

TURINYS

Įvadas	2
1. Individualių darbo ginčų samprata, jų vieta darbo ginčų sistemoje	4
2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistemos ypatumai	9
2.1. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje stadijoje ypatumai.....	9
2.2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisme specifika.....	22
2.3. Teismuose nagrinėtų darbo ginčų praktinė analizė.....	30
3. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisinio reguliavimo perspektyvos	44
Išvados	53
Naudota literatūra	55
Santrauka	59
Summary	60

IVADAS

Temos aktualumas, reikšmingumas ir naujumas. Analizuojant individualius darbo ginčus, susiduriama su teisinių darbo santykių subjektų interesų pažeidimu. Temos aktualumą neabejotinai patvirtina ne tik tai, kad tarp darbo teisės subjektų dažnai kyla konfliktai. Tobulinant darbo ginčų nagrinėjimo procedūras ir darbo santykius reglamentuojančius teisės norminius aktus, svarbu tinkamai juos taikyti praktikoje, ginant pažeistas darbuotojų teises. Šios darbo temos pasirinkimą įtakojo tai, jog visiems darbo santykių dalyviams (tiek darbuotojui, tiek darbdaviui) svarbu žinoti savo teises ir pareigas, kad darbo teisiniuose santykiuose būtų kuo mažiau darbo ginčų, o jų nagrinėjimas būtų kuo efektyvesnis, greitesnis ir reikalautų kuo mažiau piniginių sąnaudų. **Temos reikšmingumą** lemia mokslinių studijų taikymo praktikoje neišvengiamumas.

Darbo objektas: individualių darbo ginčų sistemos charakteristika ir šių ginčų nagrinėjimo procesiniai bei procedūriniai ypatumai.

Darbo tikslas: atskleisti iš individualių darbo ginčų nagrinėjimo kylančius ypatumus ir aptarti šiuos ginčus nagrinėjančių institucijų vaidmenį darbo teisių gynimo procese, atkreipiant dėmesį į teismų praktiką.

Siekiant užsibrėžto tikslo bus sprendžiami šie darbo **uždaviniai:**

1. Atskleisti individualių darbo ginčų sampratą, jų atsiradimo priežastis, vietą darbo ginčų sistemoje;
2. Ištirti individualių darbo ginčus nagrinėjimo atskirose institucijose ypatumus;
3. Išanalizuoti teismuose nagrinėjamų darbo ginčų kategorijas, jų nagrinėjimo ypatumus;
4. Apžvelgti individualių darbo ginčų nagrinėjimo teorinio reglamentavimo perspektyvas ir praktinio šių ginčų sprendimo tobulinimo kryptis.

Tyrimo metodai. Darbe panaudotas analitinis, loginis, lyginamasis bei istorinis metodai, tuo siekiant tinkamai charakterizuoti individualių darbo ginčų teisinę prasmę bei atskleisti jų teisinio reguliavimo teorines ir praktines problemas. Darbe pateikiama individualių darbo ginčų sąvoka, jų atsiradimo priežastys, cituojamos nuomonės, išsakytos mokslo doktrinoje, mokslinių darbų leidiniuose, periodikoje, analizuojama teismų praktika. Apie individualių darbo ginčų praktinio sprendimo tobulinimo galimybes buvo atliktas interviu su LR Valstybinės darbo inspekcijos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pavaduotoju Viliumi Mačiulaičiu.

Darbo šaltiniai. Analizuojant pasirinktą temą darbe remtasi įvairiais teisės šaltiniais: pagrindiniai magistro darbo šaltiniai yra Konstitucija, Darbo kodeksas, Civilinio proceso kodeksas. Remiantis teisės doktrina (autoritetingų teisės mokslininkų straipsniais, knygomis, monografijomis, konferencijų medžiaga) pasirinkta tema nagrinėjama teoriniu aspektu. Mokomąsias ir mokslinės apybraižos funkcijas atlieka Darbo kodekso komentaro I, II bei III tomas. Teorinės nuostatos pagrįstos teismų praktikos pavyzdžiais bei Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato išaiškinimais klausimais, kylančiais nagrinėjant individualius darbo ginčus. Taip pat remtasi užsienio šalių autorių moksliniais darbais bei užsienio šalių darbo teisę reglamentuojančiais teisės aktais. Darbe panaudoti ne tik šiuo metu, bet ir anksčiau galiojusieji teisės aktai.

1. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ SAMPRATA, JŲ VIETA DARBO GINČŲ SISTEMOJE

Teisės literatūroje niekada nebuvo vieningos nuomonės dėl darbo ginčų sąvokos. Dalis autorių visiškai neanalizuoja darbo ginčo sampratos ir turinio. Darbai, kuriuose pateikiamas darbo ginčų apibrėžimas yra labai įvairūs, todėl kai kurie autoriai pateikia kriterijus, apibrėžiančius darbo ginčo sampratą,¹ t.y:

- 1) darbo ginčo šalys;
- 2) darbo ginčo dalykas (objektas);
- 3) darbo ginčo nagrinėjimo tvarka.

Pirmasis kriterijus jungia autorių nuomones, nes dauguma jų savo apibrėžimuose nurodo darbo ginčo šalis ir jas įvardija. Vieni autoriai darbo ginčus apibrėžia kaip nesutarimus, kylančius tarp administracijos ir darbuotojų dėl galiojančių norminių aktų taikymo arba naujų darbo sąlygų nustatymo. Kiti autoriai teigia, kad „darbo ginčai – tai ginčai, kylantys tarp darbininkų ir tarnautojų, iš vienos pusės, ir darbovietės administracijos, iš kitos, klausimais, glaudžiai susijusiais su darbo įstatymų taikymu, kolektyvinės ir darbo sutarties vykdymu, vidaus darbo taisyklių laikymusi.“²

Darbo ginčus dažniausiai lemia darbo teisės pažeidimai, kai viena darbo santykių šalis netinkamai atlieka savo pareigas kitai darbo sutarties šaliai arba tų pareigų visai neatlieka. Pats savaime darbo teisės pažeidimas dar nereiškia, kad kilo darbo ginčas. Kol kas tai tik nesutarimas, darbo santykių šalių nuomonių ir pozicijų išsiskyrimas, kuris darbo ginču virsta tik tada, kai perduodamas spręsti įgaliotiems organams (teismui, taikinimo komisijai ir pan.).³

Kalbant apie visus darbo ginčus, reikia pabrėžti, kad ne tik teisės pažeidimai nulemia darbo ginčų atsiradimą, tačiau darbo ginčiais gali virsti ir nesutarimai dėl naujų darbo, ekonominių bei socialinių sąlygų nustatymo, keitimo (kolektyviniai interesų darbo ginčai). Priklausomai nuo ginčo pobūdžio yra nustatomos ir teisinės jų nagrinėjimo priemonės.

Taigi pirmiausia tarp darbo santykių subjektų (darbuotojų, jų atstovų, darbdavių, jų organizacijų) atsiranda tiesiog tam tikri nesutarimai, kurie gali virsti darbo ginčiais, sprendžiamais teisinėmis priemonėmis. Juos galima vadinti institucionalizuotais konfliktais. Iki nesutarimo virtimo ginču, jis pereina kelis etapus. Iš pradžių yra padaromas tariamas arba tikras teisės pažeidimas, o tais atvejais kai deramasi dėl darbo,

¹ Tiažkijus V., Petravičius P., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 171.

² Колосов В. К. Трудовые споры. Москва: Профиздат, 1989, с. 9.

³ Nekrošius I., Bužinskas G. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 463.

socialinių ar ekonominių sąlygų nustatymo, pakeitimo ar panaikinimo – atsiranda prieštaringos nuomonės ir pasiūlymai, t.y. įvyksta tam tikros objektyvios aplinkybės, kurios nulemia konflikto atsiradimą. Vėliau kyla pats konfliktas: subjektai ima suvokti, kad atsirado tam tikras prieštaravimas, įtampa. Subjektai ima vertinti veiksmus, kurie buvo atlikti, sieti juos su pažeistomis teisėmis ir interesais, pažeidimus ar atliktus veiksmus priskirti konkrečioms subjektams, svarstyti galimybę nagrinėti nesutarimą tiek neteisėtais, tiek teisėtais priemonėmis. Kai nesutarimo šalis suvokia esamą situaciją, tuomet galimi keli sprendimo būdai: arba vengiama konflikto eskalavimo, arba jis perauga į mėginimą spręsti iškilusį nesutarimą, t.y. teisė ar pažeistas interesas nėra ginamas, arba imamas aktyvių veiksmų siekiant pašalinti nesutarimą ar apginti pažeistą teisę. Neretai siekiamos socialinės taikos šalys pirmiausiai mėgina derėtis. Šis etapas dažnai nėra privalomas, kartais šalys iš karto (jei teisės aktai nenustato ko kito) pereina prie teisinių metodų. Darbo konflikto virtimas darbo ginču, kai darbo santykių šalis kreipiasi į įstatymais įgaliotas institucijas, siekiamos išspręsti tarpusavio nesutarimą⁴.

Glaudžiai su darbo ginčų skirstymu pagal subjektus susijęs kitas klasifikavimo kriterijus: darbo ginčo pobūdis, dar vadinamas objektyviuoju⁵. Teisės ginčiais yra vadinami tokie nesutarimai, kurie atsiranda dėl teisės pažeidimų, nevienodo teisės taikymo, o interesų ginčiais, kurie dėl interesų skirtingumo nustatant naujas ar keičiant galiojančias darbo sąlygas bei normas. Jei pažeidžiamos pavienių darbuotojų teisės – tokie ginčai laikomi individualiais darbo teisiniais ginčiais, o esant darbuotojų daugeto teisių pažeidimams – kolektyviniais darbo teisiniais ginčiais.

Kalbant apie antrąjį kriterijų – darbo ginčo dalyką (objektą), reikėtų nepamiršti, kad darbo teisė reguliuoja ne tik darbo teisinius santykius, bet ir kai kuriuos kitus teisinius santykius, kurie yra glaudžiai susiję su darbo teisiniais santykiais, t.y. kolektyviniai darbo santykiai, gyventojų įdarbinimo santykiai, darbo subjektų materialinės atsakomybės santykiai ir pan. Jie dažnai ignoruojami, trukdo teisingai apibūdinti darbo ginčus. Pavyzdžiui, darbo ginčų apibūdinimas – t.y. „stabilaus pobūdžio nesutarimai, kuriuos turi išspręsti specialios jurisdikcijos organai įstatymo nustatyta tvarka.“⁶

Išsamiam darbo ginčo apibrėžimui reikia darbo ginčo dalyko, loginiu ir sisteminiu požiūriu susijusio su darbo teisės dalyku. Tačiau kartais įvairių autorių pateikiami darbo ginčų apibrėžiamai būna labai abstraktūs, nes per daug susiaurinamas darbo ginčų dalykas. Pavyzdžiui, darbo ginčai apibūdinami kaip tarp darbo teisės subjektų kylantys nesutarimai dėl darbo įstatymuose nustatytų materialinių ir nematerialiųjų teisių ir pareigų

⁴ Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 46.

⁵ Ibid., p. 56.

⁶ Tiažkijus V., Petravičius P., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 171.

įgyvendinimo. Kai kurie autoriai darbo ginčus supranta kaip darbininkų (tarnautojų) ar jų atstovų ir darbdavio nesutarimus dėl darbo įstatymuose jau nustatytų darbo sąlygų (taikymo) arba dėl naujų nustatymo⁷.

