Lietuvoje, Vokietijoje darbo teisė nėra kodifikuota, tai yra, ši teisės šaka neturi Darbo kodekso kaip susisteminto teisės akto, kuris reguliuotų darbo teisinius santykius. Šioje valstybėje yra taikomi įvairūs įstatymai, kurie reguliuoja darbo santykius ir taikomi skirtingiems subjektams, pavyzdžiui, Darbo laiko įstatymas⁵⁵, Jaunimo darbo įstatymas⁵⁶, Federacijos atostogų laiko įstatymas⁵⁷ ir kiti įstatymai, iš kurių šiuo atveju yra aktualus Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas (vok. *Kündigungsschutzgesetz*).⁵⁸ Vokietijoje buvo atsisakyta darbo įstatymų kodifikacijos, nes laikomasi nuomonės, jog vargu ar kodifikacija įmanoma rinkos sąlygomis, kai darbo jėga yra labai mobili, o darbo kodeksus keisti ar atnaujinti yra sudėtinga.⁵⁹ Pažymėtina, jog Vokietijos darbo teisė turi galias tradicijas, efektyviai išplėtotą darbuotojų apsaugą, kuri laikytina viena stipriausių Europoje. Tuo tarpu Lietuvoje būtų sunku įsivaizduoti situaciją, jei nebūtų Darbo kodekso. Manytina, Lietuvoje nesant kodifikuoto teisės akto, pirma, būtų sudėtinga teisinė situacija, nes kiltų pagrįsta grėsmė, jog teismai netinkamai taikytų darbo santykius reglamentuojančias teisės normas, antra, jauna darbo teisės tradicija Lietuvoje lemtų tiek darbuotojų ir darbdavių, tiek advokatų piktnaudžiavimą taikant teisės normas, trečia, imtų trūkinėti atskirų darbo teisės institutų bei norminių teisės aktų ryšiai⁶⁰, ketvirta, būtų susilpnintas darbo teisinius santykių reguliuojančių normų atskyrimas nuo civilinės teisės. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, lyginant Lietuvos ir Vokietijos darbo teisės sistemą

⁵⁵ Arbeitsgesetz, 1994.06.06, BGB1. I S. 2407.

⁵⁶ Jugendarbeitschutzgesetz, 1976.04.12, BGB1. I S. 2149.

⁵⁷ Bundesurlaubsgesetz, 1963.01.08, BGB1. I S. 1529.

⁵⁸ Kündigungsschutzgesetz, 1969.08.25, BGB1. I S. 444.

⁵⁹ NEKROŠIUS I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 145.

⁶⁰ DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUSKIENĖ G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 146.

ir jos išdėstymą, teigtina, kad: 1) teorine prasme tai neturi lemiamos įtakos darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo vertinimu, tačiau praktinė reikšmė yra didelė; 2) kitas pabrėžtinai vienas iš pagrindinių pabrėžtinių skirtumų tarp Lietuvos ir Vokietijos apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo reguliavimo yra tai, kad Vokietijos Civiliniame kodekse taip pat yra numatytos normos, saugančios darbuotojus nuo neteisėto atleidimo iš darbo, kas suponuoja harmoningą teisės normų taikymą, tuo tarpu Lietuvoje darbo teisės normos ir civilinės teisės normos dažnai konkuruoja, neatitinka vienos kitų; 3) svarbiausias darbo teisės garantas apsaugos nuo neteisėto atleidimo teisėje Vokietijoje yra darbo teismų sprendimai, tuo tarpu Lietuvoje pagrindiniu šaltiniu laikytini įstatymai, be to, bendrosios kompetencijos teismai dažnai neteisingai kvalifikuoja darbo teisės normas.

2.1. Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo teisinis reguliavimas Lietuvoje ir Vokietijoje

Vokietijoje Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas yra teisės aktas, kuris Vokietijos Civiliniame kodekse numatyta sutarčių nutraukimo laisvę riboja darbuotojų naudai, numatydamas ilgesnius nutraukimo terminus ir kitas sąlygas, kurioms esant darbuotojo atleidimas iš darbo gali būti laikomas teisėtu. Tai yra pagrindinis įstatymas, saugantis darbuotojus nuo neteisėto atleidimo iš darbo ir numatantis atleidimo iš darbo teisėtumo pagrindus. Tuo tarpu Vokietijos Civiliniame kodekse yra įtvirtinti bendrieji pagrindai, kuriais darbuotoją atleisus iš darbo, atleidimas laikomas neteisėtu, t.y. dėl bausmės - darbuotojas negali būti atleidžiamas iš darbo už savo teisių ir pareigų sąžiningą vykdymą (vok. *Maßregelungsverbot*) (Vokietijos Civilinio kodekso 613 straipsnis), dėl prieštaravimo gerai moralei (vok. *Sittenwidrigkeit*), pvz. kai darbuotojas atleidžiamas dėl priklausymo religinei bendruomenei (Vokietijos Civilinio kodekso 138 str. 1 d.), kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo dėl darbdavio teisės įgyvendinimo neleidžiamais veiksmais (vok. *unzulässige Rechtsausübung*), nesąžiningų motyvų (vok. *anstößigen Motiven*) (Vokietijos Civilinio kodekso 138 str. 1 d.). Pabrėžtina, kad Vokietijos Civilinis kodeksas numato pagrindinius teisės principus, kuriuos pažeidus, darbuotojas atleidimą gali ginčyti teisme, nors ir atleidimas atitiktų visus Darbuotojo apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymo reikalavimus. Taigi pabrėžtina, kad Vokietijoje darbo teisė yra laikoma civilinės teisės dalimi ir yra glaudžiai su ja susijusi, tačiau dėl darbo teisinių santykių specifikos yra reguliuojama ne tik civilinės teisės, bet ir kitų, specialių įstatymų. Tuo tarpu Lietuvoje, nors darbo teisė ir pripažįstama privatinės teisės dalimi, dėl įstatymo leidėjo neprofesionalaus darbo, darbo teisė ir civilinė teisė yra supriešinamos, neretai konkuruojant darbo teisės

normoms ir civilinės teisės normoms bei sukūrus įstatymų spragas, kurias, manytina, turėtų užpildyti teismai formuodami vienodą teismų praktiką darbo bylose.

Vokietijoje Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas buvo priimtas 1951 m. rugpjūčio 25d. (paskutiniai pakeitimai padaryti 2008 m. balandžio 1d.). Šis naujai įsigaliojęs įstatymas šalia galiojusių minimalių atleidimo terminų reguliavimo, nustatė naują apribojimą - galimybę atleisti darbuotojus tik tam tikrais pagrindais. Tokiu reguliavimu buvo siekiama nustatyti darbdaviams ribojimus atleisti darbuotojus iš darbo, padidinti darbuotojų priėmimą į darbą ir taip sumažinti bedarbystės skaičių. Toks reguliavimas nuo pat šio įstatymo įsigaliojimo sukėlė daug diskusijų ir priešpriešų, ypač tarp darbuotojų ir darbdavių. Sprendimas nustatyti griežtus apribojimus atleidžiant darbuotojus iš darbo, XX amžiuje buvo daugiau politinė valios išraiška, kurią priešingų stovyklų atstovai – darbdaviai ir darbuotojai interpretavo savaip. Tokios interpretacijos buvo darbo konfliktų tarp darbdavių ir darbuotojų priežastis, kurios lėmė ir ekonominius, socialinius ir visuomeninius nesutarimus tarp šių dviejų stovyklų. Prieš imant analizuoti atleidimo iš darbo apsaugos ypatumus, išskirtini teisinės apsaugos nuo atleidimo iš darbo argumentai už ir prieš apsaugos darbuotojams suteikimą, taikytini tiek Lietuvos, tiek Vokietijos darbo teisei.

Išskirtini tokie argumentai už apsaugos darbuotojams nuo neteisėto atleidimo suteikimą:

- 1) Darbuotojų atleidimo iš darbo apsauga užtikrina darbuotojų, kaip silpnesnės šalies, interesus ir apsaugo nuo darbdavių savivalės;
- 2) Skatina socialinį stabilumą;
- 3) Švelnesnio reguliavimo ar darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos nebuvimas skatina darbuotojų nesaugumo jausmą dėl savo ateities ir pragyvenimo šaltinio;
- 4) Toks reguliavimas saugo darbuotoją ne nuo atleidimo apskritai, o nuo darbdavio piktnaudžiavimų atleidžiant darbuotojus;
- 5) Kuo didesnis darbuotojų stažas įmonėse, tuo stabilesnis yra įmonių darbas, tokiu būdu mažėja išlaidos darbuotojų apmokymams ir personalo valdymui;
- 6) Stiprinamas įmonių pajėgumas tarptautinėje konkurencijoje - suvaržius konkurenciją dėl atlyginimų tarp darbuotojų, stiprėja gamybos ir procesų kokybė įmonėje.

Argumentai prieš darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos taikymą:

- 1) Įmonės vengia priimti į darbą darbuotojus, todėl atitinkamai įmonėje dirbantys darbuotojai turėtų dirbti viršvalandžius, o jeigu darbdavys neišvengtų naujų darbuotojo priėmimo į darbą – sudarytų su juo darbo sutartį ne pilnai darbo dienai, taip didėja darbdavio išlaidos ir neišnaudojamas darbuotojų rinkos potencialas, kas lemia bedarbystę;

- 2) Tai lemia darbdavių vengimą priimti vyresnio amžiaus darbuotojus, nes jiems taikoma griežtesnė atleidimo iš darbo tvarka, taip pat moteris, kaip potencialias gimdyves – taigi vengimą įdarbinti socialiai pažeidžiamus asmenis;
- 3) Pavienių atleistų iš darbo asmenų bedarbystės laikas padidėja dėl sunkumų rasti naują darbovietę, tuo tarpu valstybėse, kuriose tokia atleidimo iš darbo apsauga netaikoma, darbuotojai turi galimybę greičiau susirasti darbą;
- 4) Ypatingai padidėja jaunimo nedarbas, nes jie neišgalūs darbo rinkoje konkuruoti dėl darbo patirties stokos, o darbdaviai jų nenorėtų įdarbinti dėl ilgalaikio neproduktyvaus jų darbo našumo. Taigi būdami „laukimo eilės gale“ jie turi mažiau galimybių įsidarbinti.

Visi šie argumentai remiasi „vidinės ir išorinės darbo rinkos teorija“ (angl. *Insider/Outsider Theory*)⁶¹, pagal kurią atleidimo iš darbo apsauga ir darbo rinkos suvaržymai lemia tai, kad galimybė įsidarbinti darbo neturinčiam asmeniui mažėja lygiai taip pat, kaip mažėja galimybė darbuotojui būti atleistam iš darbo, todėl tiek darbdaviai, tiek potencialūs darbuotojai turi turėti interesą prieš tokius darbo rinkos suvaržymus.⁶² Manytina, kad ši teorija ir iš jos išplaukiantys teiginiai negali būti pilna apimtimi taikomi nagrinėjant apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo reguliavimą Lietuvoje ir Vokietijoje, nes vidinė Europos darbo rinka yra kitokia nei Jungtinių Amerikos Valstijų, kurioje atliktais stebėjimais remiasi ši teorija. Tokie argumentai yra palankūs darbdaviams, tačiau Lietuvos ir Vokietijos darbo rinka yra kitaip sureguliuota nei Jungtinių Amerikos Valstijų, todėl gali būti pritaikyta tik tam tikra dalimi, nesivadovaujant ja pilna apimtimi.

Kiti teiginiai prieš atleidimo iš darbo apsaugos suteikimą darbuotojams:

- 1) Didelės specializuotų darbo teismų išlaidos. Kuo stipresnė atleidimo iš darbo apsauga, tuo didesnė tikimybė, jog atleisti darbuotojai kreipsis į teismą dėl atleidimo neteisėtumo, tai lemia ir padidėjusias teismų darbo apimtis;
- 2) Darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos mastai lemia tai, kad tarptautinės įmonės gali siekti įkurti darbo vietas ir sudaryti darbo sutartis su darbuotojais tose valstybėse, kur tokia apsauga netaikoma arba yra švelnesnė;
- 3) Griežta darbuotojų atleidimo iš darbo apsauga stabdo konkurenciją.

Taigi argumentai už ir prieš darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugą yra priklauso nuo to, kieno jie išsakyti - darbdavių iš vienos pusės ar darbuotojų iš kitos pusės. Tačiau galima teigti, kad darbuotojų atleidimo iš darbo apsauga yra būtina ir labai svarbi kiekvienoje

⁶¹ Šios teorijos pradininkai Assar Lindbeck, Dennis J. Snower.

⁶² RUEDA D. *Insider-Outsider Politics in Industrialized Democracies: the Challenge to Social Democratic Parties*. In: *American Political Science Review* 99: 61-74. Ders. (2006): Social Democracy and Active Labourmarket Policies: Insiders, Outsiders and the Politics of Employment Promotion. *British Journal of Political Science*, Nr. 36.

visuomenėje sąlyga, nes tai yra visuomenės socialinio stabilumo garantas. Taip pat yra numatytos įvairios darbo organizavimo formos, kurios įgalina darbdavius jiems palankiai organizuoti darbą, kuris jiems atneštų kuo didesnę naudą. Be to, teiginys, kad nustačius apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbuotojams, darbdaviai atsakys priimti darbuotojus ar sukurti naujas darbo vietas yra ginčytinas ir negali būti suabsoliutintas. Šiam teiginiui paneigti 2005 metais Vokietijoje buvo atliktas tyrimas⁶³ siekiant nustatyti, kiek griežta darbuotojų atleidimo iš darbo apsauga lemia darbuotojų įsidarbinimo galimybes. Šio tyrimo metu buvo nustatyta, kad tokie veiksniai neturi lemiamos įtakos darbdaviams kuriant darbo vietas ar priimant į jas darbuotojus. Buvo nustatyti tokie priėmimo į darbą ir naujų darbo vietų sukūrimo veiksniai: gera įmonės ekonominė padėtis ir darbuotojų darbo našumas bei noras mokytis, tobulėti ir kelti kompetenciją. Nurodyta, kad tokie veiksniai, kaip antai: darbuotojų atleidimo iš darbo patirtis, darbo ginčų patirtis su darbuotojais ar darbo teisės reformos būtinybė nėra lemiantys darbuotojų įdarbinimo santykiams. Šis tyrimas buvo naujas ir paneigė susidariusią nuomonę, kad griežtas darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos reguliavimas mažina darbuotojų įsidarbinimo galimybes.

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus prieš ir už apsaugos darbuotojams nuo neteisėto atleidimo suteikimą, galima pagrįstai teigti, jog yra būtina suteikti darbuotojams apsaugą nuo darbdavio savivalės atleidžiant darbuotojus iš darbo. Tokia apsauga turi būti sureguliuota, numatant atvejus, kokiais pagrindais atleidžiant darbuotoją, atleidimas laikomas neteisėtu. Nepaisant to, kad sparčiai kylant ir vystantis ekonomikai bei verslui, tokiu reguliavimu darbdavių veiklos laisvė yra apribojama, tačiau darbo vietos užtikrinimas kiekvienoje visuomenėje yra socialinio stabilumo garantas, pažymint, kad darbuotojo darbo stažas sąlygoja ir įmonių produktyvumą⁶⁴, nes ilgainiui darbuotojai įgyja įmonės *know-how*, todėl efektyvėja įmonių darbo pasiekimai, be to, darbo formų lankstumas įgalina darbdavius efektyviai organizuoti darbą.

Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo taikymo sritis Lietuvoje ir Vokietijoje. Vokietijos darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatyme numatyta apsauga nuo neteisėto atleidimo yra taikoma tik esant šio įstatymo 1 straipsnyje nurodytoms sąlygoms:

1) Darbuotojas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nepertraukiamai dirba ne trumpiau nei šešis mėnesius. Pažymėtina, kad toks reikalavimas yra todėl, kad pagal Vokietijos darbo teisę, išbandymo terminas negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai, taigi bandomuoju

⁶³ PFARR H., ULLMANN K., BRADTKE M. et al. *Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung Wirklichkeit. Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.* München/Mering 2005.

⁶⁴ SEIFERT A., FUNKEL-HÖTZEL E. Wrongful Dismissals in the Federal Republic of Germany. *Comp. Labour Law and Poly Journal.* Frankfurt am Main, 2005, p.513.

laikotarpiu darbuotojui netaikomi šiame įstatyme nustatyti atleidimo iš darbo ribojimai. Bandomuoju laikotarpiu atleistas iš darbo darbuotojas gali ginčyti atleidimą tik bendrais Vokietijos civilinio kodekso pagrindais, t.y. dėl darbdavio nesąžiningų veiksmų, apgaulės ar klaidos.

2) Darbuotojo atleidimas yra sąlygotas darbuotojo asmens, jo elgesio ar dėl būtinų įmonės poreikių.

3) Nėra galimybės darbuotojo perkelti į kitą darbo vietą toje įmonėje.

4) Kiekvienu darbuotojo atleidimo iš darbo atveju privalomai raštu informuota ir išklaudyta toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbuotojus atstovaujanti darbo taryba.

Labai svarbu pažymėti, kad šis įstatymas taikomas tik įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje esant tam tikram skaičiui darbuotojų. Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 23 straipsnyje numatyta, kad darbuotojams atleidimo iš darbo apsauga taikoma, kai toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbuotojo atleidimo iš darbo momentu dirba daugiau nei 10 darbuotojų arba mažiau nei 5 darbuotojai, jei jų darbo santykiai prasidėjo iki 2003 m. gruodžio 31 d. Tai reiškia, kad darbuotojai, kurių darbo santykiai prasidėjo nuo 2004 m. sausio 1 d. nepatenka į šio įstatymo reguliavimo sritį. Toks įstatymo pakeitimas 2004 metais reiškė darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos liberalizavimą, nustatant minimalų skaičių darbuotojų įmonėse, kurioms būtų taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo suvaržymai pagal šį įstatymą. Ši nuostata sukėlė labai daug diskusijų ir buvo labai kritikuojama, dėl tos priežasties, kad vienoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbantiems darbuotojams gali būti taikomos skirtingos teisinės apsaugos sąlygos vieniems darbuotojams suteikiant apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbo, kitiems – ne.

2006 m. rugsėjo 21d. Vokietijos Aukščiausiasis Darbo Teismas byloje dėl atleidimo neteisėtumo pasisakė šiuo klausimu.⁶⁵ Savo nutartyje teismas pažymėjo, kad tokia nuostata, jog Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas taikomas įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose dirba ne mažiau nei penki darbuotojai, saugomas „senasis darbuotojų kolektyvas“ (vok. *Alt-Arbeitnehmer*). Sistemiškai aiškinant tokią įstatymo nuostatą ir atsižvelgiant į tokio teisinio reguliavimo tikslą ir prasmę „senasis darbuotojų kolektyvas“ taip pat praranda teisinę apsaugą, jei tokių darbuotojų skaičius sumažėja mažiau penkių. Naujai į darbą priimtas darbuotojas negali pakeisti atleisto iš darbo „senojo darbuotojų kolektyvo“ nario, todėl šiam darbuotojui, kaip ir kitiems toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbantiems darbuotojams tokia apsauga taip pat netaikoma. Taigi jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirba 10 ar mažiau darbuotojų,

⁶⁵ BAG, Urteil vom 21.9.2006 – 2 AZR 840/05.

kurių darbo santykiai prasidėjo po 2004 m. sausio 1 d., nė vienam darbuotojui šis įstatymas nėra taikomas. Toks teisinis reguliavimas, anot teismo, užtikrina teisinės valstybės principo taikymą, kuris apima proporcingumo ir pasitikėjimo apsaugos darbovietėje principus. Dar kartą pažymėtina, kad tokiu atveju, kai darbuotojams netaikoma apsauga nuo neteisėto atleidimo pagal Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymą, darbuotojai atleidimą gali ginčyti bendrais Vokietijos Civilinio kodekso pagrindais (dėl baudmės, prieštaravimo gerai moralei, apgaulės, nesažiningų motyvų, darbdavio teisės įgyvendinimo neteisėtais veiksmais).

Svarbu, kad nustatant darbuotojų skaičių darbovietėje yra nustatyta speciali darbuotojų skaičiavimo taisyklė. Pagal Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 23 straipsnio 1 dalį, skaičiuojamos ne darbuotojų „galvos“, o darbuotojų skaičius nustatomas pagal darbo laiką: darbuotojai, kurių savaitinis darbo laikas neviršija 20 valandų, sudaro 0,5 darbuotojo, darbuotojai, kurių savaitinis darbo laikas neviršija 30 – 0,75 darbuotojo ir darbuotojai, kurie per savaitę dirba 30 ir daugiau valandų sudaro vieną darbuotoją. Taigi fiziškai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje gali dirbti ir daugiau nei dešimt darbuotojų, tačiau pritaikius šią taisyklę, gali nesudaryti reikalingo skaičiaus įstatymo taikymui darbuotojams.