Tačiau pasitaiko kraštutinumų, kai autorius siekia kuo išsamiau atskleisti darbo ginčo dalyką, ko taip pat neturėtų būti. Tokiuose apibrėžimuose nurodoma tik atskira darbo ginčų sritis ar darbuotojų grupė ir įmonės padalinys. Pavyzdžiui, nurodoma, kad darbo ginčai – tai darbininkų (tarnautojų) ir įmonių administracijos nesutarimai dėl darbo įstatymų, kolektyvinių ir darbo sutarčių taikymo arba naujų įstatymo nereguliuojamų darbo sąlygų nustatymo; tai nesutarimai dėl darbuotojo neteisingo perkėlimo, atleidimo iš darbo, darbo užmokesčio išmokėjimo, dėl žalos, atsiradusios suluošinus gamyboje, atlyginimo, dėl naujos tarifinės kategorijos nustatymo darbuotojui, administracijos ir profsąjungos komiteto nesutarimai revizuojant išdirbio normas, sudarant kolektyvinę sutartį ar kitokį lokalųjį susitarimą ir pan⁸.

Trečiasis kriterijus – darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, kurio pagalba turėtų išaiškėti ar šalių pastangas išspręsti ginčą iki darbo ginčų komisijos posėdžio lemia jų teisė ar pareiga; ar darbo ginčų esmė yra tik nereguliuotas ar bet kuris darbuotojo ar darbdavio prieštaravimas.

Kai kurie autoriai pastebi, kad sureguliuotų nesutarimų iš viso negali būti. Net kompetentingai institucijai išsprendus darbo ginčą, nesutinkant su priimtu sprendimu, nesutarimų tarp ginčo šalių gali išlikti, nes ginčą išsprendusi institucija įpareigoja vieną arba abu subjektus atlikti tam tikrus veiksmus, bet jų ginčo nereguliuoja, nes visada viena ginčo šalis lieka nepatenkinta sprendimu.

Kai kuriais atvejais dėl iškilusių ginčų derybos visiškai nevyksta, kadangi tai daryti nėra tikslinga. Derybos galimos tik tuomet, kai darbdavys neatlieka savo pareigų, pavyzdžiui, neišmoka darbo užmokesčio, nesuteikia atostogų, neišduoda specialiųjų drabužių. O jei jis savo veiksmais pažeidžia darbuotojo teises, šis turi teisę kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo instituciją, pavyzdžiui, darbdaviui paskelbus įsakymą atleisti darbuotoją iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą⁹ (toliau – DK) dėl darbo drausmės pažeidimų, jei prieš tai pastaruosius 12 mėnesių ne kartą taikytos drausminės nuobaudos, darbuotojui derėtis su darbdaviu nėra prasmės. Praktiškai tokios derybos niekada nevyksta, nes prieš baudžiant darbuotoją aiškinamasi drausmės pažeidimo aplinkybės, o ne deramasi siekiant sureguliuoti ginčą – juk dar netaikytos atitinkamos įstatymo normos ir darbo ginčas nebuvo iškilęs.

⁷ Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 31.

⁸ Ibid., p. 32.

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Derybos netikslingos ir kilus ginčams dėl laikino perkėlimo į kitą darbą darbdavio iniciatyva, pagal DK dėl viršvalandinių darbų skyrimo ir kitais atvejais¹⁰.

Išanalizavus skirtingais aspektais literatūroje pateiktus darbo ginčų apibrėžimus, manytina, kad darbo ginčų institutas yra labai platus, todėl ir sunku suformuluoti tinkamą apibrėžimą, kuris apimtų visus išskylančius ginčus ir atitiktų reikalaujamus kriterijus. DK 285 straipsnyje pateikta darbo ginčo sąvoka, kuri nurodo, kad „darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis.“¹¹

Šis apibrėžimas visiškai atitinka reikalaujamus kriterijus: darbo ginčo šalys – darbuotojas ir darbdavys; darbo ginčo dalykas – nesutarimas, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis. Iš šio kriterijaus išplaukia darbo ginčo nagrinėjimo tvarka – derybos. Bet nepavykus to padaryti geranoriškai, DK 285 straipsnyje nurodoma, kad darbo ginčas nagrinėjamas nustatyta tvarka, t.y. kreipiantis į darbo ginčų komisiją ar teismą (DK 286 str. 1 d.).

Lietuvos darbo teisės teoretikai pagal pobūdį išskiria teisės ir interesų darbo ginčus, o pagal šalis – kolektyvinius ir individualius darbo ginčus¹².

Naudojantis kompleksiniu klasifikavimo kriterijumi (apjungdami tiek subjektų, tiek ginčo pobūdžio kriterijus) išskiriami kolektyviniai interesų, kolektyviniai teisės bei individualūs teisės darbo ginčai. Pagal atskiras darbo ginčų rūšis yra nustatomi teisiniai metodai jiems nagrinėti, kurie labiausiai atitinka ginčų pobūdį bei galimas pasekmes.

Atsižvelgiant į darbo ginčo pobūdį, t.y. remiantis objektyviuoju kriterijumi, darbo ginčai skirstomi į interesų ir teisės ginčus. Interesų darbo ginčai kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas. Tuo tarpu teisiniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės naudojimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų nevykdymo. Paprastai laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes dažniausiai kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo¹³. Individualūs darbo ginčai iš esmės laikomi nesutarimais dėl teisės. Tokia išvada darytina tiek analizuojant DK nuostatas, tiek atsižvelgiant į darbo teisės teorijos teiginius. Darbo ginčai kyla dėl teisės esant nevienodam teisės taikymui, teisių pažeidimams. Iš šio apibūdinimo aišku, kad individualus darbo ginčas siejamas ne su interesų, o su teisių pažeidimais. DK 67 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad ginčai tarp atskirų darbuotojų ir

¹⁰ Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 34.

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

¹² Petrylaitė D. iš: Nekrošius I., Bužinskas G. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 464.

darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Šis straipsnis taip pat patvirtina, kad individualiais laikomi dėl teisės atsiradę darbo santykių subjektų nesutarimai.

Individualūs darbo ginčai tiek, kiek jie gali kilti tik dėl teisės nevykdymo, yra vadinamieji ieškinio darbo ginčai ir jiems taikoma teisminė sprendimo procedūra su reikalavimu taikyti ikiteismines šių ginčų sprendimo procedūras, t.y. prieš kreipiantis į teismą tokie ginčai turi būti perduodami kiekvienoje darbovietėje įsteigta darbo ginčų komisijai. Šios komisijos formuojamos paritetiniu pagrindu iš darbdavio ir darbuotojų atstovų, tačiau, kaip rodo darbo bylų sprendimo analizė, jos iš esmės yra neveiksmingos ir didžioji dalis individualių darbo ginčų po jų nagrinėjimo minėtose komisijose yra perduodami teismams. Lietuvoje individualių darbo ginčų bylas nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai, o procesui taikomos iš esmės bendrosios civilinio proceso taisyklės.

Apibendrinant pateiktas darbo ginčų klasifikavimo sistemas galima konstatuoti, kad pačią svarbiausią ir didžiausią praktinę bei teorinę reikšmę turi darbo ginčų skirstymas pagal kompleksiskai taikomą tiek objektyvųjį, tiek subjektyvųjį kriterijus. Šių dienų darbo santykių pobūdis ir darbo santykių sistemos raida lemia būtinybę į darbo ginčus žiūrėti iš platesnių pozicijų, modifikuoti jų rūšis, turinio elementus bei šių ginčų sprendimo būdus ir metodus.

Reikėtų patvirtinti naują moksliniu požiūriu pagrįstą darbo ginčų sistemos koncepciją, kuria remiantis reikėtų taikyti objektyvųjį kriterijų ir darbo ginčus klasifikuoti pirmiausiai į teisės ir interesų ir tik vėliau atsižvelgiant į šiuose ginčiuose dalyvaujančių subjektų požymius juos skirstyti atitinkamai į kolektyvinius ir individualius darbo ginčus. Remiantis minėta darbo ginčų sistema siūlytina nustatyti dvinarę visų darbo ginčų sprendimo metodų sistemą, kur tiek individualius, tiek kolektyvinius teisės darbo ginčus spręstų darbo teismai, o interesų ginčai, kilę tiek tarp individualios darbo sutarties šalių, tiek tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų, būtų sprendžiami pasinaudojant tarpininkavimo procesu¹⁴.

¹³ Petrylaitė D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2008, Nr. 8 (110), p. 53.

¹⁴ *Ibid.*, p. 55.

2. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO SISTEMOS YPATUMAI

Nesutarimas tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo tampa darbo ginču, kai suinteresuota šalis su pareiškimu kreipiasi į kompetentingą darbo ginčą spręsti instituciją, kurios sprendimas abiem šalims yra privalomas. Vadovaujantis DK nuostatomis individualius darbo ginčus nagrinėja:

- 1) darbo ginčų komisija;
- 2) teismas¹⁵.

Nagrinėjant individualius darbo ginčus turėtų būti siekiama taikaus jų išsprendimo, tuo pačiu išsaugant tolesnio bendradarbiavimo galimybę, atkurti socialinę taiką tarp šalių ir kaip galima greičiau išspręsti kilusį nesutarimą, o nepavykus šalių sutaukyti, nustatyti materialią tiesą byloje.

Norėdamas pasiekti minėtų tikslų įstatymų leidėjas pasitelkia dvipakopę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką – ikiteisminę ir teisminę. Išankstinė ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra privaloma ir suponuoja galimybę, kad ginčas į teismą gali apskritai būti neperkeltas, taip užtikrinant taikų ginčo išsprendimą.

2.1. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje stadijoje ypatumai

Šalių derybų klausimas Lietuvos darbo teisėje, reguliuojant darbo ginčų sprendimą, gana keblus. Šiuo metu galiojančiame DK tokia sąvoka kalbant apie individualius darbo ginčus apskritai net nėra vartojama. Anksčiau Lietuvoje galioję teisės aktai, reguliavę darbo ginčus, numatė derybų etapą sprendžiant individualius darbo ginčus.

Darbo ginčų komisija, kaip individualius darbo ginčus nagrinėjantis organas, buvo numatyta Darbo įstatymų kodekso redakcijoje, kuri galiojo dar iki Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo. Reglamentavimas nepasikeitė ir vėliau: darbo ginčų komisija išliko ikiteisminiu nagrinėjimo organu tam tikroms individualių darbo ginčų kategorijoms tiek pagal Darbo įstatymų kodeksą, kuris galiojo po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo, tiek pagal Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, kuris įsigaliojo 2000 m. liepos 12 d. Naujasis DK išlaikė tą pačią reguliavimo koncepciją. Darbo ginčų komisijos perimtos iš

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569, 286 str.

iki nepriklausomybės galiojusių teisės aktų, taigi kyla klausimas, ar jos tinka rinkos ekonomikos visuomeniniams santykiams. Teisės aktuose nustatius tinkamą reguliavimo modelį, darbo ginčų komisija galėtų vykdyti socialinės taikos atkūrimo funkciją, veikdama taikinimo metodams artimu principu.

Iki 2000 m. liepos 12 d. pagal 1972 m. Darbo įstatymų kodekso 234-254 straipsnius darbo ginčus nagrinėjo darbo ginčų komisija, įmonės profesinės sąjungos komitetas ir teismas.