Pirma, akivaizdu, kad toks reguliavimas yra labai specifinis ir skiriasi nuo Lietuvos darbo teisės. Pažymėtina, kad Darbo kodekse numatyta apsauga nuo neteisėto atleidimo be išimčių yra taikoma visiems darbuotojams Lietuvoje, nepriklausomai nuo darbuotojų skaičiaus įmonėje. Tokiu reguliavimu Vokietijoje buvo siekiama paskatinti mažų ir vidutinių įmonių steigimąsi, nes manoma, jog jų kiekybė sąlygoja ekonominį stabilumą.⁶⁶ Vokietijos Federacinis Konstitucinis Teismas (vok. *Bundesverfassungsgericht*) tik iš dalies išvelgė tokio reguliavimo prieštaravimo Konstitucijai apraiškas, bet savo nutartyje išdėstė, jog „mažos įmonės“ turi būti ypatingai apsaugotos.⁶⁷ Vis dėlto, manytina, kad toks reguliavimas turi keletą esminių trūkumų: pirma, susilpninama darbuotojų apsauga mažose ir vidutinėse įmonėse, antra, išlieka darbuotojų diskriminavimo problema, trečia, išlieka prieštaravimo Konstitucijai klausimas, ketvirta, skatinamas darbdavių piktnaudžiavimas įdarbinant mažiau darbuotojų arba mažesniai valandų skaičiui, siekiant išvengti darbuotojų apsaugos nuo atleidimo iš darbo; penkta, darbdaviui atleidžiant darbuotojus nereikia pateikti atleidimo priežasties, todėl didėja darbo ginčo dėl atleidimo iš darbo galimybė. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad Lietuvos darbo teisėje tinkamai yra suteikiama apsauga visiems darbuotojams, kadangi Lietuvoje yra jaunos darbo teisės tradicijos,

⁶⁶ SEIFERT A., FUNKEL-HÖTZEL E. Wrongful Dismissals in the Federal Republic of Germany. *Comp. Labour Law and Poly Journal*. Frankfurt am Main, 2005, p.513.

⁶⁷ BVerfG 27. 1. 1998 AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 u. 18 = NZA 1998.

Lietuva yra per maža valstybė ir toks reguliavimas įvestų teisinį chaosą, nekalbant apie diskriminavimo principo pažeidimą ir įstatymų atitikimą Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

Antra, skiriasi darbuotojų, kuriems yra taikomas išbandymo terminas, statusas Lietuvoje. Lietuvoje pagal Darbo kodeksą išbandymo terminas yra 3 mėnesiai, nustatant galimybę įstatymų nustatytais atvejais išplėsti iki 6 mėnesių (Darbo kodekso 106 str. 1, 2 d.), tačiau bandomuoju laikotarpiu darbuotojams taikomi visi darbo įstatymai (Darbo kodekso 105 str. 2 d.). Atkreiptinas dėmesys, kad nors Darbo kodekse yra numatyta tokia galimybė įstatymais išbandymo terminą pratęsti iki 6 šešių mėnesių, tačiau Lietuvoje iki šiol nėra nei vieno teisės akto, kuris būtų įtvirtinęs tokią nuostatą. Taip pat pažymėtina, kad nors Darbo kodekse ir numatyta, jog darbuotojams išbandymo laikotarpiu taikomi visi darbo įstatymai, tačiau teisinga būtų paminėti, kad jiems suteikiama tik iš dalies apsauga nuo atleidimo iš darbo, t.y., jiems taikomas trumpesnis įspėjimo dėl atleidimo iš darbo terminas, nemokama išėtinė išmoka (Darbo kodekso 107 str. 1 d.), tačiau atleidimas vis tiek turi būti motyvuotas, nurodant priežastis, dėl kurių darbuotojas yra netinkamas dirbti sulygtu darbo. Tuo tarpu Vokietijoje yra numatytas ilgesnis nei Lietuvoje 6 mėnesių išbandymo terminas ir darbuotojai, kuriems yra sulygtas išbandymas, nesinaudoja apsauga nuo neteisėto atleidimo, taigi ir atleidimas iš darbo neturi būti motyvuotas. Darbuotojai Vokietijoje išbandymo laikotarpiu atleidimą gali ginčyti tik bendraisiais Civilinio kodekso pagrindais. Taigi akivaizdu, kad Lietuvoje šiuo atžvilgiu yra numatytos palankesnės sąlygos darbuotojams nei Vokietijoje, įtvirtinant nors ir ne absoliučią apsaugą, tačiau suteikiant tam tikras garantijas atleidžiant darbuotojus iš darbo.

Darbuotojai, kuriems netaikoma apsauga nuo neteisėto atleidimo apsauga Vokietijos darbo teisėje. Pagal bendrąją taisyklę, apsauga nuo atleidimo yra taikoma visiems darbuotojams, nepaisant jų atlyginimo dydžio, einamų pareigų, profesijos ar kitų veiksmų. Pažymėtina, kad pagal Vokietijos įstatymus, egzistuoja dvi išimtys iš tokios taisyklės, kai atleidimo iš darbo apsauga negali būti taikoma.

Pirma, Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 14 straipsnyje yra išvardinti asmenys, kurie nesinaudoja atleidimo iš darbo apsauga: juridinio asmens organų nariai, kurie įstatymų, įmonės įstatų ar kitu pagrindu atstovauja įmonę, įstaigą ar organizaciją. Tokia nuostata įstatyme numatyta todėl, kad išvardinti subjektai atstovauja darbdavio interesams ir darbo santykius reguliuojančių įstatymų prasme nėra laikomi darbuotojais (Vokietijos įmonių santvarkos įstatymo 5 str. 2 d.).

Kita asmenų grupė, kuri nesinaudoja atleidimo iš darbo apsauga, yra įmonės direktorius, personalo vadovas ir kiti subjektai, turintys darbdavio įgaliojimus savarankiškai

priimti ir atleisti įmonės darbuotojus. Pagal Vokietijos įmonių santvarkos įstatymo 2 straipsnio 2 dalį, šie subjektai taip pat nėra laikomi darbuotojais, todėl jiems negali būti suteikta atleidimo iš darbo apsauga Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymo prasme. Pažymėtina, kad nors išvardintiems subjektams apsauga nuo neteisėto atleidimo nesuteikiama, tačiau pagal Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymo 14 straipsnio 2 dalį tik šios abi asmenų grupės gali kreiptis į teismą dėl kompensacinės išmokos priteisimo atleidimo iš darbo atveju. Įdomu paminėti, jog Vokietijos darbo teisės literatūroje, vis dažniau iškeliamas klausimas dėl didžiausias pajamas gaunančių darbuotojų (vok. *Spitzenverdiener*) statuso. Teigiama, kad ši darbuotojų grupė naudojasi „abiejų pasaulių privalumais“ (vok. *Beste beider Welten*): aukštu atlyginimu už darbą ir tuo pačiu visa apimančia apsauga nuo atleidimo iš darbo.⁶⁸ Argumentai už tokių darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos suvaržymus yra tai, kad tokie darbuotojai laikomi ekonomine ir socialine prasme stipresniais už kitus darbuotojus, todėl negali būti lyginamais su žemesnes pajamas gaunančiais darbuotojais. Tokie darbuotojai neva galintys savarankiškai apsiginti nuo darbdavio, todėl šiai subjektų grupei turėtų būti taikomi mažesni atleidimo iš darbo reikalavimai. Tačiau kyla kita didelė teisinė problema, kaip reikia apibrėžti tokią darbuotojų kategoriją, kokie suvaržymai turėtų būti nustatyti ir ar tai nepažeis jų teisių. Be to, toks naujai įtvirtintas reglamentavimas sukeltų kitą – darbuotojų diskriminavimo problematiką, kadangi gauti atlyginimą už darbą yra darbuotojo konstitucinė teisė, įtvirtinta tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, tiek Vokietijos Federacijos Konstitucijoje, o darbuotojo apsaugos teisė neturėtų būti siejama su atlyginimo dydžiu.

Plačiau aptartini specifinio įmonės direktoriaus statuso ir jo atleidimo iš darbo aspektai. Vokietijos teisėje įmonės direktorius yra priskiriamas prie didesnes pajamas uždirbančių subjektų rato, bet tuo pačiu jis neturi darbuotojo statuso, nes jis yra darbdavio įgaliojantis ir patikėtinis įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Kaip ir Lietuvoje, Vokietijos teisėje kyla problemų atribojant, kokie teisiniai santykiai saisto įmonės direktorių su įmone – darbo ar civiliniai teisiniai santykiai. Vokietijoje ši problema buvo išspręsta eliminuojant įmonės direktorių iš darbuotojų rato paliekant išimtinę galimybę tam tikrais atvejais su direktoriumi sudaryti darbo sutartį. Teismai vadovavosi įstatymo nuostatomis, kad direktoriui netaikomi darbuotojų atleidimo iš darbo apribojimai net ir tuo atveju, jei su įmonės direktoriumi yra sudaroma darbo sutartis⁶⁹, tačiau tokia teismų praktika yra nevienalytė. Teismų praktikoje buvo laikomasi tokios pozicijos, kad įmonių teisė turi

⁶⁸ ALDENHOFF H. Abschaffung des Kündigungsschutzes für Spitzenverdiener. Düsseldorf, 26.06.2010 NZA 14/2010 p. 800-802.

⁶⁹ MÜLLER G; KOMUS L. Der Geschäftsführer mit Arbeitsvertrag und dennoch ohne Kündigungsschutz, NZA 2008, 687.

prioritetą prieš darbo teisę, todėl tokia suteikiama apsauga nuo neteisėto atleidimo direktoriui prieštarautų įmonės interesams.⁷⁰ Tačiau direktoriui buvo suteikta galimybė susitarti taikyti Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymą, kai atšaukiamas iš pareigų direktorius gali susitarti dėl sąlygos darbo sutartyje, kad jam bus taikomos darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos nuostatos, nepaisant to, kad jį ir įmonę siejantiems teisiniams santykiams trūksta objektyvių darbo teisinių santykių požymių.⁷¹ Buvo pažymėta, kad tokie atvejai turėtų būti itin reti, nes tai prieštarauja įmonės interesams ir laikoma kišimusi į įmonės valdymą ir įmonės valdymo organų sprendimų priėmimo suvaržymu⁷². Taigi, akivaizdu, kad patys teismai labai skirtingai ir nevienareikšmiškai traktavo, ar turi būti suteikta galimybė įmonės direktoriui susitarti dėl Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo taikymo.

Svarbu paminėti, kad paskutine nutartimi Vokietijos Aukščiausiojo Teismo Senatas (vok. *Bundesgerichtshof*) suvienodino buvusią iki šiol teismo praktiką ir pakrypo visai kita linkme – be sąlygų įteisino galimybę įmonės direktoriui susitarti dėl absoliutaus atleidimo iš darbo apsaugos normų taikymo.⁷³ Senatas savo nutarimu pasisakė, kad nepaisant to, kad tarp įmonės direktoriaus ir įmonės nesudaroma darbo sutartis, tai nereiškia, kad jam panaikinama galimybė susitarti dėl darbo teisinius santykius reglamentuojančių normų taikymo, tačiau pabrėžė, jog tokiu susitarimu neturi būti daroma neigiamą įtaka vidiniams įmonės santykiams. Taip pat susitarimas netaikyti įmonės direktoriui atleidimo iš darbo bendraisiais pagrindais, nėra neleistinas įsikišimas į įmonės organizacinę vidinę struktūrą. Nors darbuotojų atleidimo iš darbo normos yra imperatyvios, jų taikymas negali sukelti darbuotojams neigiamų padarinių, tačiau nepaisant to, tokių minėtų sutarties nuostatų išplėtimas yra galimas. Paskutinis teismo argumentas buvo, kad šalių susitarimu turi būti galimos įvairios Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo nuostatų taikymo modifikacijos, paliekant šalims laisvę nuspręsti kokios ir kokia apimtimi nuostatos turėtų būti taikomos jų santykiams. Taigi toks Senato nutarimas suteikė įmonės direktoriui laisvę sutartimi numatyti jam efektyvų apsaugos nuo atleidimo normų taikymą, t.y., sutartyje papildomai įtraukiant įstatymo nuostatas ir leidžiant jų įvairias susitarimo modifikacijas.

Pažymėtina, kad Lietuvos teisėje įmonės direktoriaus statusas taip pat yra plačiai diskutuojamas. Įmonės direktoriaus, kaip specifinio darbo teisinių santykių subjekto, teisinį statusą visų pirma reglamentuoja Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (toliau

⁷⁰ STAGAT R. Und es geht doch: Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer. Konstanz, NZA 17/2010, p. 975-980.

⁷¹ LAG Nürnberg, 21.12.2007, NZA-RR 2008, 271.

⁷² OLG Frankfurt am Main, 24.2.2009, BeckRS 2009, 25535

⁷³ BGH Frankfurt am Main, 10.5.2010, NZA 2010, 889

– Akcinių bendrovių įstatymas).⁷⁴ Įmonės direktoriaus rinkimo ir atšaukimo bei atleidimo iš pareigų tvarka nustatyta Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnyje, kuriame įtvirtinta visuotinio akcininkų susirinkimo absoliuti kompetencija atleisti direktorių iš pareigų. Darbo sutarties pasibaigimo galimybė sutartį nutraukti ne tik Darbo kodekso, bet ir kituose įstatymuose įtvirtintu pagrindu nustatyta Darbo kodekso 124 straipsnio 1 punkte. Šios normos turi būti nurodytos nutraukiant darbo sutartį su įmonės direktoriumi.⁷⁵ Atitinkamai bendrovės organai turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą įmonės direktorių, nepriklausomai nuo šio kaltės buvimo. Svarbu tik tai, kad visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimas būtų priimtas laikantis nustatytų procedūros reikalavimų. Visuotiniam akcininkų susirinkimui įgyvendinus šią teisę, su įmonės direktoriumi sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavedimas.⁷⁶ Tuo tarpu įmonės organų padėtis yra ne darbo teisės dalykas, o įmonių teisės ir reglamentuojamas Akcinių bendrovių įstatyme.

Kaip pastebėta, tiek Vokietijoje, tiek Lietuvoje įmonės direktoriaus statusas yra nevienalytis. Kiekvienu atveju kilus ginčui dėl įmonės direktoriaus atleidimo iš darbo, teismas sprendžia, ar direktorių su įmone saisto darbo teisiniai santykiai ar civiliniai teisiniai santykiai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad juridinio asmens vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos bei atsakomybės standartai, nes įmonę ir vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) bei lojalumo santykiai, reikalaujantys, kad vadovas *ex officio* veiktų išimtinai įmonės interesais, veiktų rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei darytų viską, kad jo vadovaujama įmonė laikytųsi įstatymų. Vadovo ir bendrovės santykiuose egzistuoja dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip juridinio asmens valdymo organas (ir atstovas). Vadovą ir bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumai teikia pagrindą konstatuoti, kad Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalies nuostatos dėl su vadovu sudaromos darbo sutarties, taip pat Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 6 dalyje įtvirtintos bendrovės vadovo funkcijos - organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, skatinti juos ir skirti nuobaudas - viena vertus, patvirtina bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusą, t. y. atitinkamai kaip darbuotojo ir kaip darbdavio atstovo (Darbo kodekso 14 str. 2 d., 24 str. 1 d.). Šis bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusas reiškiasi vadinamuosiuose „vidiniuose“ bendrovės ir vadovo

⁷⁴ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

⁷⁵ 2008 m. gegužės 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *P. M. prieš UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008.

⁷⁶ 2005 m. kovo 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *J. Kakura prieš UAB „Kivija“* Nr. 3K-3-191/2005.

santykiuose. Kita vertus, Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalies nuostatos - bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas - įtvirtina vadovo, kaip juridinio asmens atstovo, statusą „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni reikalavimai tiesiogiai įtvirtinti civiliniuose įstatymuose arba išplaukiantys iš šių įstatymų esmės. Taigi egzistuoja (įstatymuose įtvirtinamas) tam tikras vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ - kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas).⁷⁷

Pagrindinis skirtumas tarp Vokietijos ir Lietuvos darbo teisės yra tas, kad Lietuvoje įmonės direktorius laikomas darbuotoju, su juo visais atvejais turi būti sudaryta darbo sutartis. Sutartį su bendrovės vadovu bendrovės vardu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų tarybos pirmininkas ar kitas stebėtojų tarybos įgaliotas narys, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo). Sutartį su bendrovės vadovu, kuris yra bendrovės valdybos pirmininkas, pasirašo valdybos įgaliotas valdybos narys. Bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama. Darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nagrinėjami teisme (Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d.). Kitaip nei Vokietijoje, Lietuvoje nėra numatyta teisė direktoriui darbo sutartyje susitarti dėl apsaugos nuo neteisėto atleidimo. Manytina, kad Vokietijoje yra įvesta teisinė sumaištis, nelaikant direktoriaus darbuotoju, nesant būtinybei su juo sudaryti darbo sutartį, tačiau leidžiant nustatyti apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbo, todėl toks reguliavimas būtų vertintinas kritiškai. Lietuvoje teismų praktika suformulavo, jog su direktoriumi darbo sutartis gali būti nutraukta visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu, tačiau atleidžiant direktorių iš darbo, turi būti laikomasi atleidimo įspėjimo terminų, atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos, numatytos Darbo kodekse.⁷⁸ Taigi būtų galima nepritarti Vokietijoje naujai suformuluotai teismų praktikai, nes tokiu reguliavimu direktoriui nepagrįstai suteikiama per daug garantijų, leidžiant susitarti dėl apsaugos nuo neteisėto atleidimo netaikymo, nes manytina, kad apsauga įstatymu suteikiama arba nesuteikiama, juolab keistai skamba formuluotė, leidžianti susitarimo variacijas dėl Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo taikymo. Palyginus direktoriaus statusą Lietuvoje ir Vokietijoje, darytina išvada, kad Lietuvoje įmonės direktoriaus statusas yra traktuojamas nevienareikšmiškai, pagal Darbo

⁷⁷ 2009 m. lapkričio 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *G.P. prieš bankrutuojančių uždarnosios akcinę bendrovę „Optimalūs finansai“*, Nr. 3K-7-444/2009.

⁷⁸ 2008 m. gegužės 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *P. M. prieš UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008.

kodeksą nesuteikiant apsaugos nuo atleidimo iš darbo, tačiau jam nustatant visas darbuotojo garantijas, numatytas tame pačiame Darbo kodekse. Iš to, kas paminėta, darytina išvada, kad atsižvelgus į tai, jog įmonės direktorių sieja su įmone fiduciariniai santykiai, darbo sutarties sudarymas, nors ir būtinas visais atvejais, tačiau laikytinas daugiau formalumu, nei aplinkybe, turinčia reikšmės direktoriaus statusui ar atleidimo apsaugos nuo atleidimo iš darbo taikymui.

2.2. Darbuotojų atleidimo iš darbo pagrindai Lietuvos ir Vokietijos darbo teisėje

Vokietijoje darbuotojo atleidimas iš darbo laikomas teisėtu tik tuomet, jei atleidimas yra socialiai teisingas (vok. *sozial gerechtfertig*),⁷⁹ t.y. darbuotojas atleidžiamas dėl savo asmens, dėl savo elgesio ar dėl būtinų įmonės poreikių. Kitais pagrindais darbuotojai negali būti atleidžiami. Kiekvienu atveju kilus ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio dėl atleidimo teisėtumo, yra tikrinama, ar buvo bent vienas iš šių darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindų. Iš esmės, šitie pagrindai labai panašūs į mūsų valstybėje egzistuojantį atleidimo iš darbo teisinį reguliavimą, todėl išskirtini ir pritaikomi tik pagrindiniai aspektai, kurie Vokietijos teisėje užima svarbiausią reikšmę tikrinant, ar atleidimas buvo teisėtas [žr. Priedą Nr. 2].

Pagal Vokietijos teismų praktiką, išskirtini tokie svarbiausi ir pagrindiniai principai kalbant apie darbuotojų atleidimą iš darbo bei neatsižvelgiant į atleidimo iš darbo pagrindą. Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos teismai yra atitinkamai pritaikę šiuos principus ir Lietuvos teismų praktikoje.

1) Prognozės principas (vok. *Prognoseprinzip*). Šis principas atleidimo iš darbo teisėtumui konstatuoti yra svarbus darbuotojo atleidimo momentu, kai darbuotojas gauna raštišką įspėjimą dėl atleidimo iš darbo. Kadangi atleidimas iš darbo savo prigimtimi yra orientuotas į ateitį, todėl darbdavio valia darbo teisiniai santykiai su darbuotoju ateityje turi pasibaigti. Iš to kyla prognozės principas - teisėtas atleidimas iš darbo remiasi prognoze, kad darbo teisiniai santykiai su darbuotoju dėl trukdymų darbe nebegali tęstis ateityje arba dėl objektyvių veiksnių darbo vieta ateityje bus panaikinta ir nėra galimybės, jog ji bus atkurta. Šis principas Vokietijos darbo teisėje yra labai svarbus ir kiekvieno darbuotojo atleidimo iš darbo atveju turi būti įvertintas. Pažymėtina, kad Lietuvos teismų praktikoje kvalifikuojant tam tikrus darbo ginčus taip pat taikomas prognozės principas, pavyzdžiui, teismas nustato, jog pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus, jei dėl tokio

⁷⁹ JUNKER A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: Verlag C.H. Beck, 2009, p. 65.

pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju, t.y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas.⁸⁰

2) *Ultima ratio principas.* Darbdavys gali atleisti darbuotoją tik tokiu atveju, kai visos švelnesnės poveikio priemonės, pvz. drausminės nuobaudos, yra išnaudotos. Kitaip tariant, atleidimas iš darbo yra paskutinė priemonė, kai darbuotojo negalima sudrausminti švelnesniais būdais. Kadangi atleidimas iš darbo savo padariniais sukelia darbuotojui daug nepatogumų ir išgyvenimų, jis turi būti proporcingas, t.y. atitikti tris kriterijus: būti tinkamas, būtinas ir teisingai pritaikytas. Taigi atleidimas iš darbo laikomas teisėtu kai jis yra tikrai paskutinė priemonė ir yra proporcingas darbo drausmės pažeidimo sunkumui.⁸¹ Paminėtina, kad Lietuvos darbo teisėje šis principas yra visuotinai pripažintas, pavyzdžiui, darbuotoją galima atleisti iš darbo tada, kai jo sutikimu negalima perkelti į kitą darbo vietą, taip pat Darbo kodekso 237 straipsnyje numatytą drausminę nuobaudą – atleidimą galima taikyti tik griežtai laikantis taisyklių ir kai nėra galimybės drausminiam nusižengimui taikyti švelnesnę nuobaudą.