2000 m. birželio 20 d. buvo priimtas Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas¹⁶, kuriuo buvo stengiamasi pritaikyti teisinį reguliavimą prie tuometinių visuomeninių santykių ypatumų, ypač atsižvelgiant į tai, kad ne visose įmonėse veikia profesinės sąjungos. Tačiau nepaisant gerų ketinimų, šis įstatymas taip pat turėjo ydų, visų pirma, dėl jame numatytos darbo ginčą nagrinėjančios komisijos sudarymo tvarkos, kuomet tokia komisija turėjo būti sudaroma kiekvieną kartą vis kita konkrečiam darbo ginčui nagrinėti, o darbuotojui vienam, be teisininko pagalbos praktiškai nebuvo įmanoma tinkamai įvykdyti ikiteismines ginčo nagrinėjimo procedūras, be kurių teismas darbuotojo ieškinių palikdavo nenagrinėtu. Pažangu šiame įstatyme buvo tai, kad iki pradėdant darbo ginčą, nesutarimai turėjo būti nagrinėjami betarpiškose darbuotojo ir darbdavio derybose, tačiau tokioms deryboms pradėti darbuotojas turėdavo pateikti raštišką prašymą dėl pažeistų teisių atkūrimo. Tačiau teisinio tiesioginių derybų sąvokos apibrėžimo įstatymas nepateikė, o derybų terminas įstatyme iš viso nebuvo numatytas.

Pirmiausia, ar tiesiogines derybas galima laikyti nauja papildoma ikiteismine darbo ginčų nagrinėjimo institucija? Atsakymas į šį klausimą būtų neigiamas, kadangi tiesioginių derybų būdu nagrinėjamas darbuotojo ir darbdavio nesutarimas, o darbo ginčas kyla tik po to, kai tokio nesutarimo nepavyksta tokiose derybose išspręsti.

Antra, ar galima tiesiogines derybas įvardinti kaip tam tikrą procedūrą? Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme buvo numatyti tik minimalūs požymiai, leidžiantys pritarti tokiai nuomonei. Šio įstatymo 5 straipsnyje buvo numatyti derybų terminai, 12 straipsnyje – kreipimosi dėl tiesioginių derybų turinys ir pan., tačiau tokie svarbūs ir daugeliui procedūrų būdingi dalykai kaip jų eiga, vidaus tvarka nereglamentuoti. Be to, negalėjo būti realizuoti rungimosi bei lygiateisiškumo principai, nes nebuvo įvardinta jokia trečioji bešališka institucija, kuri dalyvaudama tokiose derybose turėjo išspręsti nesutarimą.

Taigi tiesioginių derybų negalima pavadinti nei papildoma ikiteismine institucija, nei atskira procedūra, jas galima apibrėžti kaip tam tikrą nesutarimo tarp darbuotojo ir

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640 (negalioja nuo 2003-01-01).

darbdavio raidos etapą, kurio nesėkminga pabaiga gali būti vertinama kaip tam tikra prielaida naujiems ginčo santykiams atsirasti, su sąlyga, jei įvyks juridinis faktas – kreipimasis į darbo ginčų komisiją.

Tai, kad minėtame įstatyme buvo numatytos tiesioginės derybos, laikytina svarbia aplinkybe mažinant konfliktiškumą darbo teisės srityje¹⁷.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs DK ištaisė ankstesnes įstatymo klaidas, nustatęs, kad kiekvienoje įmonėje sudaroma nuolatinė dvejus metus veikianti darbo ginčų nagrinėjimo komisija, sudaroma pariteto pagrindu iš darbuotojų kolektyvo ir darbdavio atstovų, kuri nagrinėja darbo ginčą po to, kai darbuotojui nepavyko to padaryti derybose su darbdaviu.

Darbo ginčų komisija yra priminė privaloma institucija, kuri nagrinėja darbuotojo ir darbdavio ginčus, išskyrus įstatymo priskirtus nagrinėti teismuose. Darbo ginčų komisijos sudaromos iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų, ne ilgesniam kaip dviejų metų laikotarpiui. Tai reiškia, kad veikia paritetiniais pagrindais ir įgyvendina dvišalio socialinio bendradarbiavimo principą. Didžiausią kiekvienos šalies atstovų skaičių turi lemti protingumo kriterijus. Siejamas su įmonės dydžiu, reikiama kvalifikacija ir gyvenimo patirtį turinčių žmonių skaičiumi, finansinėmis galimybėmis samdyti žmones iš šalies, išlaidų dydžiu ir pan.¹⁸ Todėl, pagrįstai siūloma, kad šalių atstovų darbo ginčų komisijoje bendrasis skaičius neturėtų viršyti dešimties narių¹⁹. Pasibaigus dviejų metų terminui darbo ginčų komisija renkama iš naujo arba perrenkama. Didžiausias kadencijų skaičius nėra numatytas. Jeigu įmonė, įstaiga ar organizacija turi struktūrinių padalinių (filialų ir atstovybių), kurie gali būti išsidėstę visoje šalyje, darbo ginčų komisijų gali būti įsteigiama daugiau negu viena, kadangi padalinių vadovai turi įgalinimus priimti ir atleisti darbuotojus.

Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas (konferencija), o darbdavio atstovą savo įsakymu (potvarkiu) skiria pats darbdavys. Dažniausiai tokiais atstovais darbuotojai turėtų rinktis profesinių sąjungų ar darbo tarybų narius, kadangi tokie asmenys paprastai labiau už kitus darbuotojus išmano teisės aktus, taip pat turi savybių, reikalingų derybų vedimui. Darbuotojų atstovai renkami visuotiniame susirinkime arba atstovų konferencijoje, jeigu įmonėje dirba daug žmonių. Toks susirinkimas (konferencija) turi teisę taip pat nustatyti kandidatų į darbo ginčų komisiją kėlimo tvarką, balsavimo būdą (atvirai ar slapta), atšaukimo iš darbo ginčų komisijos narių tvarką ir pan. Ne jeigu visuotinis darbuotojų susirinkimas atšaukia vieną ar kelis savo atstovus iš

¹⁷ Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 65.

¹⁸ Ibid., p. 67.

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 514.

darbo ginčų komisijos prieš pat jos kadencijos pabaigą, nauji atstovai susirinkime renkami ne laikinam, bet nuolatiniam darbui iki kadencijos pabaigos.

Kadangi darbo ginčų komisija dirba darba, susijusį darbo įstatymų taikymu ir pažeistų teisių bei interesų gynimu, reikia, kad darbuotojų atstovai išmanytų darbo įstatymus, kitus norminius teisės aktus, galėtų analizuoti ir mokėtų priimti sprendimus bei pagrįsti savo nuomonę. Jeigu tokių žmonių nėra ar jų labai trūksta, o yra galimybė ir sutikimas balotiruotis rinkimuose, darbuotojų atstovu į darbo ginčų komisiją gali būti išrinktas ir ne darbuotojų kolektyvo narys. Tačiau tokiu atveju reikia nepamiršti dviejų svarbių aplinkybių. Pirma, darbuotojų kolektyvo pareigos esant pageidavimui atlyginti išrinkto darbo ginčų komisijos nario ne darbuotojų kolektyvo atstovo darbą. Antra, galimybė tokiam nariui pasinaudoti DK 303 straipsnyje numatytais darbo ginčų komisijos narių darbo garantijomis yra labai ribotos²⁰.

Darbdavys atstovus paskiria savo įsakymu (potvarkiu) – DK 288 str. 1 d. Šioje teisės normoje naudojama daugiskaitos forma. Įstatymo teisingas supratimas turi būti siejamas ne su kiekybine išraiška, o tiesiog su savarankiška darbo ginčų komisijos formavimo pozicija. Nors darbdavio atstovų skaičius nenumatytas, vadovaujantis jau aptartais kriterijais galima teigti, kad jų turėtų būti ne daugiau nei penki. Konkrečios komisijos kiekybinę sudėtį turėtų apspręsti šalių atstovų pariteto principas. Įstatymas nenumato jokių kliūčių darbdavio atstovu paskirti asmenis, dirbančius pagal darbo sutartį arba kitus asmenis, kurie atstovautų darbdavio interesams pagal pavedimo sutartį.

Įstatymas nenumato jokių sankcijų už atstovavimo pariteto nesilaikymą, ar nesutarimą dėl skiriamų atstovų skaičiaus, todėl remiantis DK 295 straipsnio 1 dalies 3 punktu, darbo ginčai, jei nebuvo sudaryta komisija, gali būti nagrinėjami teisme.

Dalyvaudami byloje prieš darbdavį, darbuotojų atstovai gali susidurti su neigiama darbdavio reakcija ir nukentėti patys, todėl DK 303 straipsnis numato, kad Darbo ginčų komisijos nariai negali būti atleidžiami iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra jų kaltės, išskyrus atvejį, kai darbovietė yra likviduojama. Taip pat darbo ginčų komisijos nariams už sugaištą laiką, nagrinėjant darbo ginčus paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Visas išlaidas, susijusias su darbo ginčų komisijos darbu, padengia darbdavys.

Jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija, tai darbdavys, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą, nedelsdamas privalo paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą. Darbo ginčų komisijos posėdžių metu pirmininkaujančio pareigas paeiliui eina abiejų šalių atstovai. Nereikalaujama, kad kiekvienas komisijos narys bent kartą pirmininkautų darbo ginčų

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 514.

komisijos posėdyje. Praktikoje posėdžiams pirmininkauja patys kompetentingiausi šalių atstovai.

Darbdavio pareiga – užtikrinti tinkamą darbo ginčų komisijos raštvedžio darbą, todėl jis turi surasti ir paskirti tinkamą kandidatą, atlyginti jam už raštvedžio darbą bei kontroliuoti jo darbo kokybę. Už netinkamą pareigų atlikimą raštvedys gali būti baudžiamas drausmine tvarka, taikant atitinkamas nuobaudas arba priklausomai nuo nusizengimo pobūdžio kitas teises priemones. Inicijuoti raštvedžio darbo kokybės klausimus gali taip pat ir darbo ginčų komisija arba komisijos posėdžio pirmininkas²¹. Raštvedys atlieka technines pagalbines funkcijas, kurių tikslas – užtikrinti tinkamą ir nepriekaištingą darbo ginčų komisijos darbą. Jis priima ir registruoja prašymus, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų prašymui išnagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, praneša apie paskirtą ginčo nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo darbo ginčų komisijos protokolą, siunčia išrašus ir sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pavedimus. Raštvedys nelaikytinas savarankišku procedūros dalyviu nagrinėjant individualius darbo ginčus, t.y. ne jo pareiga bandyti šalis sutaukyti, padėti joms aiškiau formuluoti savo reikalavimus, skirti ekspertizes ar tirti ir vertinti įrodymus.

Darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie pažeistas teise. Prašyme turi būti nurodoma ieškovo, atsakovo, kitų dalyvaujančių byloje asmenų duomenys, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais grindžiami reikalavimai. Jei nėra paskirtas darbo ginčų komisijos raštvedys, tai prašymas paduodamas darbdaviui. Jeigu darbuotojas paduoda prašymą, pažeisdamas nustatytą terminą, darbo ginčų komisija turi teisę sužinoti pavėluoto kreipimosi priežastis. Įvertinusi praleisto termino priežastis, komisija gali jas pripažinti svarbiomis ir atstatyti praleistą kreipimosi terminą. Taip pat darbo ginčų komisija patikrina, ar paduotasis prašymas jai priskirtinas. Jeigu komisija nustato, kad paduotas prašymas pagal DK 295 straipsnį yra nagrinėtinas teisme, ji atsisako priimti prašymą ir pareiškėjui paaiškina, kur jis turi kreiptis dėl pažeistų teisių gynybos. Priimdama pareiškimą darbo ginčų komisija taip pat patikrina ir įvertina pateikiamų įrodymų sąsajumą ir leistinumą. Pripažinusi, kad įrodymai neatitinka bent vieno iš šių reikalavimų, komisija pasiūlo pareiškėjui pateikti trūkstamus įrodymus, tačiau įrodymų trūkumas nėra pagrindas atsisakyti priimti prašymą²².

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. kovo 4 d. konsultacijoje Nr. A3-100 „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų

²¹ Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 71.

²² Ibid., p. 73.

taikymo²³ išaiškino, kad pagal DK 289 straipsnį darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu DK ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos. Darbuotojas, kreipdamasis dėl darbo ginčo išnagrinėjimo į darbo ginčų komisiją, pradeda privalomą darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą. Tačiau aptariamasis trijų mėnesių terminas nėra siejamas su teismine pažeistų darbo teisių gynyba, pareiškiant ieškinį. Šis terminas tiesiogiai susijęs su veiksnių atlikimu neteisminėse procedūrose ir nepanaikina darbuotojo teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų darbo teisių gynimą teisme, šio termino pasibaigimas negali būti vertinamas kaip sukeliantis subjektinės teisės išnykimą, todėl, remiantis išdėstytais argumentais, darytina išvada, kad DK 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių terminas darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją yra procedūrinis terminas (DK 10, 29 str.).

Darbo ginčų komisijos veikimo esmė – išspręsti individualų darbo ginčą neteisminėje stadijoje. Darbo ginčų komisija bylą nagrinėja ir priima sprendimą darbuotojų ir darbdavio atstovų, t.y. darbo ginčų komisijos narių susitarimu, tai taip pat taikinimo procedūrų požymis.

Darbo ginčų komisijos posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per septynias darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, o išnagrinėtas – per keturiolika darbo dienų nuo prašymo padavimo dienos. Posėdis laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų. DK 292 straipsnio 2 dalyje nenurodoma nei minimali, nei maksimali šalių atstovų kvota, tik reikalaujama lygybės. Vadinasi, posėdis bus teisėtas, jeigu jame dalyvaus bent po vieną skirtingų šalių interesams atstovaujantį komisijos narį. Darbo ginčų komisijos posėdžiai turi vykti abiem šalims patogiu laiku, t.y. kada šalys neatlieka tiesioginių pareigų, išplaukiančių iš darbo teisinių santykių, pasibaigus darbo dienai. Darbdavys privalo suteikti komisijos posėdžiui tinkamą patalpą. Ginčas nagrinėjamas viešai, taigi posėdyje gali dalyvauti bet kuris darbo kolektyvo narys, taip pat ir kiti asmenys. Darbo ginčų komisijos posėdžio eigą raštvedys fiksuoja darbo ginčų komisijos protokole. Protokolo formą patvirtino Vyriausybė. Į protokolą įrašomas ir darbo ginčų komisijos sprendimas. Sprendimo priėmimas pagal balsavimo rezultatus užbaigia ginčo nagrinėjimą iš esmės. Sprendimu pareiškėjo reikalavimai visiškai ar iš dalies tenkinami arba pripažįstami nepagrįstais ir yra atmetami. Todėl visais atvejais turi būti nurodyti sprendimo motyvai, kuriais rėmėsi darbo ginčų komisijos nariai. Sprendimas turi būti formuojamas tiksliai, kategoriškai ir be jokių papildomų sąlygų ar išlygų. Jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitaria, protokole daromas atitinkamas įrašas, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas. Protokolą visais atvejais pasirašo

²³ 2004 m. kovo 4 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo konsultacija Nr. A3-100. Teismų praktika Nr. 21. 2004.

pirmininkaujantysis, nariai ir raštvedys. Sprendimas priimamas šalių susitarimu, bet protokolą taip pat pasirašo ir tas narys ar nariai, kurie balsavo prieš. Jų atskiroji nuomonė gali būti įrašoma į protokolą. Jeigu darbo ginčo nagrinėjimas buvo susijęs su neįvykdytų piniginių reikalavimų išieškojimu, sprendime dėl piniginių reikalavimų patenkinimo turi būti nurodyta tiksli priteisiama suma. Jeigu sprendimas įpareigoja darbdavį išmokėti taip pat ir delspinigius, iki sprendimo įvykdymo dienos turi būti išmokėta priteista suma ir delspinigiai²⁴.

Sutinkamai su DK 292 straipsnio 3 dalimi, darbo ginčų komisijos raštvedys darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašą, o šalims nesutarus, - išrašą iš protokolo per penkias dienas pasirašytinai įteikia dalyvaujantiems byloje asmenims.

Darbdavys darbo ginčų komisijos sprendimą turi įvykdyti per dešimt darbo dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei nenumatyta kita jo įvykdymo terminas. Dešimties dienų terminas savo pobūdžiu yra procedūrinis. Tai reiškia, kad procedūrinis veiksmas – sprendimo įvykdymas – gali būti atliktas bet kurią šio termino dieną, kurią pasirinks darbdavys. Tačiau tai atvejais, kai ginamos ypač aktualios darbuotojų teisės, susijusios su darbo sutarties ar darbo apmokėjimo taisyklių nesilaikymu, darbo ginčų komisija gali nustatyti ir kitus, paprastai trumpesnius sprendimo įvykdymo terminus. Tokiu atveju darbdavio pasirinkimo laisvė yra maksimaliai suvaržyta, nes jo veiksmų seką diktuoja skubios aplinkybės²⁵.

Kai darbdavys neįvykdo sprendimo per nustatytą terminą, darbuotojas gali raštu kreiptis į teismą Civilinio proceso kodekso²⁶ (toliau – CPK) nustatyta tvarka, kad šis sprendimas būtų įvykdytas priverstinai pagal nustatytą teismo sprendimų įvykdymo tvarką. Skundas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui ir adresuojamas teismui. Darbuotojo skundą darbo ginčų komisijos raštvedys per septynias darbo dienas pasiunčia teismui. Tačiau nei DK, nei CPK nenumato termino, per kurį darbo ginčų komisijos sprendimas pateikiamas vykdyti. Šiuo atveju būtų galima taikyti įstatymo analogiją, t.y. CPK 606 straipsnio 1 dalį, kur sakoma, kad vykdomieji dokumentai, o tokiu ir laikomas darbo ginčų komisijos sprendimas (CPK 587 str. 5 d.), dėl gražinimo į darbą gali būti pateikti teismui vykdyti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo, išskyrus skubaus vykdyimo atvejus.

Darbo ginčų komisija nurodo įvykdyti skubos tvarka šiuos sprendimus:

1) dėl darbo užmokesčio priteisimo, neviršijant vieno mėnesinio vidutinio darbo užmokesčio. Ši imperatyvi nuostata įtvirtinta DK 299 straipsnio 1 dalyje. CPK,

²⁴ Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 72.

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 525.

reglamentuodamas šį sprendimų vykdymo operatyvumo klausimą, laikosi analogiškos pozicijos. CPK 282 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytas toks pats skubiai vykdytinų sprendimų ir nutarčių pagrindas.

2) dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą.

Šiais atvejais darbo ginčų komisija privalo motyvuoti, kodėl būtina sprendimą vykdyti skubiai. Sprendimo rezoliucinėje dalyje turi būti nurodyta, kad jis vykdytinas skubiai. Jei sprendime dėl kažkokių priežasčių to nenurodyta, ieškovo prašymu arba savo iniciatyva darbo ginčų komisija gali priimti sprendimą dėl skubaus vykdymo²⁷.

2010 m. lapkričio 2 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-424/2010, pasisakė, jog CPK 281 straipsnyje nustatyta, kad teismo sprendimai gali būti vykdomi, kai jie įsiteisėja, išskyrus atvejus, kai jie vykdomi skubiai arba kai skolininkas teismo sprendimą įvykdo pats. Pagal CPK 588 straipsnio 1 dalį teismo sprendimai vykdomi po to, kai jie įsiteisėja, išskyrus atvejus, kai teismas nutaria juos vykdyti skubiai. Tai reiškia, kad teismo sprendimai gali būti vykdomi savanoriškai arba priverstinai. Abiejose šiose normose nenustatyta teisinių padarinių, kurie kyla nevykdant teismo sprendimo.

Nepiniginio pobūdžio teismo sprendimai vykdomi CPK LVII skyriuje nustatyta tvarka. Šiame skyriuje reglamentuojami taip pat ir nepiniginio pobūdžio sprendimų nevykdymo teisiniai padariniai darbo bylose dėl atskirų rūšių reikalavimų. Antai CPK 772 straipsnyje reglamentuojama, kad tais atvejais, kai darbdavys neįvykdo teismo sprendimo grąžinti į darbą neteisėtai atleistą ar neteisėtai perkeltą į kitą darbą darbuotoją arba pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, jeigu ta formuluotė sukliudė darbuotojui stoti į kitą darbą, tai teismas išieškotojo prašymu priima nutartį išieškoti darbuotojui atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką arba išmokėti neteisėtai perkeltam į kitą darbą darbuotojui darbo užmokesčio skirtumą už visą laiką nuo sprendimo priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos. Tuo tarpu piniginio pobūdžio teismo sprendimų nevykdymo darbo teisinių santykių bylose teisinių padarinių CPK nenustatyta. Paprastai jie nustatomi materialiojoje teisėje (civilinėje, darbo ir kt.). Vienas tokių atvejų yra nustatytas DK 300 straipsnyje. Pagal šią normą tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo sprendimo, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos. Ši norma taikytina visų rūšių darbo byloms, taigi, ji gali būti taikoma ir piniginio ir nepiniginio

²⁶ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340;

²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 533.

pobūdžio sprendimų įvykdymui užtikrinti. Pirmiau nurodyta nuostata įstatymo leidėjo iš esmės yra skirta skatinti darbdavį vykdyti prievolės darbuotojų naudai, taip darbuotojui suteikiant papildomą teisių ir teisėtų interesų teisminę gynybą. DK nuostatos reguliuodamos darbo santykius turi pirmenybę bendrųjų privatinės teisės nuostatų atžvilgiu. DK 300 straipsnis yra specialioji darbo teisės nuostata. Privatinėje teisėje dvigubos palūkanos draudžiamos, o taikant DK 300 straipsnį ir kartu CK 6.37 straipsnį dėl procesinių palūkanų susidarytų netoleruotina dvigubų finansinių sankcijų taikymo situacija. Tai atitinkamai reiškia, kad CK 6.37 straipsnis netaikomas darbo bylose siekiant skatinti teismų sprendimų vykdymą, bet yra taikomas specialaus pobūdžio DK 300 straipsnis. Ši teisės norma gali būti taikoma nustačius teismo sprendimo nevykdymo faktą kai kreipimosi dėl nutarties priėmimo metu teismo sprendimas neįvykdytas. Pagal CPK 281 ir 588 straipsnius įsiteisėjęs ar skubiai nukreiptas vykdyti teismo sprendimas darbdavio turi būti vykdomas. Jo nevykdymo padarinių pagal DK 300 straipsnį atsiranda, jeigu darbdavys nevykdo sprendimo, nors tokią galimybę turi. Teismas taikdamas DK 300 straipsnį turi įvertinti, ar yra objektyvių, nuo darbdavio nepriklausančių, arba kitokių svarbių priežasčių, kad teismo sprendimas nedelsiant nebuvo įvykdytas (pavyzdžiui, darbdaviui iškėlus bankroto bylą, jis objektyviai negali vykdyti sprendimo, arba jeigu yra areštuotas visas jo turtas ar lėšos, dėl finansinių sunkumų ar kitų aplinkybių nėra galimybių nedelsiant įvykdyti teismo sprendimo ar kt.)²⁸.