3) *Darbuotojo ir darbdavio interesų apsvarstymo principas (vok. Interessenabwägungsprinzip).* Atleidžiant darbuotoją iš darbo bet kokių pagrindų, kiekvienu konkrečiu atveju turi būti įvertinti darbuotojo interesas išlaikyti darbo vietą ir darbdavio interesas nutraukti darbo santykius. Atleidžiant darbuotoją dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų, šis principas pasireiškia tuo, jog pagal Darbuotojų atleidimo iš darbo įstatymą, teismas turi įvertinti tokių pertvarkymų neišvengiamumą, kitaip tariant atleidimas iš darbo turi atitikti būtinus įmonės poreikius (vok. *dringenden betrieblichen Erfordernisse*),⁸² bei tinkamai įvertinti darbuotojų socialinę atranką (vok. *Sozialauswahl*) – atitinkamos grupės darbuotojų pirmumo teisę pasilikti darbe. Pažymėtina, kad intereso apsvarstymo principas nėra įtvirtintas jokiame įstatyme, kai darbdavys atleidžia darbuotoją dėl jo asmeninių savybių ar dėl jo elgesio darbe. Tačiau teismai savo nutartyse yra daug kartų pasisakę, kad šio principo taikymo darbuotojo atleidimo iš darbo teisėje yra būtinas: atleidimas iš darbo neturi turėti pagrindą darbuotoją atleisti dėl svarbios priežasties (Vokietijos civilinio kodekso 626 straipsnis), kuri sąlygotų darbuotojo atleidimą ypatingais pagrindais, tačiau būti pakankamas pagrindas vertinant abiejų pusių ir įmonės interesus, kad toks atleidimas iš darbo būtų teisėtas ir tinkamas.⁸³ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra taip pat pasisakęs, jog darbo teisės normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodeksą, turi būti aiškinamos ir taikomos atsižvelgiant į tai, kad jų

⁸⁰ 2007 m. gruodžio 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo CBS kolegijos nutartis byloje *V. M. prieš UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-565/2007.

⁸¹ BAG, Urteil vom 3.4.2008, 2 AZR 500/06, NZA 2008,812.

⁸² JUNKER A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München, 2009 p. 206.

⁸³ BAG, Urteil vom 21.11.1996, 2 AZR 257/95.

tikslas – suderinti darbo teisinių santykių subjektų interesus, užtikrinant tiek darbuotojo teisių, tiek ir teisėtų darbdavio interesų apsaugą. Dėl to kiekvienu atveju būtina vertinti konkrečios situacijos aplinkybes ir tik įvertinus jų visumą spręsti, ar tam tikri drausminių nuobaudų skyrimo ir atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimai yra esminiai ar ne, taigi, yra jie besąlyginis pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ar ne.⁸⁴

Apibendrinant galima suformuluoti tokį pagrindinį teiginį: atleidimas iš darbo visada yra paskutinė priemonė, taikoma atsižvelgiant tiek į darbdavio, tiek į darbuotojo interesus ir nustačius, kad ateityje darbo santykiai nebegalimi. Tik tokius kriterijus atitinkantis atleidimas iš darbo gali būti traktuojamas kaip teisėtas ir nepažeidžiantis darbuotojo interesų. Pažymėtina, kad šie principai Vokietijoje nėra įtvirtinti įstatyminiu lygiu, jie yra suformuoti teismų praktikos. Kitaip tariant, teismai išplėtė Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymo ribas, suformuluodami šiuos principus.⁸⁵ Lietuvoje šie principai taip pat yra taikomi. Manytina, kad jie yra labai svarbūs atliekant atleidimo iš darbo teisėtumo kontrolę, nes įgalina visapusiškai įvertinti konkrečią situaciją bei yra novatyvūs, nes neįtvirtinti įstatyme, todėl kiekvienu atveju teismas gali lanksčiai ir tinkamai juos pritaikyti. Dėl šių priežasčių būtų vertinama teigiamai, jei ir Lietuvos teismai kiekvieno ginčo dėl atleidimo iš darbo atveju, atleidimo teisėtumą patikrintų ne tik remiantis Darbo kodeksu, bet ir išvardintais principais.

Atleidimas iš darbo dėl darbuotojo asmeninių savybių. Šis atleidimo iš darbo pagrindas yra įtvirtintas Darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos įstatymo 1 straipsnio 2 dalies 1 punkte. Tai yra toks pagrindas, kai dėl asmeninių darbuotojo savybių ir galimybių yra pažeidžiami darbdavio interesai ir suteikiama galimybę darbdaviui atleisti darbuotoją, kai darbuotojas neturi arba prarado atitinkamus gebėjimus ar savybes ir dėl to ateityje negalės tinkamai atlikti jam pavestų visų ar dalies darbo funkcijų.⁸⁶ Lietuvoje Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad atleisti darbuotoją galima dėl aplinkybių, susijusių su jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Pabrėžtina, kad tokiu pagrindu atleidžiant darbuotoją, jo kaltės nėra. Lietuvoje Darbo kodeksas numato, kad darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo be kaltės tik dėl svarbių priežasčių, tuo tarpu Vokietijos darbo teismai vadovaujasi minėtų keturių žingsnių testu, tikrindami atleidimo iš darbo teisėtumą. Visų pirma, atleidimo iš darbo pagrindą turi lemti darbuotojo asmeninės savybės. Tai gali būti ilgalaikė liga, licencijos praradimas, darbo leidimo nebuvimas, darbo suvaržymai dėl darbuotojo laisvės apribojimo. Taip pat tokiu pagrindu galima atleisti

⁸⁴ 2007 m. gruodžio 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *J. Ch. prieš individualią L. Š. įmonę (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-560/2007.

⁸⁵ BROX H., RÜTERS B., HENSLER M. *Arbeitsrecht*. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 2004, p. 157.

⁸⁶ BAG, Urteil vom 18.1.2007, 2007 – 2 AZR 731/05.

darbuotoją, kai jis dėl tikėjimo ar asmeninių įsitikinimų negali atlikti savo darbo funkcijų. Antra, labai svarbi yra negatyvi prognozė, kad dėl tokių objektyvių priežasčių ateityje darbuotojas negalės atlikti visų ar dalies darbo funkcijų.⁸⁷ Trečia, labai svarbus *ultima ratio* principo pritaikymas. Tokiu pagrindu darbdavys gali atleisti darbuotoją tik tada, kai nėra galimybės darbuotoją perkelti į kitą darbo vietą arba pakeisti darbo sutarties sąlygas naujai apmokant iš darbo atleidžiamą darbuotoją. Ketvirta, interesų pusiausvyros rėmuose tikrinama, ar atleidimas iš darbo yra tinkamas ir teisingas. Vertinami įmonės ir darbdavio ekonominiai interesai bei darbuotojo interesas išsaugoti darbo vietą. Labiausiai turėtų būti atsižvelgiama į tokius kriterijus, kaip darbo santykių trukmė, ankstesni darbuotojo darbo pasiekimai. Kuo darbuotojas ilgiau dirba įmonėje, tuo jo palikimas darbe turėtų sąlygoti sunkesnius padarinius darbdaviui.⁸⁸ Pagal teismų praktiką, netgi tokie kriterijai kaip darbuotojo įsidarbinimo galimybės ar jo socialinė bei šeimyninė padėtis gali būti įvertinti siekiant nustatyti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą.⁸⁹ Tuo tarpu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarime yra numatyta, jog profesiniai gebėjimai aptariamąsios teisės normos prasme apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą (pavyzdžiui, tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kada toks darbuotojas nuolat gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.). Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau jeigu tokiai darbo funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams (ypač esant laikinei darbo užmokesčio sistemai), toks darbuotojas gali būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe, kaip, pavyzdžiui, nuolatinis apyvartos mažėjimas, nuolatiniai nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, naujo konkurento atsiradimas rinkoje ir pan.).⁹⁰

Atleidimas iš darbo dėl darbuotojo elgesio. Dėl savo elgesio darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo Darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos įstatymo 1 straipsnio 2 dalies 2 punkto pagrindu. Toks pagrindas yra tuomet, kai darbuotojas pažeidžia darbo sutartį ir taip praranda darbdavio pasitikėjimą, neatlieka arba pažeidžia savo pareigoms priskirtas funkcijas arba įmonės tvarką. Kitaip tariant, šiuo pagrindu darbuotojas atleidžiamas dėl jo kaltų veiksmų. Šiuo pagrindu atleidžiant darbuotoją, keturių žingsnių testas pasireiškia tokiu būdu: pirma, teismai suformulavo tokius atleidimo iš darbo pagrindus, kuriems esant

⁸⁸ BAG, Urteil vom 15.2.1984 – 2 AZR 573/82.

⁸⁹ BAG, Urteil vom 5.7.1990 – 2 AZR 154/90.

⁹⁰ 2003 m. gruodžio 29 d Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 *Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.*

galima su darbuotoju nutraukti darbo santykius - pakartotinė neatleistina klaida, sergančio darbuotojo gydytojų nurodymų nesilaikymas siekiant kuo ilgiau nepasveikti, seksualinis priekabiavimas darbe, darbdavio įžeidinėjimas ir kiti pagrindai.⁹¹ Kitaip tariant, darbuotojas turi pažeisti savo pagrindines arba šalutines darbo funkcijas. Antra, atleidimas iš darbo šiuo pagrindu turi užtikrinti, kad ateityje nebebus pažeidžiama darbo sutartis ar darbo tvarka, nevykdomos ar netinkamai vykdomos darbo funkcijos. Taigi negatyvi prognozė pasireiškia tuo, jog darbuotojo elgesys turi sąlygoti tokius darbo santykių pažeidimus ar darbo sutarties nevykdymą ar netinkamą vykdymą, kuriems esant nebegalėtų būti tęsiami darbo santykiai, darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali sukelti ir kitokių neigiamų padarinių – darbdavys gali netekti pasitikėjimo darbo pareigas ar tvarką šiurkščiai pažeidusiu darbuotoju, be to, reali žala darbdaviui dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus nusizengimo gali atsirasti vėliau ir pan.⁹² Trečia, turi būti išnaudotos visos švelnesnės priemonės, tik tuomet atleidimas iš darbo atitiktų proporcingumo principą. Atleidimas tokiu pagrindu yra teisėtas, kai prieš tai darbuotojui buvo paskirta drausminė nuobauda. Kai darbuotojas savo elgesiu prarado darbdavio pasitikėjimą, drausminės nuobaudos taikymas yra nebūtinas. Anot Vokietijos Aukščiausiojo Darbo Teismo, tai yra tokie atvejai, kai darbuotojas piktybiškai nesilaiko arba yra nepajėgus laikytis darbo tvarkos. Taigi, darbdaviui praradus pasitikėjimą darbuotoju, drausminė nuobauda yra būtina tik tais atvejais, kai yra pagrįsta tikimybė, jog darbdavio pasitikėjimas darbuotoju gali būti atkurtas.⁹³ Taip pat toks atleidimas teisėtas, kai darbuotojas negali būti perkeltas į kitą darbo vietą arba yra pagrįsta tikimybė, kad jis savo kaltais veiksmais negalės atlikti ir kitų pareigų. Ketvirta, turi būti įvertinti tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesai. Kadangi šis atleidimo pagrindas yra nulemtas darbuotojo kaltais veiksmais, reikalavimas atsižvelgti į darbuotojo interesus yra švelnesnis nei prieš tai aptartuoju atveju. Atleidžiant darbuotoją šiuo pagrindu, svarbu atsižvelgti į padaryto pažeidimo sunkumą, kaltės laipsnį, pažeistų darbdavio interesų dydį ir darbuotojo stažą toje darbovietėje.

Lietuvoje atleidimą dėl kaltų darbuotojų veiksmų reglamentuoja Darbo kodekso 136 straipsnis. Lietuvos Aukščiausias Teismas yra pasisakęs, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas arba jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; b) faktas, kad darbo drausmės

⁹¹ JUNKER A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: C.B. Beck, p. 208.

⁹² 2007 m. gruodžio 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *J. Ch. prieš individualią L. Š. įmonę (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-560/2007.

⁹³ BAG, Urteil vom 4.6.1997 – 2 AZR 526/96, LAG Köln 24.7.2004 -8 Sa 266/02 NZA-RR 2003.

pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; c) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (Darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis); d) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; e) darbdavio iniciatyva. Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; b) darbdavio iniciatyva.⁹⁴ Taip pat pažymėta, kad darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas darbo drausmės pažeidimo atveju reiškiasi darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu dėl darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 234 straipsnis). Taigi Lietuvoje ir Vokietijoje teismai panašiai aiškina teisės normas darbuotojo atleidimo dėl jo kaltės atvejais, skirtumas išryškėja tik reglamentavimo lygmeniu – Lietuvoje atleidimo pagrindus esant dėl darbuotojo kaltės reglamentuoja įstatymai, o Vokietijoje yra taikomi teismui praktikoje suformuluoti principai.

Atleidimas dėl struktūrinių įmonės pertvarkymų. Šis pagrindas, skirtingai nei prieš tai minėti, sąlygojamas ne darbuotojo, bet darbdavio pusės. Toks darbuotojo atleidimo pagrindas laikomas įteisintu kompromisu tarp įmonės ekonominės laivės ir darbo vietos išsaugojimo intereso⁹⁵ ir kad būtų pripažintas teisėtu, turi atitikti šiuos principus. Pažymėtina, kad jie visiškai atitinka Lietuvos darbo teisės reguliavimą, todėl atskirai neaptartini.

Pirma, įmonės interesus atitinka tik tokios aplinkybės, kai struktūriniai įmonės pertvarkymai yra sąlygojami vidinių aplinkybių (pelno sumažėjimas, įmonės veiklos perkėlimas, įmonės veiklos sustabdymas ir kiti). Tokiu būdu, darbuotoją galima atleisti tik tada, kai darbdavys priima sprendimą pertvarkyti įmonę, tai reiškia, kad jokie išoriniai veiksniai negali sąlygoti darbuotojo atleidimo. Pažymėtina, kad teismas negali tikrinti tokio darbdavio sprendimo būtinumo ar tinkamumo, tačiau jis patikrina, ar jis „akivaizdžiai neobjektyvus, neprotingas ir savavališkas“.⁹⁶ Taip pat visais atvejais teismas turi atsižvelgti į tai, ar tokie struktūriniai pertvarkymai iš tikrųjų sąlygoja darbo vietos panaikinimą.⁹⁷ Antra, labai svarbus prognozės principas. Tikrinama, ar tikrai atleidimo darbuotojui įteikimo momentu, neegzistuoja galimybė, kad darbo vieta gali būti išsaugota. Trečia, turi atleidimas iš darbo turi atitikti *ultima ratio* principą, tai yra šiuo atleidimo pagrindu atleidžiant laikoma, jog „būtinumas“ tokių įmonės pertvarkymų būtent ir yra principo

⁹⁴ 2004 m. gruodžio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 45 *Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktų, taikymo teismų praktikoje.*

⁹⁵ JUNKER A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: C.B. Beck, p. 210.

⁹⁶ BAG; Urteil vom 30.4.1987 – 2 AZR 184/86.

⁹⁷ BAG; Urteil vom 27.9.2001 – 2 AZR 1766/00.

ultima ratio išraiška. Taip yra tuomet, kai nebėra kitų būdų, kuriais būtų galima pakeisti akcininkų sprendimą pertvarkyti įmonę negu panaikinant darbo vietą ir tuo pagrindu atleidžiant darbuotoją iš darbo. Ketvirta, svarbi yra darbuotojų socialinė atranka. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant darbuotojus yra darbo stažas, darbuotojo amžius, mažamečių vaikų ar kitų asmenų, kuriems reikalinga priežiūra, globa ir darbuotojo neįgalumas. Lietuvoje Darbo kodekse yra įtvirtintas darbuotojų sąrašas, kuriems suteikiama pirmenybės teisė būti paliktiems darbe, pažymint kad tokių darbuotojų kvalifikacijai nesant žemesnei nei kitų darbuotojų, išskyrus darbuotojų atstovus (Darbo kodekso 135 straipsnis). Pažymėtina, kad Vokietijoje darbuotojams, kurie dėl savo žinių, darbo našumo ar kitų savybių, duoda pridėtinę vertę darbdaviui, nesuteikiama pirmenybės teisė būti paliktiems darbe, tačiau, pasak teismo, tokiems darbuotojams tokios pirmenybės nesuteikimas neturi pabloginti darbdavio padėties⁹⁸ tuo atžvilgiu, kad pritaikant tokius atrankos kriterijus visas darbas neturi būti paremtas socialiai silpnesniais darbuotojais. Be to, darbdaviui paliekama teisė pirmenybę likti darbe suteikti savo šeimos nariams. Tai grindžiama tuo, kad turi būti išlaikytas tęstinumas organizuojant įmonės darbą ir perspektyviai žiūrint, kad darbuotojai – šeimos nariai ateityje perims darbdavio verslą. Paminėtina, kad Lietuvoje nėra numatyta tokia apsauga darbdavio šeimos nariams, tačiau manytina, kad tai yra logiška nuostata žvelgiant iš įmonės teisės perspektyvos, tačiau kritikuotina iš darbo teisės perspektyvos.

2.3. Darbuotojai, kuriems taikoma ypatinga apsauga nuo atleidimo iš darbo

Tiek Vokietijos darbo teisės įstatymai, tiek Lietuvoje Darbo kodeksas išskiria specialų darbuotojų ratą, kuriems yra taikomi specialūs atleidimo iš darbo reikalavimai atsižvelgiant į tai, jog ši grupė laikoma labiausiai socialiai pažeidžiama arba atstovaujanti visų darbuotojų interesus, todėl įstatymų leidėjas nustatė ne tik kai kurias papildomas garantijas tokiems darbuotojams būti paliktiems darbe, bet ir papildomus reikalavimus darbdaviams, siekiant nutraukti darbo sutartį su šiais darbuotojais. Išskiriamos šios svarbiausios darbuotojų grupės, kurioms yra suteikiamos garantijos nuo atleidimo iš darbo [žr. Priedą Nr. 3].

Neįgalieji darbuotojai. Pagal Socialinės apsaugos įstatymo IX knygos (vok. *Sozialgesetzbuch IX*)⁹⁹ 85 straipsnį, prieš atleisdamas neįgalų darbuotoją iš darbo, darbdavys turi gauti Integracijos tarnybos (vok. *Integrationsamt*) sutikimą. Šis reikalavimas taikomas nepaisant darbuotojų įmonėje skaičiaus, taigi galioja ir mažoms įmonėms (vok.

⁹⁸ BAG, Urteil vom 12.4.2002 – 2 AZR 369/89.

⁹⁹ Sozialgesetzbuch IX, 19.6.2001 BGBI 1S. 1046.

Kleinbetriebe). Tačiau toks reikalavimas netaikomas neįgalumą turintiems darbuotojams, jei jų darbo santykiai tęsiasi mažiau nei 6 mėnesius ir tai siejama su išbandymo terminu. Pažymėtina, jog Integracijos tarnybos sutikimas turi būti pateiktas kartu įteikiant įspėjimą dėl atleidimo iš darbo, antraip, toks atleidimas laikomas neteisėtu. Kitaip tariant, negalima situacija, kai iš pradžių darbuotojas atleidžiamas, o po to kam įteikiamas ir Integracijos tarnybos sutikimas. Ypatingą apsaugą nuo neteisėto atleidimo turi ne tik darbuotojai, turintys neįgalumo pažymėjimą, bet ir tie darbuotojai, kurie atleidimo metu yra pateikę prašymą tokiam pažymėjimui gauti. Pagal įstatymą, nesvarbu, kad darbdavys atleisdamas darbuotoją nežinojo, kad darbuotojas yra neįgalus ar yra pateikęs prašymą neįgalumui nustatyti, atleidimas laikomas neteisėtu, jei per 3 savaites nuo įspėjimo dėl atleidimo iš darbo rašto jam įteikimo, darbuotojas atskleidžia šį faktą darbdaviui. Pasak teismo, darbuotojas yra atleidžiamas nuo tokios pareigos, jei darbdavys žinojo apie darbuotojo sveikatos pablogėjimą, dėl kurio galėtų būti nustatytas neįgalumas darbuotojui.¹⁰⁰ Taigi, pažymėtina, kad darbdaviui keliami dideli atidumo reikalavimai neįgalių darbuotojų atžvilgiu. Pastebėtina, kad Lietuvoje neįgalumas pats savaime negali būti traktuojamas kaip pakankamai svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį.¹⁰¹ Atitinkamai Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad su darbuotoju, kuriam nustatytas neįgalumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis darbo sutarties pasibaigimą reglamentuojančių skirsnio nuostatų. Pažymėtina, kad neįgalumą turintiems darbuotojams numatyta pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius įmonėje (Darbo kodekso 135 str. 1 d. 2 p.). Sistemiškai vertinant minėtas normas, pastebėtina, kad nors straipsnio pavadinimas suponuoja tai, jog neįgaliesiems suteikiamos garantijos, bet vėliau įtvirtintos normos formuluotė suponuoja neįgaliųjų atleidimo bendrais pagrindais galimybę. Tuo tarpu Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta nuostata, jog su neįgaliaisiais darbuotojais darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Todėl darytina išvada, kad Lietuvoje neįgaliesiems darbuotojams yra suteikiama tam tikra apsauga nuo atleidimo iš darbo. Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad Lietuvoje neįgaliųjų darbuotojų apsauga yra žymiai silpnesnė nei Vokietijoje, kurioje neįgalų darbuotojų praktiškai neįmanoma atleisti iš darbo ir visais atvejais yra būtinas valstybės sutikimas. Tuo tarpu Lietuvoje nėra labai aiškus reglamentavimas, nes neaišku, kas įstatymo leidėjo yra laikoma svarbia priežastimi, taip pat nėra teismų praktikos šiuo klausimu.

¹⁰⁰ BAG, Urteil vom 12.1.2006 – 2 AZR 539/05.

¹⁰¹ NEKROŠIUS I. IN: *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 147.

Nėščiosios darbuotojos. Vokietijoje atleidimo iš darbo apsauga nėščioms moterims yra absoliuti ir taikoma net mažose įmonėse, kuriose yra mažas darbuotojų skaičius, tačiau, skirtingai nei neįgalių darbuotojų atžvilgiu, joms nėra taikomas 6 mėnesių išdirbimo reikalavimas, kas suponuoja, jog net išbandymo laikotarpiu negalima atleisti nėščios moters. Taigi pagal Motinystės apsaugos įstatymo (vok. *Mutterschutzgesetz*)¹⁰² 9 straipsnio 1 dalies 1 punktą, moterys nėštumo laikotarpiu ir 4 mėnesius po gimdymo negali būti atleistos, jei darbdaviui apie nėštumą buvo žinoma arba jei darbuotoja per dvi savaites nuo rašytinio pranešimo apie atleidimą iš darbo jai įteikimo apie tai informavo darbdavį. Šis dviejų savaičių terminas gali būti pratęstas, jei buvo praleistas dėl aplinkybių, nepriklausančių nuo darbuotojos.¹⁰³ Išimtiniais atvejais, kompetentingos institucijos (kiekvienoje Vokietijos federacinėje žemėje už tai yra atsakingos įvairios institucijos), gali nėščios darbuotojos atleidimą pripažinti teisėtu. Šiuo atveju darbdavys gali įteikti darbuotojai rašytinį pranešimą apie atleidimą iš darbo, tokiam institucijos pripažinimui dar neįsigaliojus, tačiau jei jis yra vėliau nepateikiamas, atleidimas laikomas neteisėtu. Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad darbo sutartis su nėščia moterimi negali būti nutraukta nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikia medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyje nustatytais atvejais. Taigi tiek Vokietijoje, tiek Lietuvoje nėščioms moterims suteikiama stipri apsauga nuo atleidimo iš darbo, nes tiek Vokietijoje, tiek Lietuvoje net ir esant nėščiosios kaltei negalima jos atleisti iš darbo. Pažymėtina tik tai, kad Vokietijoje visais atvejais turi būti gautas valstybės institucijos sutikimas, taigi darytina išvada, kad Vokietijoje nėščiosioms moterims suteikiama stipresnė apsauga nuo atleidimo iš darbo nei Lietuvoje, nes kiekvienu atveju dalyvauja ir valstybinė institucija

Darbuotojų atstovai.¹⁰⁴ Iš karto pažymėtina, kad skirtingai nei Lietuvoje, Vokietijos profesinių sąjungų nariai tokios apsaugos neturi. Darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos įstatymas numato tokią apsaugą tik darbo tarybos nariams ir kitiems darbuotojų atstovams įmonės lygiu. Darbo tarybos narius yra draudžiama atleisti iš darbo jų kadencijos darbo taryboje metu ir vienerius metus po kadencijos pabaigos. Išimtis gali būti taikoma tik atleidžiant darbuotojus dėl struktūrinių įmonės pertvarkymų. Iš karto pažymima, kad Lietuvoje atvirkščiai Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 6 punkte numatyta teisė darbuotojams, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus būti paliktiems

¹⁰² Mutterschutzgesetz, 20.6.2002, BGBI 1S. 2381.

¹⁰³ BAG, Urteil vom 16.5.2002 – 2 AZR 730/00.

¹⁰⁴ Kiti Vokietijos įstatymai tokią apsaugą suteikia ir jaunimo atstovams, personalo vadovams, praktikantų atstovams, neįgaliųjų darbuotojų atstovams bei rinkimų komisijos į šiuos darbuotojų atstovų organus, nariams.

(profesinių sąjungų nariams, o jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojus atstovaujančiai darbo tarybai) darbe, kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius. Tačiau Vokietijoje sustabdžius tik vieno įmonės padalinio veiklą, darbdaviui iškyla pareiga darbo tarybos nariui suteikti darbo vietą kitame padalinyje, atlaisvinant jau egzistuojančią darbo vietą.¹⁰⁵ Toks teismo argumentas grindžiamas tuo, jog darbuotojų atstovai einamas pareigas turi vykdyti nebijodami dėl savo darbo vietos ir darbo tarybos sudėties turėtų nesikeisti visą jos kadencijos laiką, taip išlaikant stabilumą. Iš kitos pusės tai reiškia, kad siekiant išsaugoti darbo santykius su darbo tarybos nariu, darbo vietos gali netekti kitas darbuotojas. Manytina, kad tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje apsauga darbuotojams yra suteikiama stipri, tačiau išskirtinas tik toks aspektas, jog Vokietijoje yra plačiau ir efektyviau išplėtotas įvairių darbuotojų atstovavimo mechanizmas, dėl to šioje valstybėje tokia apsauga nuo atleidimo iš darbo naudojasi daugiau darbuotojų nei Lietuvoje.

Apsauga grupės darbuotojų atleidimo iš darbo atveju. Kaip ir Lietuvoje, Vokietijoje darbdavys per 30 darbo dienų atleisdamas iš darbo darbuotojų grupę, turi pranešti Darbo biržai (vok. *Agentur für Arbeit*), kai atleidžiamų darbuotojų skaičius viršija įstatyme numatytą skaičių. Pažymėtina, kad toks skaičius abiejose valstybėse yra skirtingas. Nors Vokietijoje darbdavys kiekvienu darbuotojo atleidimo iš darbo atveju turi išklausti darbo tarybos, tačiau atleidžiant grupę darbuotojų, darbdaviui numatyta speciali pranešimo darbo darybai dėl grupės darbuotojų procedūra ir turinys, t.y., darbdavys privalo darbo tarybai nurodyti: 1) atleidžiamų darbuotojų skaičių ir jų profesijas, 2) atleidimo priežastis, 3) numatomo atleidimo datą, 4) socialinės atrankos kriterijus, kurias remiantis bus atleisti tam tikri darbuotojai, 5) numatytų išėitinių išmokų dydžius. Pranešimo Darbo biržai padavimas vienam mėnesiui sustabdo atleidimo iš darbo termino eigą (vok. *Entlassungssperre*), kuri gali būti pratęsta dar 2 savaitėmis. Pagal Europos Teisingumo Teismą, formuluotė „atleidimas“ reiškia ne darbo santykių nutraukimą, o rašytinio pranešimo, kuriuo su darbuotoju nutraukiama darbo sutartis (vok. *Kündigungserklärung*) įteikimą darbuotojui.¹⁰⁶ Tai reiškia, kad nustatytais terminais nepranešus Darbo biržai ir įmonės darbo tarybai, grupės darbuotojų atleidimas laikomas neteisėtu. Be to, darbdaviui nutraukus darbo sutartį dėl struktūrinių pertvarkymų, darbuotojui privalo būti išmokėta kompensacija. Atkreipiamas dėmesys, kad tai yra vienintelis atleidimo iš darbo pagrindas, kai darbuotojui

¹⁰⁵ BAG, Urteil vom 18.10.2000 – 2 AZR 494/99.

¹⁰⁶ JUNKER A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: C.B. Beck 2009, p. 202.

išmokama išėitinė kompensacija, nes Vokietijoje vyrauja darbo vietos išsaugojimo principas [žr. 3 skyrių]. Lietuvoje pagal Darbo kodekso 132 straipsnio 3 dalį darbdavys turi pareigą apie numanomą grupės darbuotojų atleidimą raštu pranešti teritorinei darbo biržai. Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Taigi tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje prieš atleidžiant grupę darbuotojų turi būti išklaustyti darbuotojų atstovai ir pranešta darbo biržai. Tai suponuoja pagrįstą teiginį, kad nors ir vienoje ir kitoje šalyse ši procedūra sudėtinga, tačiau vienodai užtikrina grupės darbuotojų apsaugą.

Atleidimo iš darbo apsaugos atsisakymas. Pagal galiojančius Vokietijos įstatymus, darbuotojo atsisakymas dėl neteisėto atleidimo iš darbo apsaugos yra negalimas. Sudarius tokį susitarimą, kai darbuotojas neteisėto atleidimo iš darbo metu atsisako imperatyvių atleidimo iš darbo apsaugos įstatymo nuostatų, negalioja. Tai prieštarautų darbuotojo interesams ir suteiktų terpę darbdavio piktnaudžiavimui. Dėl šių priežasčių, kol darbuotojui nėra įteiktas rašytinis pranešimas, kuriuo su darbuotoju yra nutraukiama darbo sutartis, susitarimas dėl atleidimo iš darbo apsaugos atsisakymo yra negalimas. Kitaip yra, kai tokį atsisakymą darbuotojas išreiškia, kai darbdavys šiam įteikia rašytinį pranešimą apie atleidimą iš darbo. Tokiu atveju, po rašytinio pranešimo, kuriuo yra nutraukiama darbo sutartis, įteikimo, įstatymai leidžia darbuotojo atsisakymą pasinaudoti jam įstatymų suteikiamomis teisėmis ginti atleidimo iš darbo neteisėtumą teisme. Toks darbuotojo teisės atsisakymas turi būti aiškiai ir nedviprasmiškai suformuluotas raštu ir darbuotojo pasirašytas.¹⁰⁷ Darbuotojo tylėjimas nelaikomas sutikimu.¹⁰⁸ Atsisakymas ginčyti atleidimo neteisėtumą teisme gali būti išreikštas, pavyzdžiui, darbo santykių nutraukimo šalių sutarimu sutartyje, sudarant taikos susitarimą, ieškinio dėl atleidimo neteisėtumo atsisakymo sutartyje, pasižadėjime atsiimti ieškinį ir kitokuose susitarimuose. Pažymėtina, kad tokio susitarimo galiojimui ir teisėtumui labai didelę reikšmę turi darbuotojo laisvos valios atsisakyti atleidimo iš darbo apsaugos ginant ją teisme išraiška, nes darbuotojas netenka teisės prašyti kompensacijos iš darbdavio teisme. Todėl jei darbdavys yra iš anksto suformulavęs tokio atsisakymo formulotę, o darbuotojas ją tik pasirašo, toks sutikimas laikomas neteisėtu, jei darbdavys tokiu atveju nepasiūlė darbuotojui išėitinės kompensacijos. Kitaip tariant, darbdavys turi pasiūlyti priešpriešinį įsipareigojimų vykdymą, kitaip darbuotojo atsisakymas pareikšti ieškinį teisme negalioja kaip neteisėtas diskriminavimas pagal Vokietijos Civilinio kodekso 307 straipsnio 1 dalies 1 punktą.¹⁰⁹

¹⁰⁷ BAG, Urteil vom 19. 4. 07 – 2 AZR 208/06, NZA 07, 1227.

¹⁰⁸ Das Kündigungsschutzgesetz [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2010-12-19]. Prieiga per internetą: <<http://www.kluege-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigungsschutzgesetz-kschg.html>>.

¹⁰⁹ BAG, Urteil vom 06. 09. 2007 – 2 AZR 722/06.

Atsižvelgiant į tai, kad išdėstyta, teigtina, jog darbuotojo atsisakymas ginti savo galimai pažeistą teisę teisme dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo gali būti ginčytinas. Manytina, kad iškyla labai didelė tikimybė, jog darbdavys darbuotojui gali daryti spaudimą, panaudoti prievartą ar apgaulę. Todėl toks darbuotojo atsisakymas visais atvejais turi būti vertinamas labai atsargiai, kaip iš tikrųjų atitinkantis darbuotojo valią, o ne darbdavio spaudimo pasekmė. Bet kokiu atveju, darbuotojas vėliau bendrais pagrindais galėtų ginčyti tokį susitarimą dėl neteisėto atleidimo iš darbo apsaugos taikymo bendrais pagrindais dėl klaidos, apgaulės ar prievartos. Tačiau tai reikalauja papildomo laiko, negatyvių išgyvenimų ir teismo išlaidų bei išlaidų advokato pagalbai. Dėl to manytina, jog įstatymų leidėjas ateityje turėtų atsisakyti tokios naudingos darbdaviui atsisakymo formulotės ir užtikrinti absoliučią darbuotojų apsaugą nuo neteisėto atleidimo. Atkreiptina dėmesys, kad Lietuvos darbo teisėje nėra numatyta galimybė darbuotojui atsisakyti kreiptis į teismą dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu. Manytina, kad tokiu atveju reikėtų bendruoju teisės principu, kad atsisakymas teisės ginti pažeistą teisę teisme negalioja, todėl toks susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio turėtų būti pripažintas negaliojančiu.

3. Darbo ginčų dėl atleidimo iš darbo nagrinėjimo procedūra Lietuvoje ir Vokietijoje

Kitaip nei Lietuvoje, Vokietijoje nėra ikiteisminės darbo ginčų stadijos ir ikiteisminių darbo ginčų institucijų. Kiekvienu atveju, darbuotojas ginčydamas atleidimo iš darbo kaip teisėtumą, turi kreiptis į teismą su ieškiniu pripažinti atleidimą neteisėtu. Pažymėtina, kad Vokietijoje darbo ginčai yra nagrinėjami darbo teismų darbo proceso teiseną. Pažymėtina, kad Vokietijoje darbo teismai yra principinis darbo ginčų mechanizmas, sprendžiantis tiek individualius, tiek kolektyvinius darbo ginčus.¹¹⁰

Ieškinio padavimas dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu. Pagal Vokietijos darbo teismų įstatymą, visi ginčai tarp darbdavio ir darbuotojo yra teisingi specializuotiems darbo teismams, tarp jų ir dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu. Neabejotinai, darbuotojas, manydamas, kad iš darbo yra atleistas neteisėtai, turi teisę kreiptis į darbo teismą prašydamas tokį atleidimą pripažinti neteisėtu ir grąžinti jį į pirmesnę darbą. Lietuvoje darbuotojas, manydamas, jog iš darbo yra atleistas neteisėtai, pagal Darbo kodekso 297 straipsnį kreipiasi į bendrosios kompetencijos teismą su ieškiniu pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu.

Ieškinio padavimas į teismą, laikomas darbo ginčo dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu kilimo pradžia. Manytina, kad tiek Lietuvos teisėje, tiek Vokietijos teisėje ieškinio padavimas yra labai svarbus momentas, nes atitinkamai nuo ieškinio padavimo, pirma, yra pradedamas teismo procesas (Vokietijoje darbo teiseną, Lietuvoje civilinio proceso tvarka), antra, konfliktas įgauna institucinę išraišką, t.y. iš latentinio tampa institucionalizuotas, todėl atsiranda galimybė ginčą išspręsti teisinėmis priemonėmis, trečia, išnagrinėjęs bylą, atsižvelgiant į ginčo esmę, įmanomi du alternatyvūs teismo proceso baigimo padariniai: 1) teismas darbuotojo ieškinį dėl atleidimo pripažinimo tenkina ir pripažįsta, kad darbo santykiai tęsiasi arba priteisia iškeitinę kompensaciją; 2) ieškinį atmeta ir pripažįsta atleidimą iš darbo teisėtu, ketvirta, atitinkamai nuo teismo sprendimo atsiranda teisiniai padariniai ginčo šalims, kurie gali būti siejami ne tik su teisinėmis pasekmėmis, bet ir lemia ginčo šalių satisfakcijos laipsnį ginčo baigtimi.

Vokietijos darbo teismų struktūra ir sudėtis. Vokietijoje darbo teismai yra trijų pakopų: I instancijos teismas – apylinkių darbo teismai (vok. *Arbeitsgericht*), II pakopos teismai – apeliacinė instancija apylinkių teismų sprendimams, vadinamieji Aukštesnieji darbo teismai (vok. *Landesarbeitsgericht*) ir Vokietijos Aukščiausiasis Darbo Teismas (vok. *Bundesarbeitsgericht*), kurio sprendimai yra galutiniai ir neskundžiami, išskyrus jei šalys

¹¹⁰ FUNK L. Thematic feature – individual/employment labour disputes and the courts. [Prisijungta 2011-03-01]. Prieiga per internetą < <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/de0403105t.htm>>.

mano, jog buvo pažeistos jų konstitucinės teisės. Žmogaus konstitucinių teisių gynybai šalys gali kreiptis į Vokietijos Federacijos Konstitucinį Teismą (vok. *Bundesverfassungsgericht*). Taigi atkreiptinas dėmesys, jog darbo teismų struktūra atitinka mūsų bendrosios kompetencijos teismų struktūrą, skiriasi tik ginčų nagrinėjimo teisenos. Labai svarbu pabrėžti darbo teismų sudėtį, kuri yra vienas pagrindinių ir svarbiausių Vokietijos darbo teismų ypatumų: 1) Pagal Darbo teismų įstatymo 16 straipsnio 2 dalį, Vokietijos apylinkių darbo teismuose darbo ginčą nagrinėja teisėjų kolegija, kuri susideda ir vieno teisėjo profesionalo (vok. *Berufsrichter*) ir dviejų garbės teisėjų, kurie nėra profesionalūs teisininkai (vok. *Leihrichter*). Vienas garbės teisėjas skiriamos iš darbuotojų pusės, o kitas – iš darbdavių pusės. Ginčo nagrinėjimui posėdyje vadovauja teisėjas profesionalas, tačiau visi trys teisėjai turi po vieną balsą priimant sprendimą dėl ginčo baigties. Toks reguliavimas turi užtikrinti kuo profesionalesnį ir teisingesnį darbo ginčų išsprendimą, suteikiant galimybę kiekvienu atveju pasisakyti tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Paminėtina, kad apylinkių darbo teismai nagrinėja visus darbo ginčus nepaisant ieškinio vertės; 2) Aukštesnieji teismai taip pat susideda iš trijų teisėjų kolegijos, identiškos apylinkių teismams; 3) Aukščiausiasis Darbo teismas, kurio buveinė yra Erfurto mieste, pagal Darbo teismų įstatymo 42 straipsnio 2 dalį susideda iš teisėjų kolegijos, kurią sudaro kolegijos pirmininkas, du teisėjai profesionalai ir du garbės teisėjai, atitinkamai nuo kiekvienos darbo ginčo šalies – darbuotojų ir darbdavių atstovai. Vokietijos Aukščiausiasis Teismas yra kasacinė instancija darbo ginčų byloms ir apeliacinė instancija revizijos skundams bylose, kurios buvo išspręstos apylinkių darbo teismų. Vokietijos Aukščiausiojo Teismo Senato sprendimai darbo teisėje turi didelę reikšmę atliekant teisės mokymo funkciją praplečiant ir nukreipiant darbo teisės įstatymų taikymą, todėl atitinkamai vadinamas pakaitiniu įstatymų leidėju (vok. *Ersatzgesetzgebung*), nes Vokietijos parlamentas kaip įstatymų leidėjas dažnai yra nekompetentingas darbo teisės klausimais.¹¹¹ Su šiuo teiginiu būtų galima sutikti dėl tokių priežasčių: 1) teismas nagrinėjantis darbo ginčus, kurių dalykas gali būti tas pats, tačiau aplinkybės kiekvienu konkrečiu atveju skiriasi, gali kiekvienu konkrečiu atveju pritaikyti ar išaiškinti teisės normą, pritaikant konkrečiam nagrinėjamam ginčui; 2) teisėjų sudėtyje esant ir darbdavių bei darbuotojų atstovams, yra praktiškai įgyvendinamas socialinės partnerystės principas, taip maksimaliai pasiekiant kompromisą tarp dviejų skirtingų šalių, todėl teismų sprendimu sukūrus naują precedentą, mažėja konflikto konkrečiu klausimu galimybė; 3) įstatymų leidyba yra ilgas procesas, todėl dažnai įstatymai neatitinka esamos situacijos; 4) parlamente įstatymų kūrimas yra ir politinis partijų įrankis, todėl įstatymai gali tarnauti įvairių interesų grupėms;

¹¹¹ BROX H., RÜTERS B., HENSLER M. *Arbeitsrecht*. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 2004, p. 332.

ir 5) parlamento nariai nėra susipažinę su darbo teise išsamiai, todėl jie nėra kompetentingi priimti efektyvius įstatymus ar jų pakeitimus.

ieškinio dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu padavimo terminai. Pagal bendrą taisyklę, Vokietijoje darbuotojas turi paduoti ieškinį dėl atleidimo pripažinimo socialiai neteisingu ar neteisėtu dėl kitos priežasties per tris savaites nuo raštiško pranešimo apie darbo sutarties nutraukimą jam įteikimo (Darbuotojo apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 4 str. 1 d.). Darbdaviui yra rekomenduojama pranešimą apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui visais atvejais įteikti pasirašytinai liudininkų akivaizdoje, kadangi, terminas atleidimo neteisėtu pripažinimui teisme prasideda būtent nuo atleidimo rašto įteikimo momento darbuotojui, tokiu būdu darbdavys išvengia įrodinėjimo naštos, kad atleidimo raštas darbuotojui tikrai buvo įteiktas. Ši nuostata pritaikytina ir Lietuvos darbo teisėje, nes pagal Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalį, darbuotojas turi teisę paduoti ieškinį dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu per 1 mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos. Pasitelkiant lyginamąją analizę, svarbu išskirti tokį, manytina, svarbų aspektą: pagal įstatymo formuluotę, Vokietijoje atleidimo teisėtumas ar neteisėtumas vertintinas socialinio teisingumo aspektu, kuris buvo aptartas 2 skyriuje arba dėl kitų priežasčių – tai yra Vokietijos Civiliniame kodekse numatytais pagrindais. Lietuvos darbo teisėje vertintinas tik atleidimo teisėtumas ar neteisėtumas teisės normų, įtvirtintų Darbo kodekse, laikymosi prasme. Darytina išvada, kad Vokietijoje atleidimo iš darbo apsaugai yra suteikiamas ypač didelis dėmesys ne tik teisine prasme, bet ir socialine – kaip jau minėta – darbo konfliktai ir iš jų išsivystantys darbo ginčai yra viena dažniausių darbo ginčo rūšių, todėl šiam institutui teikiama ypatinga ne tik teisinė reikšmė, bet ir socialinės taikos atkūrimo funkcija. Manytina, kad Lietuvos teisės moksle turėtų būti pabrėžta šio teisės instituto teisinė – socialinė reikšmė, kuri įgalintų ne tik įstatymų leidėją ir teismus konstatuoti ne tik pažeidimo faktą, bet ir parodytų šio konstatavimo tiek teisinę, tiek socialinę reikšmę.