Darbo ginčų komisijos sprendimą per dešimt darbo dienų nuo jo nuorašo gavimo dienos darbuotojas arba jo atstovas turi teisę apskųsti teismui²⁹. Opešnis klausimas yra susijęs su darbdavio teismine gynyba: jis dėl darbo ginčų komisijos sprendimo, kuris privalomas, negali kreiptis į teismą.

Kilus individualiam darbo ginčui, šalys, kaip ginčo subjektai, viena kitos atžvilgiu įgyja lygiareikšmę padėtį³⁰. Tačiau iš tiesų DK nagrinėjant individualius darbo ginčus neužtikrina visiško šalių lygybės principo. Tokia išvada išplaukia iš DK 293 straipsnio 2 dalies, kuri draudžia darbdaviui skųsti darbo ginčų komisijos sprendimus. Tai pagrindžia ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-825/2002 m.³¹ Šioje byloje atsakovas, būdamas ieškovo darbuotoju, inicijavo darbo ginčo nagrinėjimą išankstine neteismine tvarka ir darbo ginčas buvo išspręstas darbo ginčų komisijos sprendimu, kuriuo darbuotojo reikalavimas darbdaviui buvo patenkintas. Darbdavys – šios bylos ieškovas, nesutikdamas su darbo ginčų komisijos sprendimu, pareiškdamas

²⁸ LAT CBS 2010 m. lapkričio mėn. 2 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-424/2010.

²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 293 str.

³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 511.

³¹ LAT CBS 2002 birželio 5 d. teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-825/2002.

ieškinį teisme ginčijo komisijos sprendimą, prašė jį panaikinti ir išspręsti darbo ginčą. Šią bylą nagrinėję teismai ginčą sprendė iš esmės ir ieškovo ieškinį atmetė. Atsižvelgiant į tai, kad įstatymas galimybę kreiptis į teismą dėl komisijos sprendimo numato tik darbuotojui (jo įgaliotam asmeniui), o darbdaviui – nenumato, teisėjų kolegija konstatavo, kad darbdavys negali teisme ginčyti komisijos sprendimo. Šioje byloje darbdavys ginčijo darbo ginčų komisijos sprendimą nepaisydamas įstatymo nuostatų, todėl toks ginčas negali būti nagrinėjamas teisme.

Draudimas darbdaviui skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą yra tarsi garantija darbuotojui, suteikianti jam saugumo garantą ginant savo teises, tačiau toks reglamentavimas darbdavius nuteikia priešiška. Tai reiškia, kad darbdavys, kaip individualaus darbo ginčo šalis, negali inicijuoti jokios revizinės darbo ginčų komisijos sprendimo procedūros teisme. Tokiame reglamentavime išvelgiamos kelios problemos:

1) Europos Žmogaus Teisių ir Pagrindinių Laisvių konvencijos 6 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai, jog jo byla būtų nagrinėjama teisme. Taigi kyla klausimas dėl DK minėto straipsnio atitikimo konvencijai;

2) Konstitucijos 30 straipsnis įtvirtina asmens teisę į teisminę gynybą, o 29 straipsnis – visų asmenų lygybę prieš įstatymą ir teismą. Taigi galima išvelgti DK 293 straipsnio neatitikimą Konstitucijai;

3) CPK 17 straipsnyje įtvirtintas šalių procesinio lygiateisiškumo principas. Tai, kad įstatymas nustato tik darbuotojo teisę skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą ir nesuteikia jokių alternatyvių galimybių darbdaviui, reiškia ir šio principo pažeidimą.

Akivaizdu, kad aptariamas DK straipsnis pažeidžia ir šį principą³².

Tačiau DK nenustato, kas gali apskųsti teismo sprendimą apeliacine ir kasacine tvarka. Nagrinėjant šį klausimą CPK aspektu matoma, kad teismo sprendimą nepriklausomai nuo to, kuriai šaliai jis palankus, apeliacine ir kasacine tvarka gali apskųsti tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Taigi, darbuotojui apskundus jam nepalankų darbo ginčų komisijos sprendimą teismui, o šiam priėmus darbuotojui palankų sprendimą, darbdaviui atsiranda procesinė teisė skųsti apylinkės teismo sprendimą apeliacinės instancijos teismui.

Draudimas darbdaviui skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą suponuoja išvadą, kad darbdavys nesieks taikaus darbo ginčo išsprendimo darbo ginčų komisijoje. Kadangi darbo ginčų komisijos sprendimas priimamas susitarimu, o ne balsų dauguma, tai net vieno šališko darbo ginčų komisijos nario nesutikimas su kitų narių nuomone, sąlygotų sprendimo nepriėmimą. Taip darbdavys, įtakodamas savo atstovus, pasiektų, kad jo

³² Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004, p. 287.

netenkinantis sprendimas nebūtų priimtas, kadangi jis darbo ginčų komisijos priimto sprendimo negalėtų skųsti teismui.

Taigi negalima toleruoti situacijos, kada darbdavys, kaip dalyvaujantis darbo byloje asmuo, gali kreiptis tik į apeliacinį teismą, skųsdamas neįsiteisėjusį pirmos instancijos teismo sprendimą CPK 305 straipsnio nustatyta tvarka³³. Manytina, kad toks reguliavimas pažeidžia Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalį. Darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą, teismas darbdavio ieškinį turėtų priimti ir kreiptis į Lietuvos Respublikos Konstitucinį teismą dėl DK 293 straipsnio 2 dalies atitikimo Konstitucijai³⁴. Be to 2004 m. rugpjūčio 17 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarime dėl teisės kreiptis į teismą,³⁵ buvo konstatuota: „pagal Konstituciją įstatymų leidėjas turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmenų teisių ir laisvių pažeidimo būtų galima spręsti teisme; teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka, tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų paneigta asmens, manančio, kad jo teisės ar laisvės pažeistos, teisė ginti savo teises ar laisves teisme.“

Individualaus darbo ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje visgi yra formalus, primenantis teismo procesą, nes jam taikomi griežti terminai (DK 291 str. 1 d.), darbuotojo prašymas darbo ginčų komisijai primena ieškininį pareiškimą (DK 290 str. 1 d.), darbo ginčų komisija turi teisę išsireikalauti reikiamus dokumentus (DK 290 str. 2 d.), darbdavys šios procedūros metu vadinamas atsakovu (DK 290 str. 2 d.), pati procedūra vadinama bylos nagrinėjimu (DK 290 str. 1 d.), vedamas protokolas (DK 292 str.), darbo ginčų komisijos sprendimas yra privalomas (DK 294 str.), jo nevykdant numatyta galimybė tokį sprendimą realizuoti priverstine tvarka (DK 294 str. 3 d.).

Derybų esmė – taikus siekis sureguliuoti tarpusavio konfliktą, interesų ar tikslų priešpriešą. Šalys turi būti nusiteikusios derėtis, turi būti savanoriškos. Jei savo teisę ar pažeistą interesą įmanoma apginti teisme (kadangi tai garantuoja Konstitucijos 30 str.), tai nėra tikslo versti šalis priverstinai derėtis, juo labiau kai tai neduotų jokio rezultato, realiai net nevyktų ir tiesiog vilkintų ginčo išsprendimo laiką. Jei šalys yra linkusios derėtis ir ieškoti taikaus sprendimo būdo, jos tai ir daro, o dirbtinė privaloma derybų procedūra gali tik paaštrinti ginčą.

Tikslingiau būtų nustatyti įstatyme rekomendacinę nuostatą bei tam tikras lengvatas ginčo šalims, kurios naudojasi derybų metodu, t.y. skatinti taikų ginčo sprendimą, o ne daryti jį privalomu, kadangi, tiesioginės derybos dėl susiklostančių aplinkybių ne visada įmanomos ir efektyvios, priešingai, jos gali sukelti daug neigiamų padarinių: pagilinti

³³ Bužinskas G. Ikitteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004, p. 295.

³⁴ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V., Civilinio proceso teisė, II tomas, 2005, Vilnius: Justitia, p. 223.

ginčo šalių priešišumą, padaryti ginčo sprendimą ateityje sudėtingesnį, užkirsti kelią teisminiam sutaikymui ir pan.

Taigi 2000 m. liepos 12 d. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme, galiojusiame iki naujojo DK įsigaliojimo 2003 m. sausio 1 d., numatytas tiesiogines derybas, reikia vertinti kaip savarankišką nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos etapą, kurio nesėkminga baigtis sudarė prielaidas individualiam darbo ginčui kilti³⁶.

Šiuo metu galiojančiame DK apie tiesiogines šalių derybas sprendžiant individualius darbo ginčus iš viso nėra užsimenama, t.y. toks nesutarimo (iki darbo ginčo kilimo momento) reguliavimo tarpusavio pastangomis klausimas paliekamas spręsti pačioms šalims. Viena vertus, atsižvelgiant į paminėtus tiesioginių derybų privalomo taikymo trūkumus, tai teigiamas įstatymų leidėjo pasirinkimas, tačiau kita vertus ši situacija galėtų būti ir kitokia, turint omenyje darbo ginčų prevencijos klausimą, bei galimybę įtvirtinti rekomendacinę normą ir tam tikras lengvatas, kurios skatintų šalis derėtis dėl kilusių nesutarimų, kad jie neperaugtų į darbo ginčus, kuriuos reiktų spręsti individualių darbo ginčų sprendimo organuose: darbo ginčų komisijose ir teismuose.

Darbo ginčų komisija yra ikiteisminė privaloma individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūra. Toks ginčų sprendimo reguliavimas nelaikomas prieštaraujančiu Konstitucijos 30 str. 1 d., kadangi tiek teisės mokslas³⁷, tiek teismų praktika patvirtina, kad teisė į teisminę gynybą yra įgyvendinama laikantis įstatymuose nustatytos tvarkos ir sąlygų. Viena iš tokių sąlygų būtent ir yra CPK numatyta ginčo neteisminės išankstinės nagrinėjimo tvarkos laikymasis. Jeigu tokia tvarka nustatyta įstatyme, ji nėra pernelyg biurokatiška ir sudėtinga, ja pasinaudojus nėra užkertamas kelias teisminiam nagrinėjimui, tai negali būti laikoma konstitucinės teisės į teisminę gynybą pažeidimu. Darbo ginčų komisija yra numatyta įstatyme, nagrinėjimo terminai yra pakankamai trumpi, jai priėmus sprendimą – darbuotojui paliekama teisė kreiptis į teismą. Taigi darbuotojo teisminės gynybos teisė nėra pažeidžiama.

Ikiteisminis darbo ginčų nagrinėjimas atliekamas toje vietoje, kurioje yra susiklostę darbo teisiniai santykiai, kur iškilo ginčas – įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Kai darbo santykiai nutrūkę – ikiteisminis nagrinėjimas nėra taikomas. Privalomo neteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo praktikoje dažnai stengiamasi išvengti, kreiptis tiesiogiai į teismą, kadangi jis laikomas kompetentinga ginčų sprendimo institucija, tuo tarpu darbo ginčų komisijos nariai paprastai yra neprofesionalai. Analizuojant DK

³⁵ Valstybės žinios, 2004, Nr. 146-5311.