ieškinio dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu pagrindas. Pagal Vokietijos darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 4 straipsnį, darbuotojas, ginčydamas atleidimo iš darbo neteisėtumą, turi teisę prašyti teismo pripažinti atleidimą neteisėtu ir gražinti jį darbą. Tai reiškia, kad visais atvejais, pripažinęs atleidimą neteisėtu, teismas turėtų gražinti darbuotoją į darbą, išskyrus kai nebėra galimybės, jog tarp šalių darbo santykiai gali būti tęsiami toliau. Tai reiškia, jog darbuotojui suteikiama tik viena galimybė – prašyti teismo nustatyti, kad darbo teisinių santykių pasibaigimas atleidimu yra neteisėtas

ir todėl darbo sutartis nėra nutraukta.¹¹² Todėl darbuotojas, net ir nenorėdamas tęsti darbo santykių su darbdaviu, bet negalėdamas teismo prašyti kompensacijos, visais atvejais turi teisę paduoti ieškinį tik dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu ir grąžinti į pirminį darbą. Tai reiškia, kad pagal Vokietijos teisę, darbuotojams nėra suteikiama teisė prašyti pripažinti atleidimą neteisėtu ir išmokėti kompensaciją už neteisėtą atleidimą iš darbo, kai darbuotojas nenori tęsti darbo santykių, išskyrus vieną išimtį – atleidimo dėl būtinų įmonės pertvarkymų atveju darbuotojas turi teisę į kompensaciją (Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 1a str. 1 d.). Atitinkamai teismas išspręsdamas darbo ginčą, gali pripažinti atleidimą socialiai neteisingu ir todėl neteisėtu bei grąžinti darbuotoją į darbą arba priteisti kompensaciją, kai darbuotojo grąžinimas į darbą yra neįmanomas (Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 9 straipsnio 1 dalis). Toks teisinis reguliavimas sukelia problemų, nes, manytina, kad įstatymų leidėjas atimdamas iš darbuotojo teisę paduoti ieškinį pripažinti atleidimą neteisėtu, turi turėti alternatyvią teisę prašyti arba grąžinimo į darbą arba kompensacijos už neteisėtą atleidimą už visą pravaikštos laiką. Praktikoje yra labai mažai bylų, kuriose teismas atleidimą iš darbo pripažįsta neteisėtu ir grąžina darbuotoją į darbą. Manytina, kad tokiu reguliavimu skatinamas: 1) darbuotojų piktnaudžiavimas, kai darbuotojai norėdami prisiteisti išeitinę kompensaciją, ieškiniu prašo grąžinti į darbą, o vėliau yra sudaroma taikos sutartis dėl darbo teisinių santykių pasibaigimo darbo sutarties nutraukimu; 2) Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymas praranda darbuotojų darbo vietos išsaugojimo funkciją ir tampa „pašalpu“ įstatymu; 3) neišsprendžia ginčo tarp darbuotojo ir darbdavio, nes darbo ginčas baigiasi susitarimu, kuris dažnai nėra savanoriškas ir veikiamas kitų motyvų, todėl konfliktas išlieka.

Lietuvoje darbuotojai, atleisti be teisėto pagrindo arba pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, turi teisę kreiptis su ieškiniu pripažinti atleidimą neteisėtu. Pagal I. Mačernytę - Panomarioviene, neteisėtas atleidimas iš darbo visada yra susijęs su materialinėmis išlaidomis, darbuotojų teisėtais lūkesčiais ir darbdavio teisių apribojimu siekiant atleisti darbuotojus iš darbo be svarbios priežasties ar nesilaikant įstatymų nustatytos tvarkos. Tačiau sprendimą dėl grąžinimo į ankstesnį darbą arba dėl kompensacijos išmokėjimo negrąžinant darbuotojo į darbą, priima tik teismas, neatsižvelgiant į tai, ar to prašo neteisėtai atleistas darbuotojas.¹¹³ Iš tokios formuluotės, darytina išvada, jog autorė teigia, kad Lietuvoje darbuotojas gali ginčyti atleidimo neteisėtumą ir prašyti jį priimti atgal į darbą, su kuria visiškai negalima sutikti. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs,

¹¹² HERGENRÖDER. *Münchener Kommentar zum BGB*. 5. Auflage. München: C.H.Beck, 2009. Rn. 14.

¹¹³ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2007, Nr. 10(100), p. 30.

jog darbuotojas nesutikdamas su jo atleidimu iš darbo (darbo sutarties nutraukimu), kreipdamasis į teismą dėl darbo ginčo, kilusio dėl jo atleidimo, išnagrinėjimo, ieškinyje kaip ieškinio dalyką turėtų išdėstyti ne tik reikalavimą pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu, bet ir reikalavimą taikyti jo pasirinktą Darbo kodekso 297 straipsnio 3 ar 4 dalyje nustatytą pažeistų darbuotojų teisių gynimo būdą,¹¹⁴ t.y. grąžinti į pirminį darbą arba priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką arba nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Be to, teismas turi atsižvelgti į darbuotojo pateikiamus argumentus ir įrodymus, kuriais jis remiasi teigdamas, jog darbo santykiai ateityje negalimi ir tuo remiantis priimti sprendimą. Tai pagrindžia teismo sprendimas, kuriuo jis pripažino darbuotojo atleidimą neteisėtu ir darbuotojo prašymu negrąžino jo darbą, o teismo sprendimu nutraukė darbo sutartį.¹¹⁵ Atsižvelgiant į tai, manytina, jog doc. I. Mačernytė – Panomarovienė nepagrįstai siauriai interpretavo Darbo kodekso nuostatą, eliminuodama darbuotojo teisę ieškinyje pasirinkti savo gynybos priemonę. Siūlytina tokią neaiškia Darbo kodekso normos formuluotę sukonkretinti, įvedus atitinkamus pakeitimus Darbo kodekse, t. y. išraiškiai ir aiškiai suformuluoti darbuotojo teisę teisme reikalauti alternatyvių teisių gynybos būdų ir suderinant su Civilinio proceso kodekso 418 straipsnio nuostata, įtvirtinančią darbuotojo teisę pareikšti vieną iš įstatymuose numatytų alternatyvių reikalavimų.

Ginčų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo teismo nagrinėjimo ypatumai. Pagal Darbo teismų įstatymo 54 straipsnį, Vokietijoje privaloma teismo nagrinėjimo stadija yra žodinis teismo posėdis, skirtas šalims susitaikyti (vok. *Gütetermin*). Šio posėdžio paskirtis – pasiekti kompromisą tarp šalių, todėl posėdis vyksta aplinkybes vertinant ne pagal proceso normas, o siekiant išsiaiškinti tikrąją šalių valią ir kuo geriau atskleisti aplinkybes.¹¹⁶ Susitaikymo posėdis turi įvykti ne vėliau nei per dvi savaites nuo skundo teismui padavimo (Darbo teismų įstatymo 61a str. 1, 2 d.) ir vyksta privaloma žodine tvarka. Svarbu išskirti tai, jog šioje ginčo stadijoje imamas tik ieškinio mokestis, kitos teismo išlaidos neskaičiuojamos, kiekviena šalis turi padengti savo patirtas išlaidas. Jei šiame susitaikymo posėdyje nepavyksta rasti kompromiso ir sudaryti taikos sutarties, pirmoje darbo teismų instancijoje pralaimėjusi šalis turi padengti teismo išlaidas ir

¹¹⁴ 2008 m. lapkričio 17 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS nutartis byloje *R.U. prieš Šiaulių universitetą*, Nr. 3K-3-545/2008.

¹¹⁵ 2003 m. gegužės 24 d. Kauno miesto apylinkės teismo sprendimas c.b. *M. Liaugminas prieš UAB „Itaina“*, Nr. 2-4411/03.

¹¹⁶ BROX H., RÜTERS B., HENSLER M. *Arbeitsrecht*. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 2004, p. 337.

liudininkų patirtas išlaidas, atstovavimo išlaidas šalys turi susimokėti pačios.¹¹⁷ Tai yra dar viena Vokietijos darbo teisės ypatybių – dauguma darbo ginčų baigiasi taikos sutartimi tarp darbdavio ir darbuotojo. Taip lemia keletas priežasčių: 1) darbuotojas paduodamas ieškinį jį gražinti į darbą, iš tikrųjų neturi intereso tęsti darbo santykius, todėl teisme siūlo taikiai susitarti, kad gautų iš darbdavio kompensaciją; 2) darbdaviui yra naudinga sudaryti taikų sutarimą su darbuotoju, nes teismo išlaidos yra labai didelės, o bylos pralaimėjimo atveju, darbdaviui tektų dideli kaštai, susiję ne tik su teismo išlaidomis, bet ginčo pralaimėjimo atveju, darbdavys turėtų sumokėti darbuotojui visą atlyginimą nuo ieškinio padavimo dienos iki teismo sprendimo dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo pripažinimo dienos; 3) kiekviena šalis teismo ir advokatų išlaidas apsimoka pačios, nepriklausomai nuo bylos baigties, kas suponuoja, jog net laimėjusi byla šalis turi pati padėti viso teismo nagrinėjimo ir teisinių paslaugų išlaidas, kurios, pabrėžtina, Vokietijoje yra labai didelės. Be to, teismas jau pirmame posėdyje turi pareigą pasiūlyti šalims susitarti, siekiant kuo greičiau ir koncentruočiau išspręsti ginčą. Taigi, toks taikus susitarimas laikytinas naudingu ne tik darbuotojui ir darbdaviui, bet ir teismui. Darbuotojas gauna kompensaciją, darbdavys nėra įpareigojamas gražinti darbuotoją į darbo vietą ir taip koncentruotai išspręsus ginčą yra apmažinamos teismų darbo krūvio apimtys. Literatūroje pripažįstama, kad tokie taikūs susitarimai geriausiai atkuria socialinę taiką tarp ginčo šalių. Su tokia pozicija nebūtų galima pilnai sutikti, nes pirma, tokia taikos sutartis sąlygoja ne šalių interesų absoliučią satisfakciją ginčo baigtimi, bet kompromiso pasiekimą, kas lemia, jog abi šalys nėra visiškai patenkintos ginčo nagrinėjimo baigtimi; antra, dažniausiai sudarant tokius susitarimus, kyla ginčų dėl kompensacijos darbuotojui dydžio, nes darbuotojas siekia gauti kuo daugiau naudos iš didesnės kompensacijos, o darbdavys savo ruožtu siekia, kad išmoka būtų kuo mažesnė; trečia, teismui pasiūlius kompensacijos dydį, kuris labiausiai atitiktų abiejų ginčo šalių interesus, iš esmės nei viena šalis nelieka visiškai patenkintos; ketvirta, tai įgalina tiek darbdavį, tiek darbuotoją piktnaudžiauti šiuo reguliavimu - darbdavys neteisėtai atleisdamas darbuotoją tikisi jam pasiūlyti sudaryti taikų susitarimą ir sumokėti kompensaciją, darbuotojas savo ruožtu kreipiasi į teismą dėl pripažinimo neteisėtu, net tais atvejais, kai suvokia, kad buvo atleistas teisėtai, bet siekdamas gauti iš to naudos. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, manytina, kad taikus susitarimas nėra darbo ginčo išsprendimas iš esmės, tai yra kompromiso tarp šalių pasiekimas, kuris neišpildo pagrindinės darbo teisės funkcijos – socialinės taikos atkūrimo ir Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo tikslo – darbuotojo vietos išsaugojimo. Toks

¹¹⁷ FUNK L. Thematic feature – individual/employment labour disputes and the courts. [Prisijungta 2011-03-01]. Prieiga per internetą < <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/de0403105t.htm>>.

susitarimas laikytinas laikinu taikos atkūrimu, tačiau konfliktas tarp šalių lieka, nors ir laikoma, jog ginčas pasibaigė taikos sutartimi.

Lietuvoje įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominį ir socialinį statusą, nustatė tam tikrus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Darbo bylos priskiriamos vadinamosioms nedispozityvioms byloms, kuriose bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų. Vienas tokių ypatumų yra teismo pareiga būti aktyviam. Civilinio proceso kodekso 414 straipsnyje nustatyta, kad darbo bylose teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, Civilinio proceso kodekso 417 straipsnyje teismui suteikiama teisė išplėsti ieškinio pagrindą, t. y. savo iniciatyva įtraukti į įrodinėjimo dalyką faktus, kuriais šalys nesiremia. Taip pat pažymėtina, kad nepakankamas teismo aktyvumas, nagrinėjant darbo bylas, gali sudaryti sąlygas nesąžiningiems darbdaviams išnaudoti darbuotojus.¹¹⁸ Kaip ir Vokietijoje, Lietuvoje bendrosios kompetencijos teismai turi pareigą pasiūlyti šalims susitaikyti. Skirtumas tik tas, jog susitaikyti siūloma parengiamajame teismo posėdyje, kurio eiga yra reglamentuota civilinio proceso normų ir taikos sutartimis nėra piktnaudžiaujama bei taikos sutarčių skaičius nėra toks didelis kaip Vokietijoje. Būtina paminėti, kad pagal Vokietijos darbo teismų statistiką 2006 metais¹¹⁹ iš 467 807 pradėtų darbo ginčų 249 065 baigti taikos sutartimis, 143 326 – kitais būdais¹²⁰; 2007 metais¹²¹ – iš 454 522 darbo ginčų, 237 438 užbaigti taikos sutartimis, 142 307 – kitais būdais; 2008 metais¹²² iš 454 892 darbo ginčų 201 296 užbaigti taikos sutartimis, 111 830 - kitais būdais; 2009 metais¹²³ iš 494 512 darbo ginčų 273 313 baigti taikos sutartimis, 127 473 – kitais būdais. Pastebėtina, tiek darbo ginčų teisme skaičius, tiek sudarytų susitarimų skaičius kiekvienais metais yra pastovus ir sudaro daugiau nei pusę visų ginčų baigčių. Be to, iš pateiktų skaičių darytina išvada, kad Vokietijoje kiekvienais metais darbo teismai apkraunami daug bylų, kas suponuoja faktą, jog darbuotojai žinodami savo teises, nesibaimindami gina jas teisme bei teismų suinteresuotumą darbo ginčus užbaigti taikos susitarimu. Lietuvoje teismai nepateikia statistikos, kiek darbo bylų užbaigiama taikos sutartimis, tačiau, manytina, jog palyginimui svarbu pateikti pirmosios instancijos bylų

¹¹⁸ 2005 m. vasario 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS nutartis byloje *D.D prieš UAB „Versupis“*, Nr. 3K-3-113/2005.

¹¹⁹ *Arbeitsgerichtsbarkeit* 2006. [Žiūrėta: 2010-12-18]
<<http://www.arbeitsgerichtsverband.de/statistik%20ArbGe.html>>.

¹²⁰ Kitais būdais reiškia ne teismo sprendimu.

¹²¹ *Tätigkeit der Arbeitsgerichte* 2007. [Žiūrėta: 2010-12-18]. Prieiga per internetą
<http://www.bmas.de/portal/29660/property=pdf/statistik_der_arbeitsgerichtsbarkeit_2007.pdf>.

¹²² *Tätigkeit der Arbeitsgerichte* 2008. [Žiūrėta: 2010-12-18]. Prieiga per internetą
<http://www.bmas.de/portal/38022/property=pdf/2009_09_15_statistik_der_arbeitsgerichtsbarkeit_2008.pdf>

¹²³ *Tätigkeit der Arbeitsgerichte* 2009. [Žiūrėta: 2011-03-01]. Prieiga per internetą
<http://www.bmas.de/portal/50354/property=pdf/2011_01_24_statistik_der_arbeitsgerichtsbarkeit_2009.pdf>.

statistiką.¹²⁴ Pažymėtina, kad Lietuvoje 2006 metais buvo nagrinėta 1 384 bylos dėl darbo teisinių santykių, iš kurių baigtos nagrinėti 1 365 darbo bylos, 2007 metais nagrinėtos 1 761 darbo bylos, iš kurių baigtos nagrinėti 1 753 bylos; 2008 metais – 1 949 darbo bylų, iš kurių išnagrinėta 1 928 bylos; 2009 metais – 4 741 darbo byla, iš kurių baigtos nagrinėti 4 722 bylos ir 2010 metais – 4 573 darbo bylos, iš kurių išnagrinėta 3 745 bylos. Taip pat Lietuvos socialinio tyrimo centro duomenimis, išanalizavus atskiras bylas matyti, kad tik nedaugelyje bylų darbuotojų reikalavimai buvo apskritai nepatenkinti. Visose kitose reikalavimai buvo patenkinti visiškai arba iš dalies. Tai rodo, kad darbuotojų reikalavimai, keliami teismuose iš esmės yra pagrįsti ir darbuotojai Lietuvoje nepiktnaudžiauja savo teisėmis. Tų bylų, kurios baigėsi reikalavimų atmetimu, tarpe didžiąją dalį užima bylos dėl neteisėto atleidimo. Kadangi bylos dėl neteisėto atleidimo iš darbo gali būti laikomos pakankamai sudėtingomis, o pats atleidimas iš darbo yra tas institutas, kuris sukelia daug praktinio taikymo problemų, galima teigti, kad ir tais atvejais, kai darbuotojo reikalavimai nebuvo patenkinti, darbuotojai nepiktnaudžiavo savo teisėmis, o pagrįstai prašė patikrinti jų atleidimo iš darbo teisėtumą ir pagrįstumą.¹²⁵ Taigi pateikta statistika ne tik rodo, jog Lietuvoje ginčų dėl darbo santykių skaičius žymiai didėja, kas suponuoja vis didesnę teismų apkrautumą, bet ir atskleidžia darbo ginčų tinkamo teisinio reglamentavimo dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu svarbą. Tenka apgailestauti, kad nėra duomenų apie darbo ginčo šalių susitaikymo procentą Lietuvoje, todėl nėra galimybės palyginti jų efektyvumą su pateikta Vokietijos teismų statistika.

Ješkinio išnagrinėjimo teisme padariniai. Ginčo šalims nepavykus taikiai susitarti, pradedamas bylos nagrinėjimas iš esmės, kuris pasibaigia darbo teismo nutartimi. Išskirtini tokios darbo ginčo dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu pasibaigimo būdai tiek Vokietijos teisėje, tiek Lietuvos teisėje:

1) Teismas pripažįsta darbuotojo atleidimą neteisėtu ir gražina jį į pirminį darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo įvykdymo dienos. Tokiu atveju Lietuvos darbo teisėje kalbama apie darbo teisinių santykių atkūrimą.¹²⁶ Tokia Darbo kodekso formuluotė suponuoja faktą, kad darbdavio atleidimo rašto įteikimu yra nutraukiami darbo santykiai, o teismui pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu darbo santykiai atkuriami. Tačiau lieka neaišku, ar darbo sutartis nutrūksta, ar ne? Vokietijoje teismui priėmus sprendimą atleidimą laikyti neteisėtu,

¹²⁴ Teismų statistika [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2011 m. kovo 7 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/>>.

¹²⁵ Lietuvos socialinių tyrimų centras. Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas (Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba, sutarties Nr. MIP-143/2010), 2010.

¹²⁶ BUŽINSKAS G. In *Darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualūs darbo santykiai. 297 straipsnis. Vilnius:Justitia, 2004, p. 530.

pripažįstama, jog atleidimo įteikimu darbuotojui darbo santykiai nepasibaigė, todėl teismas savo sprendimu nustato, kad darbo santykiai tęsiasi visą darbo ginčo nagrinėjimo procesą. Tuo tarpu Lietuvoje laikoma, kad darbo santykiai nutrūkę, kol teismas nepripažįsta kitaip. Taigi, Lietuvoje ir Vokietijoje skiriasi darbo santykių kvalifikavimas po atleidimo įteikimo darbuotojui. Manytina, kad teismui nustatčius, jog darbuotojas atleistas iš darbo neteisėtai, laikytina, kad darbo sutartis nėra nutraukta ir darbo teisiniai tarp šalių tęsiasi, todėl darbuotojas yra grąžinamas į darbo vietą;

2) Teismas pripažįsta darbuotojo atleidimą neteisėtu ir nustato, jog darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar kitokių priežasčių ar dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, todėl priteisia darbuotojui išeitinę kompensaciją bei vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo įvykdymo dienos. Šiuo atveju tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje laikoma, kad sutartis nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos (Darbo kodekso 297 str. 3 d.);

3) Teismas pripažįsta darbuotojo atleidimą iš darbo teisėtu. Tokiu atveju kyla klausimas, ar darbo sutartis laikoma nutraukta nuo atleidimo darbuotojui įteikimo, ar nuo teismo sprendimo dienos. Lietuvos teisėje įstatymai nenumato, kaip tokiu atveju kvalifikuotinas darbo sutarties nutraukimas. Vokietijoje išreikšta, jog atleidimą iš darbo pripažinus teisėtu, atmetamas ieškinys dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu ir kvalifikuotina, jog darbo sutartis suėjus atleidimo terminams buvo nutraukta. Manytina, kad Lietuvoje taip pat turėtų būti laikoma, kad atleidimą iš darbo pripažinus teisėtu atitinkamai kvalifikuotina, kad darbo teisiniai santykiai pasibaigė atleidimo iš darbo dieną.

Pabrėžtina, kad darbo ginčą išsprendus ir priėmus vieną iš minėtų sprendimų, vienai darbo ginčo šaliai atsiranda tam tikri neigiami padariniai, kita darbo ginčo šalis patiria tam tikrą satisfakciją. Teismo sprendimu yra įgyvendinamas materialinės teisės pritaikymas konkrečiam ginčui. Laikytina, kad yra svarbu apibrėžti darbo ginčo dėl atleidimo neteisėtumo pabaigą, nes teismo sprendimu, pritaikant atitinkamas teisės normas turėtų būti atkurta socialinė taika tarp šalių. Įsigaliojus teismo sprendimui, nepatenkinta bylos baigtimi, ginčo šalis gali įgyvendinti savo teisę į sprendimo apskundimą aukštesniajam teismui. Taigi darytina išvada, jog tinkamas darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą, aiškinimas ir taikymas yra ne tik svarbi darbo santykių subjektų teisių efektyvaus gynimo ir apsaugos priemonė, stiprinanti pasitikėjimą Lietuvos valstybe ir joje veikiančia teisingumo sistema, bet ir garantas, jog tinkamai išsprendus ginčą, nors darbo ginčui ir pasibaigus, yra išsprendžiamas ir konfliktas, nors dar kartą pabrėžtina, jog tikėtina, kad darbo teisėje dėl šalių padėties ir darbo santykių specifiškumo, konfliktas tarp šalių

lieka, nes viena šalis bet kokių atvejų jaučiasi nuskriausta, kadangi teismo sprendimu viena šalis pralaimi teismo procesą.

4. Darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos teisinio reglamentavimo reforma

4.1. Reglamentavimo problematika Vokietijos ir Lietuvos atleidimo iš darbo apsaugos teisėje

Reglamentavimo problematika Vokietijos atleidimo iš darbo apsaugos teisėje. Iš to, kas jau išdėstyta, teigtina, jog dabartinis darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos reglamentavimas yra orientuotas į darbo vietos išsaugojimą ir darbo santykių tęstinumą. Pripažįstama, kad būtent darbo vieta suteikia darbuotojui jo socialinės ir materialinės egzistencijos pagrindą¹²⁷, todėl tai yra svarbiausias socialinis ir ekonominis gėris darbuotojui. Būtent dėl to, nuo 2004 metų Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymas buvo pakeistas siekiant užtikrinti darbuotojų darbo vietos išsaugojimą ir panaikinant galimybę darbdaviui, nors ir nesant atleidimo iš darbo pagrindui, nutraukti darbo santykius su darbuotoju išmokant jam išeitinę kompensaciją. Deja, susiklostė situacija, jog darbuotojus ne visada tenkina toks reguliavimas ir sudaro terpę darbuotojams kreipiantis į teismą dėl neva jų grąžinimo į darbą, iš tikrųjų gauti išeitinę kompensaciją. Literatūroje vis yra iškeliamas klausimas, ar nevertėtų darbdaviui suteikti galimybę tam tikrais atvejais atleisti darbuotoją nesant atleidimo pagrindui, tačiau išmokant jam išeitinę kompensaciją. Tai sutaupytų laiko ir ekonomiškai būtų naudinga tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Taip pat norima atsisakyti reguliavimo, kuriuo ginčo teisme pralaimėjimo atveju, darbdavys privalo mokėti darbuotojui jo atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laikotarpį, nes tokiu atveju atleidimo iš darbo diena laikoma teismo sprendimo diena. Visais atvejais vykstant ginčui teisme, darbdavys gali atleisti darbuotoją nuo darbo funkcijų vykdymo (vok. *freistellen*), nes tokiu atveju susidaro emocinė įtampa darbe, tačiau per visą atleidimo nuo darbo funkcijų vykdymo laikotarpį privalo mokėti pilną darbo užmokestį.

Darbo teisės literatūroje yra diskutuojama dėl Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo reformos, kuri padėtų išlaikyti jo pagrindinį tikslą – darbo santykių tarp darbuotojo ir darbdavio išsaugojimą - ir eliminuotų piktnaudžiavimą įstatymo nuostatomis, draudžiančiomis gauti išeitinę kompensaciją. W. Boecken siūlo ne įtvirtinti darbuotojo teisę prašyti išeitinės kompensacijos, o panaikinti darbdavio pareigą teismo proceso pralaimėjimo atveju sumokėti darbuotojui atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką, jei teismas pripažintų atleidimą iš darbo neteisėtu (vok. *Beseitigung des Annahmeverzugs*). Tokių nuostatų atsisakymas lemtų tai, kad 1) darbdaviai nebijotų patirti

¹²⁷ BOECKEN W., LL.M. Reform des Kündigungsschutzes: Bestandschutz durch Wegfall des Annahmeverzugs, *Teisė*, Nr. 2006 (60), p. 20.

didelių ekonominių nuostolių bylos pralaimėjimo atveju ir nevisais atvejais sutiktų tartis su darbuotojais dėl kompensacinių išmokų sumokėjimo teisme sudarant taikos sutartį; 2) darbuotojai, prieš paduodami ieškinį, pasvertų ginčo laimėjimo galimybes, tokiu būdu sumažėtų piktnaudžiavimo šiuo reglamentavimu mastai ir Darbuotojų atleidimo iš darbo apsaugos įstatymas vėl įgautų savo paskirtį – saugoti darbuotojų interesus, suteikiant darbo vietos išsaugojimo garantą.¹²⁸ Jei teismas pripažintų atleidimą neteisėtu ir grąžintų darbuotoją į darbą, darbuotojui siūloma leisti dėl neteisėto atleidimo patirtą žalą iš darbdavio prisiteisti žalos atlyginimą reglamentuojančių normų pagrindu.¹²⁹ Taigi darytina išvada, kad Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymas neatlieka savo funkcijos, teismai, vengdami didelių darbo krūvių, stengiasi įtikinti darbo ginčo šalis sudaryti kompromisą, šalys, vengdamos didelių teismų išlaidų, bijo tęsti ginčą, todėl sudaro taikos sutartį, tačiau ne dėl paskatų taikiai susitarti ir atkurti socialinę taiką, o dėl finansinių aspektų. Manytina, kad atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darbuotojai, Vokietijoje būdami darbo ginčo šalimi, dažnai turi pranašumą prieš darbdavį, kuris būdamas netikras dėl darbo ginčo baigties, dėl galimybės pralaimėti ginčą, siūlo darbuotojui pinigine kompensacija paremtą susitarimą. Todėl laikytina logišku pasiūlymu ir todėl pritartina siūlymui įtraukti darbuotojams teisę į kompensacijos reikalavimą kreipiantis į teismą dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu, o teismas savo ruožtu turi alternatyvią galimybę taikyti darbuotojo teisių gynbos būdą, tinkamai motyvuodamas savo sprendimą. Taigi siūlytina įtvirtinti tokį reguliavimą, kuris vyrauja Lietuvos darbo teisėje ir paremtas ne tik Darbo kodeksu, bet ir civilinio proceso normomis.

Reglamentavimo problematika Lietuvos atleidimo iš darbo apsaugos teisėje. Pripažįstama, kad Lietuvos darbo teisėje pirmenybė teikiama darbo vietos išsaugojimui,¹³⁰ kaip ir Vokietijoje, todėl pagrįstai teigiama, kad Lietuva eina vokiškuoju darbo teisės modeliu. Išskirtinos tokios pagrindinės Lietuvos problemos darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo institute: 1) pagrindine ir svarbiausia problema laikytina bendrosios kompetencijos teismų nekompetencija sprendžiant darbo ginčus ir taikant darbo teisės normas; 2) darbuotojų savimonės nebuvimas ir baimė ginti savo pažeistas teises ir teisėtus interesus, susitaikymas su neteisėtu atleidimu iš darbo; 3) silpnas darbuotojų atstovavimas įmonės lygiu.

Lietuvoje bendrosios kompetencijos teismai dažnai netinkamai kvalifikuoja darbo ginčus, kurie dėl savo specifiškumo ir socialinės reikšmės priskirtini prie socialiai

¹²⁸BOECKEN W., LL.M. Reform des Kündigungsschutzes: Bestandschutz durch Wegfall des Annahmeverzuges, *Teisė*, Nr. 2006 (60), p. 16

¹²⁹Ibidem [127], p. 16.

¹³⁰TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 420.

jautriausios teisės šakos, kurioje automatiškai užprogramuoti šalių konfliktai. Manytina, kad civilinio proceso teiseną sprendžiant darbo ginčus neįgyvendinamas socialinės taikos atkūrimo principas, kuris yra vienas iš civilinio proceso tikslų sprendžiant darbo ginčus, neįtraukiami socialiniai partneriai tiek iš darbdavių, tiek darbuotojų pusės, neefektyviai pritaikomos Darbo kodekso normos, reglamentuojančios atleidimo iš darbo apsaugą. Teisėjams reikalingos specialios ne tik teisinės, bet ir psichologinės, ekonominės bei finansinės žinios, nes dažnai tenka darbo santykius vertinti pagal ekonominius, rinkos ir socialinius valstybės reguliuojamus santykius. Darbo ginčus sprendžiant bendrosios kompetencijos teismuose pagal civilinio proceso normas, nėra efektyvus darbo ginčo šalių sutaikymo institutas. Atsižvelgiant į tai, pritaria J. Judickienės nuomonei¹³¹, kad Lietuvoje būtina įsteigti specializuotus darbo teismus. Tokia nuomonė grindžiama šiais motyvais: 1) darbo teismuose dirbtų teisėjai-profesionalai, puikiai išmanantys darbo teisę ir turintys atitinkamą kvalifikaciją; 2) būtų užtikrinamas tinkamas, efektyvus ir vienodas darbo teisės normų taikymas; 3) įtvirtintas pigesnis, paprastesnis ir greitesnis darbo ginčų išnagrinėjimas ir galimai socialinės taikos atkūrimas; 4) tai paskatintų darbo ginčo šalis kreiptis į teismą ir padidintų pasitikėjimą teismais; 5) stipriau užtikrintų darbuotojo, kaip silpnesnės santykių šalies, interesus. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, siūloma pagal Vokietijos praktiką įsteigti atskirus specializuotus darbo teismus, visus kolektyvinius ir darbo ginčus, darbo ginčus dėl teisių ir dėl intereso priskirti darbo teismų kompetencijai. Tai būtų efektyvi darbo ginčų sprendimo priemonė ir suponuotų darbo teismų, kaip atskirų nuo bendrosios kompetencijos teismų, būtinumą, pagrįstumą ir efektyvumą. Taip pat siūlytina priimti atskirą Darbo teisenos įstatymą, apimantį visus minėtus darbo ginčus ir atitinkamai įgyvendinantį atskirų darbo ginčų efektyvų sprendimo mechanizmą. Manytina, kad specializuotų teismų įsteigimas suformuotų ir didesnę žmonių pasitikėjimą teismais Lietuvoje, todėl padidėtų darbo ginčų Lietuvoje, kurių pastaraisiais metais ir taip didėja. Kaip viena iš problemų yra įvardintina latentiniai darbo konfliktai, kai darbuotojai yra nepatenkinti atleidimu iš darbo, tačiau dėl subjektyvių, finansinių ir socialinių priežasčių nesikreipia į teismą. Manytina, kad specializuotų teismų įkūrimas palaipsniui išspręstų šią problemą, pakeisdamas visuomenės socialines tradicijas. Siūlytina, kad darbo teismuose ginčus nagrinėtų ne tik teisėjai – profesionalai, bet ir socialinės partnerystės pagrindu skiriami darbuotojų ir darbdavių atstovai – darbuotojų atstovai būtų skiriami nacionalinio lygmens profesinių sąjungų ir atitinkamai darbdavių – nacionalinio lygmens darbdavių konfederacijų, suteikiant visoms šalims po vieną balsą. Suprantama, kad specializuotų

¹³¹ JUDICKIENĖ J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. In: *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.

darbo teismų įsteigimas Lietuvoje reikalauja ne tik finansinės bazės, profesionalų teisininkų darbo, tačiau ir politinės valstybės valios. Manytina, kad ateityje ši investicija pilna apimtimi būtų išpildyta ne tik teisine, bet ir socialine prasme.

Kita Lietuvos darbo teisės problema laikytinas silpnas darbuotojų atstovavimas įmonės lygiu. Manytina, kad darbuotojai, kaip silpnesnė darbo santykių šalis, dažnai negina savo teisių dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir dėl teisinių žinių trūkumo, nepakankamo informavimo. Galima skirstyti darbuotojus pagal jų išsilavinimą, kvalifikaciją ir net gaunamas pajamas, todėl labai svarbus tinkamas, organizuotas ir efektyvus darbuotojų atstovavimas įmonės lygiu, nes, manytina, jog tai yra pats paprasčiausias, ekonomiškiausias ir efektyviausias būdas ne tik ginti darbuotojų teises, bet ir juos šviesti. Žinoma, nėra eliminuojama ir valstybės institucijų ir profesinių sąjungų pareiga šviesti visuomenę darbo teisės klausimais, tačiau visgi svarbiausia reikšmė teiktina darbo taryboms, kaip potencialiai esančioms arčiausiai darbuotojų.

4.2. Alternatyvūs darbo ginčų sprendimo būdai Lietuvoje ir Vokietijoje

Pažymėtina, jog skirtingose Europos valstybėse taikomi skirtingi alternatyvūs darbo ginčų sprendimo metodai, kurie šioje magistro darbo dalyje yra nagrinėtini, išskiriant Vokietijoje ir Lietuvoje paplitusius alternatyvius darbo ginčo sprendimus būdus, išanalizuojant jų pritaikomumą darbo ginčams dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Manytina, darbo ginčo sprendimo būdai gali būti skirstomi pagal instituciją, kurioje jie nagrinėjami: *teisminiai darbo ginčų sprendimo būdai* ir *neteisminiai darbo ginčų sprendimo būdai*. Neteisminiai darbo sprendimo būdai literatūroje vadinami alternatyviais ginčo sprendimo būdais, nes laikoma, jog teisminis nagrinėjimas yra tradicinis darbo ginčo išsprendimo organas. Galima būtų išskirti ir darbo ginčo sprendimo būdus pagal nustatytą procedūrinę tvarką: *ginčai, sprendžiami pagal griežtai nustatytą tvarką* ir *ginčai, kurių sprendimo tvarka nėra reglamentuota ir vyksta laisva forma*. Svarbu pažymėti, kad vienu institucijų sprendimai tampa privalomais ginčo šalims vykdyti, o kiti yra tik patarimo pobūdžio. Taigi išskirtini tokie Europoje vyraujantys alternatyvūs darbo ginčų sprendimo būdai:

1) Taikinimas. Trečiasis asmuo veikia kaip tarpininkas tarp darbuotojų ir darbdavių, išlaikant dvipusį informacijos srautą tarp konfliktuojančių šalių ir skatinant jų priešišku pozicijų suderinimą. Trečiasis asmuo išklauses abiejų pusių, dažniausiai siekia rasti priimtina sprendimą, kuris gali būti kompensacija arba kitos priemonės, kurios yra įprastos sprendžiant darbo ginčus darbovietėse. Taikintojas negali priimti ar pasiūlyti šalims ginčo sprendimo būdo. Jo funkcija yra padėti ginčo šalims rasti kuo priimtinesnį rezultatą ir taip

užbaigti darbo ginčą. Pažymėtina, kad Vokietijoje kiekvienu atveju kreipiantis į darbo teismą, teismo procesas prasideda taikinimo posėdžiu, kuriame laisva forma posėdžio pirmininkas išklauso šalių. Šio metodo tikslas yra pasiekti taikaus sprendimo, todėl paprastai šalys, siekdamos kompromiso, prieš pradėdant oficialų bylos nagrinėjimą, taip pat gali susitarti dėl tarpininkavimo šiame etape.¹³² Lietuvoje taikinimo pareiga yra numatyta Civilinio proceso kodekse ir įgyvendinama jau teisiniame nagrinėjime, todėl, jog galima būtų teigti, kad ši procedūra yra egzistuojanti ir Lietuvoje. Tačiau pažymėtina, kad taikinimas griežtai reglamentuojamas įstatymo, vyksta teismo proceso nustatyta tvarka ir, manytina, virtęs daugiau formalumu nei išties veiksminga sutaikymo priemone.

2) Tarpininkavimas. Nešališka trečioji šalis - tarpininkas - padeda priešingoms šalims išspręsti ginčą pasiekiant taikų susitarimą. Skiriami dvi tarpininkavimo rūšys: pirmoji rūšis yra panaši į taikinimą, pagal kurią tarpininkas konsultuoja šalis siekiant rasti priimtina sprendimą, kas suponuoja sprendimo ar rekomendacijos neprivalomumą. Tai dažnai daroma raštu. Toks procesas yra panašus į nusistovėjusius principus kolektyvinius darbo ginčų tarpininkavimo institute. Antrosios rūšies tarpininkavimas vadinamas reliaciniu tarpininkavimu, kurio funkcija yra išspręsti ginčą ir atkurti taikius santykius, o ne nustatyti vienos ar kitos šalies kaltę. Siekiama rasti sprendimą bendru sutarimu, vadinasi, yra atsižvelgiama ir į ginčo šalių nuomonę bei pastabas. Sprendimo pasekmės yra orientuotos į ateitį, siekiama atkurti taikius santykius tarp šalių, nukreipiant pačias šalis priimti jas tenkinantį sprendimą. Toks ginčo sprendimo būdas yra plačiai paplitęs tarp Europos šalių, tačiau taikomas daugiau kolektyviniuose darbo ginčiuose. Lietuvoje individualių ginčų sprendimui tarpininkavimas netaikomas, Vokietijoje tik išimtiniais atvejais galima taikinimui skirtame posėdyje susitarti dėl tarpininkavimo, bet taip pat ne individualių, o kolektyvinių darbo ginčų sprendimui.

3) Arbitražas. Arbitražas – ginčo sprendimo būdas, kai fiziniai ar juridiniai asmenys, remdamiesi savo susitarimu, tarpusavio ginčui spręsti kreipiasi ne į valstybės teismą, o į jų susitarimu pasirinktą trečiąjį asmenį ar asmenis. Darbo ginčo šalims pasirinkus ginčo sprendimo būdą – arbitražą, sprendimas yra privalomas vykdyti. Pažymėtina, kad Vokietijoje darbo ginčo šalys gali susitarti dėl ginčo nagrinėjimo specialiaame darbo arbitraže. Atkreiptinas dėmesys, kad tai yra išimtinė darbo ginčo nagrinėjimo procedūra.¹³³ Darbo teismų įstatymas leidžia susitarimus dėl darbo ginčų sprendimo arbitraže, kuris susideda iš lygaus skaičiaus darbdavių ir darbuotojų atstovų. Tačiau darbo ginčas gali būti

¹³² PURSEL, J. *Individual disputes at the workplace: alternative disputes resolution*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. University of Warwick, 2010, p. 5.

¹³³ Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2011-03-03]. Prieiga per internetą: <<http://eurofound.eu.int/print/2004/03/tfeature/de0404105t.html>>.

nagrinėjamas specialiaame darbo arbitraže, jei tai numatyta kolektyvinėje sutartyje ir taikomas scenos menininkams, kapitonams, filmo kūrėjams ir jiems prilygintiems darbuotojams (Darbo teismų įstatymo 101 str. 1 d.). Taigi vokiškasis arbitražo modelis yra panašus į Darbo kodekso 75 straipsnyje įtvirtintą Darbo arbitražo koncepciją Lietuvoje, taikomą kolektyviniams ginčams spręsti, nes numato socialinės partnerystės pagrindu sudaromų arbitrų tvarką, tik taikomą ir iš individualių darbo santykių kylantiems ginčams, jei tai aiškiai išreikšta kolektyvinėje sutartyje.

Manytina, kad yra aktualu panagrinėti darbo ginčo nagrinėjimo komerciniame arbitraže galimybę ir perspektyvas Lietuvoje. Šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo 11 straipsnis¹³⁴ eliminuoja galimybę ginčus, kylančius iš darbo teisinių santykių, perduoti spręsti arbitraže. Tai argumentuojama darbo ginčų specifiškumu ir socialiniu jautrumu, nes darbuotojas yra silpnesnė darbo santykio šalis, todėl jam reikalinga didesnė apsauga. Nepaisant to, Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerija paskelbė naują Komercinio arbitražo įstatymo projektą¹³⁵, kuriame būtų išbraukta norma, uždraudžianti darbo ginčo šalims susitarti dėl ginčo nagrinėjimo arbitraže. Dėl prioritinės darbuotojų ir vartotojų apsaugos Europos Sąjungos ir nacionalinėje teisėje ginčai, kylantys iš darbo ir vartojimo sutarčių, yra nearbitruotini, išskyrus atvejus, kai arbitražinis susitarimas sudaromas po to, kai kyla ginčas. Tokia išimtis aiškinama tuo, kad kai kuriais klausimais konfliktuojančios šalys gali būti suinteresuotos spręsti ginčą ne teisiniu keliu, o arbitraže. Toks reglamentavimas, numatytas projekte, padėtų išvengti siurprizinių sąlygų, kuomet tik kilus ginčui darbuotojas ar vartotojas suvokia arbitražinės išlygos egzistavimą.¹³⁶ Manytina, kad toks įstatymo projekto autorių argumentas už darbo ginčų sprendimo galimybės įtvirtinimą komerciniame arbitraže, laikytinas neprofesionalių ir visiškai neatskleidžiančiu pagrindu, kodėl ginčai dėl darbo teisinių santykių turėtų būti leistini nagrinėti arbitraže. Be to, Teisės departamentas nėra pateikęs išvados šiuo klausimu dėl tokios normos atitikimo kitiems Lietuvos teisės aktams, taigi, matoma, jog įstatymo projekto siūlytojai nėra išigilinę į darbo teisę, nesupranta darbo ginčų instituto esmės. Tokiam įstatymo pakeitimui būtų nepritartina dėl tokių išskirtinų arbitražo trūkumų: 1) arbitražo sprendimo negalima skųsti, todėl apeliacijos nebuvimas gali būti ženklus trūkumas, kai sprendimas šalies nenaudai priimtas dėl fakto ar teisės klaidos (pažymėtina, kad naujoje Komercinio arbitražo redakcijoje siūloma įtvirtinti ir apeliacijos galimybę). Tokiais atvejais nėra įmanoma nugincyti sprendimo ir šalys vis tiek jį privalo vykdyti; 2)

¹³⁴ Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 39-961.