³⁶ Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 8.

³⁷ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė, I tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 144.

nuostatas, susijusias su darbo ginčų komisijų veikla, pastebėtina, jog darbo ginčų komisija gali būti priklausoma nuo darbdavio, kas gali turėti įtakos darbo ginčo sprendimui. Darbdavys skiria darbo ginčų komisijos raštvedį (DK 287 str.), darbuotojų atstovais darbo ginčų komisijoje dažniausiai yra darbo kolektyvo nariai. Dėl darbo santykių egzistavimo šie asmenys gali būti priklausomi nuo darbdavio ir pritarti darbdaviui palankių sprendimų priėmimui. Tačiau jeigu komisijos nariai sąžiningai gina atstovaujamos šalies interesus, kompromiso suradimas yra labai sudėtingas, kadangi darbuotojo ir darbdavio pozicijos dažniausiai priešingos. Šios priežastys skatina darbuotoją vengti neteisminės ginčo nagrinėjimo tvarkos. Tokia situacija prieštarauja DK nuostatoms, kuriomis siekiama kuo didesnę dalį ginčų išspręsti dar neteisminėje stadijoje, tačiau šio tikslo realizavimui nustatytos ne visai tinkamos priemonės. Priešingai nei kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjime taikiais metodais, individualiame ginče daug didesnė tikimybė emocinių ir psichologinių veiksnių įtakai, darbo ginčų komisijos posėdžiai (jei darbuotojai atstovai nepasiduoda darbdavio interesų protegavimui arba menku argumentavimu neatsisako rasti susitarimą) gali virsti emocinių susidūrimų vieta, neįstengiant objektyviai pažvelgti į ginčą. Tokioje situacijoje rasti bendrą sprendimą praktiškai neįmanoma, todėl trečiojo neutralaus asmens dalyvavimas galėtų paversti derybas ir kompromiso paiešką efektyvesniais.

Darbo ginčų komisijos vaidmuo vertintinas dviprasmiškai: ji atspindi kai kuriuos taikinimo procedūros bruožus, tačiau taip pat, primena ir teisminį nagrinėjimą, kadangi jos veikla pakankamai griežtai reglamentuota, sprendimas privalomas, o jo priėmimo procesas yra daugiau teisės taikymas, o ne konsensuso paieška. Taigi, darbo ginčų komisijos socialinio bendradarbiavimo kontekstu vis dėlto lieka tik formalios institucijos, išankstinė ir nelemianti ginčo sprendimo stadija³⁸.

Pagal savo paritetinį veikimo ir sutartinį sprendimo priėmimo pobūdį darbo ginčų komisijos pirminė užduotis turėtų būti šalių sutaikymas ir sprendimo suradimas. Darbo ginčų komisijos veiklos reglamentavimą reiktų peržvelgti, skatinti didesnę ginčo šalių bendradarbiavimą, socialinės taikos išsaugojimą, kuris darbo santykiuose yra ypač svarbus. Kadangi darbo ginčų komisijose nagrinėjami nesutarimai tarp darbo santykiais siejamų šalių, jos abi dažniausiai suinteresuotos tokius santykius išsaugoti, todėl neteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje reiktų taikyti kuo mažiau imperatyvių nuostatų ir sudaryti tinkamas sąlygas šalių dialogui bei kompromisui pasiekti, teisės taikymo funkciją paliekant teismui. Darbo ginčų komisijų reforma sudėtingas reiškinys, tačiau šiuo metu egzistuojantis reglamentavimas ne visiškai tinkamas.

³⁸ Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 58.

Ginčo išsprendimas be teismo įsikišimo turi daug privalumų. Pagrindinės priežastys, kurios turėtų skatinti šalis nesikreipti į teismą, o kilusius nesutarimus išspręsti neteisminėse institucijose: teismui nagrinėjant bylą pasiekiami teisinė taika, bet ne socialinė; priėmus sprendimą, pralaimėjusi šalis paprastai lieka nepatenkinta ir įtampa tarp šalių gali net padidėti, nors ginčas dėl teisės laikomas išspęstu; taip pat yra sutaupomi pinigai, nes bylinėtis teisme brangu. Teisme ginčas sprendžiamas gana ilgai. Neteisminėse institucijose šalys gali išspręsti kilusį nesutarimą žymiai greičiau.

Tokiu būdu ginčai patenka į teismą per tarpinę grandį – darbo ginčų komisiją. Visais atvejais byla naginėjama teisme iš esmės, o teismas nėra saistomas darbo ginčų komisijos posėdyje priimtu sprendimu³⁹.

Šiandien Lietuvoje egzistuojanti ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka neužtikrina funkcijų, dėl kurių įgyvendinimo ji ir buvo sukurta, vykdymo. Darbo ginčų komisija visų pirma turėtų vykdyti taikinimo funkciją, kaip prevencinę priemonę darbo ginčų atžvilgiu. Tam tikslui pasiekti galima būtų panaudoti užsienio šalių teisės taikymo praktikai žinomas priemones: šalių konsultacijas darbo teisės klausimais, pasitelkti patyrusius derybininkus kompromiso paieškai, paruošti rekomendacijas, kurios, jeigu šalys joms pritartų, įgytų privalomą pobūdį ir pan. Tuo tarpu DK XIX skyriaus normos praktiškai labai menkai ir tik formaliai skatina ginčo šalis taikytis, į pirmą planą iškelamos tai, kas tik gilina konfliktą tarp šalių. Darbo ginčų komisiją pagal teisinį statusą prilygina teismui, suformuoja komisijos sudėtį tik iš konfliktuojančių šalių atstovų, užveda bylą, uždraudžia darbdaviui kreiptis į komisiją, numato išimtinės darbo ginčų kategorijas, kurios priskirtinos tiesiogiai teismams ir kt.⁴⁰

2.2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisme specifika

Darbo bylose neabejotinai egzistuoja dvejopas visuomeninis suinteresuotumas atitinkamų bylų nagrinėjimu. Kadangi kalbama apie dviejų socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų) ginčą, egzistuoja visuomenės suinteresuotumas galimai taikiu jo išsprendimu, išsaugant tolesnio bendradarbiavimo galimybę. Šios ginčo šalys iš esmės nėra lygios, kadangi darbdavys visada yra ekonomiškai ir teisiškai stipresnė šalis. Ginčo baigtis dažnai yra tiesiogiai arba netiesiogiai susijusi su darbuotojo pragyvenimo šaltiniu. Atsižvelgiant į įvardintas priežastis, bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių nagrinėjimo

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 511.

ypatumai turėtų garantuoti, kad nagrinėjant tokias bylas būtų siekiama: sutaikyti šalis; kaip galima greičiau išspręsti teisinį konfliktą; ir nepavykus šalių sutaikyti, nustatyti materialią tiesą byloje bei garantuoti realų šalių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą⁴¹.

Lietuvoje darbo ginčus nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai: apylinkių teismai kaip pirmoji instancija, apygardos teismai kaip apeliacinė arba tam tikrų kategorijų bylose (pvz.: kuomet ieškinio kaina viršija vieną šimtą tūkstančių litų) kaip pirmoji instancija, Lietuvos Apeliacinis teismas, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kaip galutinė ir kasacinė instancija. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą teismų praktiką nagrinėjant darbo ginčus ir aiškinant bei taikant darbo įstatymus. Iki naujojo CPK įsigaliojimo teismai darbo bylas nagrinėjo pagal bendrąsias civilinių bylų procesines normas, kurios ne visada atitiko darbo bylų specifiką. Šiuo metu darbo bylų nagrinėjimo specifikai ir specialiosioms procesinėms normoms yra skirtas atskiras skyrius. Tai rodo įstatymų leidejo požiūrį į darbo bylų nagrinėjimo specifiką ir ypatingą tokių bylų padėtį civilinio proceso kontekste⁴².

Teisminės gynybos principas yra tarptautinis ir konstitucinis. Jį įtvirtina Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 14 straipsnyje⁴³, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnio 1 dalyje⁴⁴, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnyje⁴⁵, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje⁴⁶. Pagal dabartinę reguliavimą individualūs darbo ginčai nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose pagal CPK nustatytas taisykles. Šios ginčų kategorijos nagrinėjimui procesinis įstatymas nustato ypatumus: CPK IV dalyje, XX skyriuje numatytos specialios normos, kurios taikomos tik darbo bylų nagrinėjimui. Bendrosios kompetencijos teismuose darbo bylos nagrinėjamos tiek tiesiogiai, tiek DK numatytais atvejais tik po to, kai joms buvo taikyta neteisminė išankstinė sprendimo tvarka – darbo ginčų komisijoje. Tam tikroms individualių darbo ginčų kategorijoms nustatyta dvipakopė sprendimo tvarka. Nagrinėjimas teisme vadinamas procesu⁴⁷, jam taikomi visi CPK numatyti principai bei ieškininei teisenai numatytos taisyklės, su CPK

⁴⁰ Bužinskas G. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004, p. 293.

⁴¹ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. - Vilnius: Forzacas, 2004, p. 283.

⁴² Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004, p. 304.

⁴³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

⁴⁴ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

⁴⁵ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija [žiūrėta 2011 kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LT.01000101.htm>>.

⁴⁶ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁴⁷ Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 8-10.

XX skyriuje numatytais išimtimis, vadovaujamosi materialiosiomis darbo teisės normomis.

DK 295 straipsnyje išvardyti atvejai, kai darbo ginčus nagrinėja teismai. Teismui darbo ginčų nagrinėjimo institucijų sistemoje skiriamas ypatingas vaidmuo, nes jo uždavinys – suderinti individualius, grupinius ir visuomeninius interesus. Ginčai nagrinėjami vadovaujantis ne tik materialiosios, bet ir proceso teisės normomis.

Pagal DK 295 straipsnį teismui yra žinybingi dviejų kategorijų individualūs darbo ginčai:

1) Darbo ginčai, kurie turėjo būti išnagrinėti darbo ginčų komisijoje, tačiau dėl tam tikrų priežasčių liko neišspęsti, arba darbuotojas yra nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu. Tokie darbo ginčai nagrinėjami teisme, kai darbo ginčų komisijos sprendimą per dešimt darbo dienų nuo jo nuorašo gavimo dienos darbuotojas ar jo atstovas apskundžia teismui; kai darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė ir darbo ginčų komisijos protokole įrašoma, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas; kai darbo ginčų komisijos posėdis nebuvo sušauktas per septynias darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos arba prašymas nebuvo išnagrinėtas per keturiolika dienų nuo padavimo dienos; jeigu darbo ginčų nagrinėjimo komisija anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą.

2) Ginčai, kurie nagrinėjami tik teismuose ir suinteresuoti asmenys dėl kilusio darbo ginčo su ieškiniu tiesiogiai turi kreiptis į teismą. Tai darbo ginčai, kai darbuotojas, nesutikdamas su darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos kreipiasi į teismą; kai darbuotojas buvo atleistas iš darbo bet teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo; ginčai kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę ir kitais įstatymų numatytais atvejais.