¹³⁵ Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo projektas. 2010-04-28, Nr. XIP-1985.

¹³⁶ Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2010-04-28, Nr. XIP-1985.

kai šalys nelinkusios bendradarbiauti ir išspręsti ginčą taikiai, gali būti sunku įgyvendinti arbitražo sprendimą arba apskritai vykdyti arbitražo procesą. Arbitražo sprendimų savybė yra ta, kad jei viena iš šalių nebus patenkinta sprendimu, ji stengsis įvairiais būdais pasiekti, kad sprendimas būtų pripažintas negaliojančiu; 3) arbitražas yra lengvai pritaikomas prie šalių interesų, tačiau jame taip pat galima proceso destruktijos galimybė. Tai ypač būdinga neadministruojamame (*ad hoc*) arbitraže: šalys neretai teikia įvairių prašymų ar naudojami kitomis procedūrinėmis normomis, stengdamosi vilkinti ginčo sprendimą. Neretai jos nesutaria dėl arbitrų, siekia pakeisti ar nušalinti jau paskirtus arbitrus. Administruojamame arbitraže, teismas pats gali išikišti ar atmesti nepagrįstus prašymus, tačiau *ad hoc* arbitraže ginčo sprendimo vilkinimą sustabdyti žymiai sunkiau; 4) didžiausiu trūkumu laikytina, jog ginčo nagrinėjimo mokesčiai yra dideli, todėl darbuotojui, kaip ekonomiškai silpnesnei šaliai, būtų sukliudyta efektyviai ir ekonomiškai ginti interesus. Todėl atsižvelgiant į paminėtus arbitražo, kaip alternatyvios darbo ginčų sprendimo priemonės trūkumus, pagrįstai manytina, jog darbo ginčus nagrinėti arbitraže būtų pasunkinama finansinė darbuotojo padėtis, o darbo ginčiuose teisėjai ir arbitrai turi stengtis maksimaliai užtikrinti darbuotojo interesus, todėl nepritartina darbo ginčų sprendimui komerciniame arbitraže. Taip pat pažymėtina, kad komercinis arbitražas skirtas nagrinėti ginčams, kylantiems iš verslo ir kitų su tuo susijusių santykių, todėl darbo ginčų priskyrimas tokiam arbitražui prieštarautų ir paties komercinio arbitražo paskirčiai. Išimtis, manytina, galėtų būti taikoma nebent dėl ginčų, kylančių iš darbo sutarties su įmonės direktoriumi. Laikytina, kad ypatingai sudarant darbo sutartį, kai yra užsienio elementas, galima būtų leisti numatyti darbo sutartyje sąlygą, numatančią ginčo, kylančio dėl darbo sutarties, nagrinėjimą šalių pasirinktame arbitraže.

4) Darbo inspektorai. Kai kuriose valstybėse darbo ginčams nagrinėti yra skiriami darbo teisės specialistai, vadinami darbo inspektorais.¹³⁷ Kai kurios įmonės samdo nepriklausomus ombudsmenus išspręsti kilusį darbo konfliktą. Nei Lietuvoje, nei Vokietijoje tokia priemonė netaikoma ir, manytina, pagrįstai. Manytina, kad darbo ginčus tarp darbdavio ir darbuotojo, ypač dėl atleidimo iš darbo, turėtų spręsti teismas arba įmonės lygiu darbdavys su darbuotoju, įtraukiant darbuotojų atstovus. Tuo tarpu, galvotina, kad darbo inspektoriaus, kaip darbo ginčą nagrinėjančio organo statusas yra neaiškus. Gali būti pritartina, kai tarpininkavimo ir sutaikinimo institute mediatoriumi gali būti skiriamas ir valstybės pareigūnas, tačiau išskirti tokį darbo ginčų alternatyvų sprendimo būdą, o ypač atleidimui iš darbo pripažinimui neteisėtu yra abejotina dėl darbo inspektorių kvalifikacijos, įgaliojimų ir jų sprendimo privalomumo, t.y., kiek galima suteikti kompetencijos ir galios

¹³⁷ Tokia kompetencija darbo inspektoriams priskiriama Liuksemburge, Graikijoje ir Estijoje.

darbo inspektoriui suteikimo, kokie reikalavimai turėtų būti taikomi. Be to, darbo įstatymų pažeidimui yra būdingas ne tik imperatyvūs tiesioginės darbo teisės, įtvirtintos norminiame darbo teisės akte, pažeidimas, bet jis kartu turi tiesiogiai atimti ar apriboti įstatymų nustatytas darbuotojų teises į tam tikras darbo sąlygas. Tuo tarpu individualaus darbo ginčo aplinkybės visais atvejais yra susijusios su konkrečiu darbuotoju, esant konkrečiai darbo sutarčiai ir šios aplinkybės nėra akivaizdžios, t.y., visada susijusios su įrodymų vertinimu. Minėtų aplinkybių teisinis vertinimas bei sprendimų dėl darbo ginčo esmės priėmimas, kaip ne kartą yra pastebėjęs Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, neįeina į Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją.¹³⁸ Taip pat darbo ginčai dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu priskiriami teismų kompetencijai, todėl darbo inspektoriai yra viešojo administravimo subjektai, todėl jiems negali būti priskirtina teisingumo vykdymo funkcija. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darbo ginčų nagrinėjimo perdavimui nagrinėti inspektoriams Lietuvoje būtų nepritartina.

5) *Kiti neteisminiai darbo ginčų sprendimo būdai.* Prie šių alternatyvių darbo ginčų nagrinėjimo institucijų yra priskirtina ir Lietuvos Darbo kodekse įtvirtinta Darbo ginčų taryba. Tai yra įstatyme reglamentuota tvarka sprendžiamų darbo ginčų įmonės lygiu institutas. Iš karto, pažymėtina, kad įmonės lygiu sprendžiami tik tam tikri darbo ginčai, kaip antai, ginčai dėl atleidimo neteisėtumo jiems nepriskirtini. Šalyse, kuriose taikoma ši alternatyvi ginčų nagrinėjimo procedūra, visada yra numatyta apeliacijos galimybė. Vokietijoje darbuotojai turi teisę, kad jų nusiskundimus išklaustų įmonėje veikianti darbo taryba (vok. *Betriebsrat*). Yra įmanomas ir įmonės lygio specialaus darbo arbitražo komiteto sudarymas darbo ginčui spręsti. Tačiau praktiškai visada, kai įmonėje yra sudaryta darbo taryba, darbuotojai kreipiasi į darbo tarybą, o ši atitinkamai į darbdavį dėl ginčijamo klausimo išsprendimo, kartais naudojant savaiminį tarpininkavimo metodą. Tuo tarpu kai įmonėje darbo tarybos nėra, profesinė sąjunga (vok. *Gewerkschaft*) gali inicijuoti vadinamąjį *out-of-court* susitarimą su darbdaviu. Pažymėtina, kad Vokietijoje darbuotojų atleidimo iš darbo atveju darbdavys kiekvienu atveju turi pranešti darbo tarybai, kitaip atleidimas laikomas neteisėtu. Įdomu paminėti, kad naujausi duomenys rodo, jog tik 12% darbo ginčų dėl priverstinio atleidimo iš darbo buvo nagrinėta teismuose.¹³⁹

Taigi iš to, kas paminėta, apibendrintai išskirtina, kad tiek Vokietijoje, tiek Lietuvoje vyrauja du alternatyvūs darbo ginčo nagrinėjimo organai (su išimtimis): taikinimas teismo procese ir darbo ginčų sprendimas įmonės lygiu. Pagal atliktus tyrimus, nustatyta, kad

¹³⁸ Петрилайте Дайва. Трудовые споры как объединенная система. Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: материалы международной научно-практической конференции. Москва: Проспект, 2008, p. 76-83.

¹³⁹ PURSEL J. *Individual disputes at the workplace: alternative disputes resolution*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. University of Warwick, 2010, p. 12.

Vokietijoje socialiniai partneriai yra patenkinti alternatyviomis darbo ginčų sprendimo priemonėmis. Tuo tarpu Lietuvoje socialiniai partneriai siekia darbo teismų įsteigimo, tačiau vyriausybė teigia, kad tai per brangus institutas ir neteikia dėmesio alternatyviems individualaus darbo ginčo sprendimo būdams.¹⁴⁰ Yra svarbu paminėti, kad darbo konfliktas kyla dėl darbo normų nesilaikymo arba netinkamo laikymosi, todėl literatūroje yra siūloma išspręsti darbo konfliktą jam netransformavsis į darbo ginčą arba įtvirtinti darbo konflikto išvengimo būdus. Vienas tokių siūlymų yra įmonėje taikyti darbuotojams ir darbdaviams atitinkamas sąlygas už netinkamą įsipareigojimų vykdymą, pavyzdžiui, už vėlavimą į darbą. Laikytina, kad toks įmonės personalo „žaidimas“ gali padėti išvengti darbo konfliktų, jei šalys jų laikysis sąžiningai ir veiks pagal taisykles. Taip pat laikytina labai svarbiu darbo tarybų įsikišimu ir tarpininkavimu įmonėse, siekiant išspręsti darbo ginčą, jam nepatekus į teismą.¹⁴¹

Manytina, kad efektyviausi darbo ginčų sprendimo būdai yra teisminis nagrinėjimas darbo teismuose ir neteisminis tarpininkavimo institutas įmonės lygiu. Todėl atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, išskiriami tokie svarbiausi aspektai ir siūlymai sprendžiant darbo ginčus: 1) palaikytina mintis įmonėse vidaus taisyklėse nustatant atitinkamas sankcijas už įsipareigojimų nevykdymą, siekiant išvengti darbo konfliktų grėsmės; 2) turi būti stiprinamas darbo tarybų vaidmuo įmonėje sprendžiant darbo ginčus, taip stiprinant neteisminę darbo ginčų sprendimo procedūrą; 3) siūlytina Lietuvoje atsisakyti darbo ginčų komisijų ir perduoti taikinimo funkciją darbo tarybos, o kai jų nėra profesinėms sąjungoms;¹⁴² 4) manytina, svarbiausia šiuo metu užduotis Lietuvai būtų specializuotų darbo teismų įsteigimas; 5) atmetama galimybė su tam tikromis išimtimis sulgyti darbo ginčų nagrinėjimui komerciniame arbitraže. Manytina, kad tokių pasiūlymų realizavimas ne tik sumažintų darbo konfliktų dėl atleidimo iš darbo, bet ir sąlygotų jų efektyvų išsprendimą.

¹⁴⁰ PURSEL, J. *Individual disputes at the workplace: alternative disputes resolution*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. University of Warwick, 2010, p. 20.

¹⁴¹ BLANKENBURG E., SCHÖNHOLZ S. *Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens: die Verrechtlichung von Arbeitskonflikten*. Darmstadt: Luchterland, 1979, p. 130.

¹⁴² Dėl magistro darbo apimties neanalizuojama (nėra tiesioginis temos objektas) konceptualus darbo tarybų ir profesinių sąjungų veiklos Lietuvoje peržiūrėjimas, tačiau laikomasi pozicijos, jog darbo tarybų ir profesinių sąjungų tarpusavio egzistavimo pagrindu galėtų būti vokiškoji sistema, kai įmonės lygiu darbuotojus atstovauja tik darbo tarybos

IŠVADOS

1. Išnagrinėjus darbo ginčų institutą, išryškėjo, jog pagrindinis skirtumas tarp Lietuvos darbo teisės ir Vokietijos darbo teisės yra darbo ginčo apibrėžimo teisinė svarba. Kadangi Vokietijoje visi ginčai, kilę iš darbo teisinių santykių, yra teisingi darbo teismams, teisės mokslo literatūroje neanalizuojamas darbo ginčų sąvokos apibrėžimo tikslingumas, o darbo ginčai priskiriami darbo teisei nagrinėjamiems ginčams darbo teismuose. Atitinkamai atsižvelgiant į Lietuvos darbo kodekse įtvirtintą nevienareikšmišką darbo ginčo sampratą ir tokio apibrėžimo svarbą, siūlytina darbo ginčus apibrėžti kaip *darbo santykių šalių nesutarimus dėl darbo teisės norminiuose aktuose bei kolektyvinėse ir darbo sutartyse įtvirtintų pareigų neatlikimo ar netinkamo atlikimo bei naujų darbo sąlygų nustatymo, kurie yra sprendžiami kompetentingose institucijose su tam įgaliotų organų pagalba*.

2. Išnagrinėjus darbo ginčų dėl neteisėto atleidimo institutą Lietuvoje ir Vokietijoje, išskirtini tokie pagrindiniai bruožai: 1) tai individualus darbo ginčas; 2) tai yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio; 3) ginčo dėl neteisėto atleidimo iš darbo pagrindas yra darbo sutartis; 4) ginčo dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu iniciatorius yra darbuotojas, nes nuo jo valios ir veiksmų priklauso ginčo dėl neteisėto atleidimo kilimas; 5) atleidžiant iš darbo darbuotoją Darbo kodekse yra įtvirtinti atleidimo iš darbo pagrindai, kuriuos pažeidus, atleidimas laikomas neteisėtu. Taigi ginčo dėl atleidimo iš darbo šalimis yra atleidžiamas iš darbo darbuotojas ir darbdavys, ginčo dėl atleidimo iš darbo pagrindas yra būtent darbo sutartis, o ginčo objektas – darbo sutarties nutraukimas.

3. Darbuotojų atleidimo iš darbo apsauga yra būtina ir labai svarbi kiekvienoje visuomenėje sąlyga, nes tai yra visuomenės socialinio stabilumo garantas. Tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje darbuotojo atleidimas iš darbo visada yra paskutinė priemonė, taikoma atsižvelgiant tiek į darbdavio, tiek į darbuotojo interesus ir nustačius, kad ateityje darbo santykiai nebegalimi. Tik tokius kriterijus atitinkantis atleidimas iš darbo gali būti traktuojamas kaip teisėtas ir nepažeidžiantis darbuotojo interesų. Vokietijoje nėra įtvirtinti minėti principai įstatyminiu lygiu, jie yra suformuoti teismų praktikos, kuri taikoma ir Lietuvoje. Atlikus lyginamąją Lietuvos ir Vokietijos darbo teisės lyginamąją analizę, teigtina, jog Vokietijoje yra stipresnė darbuotojų apsauga nuo neteisėto atleidimo iš darbo nei Lietuvoje.

4. Tiek Lietuvos, tiek Vokietijos darbo teisėje vyrauja darbuotojo darbo vietos išsaugojimo principas. Vokietijoje esmine teisinio reglamentavimo problema įvardintina teisės darbuotojui ieškinyje reikalauti ne grąžinti darbuotoją į darbą, o priteisti išeitinę kompensaciją nesuteikimas, kuris sudaro situaciją, kai Darbuotojų apsaugos nuo neteisėto

atleidimo įstatymas neatlieka savo funkcijos, teismai, vengdami didelių darbo krūvių, stengiasi įtikinti darbo ginčo šalis sudaryti kompromisą, šalys, vengdamos didelių teismų išlaidų, bijo tęsti ginčą, todėl sudaro taikos sutartį, tačiau ne dėl paskatų taikiai susitarti ir atkurti socialinę taiką, o dėl finansinių aspektų. Atitinkamai išskirtinos tokios pagrindinės Lietuvos problemos darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo institute: 1) bendrosios kompetencijos teismų nekompetencija sprendžiant darbo ginčus ir taikant darbo teisės normas; 2) darbuotojų savimonės nebuvimas ir baimė ginti savo pažeistas teises ir teisėtus interesus, susitaikymas su neteisėtu atleidimu iš darbo; 3) silpnas darbuotojų atstovavimas įmonės lygiu. Vienas pagrindinių skirtumų tarp Lietuvos ir Vokietijos darbo ginčo sprendimo būdų yra tai, kad Vokietijoje darbo ginčai sprendžiami specializuotuose darbo teismuose darbo teisenai, o Lietuvoje bendrosios kompetencijos teismuose civilinio proceso tvarka.

5. Lietuvoje teismai nepateikia statistikos, kiek darbo bylų užbaigiama taikos sutartimis, tačiau faktas, kad teismo sprendimu darbuotojo reikalavimai yra patenkinami visiškai arba iš dalies, rodo, kad darbuotojų reikalavimai, keliami teismuose iš esmės yra pagrįsti ir darbuotojai Lietuvoje, kitaip negu Vokietijoje, nepiktnaudžiauja savo teisėmis. Atitinkamai Vokietijoje kiekvienais metais darbo teismai išnagrinėja daug darbo bylų, kas suponuoja faktą, jog darbuotojai žinodami savo teises, nesibaimindami gina jas teisme bei teismų suinteresuotumą darbo ginčus užbaigti taikos susitarimu

6. Efektyviausiais darbo ginčų sprendimo būdais laikytini teisminis nagrinėjimas darbo teismuose ir neteisminis tarpininkavimo institutas įmonės lygiu. Išanalizavus įvairias neteisminių darbo ginčų sprendimų alternatyvas, teiktini tokie siūlymai sprendžiant darbo ginčus: 1) palaikytina mintis įmonėse vidaus taisyklėse nustatant atitinkamas sankcijas už įsipareigojimų nevykdymą, siekiant išvengti darbo konfliktų grėsmės; 2) turi būti stiprinamas darbo tarybų vaidmuo įmonėje sprendžiant darbo ginčus, taip stiprinant neteisminę darbo ginčų sprendimo procedūrą; 3) siūlytina Lietuvoje atsakyti darbo ginčų komisijų ir perduoti taikinimo funkciją darbo tarybos, o kai jų nėra profesinėms sąjungoms; 4) manytina, svarbiausia šiuo metu užduotis Lietuvai būtų specializuotų darbo teismų įsteigimas; 5) atmetama galimybė su tam tikromis išimtimis sulygti darbo ginčų nagrinėjimui komerciniame arbitraže.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

NORMINĖ LITERATŪRA

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (negalioja).
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.
7. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 39-961.

Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai ir aiškinamieji raštai

8. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo projektas. 2010-04-28, Nr. XIP-1985.
9. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2010-04-28, Nr. XIP-1985.

Vokietijos Federacinės Respublikos teisės aktai

10. Arbeitsgerichtsgesetz vom 02.07.1979, BGBI. I S. 853, 1036.
11. Betriebsverfassungsgesetz vom 25.09.2001, BGBI. I S. 2518.
12. Bürgerliches Gesetzbuch vom 2002.01.02, BGBI. I S. 738.
13. Kündigungsschutzgesetz, 1969.08.25, BGBI. I S. 444.
14. Mutterschutzgesetz vom 20.06.2002, BGBI 1S. 2381.
15. Sozialgesetzbuch IX vom 19.06.2001, BGBI 1S. 1046.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Spausdintinės monografijos, vadovėliai ir kt.

16. BLANKENBURG E., SCHÖNHOLZ S. *Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens: die Verrechtlichung von Arbeitskonflikten*. Darmstadt: Luchterland, 1979.
17. BROX H., RÜTERS B., HENSLER M. *Arbeitsrecht*. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 2004.
18. BUŽINSKAS G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2010.
19. DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUSKIENĖ G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
20. DAVIDAVIČIUS H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006.
21. JUNKER A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: C.B. Beck, 2009.
22. KASKEL W. *Arbeitsrecht*. Berlin: Spingler, 1925.

23. KASKEL W. *Das neue Arbeitsrecht: systematische Einführung*. Berlin: Spingler, 1923.
24. KRÖSCHEL K. *Recht und Verfahren*. Heidelberg: Müller, 1993.
25. LAKIS J. *Konfliktų sprendimas ir valdymas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
26. NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
27. NEKROŠIUS I., TIAŽKIJUS V., KOVEROVAS P. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
28. NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
29. NIPPERDEY A. CARL H. *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Bd. I von Alfred Hueck, Bd. II von Hans Carl Nipperdey, 1927, 3./5. Aufl. 1932.
30. PALANDT O. *BGB-Kommentar*. Luchterhand (Hermann): Auflage: 4, 2009.
31. PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005.
32. PFARR H., ULMANN K., BRADTKE M. et al. *Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit. Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen*. München/Mering, 2005.
33. WEISS M., SCHMIDT M. *Labour law and industrial relations in Germany*. 4th Edition. USA: Kluwer Law International, 2008.
34. TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005.
35. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

Sraipsniai iš žurnalų ir kitų tęstinių leidinių

36. ALDENHOFF H. Abschaffung des Kündigungsschutzes für Spitzenverdiener. Düsseldorf, 2010. NZA, Nr. 14/2010.
37. BOECKEN W. Reform des Kündigungsschutzes: Bestandschutz durch Wegfall des Annahmeverzuges, *Teisė* 2006 (60).
38. HANAU P. Arbeitsgerichtsbarkeit- Anspruch und Wirklichkeit. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1986, Nr. 809.
39. HERGENRÖDER. Münchener Kommentar zum BGB. 5. Auflage. München: C.H. Beck, 2009.
40. GAMILLSCHEG F., HUECK G., WIEDEMANN H. *25 Jahre Bundesarbeitsgericht*. München, 1979.
41. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2007, Nr. 10(100).
42. MÜLLER G., KOMUS. Der Geschäftsführer mit Arbeitsvertrag und dennoch ohne Kündigungsschutz, NZA 687/2008.
43. NEKROŠIUS I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos. *Teisė*, 2008, Nr. 68.
44. PETRYLAITĖ D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, t.8 (110).
45. Петрилайте Дайва. Трудовые споры как объединенная система. Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: материалы международной научно-практической конференции. Москва: Проспект, 2008, p. 76-83.
46. PURSEL, J. *Individual disputes at the workplace: alternative disputes resolution*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. University of Warwick, 2010.
47. RUEDA D. *Insider-Outsider Politics in Industrialized Democracies: the Challenge to Social Democratic Parties*. In: *American Political Science Review* 99: 61-74. Ders.

- (2006): Social Democracy and Active Labourmarket Policies: Insiders, Outsiders and the Politics of Employment Promotion. *British Journal of Political Science*, Nr. 36.
48. SEIFERT A., FUNKEL-HÖTZEL E. Wrongful Dismissals in the Federal Republic of Germany. *Comp. Labour Law and Poly Journal*. Frankfurt am Main, 2005.
 49. STAGAT R. Und es geht doch: Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer. Konstanz, NZA 17/2010.
 50. ŠUMINAS A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, Nr. 33(2).
 51. VALANTIEJUS A. Analitinės Ralfo Dahrendorfo kategorijos. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*. 2007, Nr. 1 (19).
 52. WASMUHT U. Friedensforschung als Konfliktforschung. In: Peter Imbusch / Ralf Zoll (Hrsg.): *Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung mit Quellen*. Opladen: 1996.

TEISMŲ PRAKTIKA

Lietuvos Respublikos teismų praktika

53. 2011 m. vasario 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *K.M. prieš A. Sabonio Žalgirio krepšinio centras*, Nr. 3K-3-65/2011.
54. 2009 m. lapkričio 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *G.P. prieš bankrutuojančią uždarosios akcinę bendrovę „Optimalūs finansai“*, Nr. 3K-7-444/2009.
55. 2008 m. lapkričio 17 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS nutartis byloje *R.U. prieš Šiaulių universitetą*, Nr. 3K-3-545/2008.
56. 2008 m. gegužės 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis nuasmenintoje byloje *P. M.prieš UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008.
57. 2007 m. gruodžio 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *J. Ch. prieš individualią L. Š. įmonę (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-560/2007.
58. 2007 m. gruodžio 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS kolegijos nutartis byloje *V. M. prieš UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-565/2007.
59. 2005 m. kovo 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis byloje *J. Kakura prieš UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-191/2005.
60. 2005 m. vasario 28 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS nutartis byloje *D.D prieš UAB „Versupis“*, Nr. 3K-3-113/2005.
61. 2004 m. gruodžio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato nutarimas Nr. 45 *Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*.
62. 2003 m. gruodžio 29 d Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44 *Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės*.
63. 2003 m. gegužės 24 d. Kauno miesto apylinkės teismo sprendimas c. b. *M. Liaugminas prieš UAB „Itaina“*, Nr. 2-4411/03.

Vokietijos Federacijos teismų praktika

64. BGH Frankfurt am Main, Urteil vom 10.5.2010.
65. BAG, Urteil vom 3.4.2008 - 2 AZR 500/06.
66. BAG, Urteil vom 6. 9. 2007 – 2 AZR 722/06.
67. BAG, Urteil vom 19. 4. 2007 – 2 AZR 208/06.
68. BAG, Urteil vom 18.1.2007 – 2 AZR 731/05.
69. BAG, Urteil vom 12.1.2006 – 2 AZR 539/05.

70. BAG, Urteil vom 21.9.2006 – 2 AZR 840/05.
71. BAG, Urteil vom 16.5.2002 – 2 AZR 730/00.
72. BAG, Urteil vom 27.9.2001 – 2 AZR 1766/00.
73. BAG, Urteil vom 18.10.2000 – 2 AZR 494/99.
74. BAG, Urteil vom 4.6.1997 – 2 AZR 526/96.
75. BAG, Urteil vom 21.11.1996, 2 AZR 257/95.
76. BAG, Urteil vom 5.7.1990 – 2 AZR 154/90.
77. BAG, Urteil vom 30.4.1987 – 2 AZR 184/86.
78. BAG, Urteil vom 15.2.1984 – 2 AZR 573/82.
79. OLG Frankfurt am Main, 24.2.2009, BeckRS 2009, 25535.
80. LAG Nürnberg, 21.12.2007, NZA-RR 2008, 271.
81. LAG Köln 24.7.2004 -8 Sa 266/02 NZA-RR 2003.

KITA MEDŽIAGA

82. Arbeitsgerichtsbarkeit 2006. [Žiūrėta:2010-12-18]
<<http://www.arbeitsgerichtsverband.de/statistik%20ArbGe.html>>.
83. FUNK L. Thematic feature – individual/employment labour disputes and the courts. [Žiūrėta: 2011-03-01]. Prieiga per internetą
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/de0403105t.htm>>.
84. <http://www.kluege-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigungsschutzgesetz_kschg.html> [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2010-12-19].
85. Lietuvos socialinių tyrimų centras. Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas (Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba, sutarties Nr. MIP-143/2010), 2010.
86. New conflict resolutions procedures discussed for labour law [Žiūrėta: 2011-02-22]. Prieiga per internetą
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/04/feature/de9804160f.htm>>.
87. Protection against dismissal. Germany. [Žiūrėta: 2011 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą<<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/PROTECTIONAGAINSTDISMISAL-DE.htm>>.
88. Tätigkeit der Arbeitsgerichte 2007. [Žiūrėta: 2010-12-18]. Prieiga per internetą
<http://www.bmas.de/portal/29660/property=pdf/statistik_der_arbeitsgerichtsbarkeit_2007.pdf>.
89. Tätigkeit der Arbeitsgerichte 2008. [Žiūrėta: 2010-12-18]. Prieiga per internetą
<http://www.bmas.de/portal/38022/property=pdf/2009_09_15_statistik_der_arbeitsgerichtsbarkeit_2008.pdf>.
90. Tätigkeit der Arbeitsgerichte 2009. [Žiūrėta: 2011-03-01]. Prieiga per internetą
<http://www.bmas.de/portal/50354/property=pdf/2011__01__24__statistik__der__arbeitsgerichtsbarkeit__2009.pdf>.
91. Teismų statistika [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2011 m. kovo 7 d.]. Prieiga per internetą
<<http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/>>.

SANTRAUKA

Magistro darbe nagrinėjamas darbo konfliktų ir darbo ginčų institutas, aptariami svarbiausi aspektai, individualūs darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtais, jų įstatyminis reguliavimas bei teismų praktika Lietuvoje ir Vokietijoje. Palyginama Lietuvos ir Vokietijos įstatyminė bazė ir jurisprudencija, išskiriami pagrindiniai bruožai, būdingi Lietuvos darbo teisei ją lyginant su Vokietija, turinčia stiprų darbo teisės reguliavimą ir darbuotojų apsaugą. Pateikiama specializuotų darbo teismų vokiškoji koncepcija ir alternatyvūs darbo ginčų sprendimo būdai. Manoma, kad specializuotų darbo teismų Vokietijoje pavyzdys gali būti naudingas kuriant specializuotų darbo teismų mechanizmą Lietuvoje. Paminima ir socialinių partnerių įtraukimo į darbo ginčų dėl darbuotojo atleidimo sprendimo procesą Lietuvoje būtinybė, darbo ginčo pradžios ir pabaigos teisiniame procese išskyrimas, jo reikšmės įvardinimas praktikoje. Kadangi darbo ginčams yra būdingas latentiskumas, nes ne kiekvienas darbo konfliktas tampa darbo ginču, kurių viena iš priežasčių nurodytini darbuotojų baimė ar neryžtingumas ginti savo teises ir interesus, todėl iškeliamas klausimas dėl sprendimo būdų taikymo darbo konflikto stadijoje. Taip pat detaliau aprašomi alternatyvių darbo ginčų sprendimo būdai, tarp jų ir darbo ginčų perdavimo arbitražui ir darbo inspektoriams įtvirtinimo galimybės, darbuotojų atstovavimo darbo tarybose stiprinimas, taikinimo procedūros efektyvinimo problematika, taip pat nagrinėjamas darbo ginčų sprendimas darbo teismuose Vokietijoje ir bendrosios kompetencijos teismuose Lietuvoje, rezultatai iliustruojami pateikiant teismų statistiką bei kitus su darbo ginčų sprendimu susijusius empirinius duomenis.

SUMMARY

Labour Disagreements and Labour Disputes in the Labour Law of Lithuania and in the Labour Law of Germany: in Example of Labour Disputes about Unfair Dismissal

ZUSAMENFASSUNG

Arbeitskonflikte und Arbeitsstreitigkeiten im Arbeitsrecht der Republik Litauen und im Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland: Beispiel für die Arbeitsstreitigkeiten um den Kündigungsschutz

In der Masterarbeit wird das Institut für Arbeitskonflikte und Arbeitsstreitigkeiten analysiert, werden die wichtigsten Aspekte genannt, Individualstreitigkeiten um den Kündigungsschutz, die Gesetzregelung und Rechtsprechung über den Kündigungsschutz werden in Litauen und Deutschland vorgestellt. Die Rechtsprechung und Gesetzregelung des Kündigungsschutzes in Litauen und Deutschland werden verglichen, die Haupteigenschaften der Regelung des Kündigungsschutzes in Litauen wird veräußert und mit Deutschland als Land, das starke Arbeitsrechtregulierung und Kündigungsschutz von Arbeitnehmern hat. Folgend die deutsche Konzeption der Arbeitsgerichte und alternative Lösungen der Arbeitsstreitigkeiten werden vorgestellt. Das Vorbild der Arbeitsgerichte in Deutschland könnte sehr wichtig für die Einrichtung des Arbeitsgerichts in Litauen sein. Außerdem beinhaltet die Masterarbeit die Bedeutsamkeit der Teilnahme des Sozialpartners an den Streitprozess zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber um den Kündigungsschutz, Bedeutung von Anfang und Ende der Arbeitsstreitigkeit im Gerichtsprozess sowie die Rolle im Praxis. Die Arbeitsstreitigkeiten sind in der Regel latent, aus dem Grunde, dass die Arbeitnehmer vor dem Arbeitgeber nicht selten Angst oder Unschlüssigkeit haben. Dementsprechend werden in der Masterarbeit die Möglichkeiten der Lösung des Arbeitskonfliktes angegeben, bis es noch nicht in die Arbeitsstreitigkeit sich entwickelt hat. Es wird genauso die Auseinandersetzung der Arbeitsstreitigkeit in dem Schiedsgericht oder beim Arbeitsinspektor detailliert, die Konsolidation des Betriebsrates als Vertretungsorgan der Arbeitnehmern sowie die Problematik des gerichtlichen und außergerichtlichen Vergleichs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern veräußert, das Arbeitsgerichtprozeß in Deutschland und Zivilprozeß in Litauen abwägen. Die Resultate werden mit Beispielen der Statistik des Arbeitsgerichts sowie anderen damit verbundenen empirischen Daten angegeben.

Sutrumpinimų rodyklė

ArbG	Arbeitsgericht	Vokietijos Federacijos darbo teismas
BAG	Bundesarbeitsgericht	Vokietijos Federacijos Aukščiausiasis Darbo Teismas
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch	Vokietijos Federacijos civilinis kodeksas
BGBI	Bundesgesetzblatt	Vokietijos Federacijos įstatymų žurnalas
BHG	Bundesgerichtshof	Vokietijos Federacijos Aukščiausiasis Teismas
LAG	Landesarbeitsgericht	Vokietijos Federacijos žemės darbo teismas
OLG	Oberlandesgericht	Vokietijos aukštesnysis teismas bendrosios kompetencijos teismams
NZA	Neuer Zeitschrift für Arbeitsrecht	Naujasis darbo teisės žurnalas

Vokietijos įstatymų rašymo taisyklė

Pavyzdys: Arbeitsgerichtsgesetz vom 02.07.1979, BGBI. I S. 853, 1036.

Arbeitsgerichtsgesetz	Darbo teismų įstatymas
vom 02.07.1979	Išleidimo data: 1979-07-02
BGBI. I	Vokietijos Federacijos įstatymų žurnalas (atitinkmuo <i>Valstybės žinioms</i>)
S. 853	Puslapio numeris
1036	Žurnalo numeris

Vokietijos teismo sprendimų rašymo taisyklė

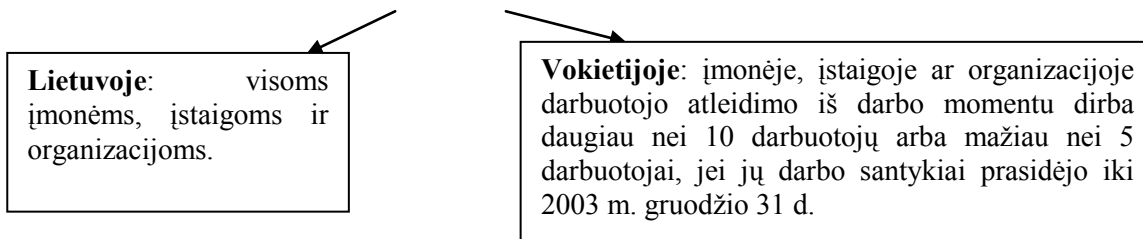
Pavyzdys: BAG, Urteil vom 21.9.2006 – 2 AZR 840/05.

BAG	Nurodomas teismo pavadinimo trumpinys
Urteil vom	Sprendimas
21.9.2006	Nurodoma data: 2006-09-21
2 AZR	2 teisėjų kolegija
840/05	Bylos numeris

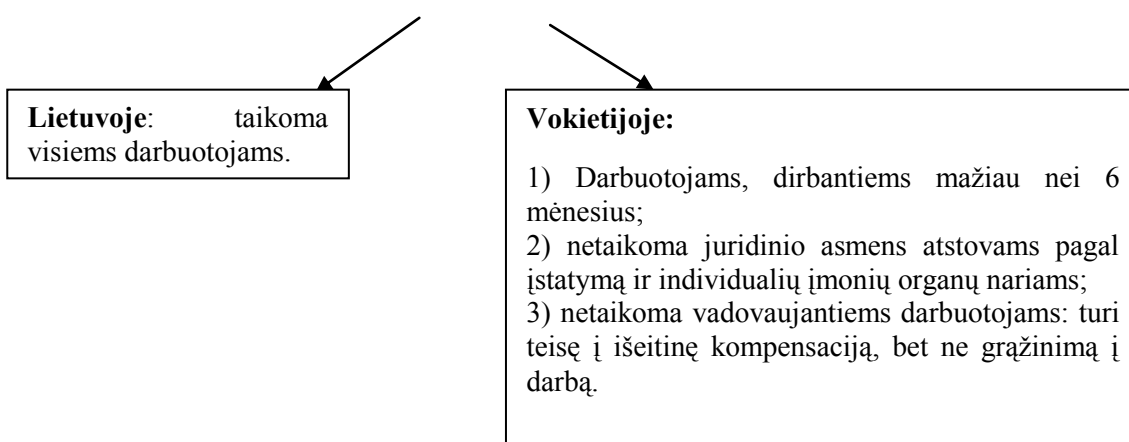
Atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva

1. Atleidimo iš darbo reguliuojančių įstatymų taikymas:

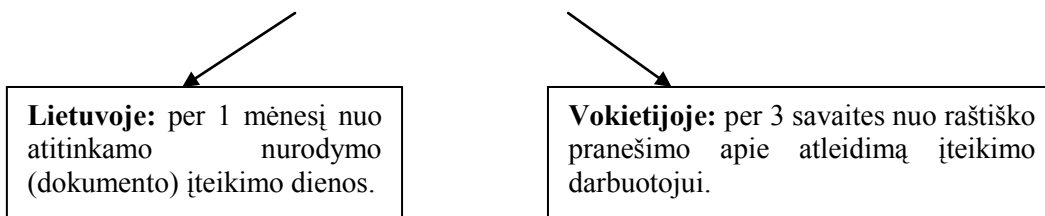
a) Įmonės, kurioms taikomi darbuotojus saugantys įstatymai:



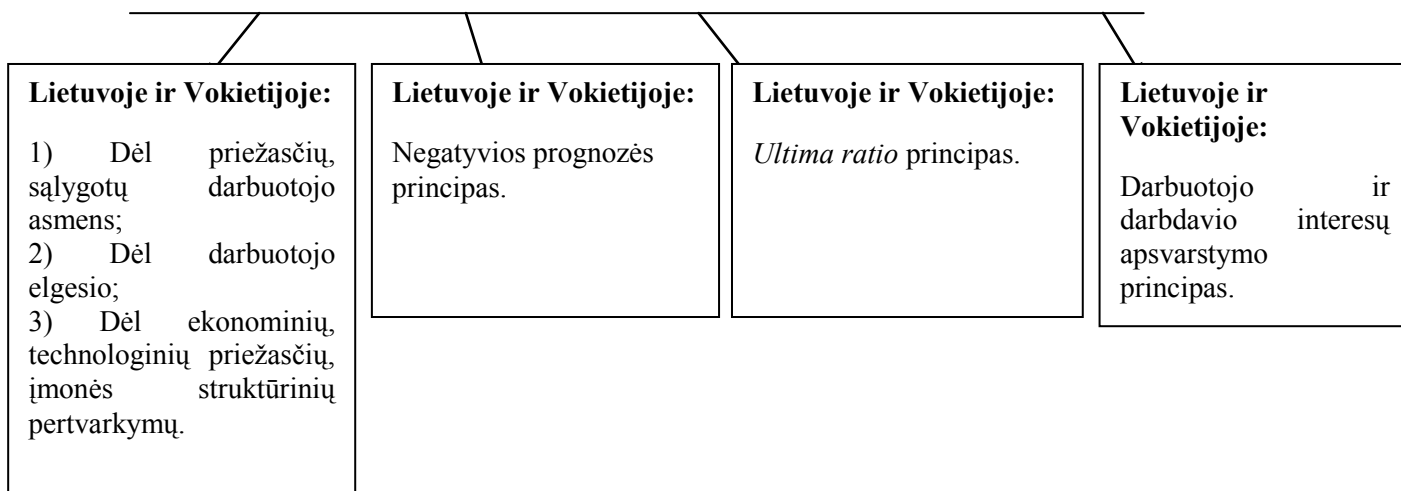
b) Darbuotojai, kuriems netaikoma apsauga nuo neteisėto atleidimo:



2. Ieškinio dėl atleidimo pripažinimu pateikimo terminai:



3. Atleidimo teisėtumo testas:



Darbuotojai, kuriems taikoma ypatinga apsauga (garantijos) nuo atleidimo iš darbo

	Lietuva		Vokietija	
	Atleidimas bendrais pagrindais	Atleidimas be išpėjimo	Atleidimas bendrais pagrindais	Atleidimas be išpėjimo
Neįgalūs darbuotojai	Galima: bendraisiais DK numatytais pagrindais, turi būti ypatinga priežastis. Suteikiama garantija pagal DK 135 straipsnį.	Galima: bendraisiais DK numatytais pagrindais. Suteikiama garantija pagal DK 135 straipsnį.	Negalima: išimtiniais atvejais reikalingas Integracijos institucijos sutikimas.	Negalima: išimtiniais atvejais reikalingas Integracijos institucijos sutikimas.
Sergantys ir sužaloti darbe darbuotojai	Negalima: iki bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas, po nustatymo bendrais DK numatytais pagrindais. Laikinais sužalotiems ne dėl DK 133 str. 1 d. numatytų priežasčių darbo vieta paliekama, jei į darbą neatvykstama ne daugiau nei 120 dienų iš eilės arba 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių, turi būti svarbi priežastis.	Galima: jei yra darbuotojo kaltė.	nesuteikiama	nesuteikiama
Nėščios moterys	Negalima: nuo medicininės pažymos apie nėštumą pateikimo ir 1 mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo	Galima: Darbo kodekso 136 str. 1, 2 d. nustatytais pagrindais, pasibaigus laikinosios sutarties terminui.	Negalima: nėštumo laikotarpiu ir 4 mėnesius po gimdymo. Išimtiniais atvejais su atsakingos institucijos	Negalima: išimtiniais atvejais su atsakingos institucijos sutikimu. Išimtiniais atvejais su atsakingos

	atostogoms.		sutikimu.	institucijos sutikimu.
Vaikus auginantys darbuotojai/esantys motinystės, tėvystės atostogose	Negalima: iki vaikai sueis 3 metai.	Galima: esant darbuotojo kaltei.	Negalima: 8 savaites prieš motinystės atostogas ir jų laikotarpiu. Išimtiniais atvejais su atsakingos institucijos sutikimu.	Negalima: išimtiniais atvejais su atsakingos institucijos sutikimu.
Darbuotojų atstovai	Negalima: profesinių sąjungų nariai, darbo tarybos nariai.	Galima: esant kaltei, išskyrus profesinės sąjungos ir darbo tarybos pirmininką be atitinkamo organo sutikimo.	Negalima: darbo tarybos nariai, jaunimo atstovai, personalo vadovai, stažuotojų atstovai, neįgaliųjų darbuotojų atstovai bei rinkimų komisijos iš šių darbuotojų atstovų organus, nariai.	Galima: reikalingas darbo tarybos sutikimas.
Stazuotojai	nenumatyta	nenumatyta	Negalima: pasibaigus bandomajam laikotarpiui.	Galima: kai yra kaltė.
Pašauktieji į privalomąją karinę tarnybą	Negalima: kol eina tikrąją krašto apsaugos tarnybą ar kitas piliečio pareigas.	Negalima: kol eina tikrąją krašto apsaugos tarnybą ar kitas piliečio pareigas.	Negalima: kol eina tikrąją krašto apsaugos tarnybą ar kitas piliečio pareigas.	Galima: kai yra kaltė.