Darbo ginčai teisme nagrinėjami CPK tvarka. Pagal CPK 410 straipsnį darbo bylas teismas nagrinėja laikydamasis bendrų šio kodekso taisyklių, atsižvelgdamas į šiame kodekse ir kituose įstatymuose nustatytas išimtis.

Taigi ieškinys darbo byloje gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisykles arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas. Pagal bendrojo teisingumo taisykles bylas nagrinėja apylinkės ir apygardos teismai, kaip pirmos instancijos teismai. Ieškinys yra pareiškiamas teismui pagal atsakovo gyvenamąją vietą. Juridiniam asmeniui ieškinys yra pareiškiamas pagal juridinio asmens buveinę, nurodytą juridinių asmenų registre. Tais atvejais, kai atsakovas yra valstybė ar savivaldybė, ieškinys pareiškiamas pagal valstybei ar savivaldybei atstovaujančios

institucijos buveinę. Taigi ir iš darbo teisinių santykių kylantiems ginčams yra taikomos šios bendrosios taisyklės, jei nereikia taikyti specialiųjų. Kalbant apie ieškinio padavimą, būtina paminėti, kad ieškinį asmenų, kuriems nėra sukakę aštuoniolika metų, interesais, be jų pačių, turi teisę paduoti ir jų atstovai pagal įstatymą.

Jei teismas gavęs ieškinį išaiškina, kad buvo būtina ginčą nagrinėti ikiteisminio nagrinėjimo organuose, t.y. darbo ginčų komisijoje, o ieškovas ten nesikreipė, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ikiteisimine tvarka. Tai nereiškia, kad teismas, atsisakydamas nagrinėti ieškinį, visiškai apriboja asmens teisę į teisminę gynybą. Kai kurioms bylų kategorijoms yra nustatyta ikiteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka, ir tik po to (atsiradus DK 295 str. 1 d. numatytais aplinkybėmis) asmuo nieko nevaržomas gali ginti savo pažeistas teises teisme. Ši nuostata nėra absoliuti, nes jeigu ikiteisminė darbo ginčo nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi, kad yra nekompetentinga spręsti ginčą, bylą privalo nagrinėti teismas. Tuo siekiama užtikrinti darbo teisinio santykio subjekto teisių ir interesų garantijas bei teisę į gynybą.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčai nagrinėjami vadovaujantis ne tik materialiosios, bet ir proceso teisės normomis, darbo ginčų nagrinėjimas turi ypatybių. Jie sisteminami pagal civilinio proceso stadijas.

Pirmoji stadija – civilinės bylos iškėlimas siejama su tokiomis ypatybėmis kaip ieškinio senatis, šalių nustatymas, būtinybė pasinaudoti išankstine ikiteisimine ginčo nagrinėjimo tvarka, atleidimas nuo žyminio mokesčio, žinybinis ir teisminis priklausymas, įrodymų pateikimas ir kt.

Ieškinio senaties terminas darbo ginčams, lyginant su bendraisiais, yra trumpesnis. Pavyzdžiui, pagal DK 293 straipsnį darbuotojas, nesutinkantis su darbo ginčų komisijos sprendimu dėl darbo ginčo, turi kreiptis į teismą per dešimt dienų. Pagal to paties kodekso 297 straipsnį, darbuotojas, nesutinkantis su darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, į teismą turi kreiptis per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos ir kt.⁴⁸

Dar viena ypatybė, kuri būdinga pirmajai civilinio proceso stadijai, yra susijusi su įrodymais ir teismo vaidmeniu procese. Dažnai atsitinka taip, kad darbuotojas, paduodamas teismui ieškinį, ne visada gali gauti iš darbdavio reikiamų dokumentų. Dokumentų išdavimą darbdavys ar jo atstovas dažnai vilkina arba apskritai atsisako tenkinti darbuotojo prašymą. Šiais atvejais teismas turi teisę rinkti įrodymus savo iniciatyva ir pateikia reikalavimus išduoti reikiamus įrodymus. Ši teisė pagrįsta darbo

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

ginčo šalių padėties skirtumu. Teismas išreikalauja iš atsakovo dokumentus apie ieškovo priėmimą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą, apie vidutinį ieškovo darbo užmokestį ir kitus bylai nagrinėti būtinus dokumentus ir kt. Teismas taip pat turi teisę savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąjį atsakovą, jei nustato, kad ieškinys pareikštas ne tam asmeniui, kuris pagal ieškinį turi atsakyti, arba netinkamą atsakovą pakeisti tinkamu. Tokiu atveju byloje dalyvauja du atsakovai. Teisminio nagrinėjimo metu teismas turi teisę viršyti pareikštu reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojų teisių ir teisėtų interesų gynimo būdą. Teismas, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaiškėjusias bylos aplinkybes, turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t.y. gali patenkinti ieškinį daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu. Svarbu yra tai, kad aktyvus teisėjo vaidmuo nereiškia visiško rungimosi principo nepaisymo ir inkvizitorinio principo tiriant bylos medžiagą taikymo. Sprendžiant darbo ginčą, atsižvelgiama į jo specifiką, ir rungimasis yra ribojamas kiek daugiau nei kitose civilinėse bylose. Bet kokių atveju teismas bylą privalo nagrinėti nešališkai.

CPK 415 straipsnyje teigiama, kad pasirengimas nagrinėti darbo bylą teisme vyksta parengiamajame teismo posėdyje Darbo bylą specifika tarsi uždeda teismui pareigą siekti šalių sutaikymo, o parengiamajame posėdyje būtent tokia procedūra ir numatyta. Paprastai sutaikymo procedūra atliekama per vieną teismo posėdį, tačiau jeigu teisėjas mato realią taikos sutarties sudarymo galimybę, ši procedūra gali būti ir pratęsta, ir atidėta spręsti kitame teismo posėdyje. CPK 2 straipsnyje teigiama, kad vienas iš civilinio proceso tikslų – socialinės taikos tarp ginčo šalių įgyvendinimas⁴⁹. Nekelia abejonių ir tai, kad šis tikslas geriausiai pasiekiamas, jeigu byloje sudaroma taikos sutartis. Nors CPK 140 straipsnio 3 dalyje ir sakoma, kad bet kurioje proceso stadijoje šalys gali baigti bylą taikos sutartimi (tai tik patvirtina šio instituto svarbą), pagrindinis dėmesys šalių sutaikymui neabejotinai skiriamas rengiantis teisminiam nagrinėjimui. Taikinama pačioje parengiamojo teismo posėdžio pradžioje, t.y. iki šalių nuomonės aiškinimosi ir konkrečių reikalavimų bei atsikirtimų į juos nagrinėjimo. Tik konstatavęs, kad byloje nepavyko sudaryti taikos sutarties, teismas pradeda pagrindinį pasirengimo etapą iš esmės⁵⁰.

Pasirengimas bylą nagrinėti teismo posėdyje turi būti baigtas ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Kadangi įstatymas šiuo atveju nieko specialiai neaptaria, reikia manyti, jog per šį trisdešimties dienų terminą turi būti gautas iš atsakovo atsiliepinimas į pareikštą ieškinį bei įvykti parengiamasis teismo posėdis.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

⁵⁰ Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 98.

Įstatymas nenumato jokių apribojimų dėl sprendimo už akių priėmimo jeigu atsakovas nepateiks atsiliepimo į ieškinį, todėl manytina, jog tokio sprendimo priėmimas yra visiškai galimas. Dar iki parengiamojo teismo posėdžio teismas, matydamas, kad jam trūksta tam tikrų įrodymų, turėtų išreikalauti juos savo iniciatyva (CPK 415 str. 1 d.). Parengiamojo posėdžio (o taip pat ir teismo nagrinėjimo pradžioje, jeigu iš karto parengiamojo posėdžio metu nebus pereita prie teismo nagrinėjimo) pradžioje teismas turi įspėti šalis apie teismo teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojų teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 414 str. 3 d.). Kadangi teismo vaidmuo pasirengimo teismui nagrinėjimui metu yra aktyvus ir išeinantis už rungimosi principo leidžiamų ribų, galima teigti, jog jau iki parengiamojo posėdžio pradžios teismas turi galimybę surinkti visus byloje būtinus įrodymus. Todėl yra tikimybė, kad bus pasinaudota CPK 231 straipsnio 5 dalimi ir iš karto pereita prie teismo nagrinėjimo.

Tačiau nepavykus sudaryti šalių taikos sutarties, teismas, atsižvelgdamas į dalyvaujančių byloje asmenų nuomones ir parengęs bylą nagrinėti teisme, paskiria bylos nagrinėjimo datą, vietą ir apie tai praneša dalyvaujantiems byloje asmenims. Darbo ginčas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme. Visas teisminis nagrinėjimas vyksta pagal bendras nuostatas, tačiau yra tam tikrų darbo bylų nagrinėjimo ypatumų. Jeigu nagrinėjant bylą dėl gražinimo į darbą darbuotojas suvokia, kad jo laukia nepalankios sąlygos dirbti, jis gali reikalavimą gražinti į darbą pakeisti reikalavimu priteisti vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje ir vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos, o pakeisti atleidimo pagrindą. Galima teigti, kad nagrinėjant darbo ginčus, įmanoma keisti ir ginčo pagrindą.

Byloje pagal darbuotojo ieškinį pirmosios instancijos teismas, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaiškėjusias bylos aplinkybes, turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t.y. gali priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu. Darbuotojai darbo bylose yra atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo (DK 302 str. 3 d.).

Be CPK 159 str. 1 d. įvardintų teisių teismas taip pat gali:

a) savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.);

b) savo iniciatyva įtraukti byloje antrąjį atsakovą, jeigu ieškovo nurodytas yra netinkamas (CPK 414 str. 2 d.);

c) turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t.y. gali patenkinti reikalavimus

daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 str.);

d) nustatęs, jog tenkinti pareikštą reikalavimą ieškovo nurodytu būdu nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva taikyti įstatymų numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 418 str.).

Teisės aktuose yra numatyti sprendimų vykdymo ypatumai. Pagal DK 299 straipsnį darbo ginčų komisija arba teismas nurodo skubiai vykdyti šiuos sprendimus ir nutartis: dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalį neviršijančią vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio; dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo gražinimo į ankstesnę darbą. Taip pat teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį: dėl atleidimo iš darbo formulotės pakeitimo; dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo ir kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti⁵¹.

Sprendimų vykdymas – tai paskutinė savarankiška civilinio proceso stadija, kuri atsiranda, kai pirmosios instancijos teismų sprendimai įsiteisėja pasibaigus jų apskundimo apeliacine tvarka terminui, jeigu sprendimas nėra apskustas. Kai paduotas apeliacinis skundas, sprendimas, jeigu jis nėra panaikintas, įsiteisėja apeliacine tvarka išnagrinėjus bylą, o apeliacinės ir kasacinės instancijos teismo nutartis, nutarimas arba naujas sprendimas įsiteisėja nuo jų priėmimo dienos⁵². Įsiteisėjus teismo sprendimui, šalių ginčijami teisiniai santykiai tampa neginčijami, o teisinė taika tarp ginčo šalių laikoma atkurta (CPK 2 str.).

Teismo sprendimo įsiteisėjimas sukelia svarbių teisinių padarinių. Pirmiausia, teismo sprendimas įgyja *res judicata* galią, t.y. tampa šalims privalomas. Be to, teismo sprendimas įgyja nenuginčijamumo savybę. Įsiteisėjęs teismo sprendimas nebegali būti apeliacinio apskundimo objektas ir jį įmanoma peržiūrėti tik išimtinė – kasacine tvarka. Su nenuginčijamumu glaudžiai susijusi kita įsiteisėjusio teismo sprendimo savybė – jo išimtinumas. Išimtinumas, nurodytas DK 279 straipsnio 4 dalyje, suprantamas kaip draudimas teismui kada nors nagrinėti tapatų ginčą. Pareikštą tapatų ieškinį teismas turi atsisakyti priimti (CPK 137 str. 2 d. 4 p.), o pagal tapatų ieškinį iškeltą civilinę bylą nutraukti (CPK 293 str. 3 p.). Skiriamas ne vien fizinis, bet ir teisinis šalių tapatumas, todėl tų pačių ieškinio reikalavimų tuo pačiu pagrindu negali reikšti ne tik šalys, bet ir jų teisių perėmėjai. Kitas svarbus įsiteisėjusio teismo sprendimo požymis – jo

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁵² Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

prejudicialumas (įsiteisėjusio teismo sprendimo ypatybė, reiškianti, kad jo išvados yra privalomos teismui, sprendžiant kitas bylas). Tai reiškia, kad sprendimui ar nutarčiai įsiteisėjus šalys ir kiti byloje dalyvavę asmenys teismo nustatytų faktų ir teisinių santykių nebegali ginčyti kitose bylose. Vykdytinumas – teismo sprendimo požymis, išreiškiantis galimybę įgyvendinti jį priverstine tvarka. Tik įsiteisėjęs teismo sprendimas gali būti vykdomas priverstinai, išskyrus skubaus vykdymo atvejus (CPK 282-283 str.). Svarbi įsiteisėjusio teismo sprendimo savybė yra jo privalomumas. CPK 18 straipsnis nustato teismo sprendimo privalomumo principą, pagal kurį įsiteisėjęs teismo sprendimas tampa privalomas valstybės ar savivaldybių institucijoms, tarnautojams ar pareigūnams, fiziniams ir juridiniams asmenims ir turi būti vykdomas visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje. Įsiteisėjusio teismo sprendimo privalomumas reiškia, kad visos valstybės ar savivaldybių institucijos, visi pareigūnai, fiziniai ir juridiniai asmenys turi atlikti būtinus veiksmus, reikalingus sprendimu nustatytoms subjektinėms teisėms įregistruoti (pvz., notaras privalo išduoti paveldėjimo teisės liudijimą, viešame registre privalo būti įregistruojamas sprendimas, keičiantis registruojamo daikto teisinį statusą, ir pan.). Visi išvardyti subjektai privalo padėti įvykdyti teismo sprendimą, paklusti teisėtiems sprendimą vykdančio antstolio nurodymams (CPK 585 str.)⁵³.

Dalis teismo sprendimų priimtų darbo bylose turi būti skubiai vykdomi. Šiuo atveju susiduriama su tam tikra normų kolizija, kadangi CPK pateiktas privalomų skubiai vykdyti sprendimų sąrašas ir DK 299 str. 1 d. sąrašas nesutampa. DK numatyta, jog sprendimas dėl darbuotojo grąžinimo į darbą yra privalomai skubiai vykdomas. Tuo tarpu CPK 283 straipsnyje ši sprendimų rūšis įvardijama kaip fakultatyvinis pagrindas sprendimui vykdyti skubiai. Manytina, jog ši kolizija turėtų būti sprendžiama DK naudai, kadangi jau CPK 1 straipsnio 1 dalyje nurodoma, jog darbo bylų nagrinėjimo ypatumus gali numatyti ir kiti įstatymai – šiuo atveju DK. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog bet koks darbo byloje teismo priimtas sprendimas gali būti nukreiptas skubiai vykdyti, jeigu teismas konstatuoja, kad dėl ypatingų aplinkybių vėliau šį sprendimą gali pasidaryti neįmanoma arba labai sunku įvykdyti. Nukreipdamas sprendimą skubiam vykdymui teismas turėtų atkreipti dėmesį į tai, jog nei CPK, nei DK neliko iki tol egzistavusių apribojimų sprendimo vykdymo atgręžimui, todėl turėtų pakankamai atsargiai taikyti šį institutą. Be to, jeigu yra leidžiamas skubiai vykdyti teismo sprendimas, kuris nėra nurodytas DK 299 straipsnyje arba CPK 282 - 283 straipsniuose, teismas turėtų taikyti

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 204-205.

CPK 283 straipsnio 2 dalyje numatyta pareigą pareikalauti sprendimo vykdymo atgręžimo užtikrinimo⁵⁴.

Tokiu teisiniu reglamentavimu siekiama užtikrinti silpnesnės šalies, t.y. darbuotojo teises. Juk valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies teises. Teisės normos turi ne vien tik numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Todėl socialinės partnerystės principas turėtų būti vienas iš pagrindinių principų, reguliuojant darbo teisinius santykius ir sprendžiant ginčus, kylančius iš šių santykių. Atsižvelgiant į socialinės partnerystės egzistavimą darbo teisėje, neišvengiamai susiduriama su civilinio proceso teisės tikslais: ieškovo pažeistų materialinių subjektinių teisių ar įstatymo saugomų interesų gynyba bei materialinės teisės įgyvendinimu; kuo greitesne teisinės taikos tarp ginčo šalių atkūrimu; teisės plėtote ir kt.

Taigi, nagrinėdamas darbo ginčus, teismas pirmiausiai turi stengtis ne teisti, t.y. tiesiog pritaikyti reikiamą materialinės teisės normą konkrečiai situacijai, bet sutaisyti ginčo šalis, pamėginti rasti šalims priimtina sprendimą ir tuo būdu pasiekti ne tik teisinę, bet ir socialinę taiką. Tik sprendimas, kuriuo yra pasiekiami minėti tikslai, atitiks socialinės partnerystės principą, sudarys sąlygas ir toliau šalims bendrauti.

CPK nustato specifines taisykles, kurios pakeičia tam tikras bendras taisykles, nustatytas visoms civilinių bylų kategorijoms nagrinėti ieškinine tvarka. Šios nuostatos susijusios su specialiu teisingumu, aktyviu teismo vaidmeniu, pasirengimo bylos nagrinėjimui ypatumais, procesinio teisių perėmimo ribojimu, specialiais terminais darbo byloms išnagrinėti.

2.3. Teismuose nagrinėtų darbo ginčų praktinė analizė

Analizuojant tiesiogiai teismuose nagrinėjamų darbo ginčų problemas, svarbu nustatyti kas nulemia darbo ginčo priskyrimą šiai kategorijai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gruodžio 4 d. pateiktoje konsultacijoje teisėjams teigiama, kad faktas apie darbuotojo ir darbdavio darbo santykių pasibaigimą yra

⁵⁴ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004.

juridiškai reikšminga aplinkybė, lemianti darbo ginčo priskyrimą prie tiesiogiai nagrinėjamų teismuose⁵⁵.

DK atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir įtvirtinta nuostata, leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų (DK 129 straipsnis). Darbo sutartys dažnai nutraukiamos darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, todėl svarbu, kad tokių darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų aiškinamos ir taikomos teisingai. Be to, darbuotojai, nesutikdami su atleidimu iš darbo, dažnai darbo sutarties nutraukimą ginčija teismine tvarka, todėl naujųjų DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, teisingas bei vienodas taikymas yra svarbus bei aktualus teismų praktikos uždavinys.

Siekiant suvienodinti įstatymų taikymo praktiką, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas išaiškino teismams kaip reikėtų tinkamai taikyti darbo teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą⁵⁶. Tai yra svarbi darbo santykių subjektų teisių efektyvaus gynimo ir apsaugos priemonė, stiprinanti pasitikėjimą Lietuvos valstybe ir joje veikiančia teisingumo įgyvendinimo sistema.

DK 129 straipsnis leidžia darbdaviui, laikantis teisės aktų nuostatų, kiekvienu konkrečiu atveju pačiam nuspręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkretaus jos nutraukimo pagrindo elemento – konkrečių svarbių priežasčių. Tačiau, kadangi įstatymas darbo sutarties nutraukimo galimybę sieja būtent su svarbių priežasčių buvimu, teisme kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį.

Teismas, nagrinėdamas bylą, kurioje darbuotojas ginčija atleidimą iš darbo pagal DK 129 straipsnį, ir nustatęs, kad darbuotojo atleidimas iš darbo buvo galimas tik nesant galimybės šį darbuotoją perkelti jo sutikimu į kitą darbą, turi patikrinti, ar darbdavys nepažeidė DK 129 straipsnio 1 ir 5 dalyse numatytos pareigos.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas, išanalizavęs kai kurių bylų sprendimus nustatė, kad dažniausiai darbo sutarčių nutraukimas buvo grindžiamas būtent darbdavio struktūriniais pertvarkymais. Teismai, nagrinėdami ginčus iš esmės, tikrino darbdavio (atsakovo) nurodytų darbovietės struktūrinių pertvarkymų, dėl kurių darbo sutartis buvo

⁵⁵ Teismų praktika, 2001, Nr. 16, p. 372-373.

nutraukta, realumą, tačiau ne visais atvejais sprendimo motyvuojamojoje dalyje išdėstė savo išvadas dėl atitinkamų darbdavio struktūrinių pertvarkymų, kaip svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį, įvertinimo.

Jeigu darbdavys, mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, prieš du mėnesius nepranešė apie tai darbuotojui, taip pažeisdamas DK 130 straipsnio 1 dalyje numatytą pareigą, toks pažeidimas nesudaro pagrindo darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu, tačiau turi būti taikomos DK 130 straipsnio 5 dalyje numatytos teisinės pasekmės – darbuotojo (ieškovo) atleidimo iš darbo terminas (data) perkeliamas iki to laiko, kada turėjo pasibaigti pranešimo terminas.

DK 130 straipsnio 5 dalis numato įspėjimo termino nesilaikymo teises pasekmes. Jas gali taikyti tiek darbdavys, ištaisydamas savo padarytą pažeidimą, tiek darbo ginčą nagrinėjantis teismas. Už laiką, kuriam perkeliama darbuotojo atleidimas iš darbo data, teismas priteisia iš darbdavio (atsakovo) darbuotojui (ieškovui) vidutinį darbo užmokestį (DK 9 str. 1 d., 297 str. 3 d., CPK 3 str. 6 d.).

Darbuotojo, nesutinkančio su atleidimu iš darbo, reikalavimui dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu taikomas DK 297 straipsnio 1 dalyje nustatytas vieno mėnesio ieškinio senaties terminas.

Senaties termino eigos pradžia nustatoma pagal DK 297 straipsnio 1 dalį, o ne pagal CK normas (DK 27 str. 5 d.). DK 297 straipsnio 1 dalyje nustatyto vieno mėnesio ieškinio senaties termino eigos pradžią sieja ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais – darbuotojo sužinojimu ar turėjimu sužinoti apie jo teisės pažeidimą, o su objektyviu kriterijumi – atitinkamo dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena. Darbuotojui, nesutinkančiam su atleidimu iš darbo, vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po tos dienos, kurią darbuotojas gavo darbo sutarties nutraukimą (atleidimą iš darbo) patvirtinantį dokumentą, pavyzdžiui, darbdavio įsakymą, potvarkį ar pan., socialinio draudimo pažymėjimą ar darbo sutartį su įrašais apie darbo sutarties nutraukimą. Darbuotojo atsisakymas, vengimas priimti darbo sutarties nutraukimą (atleidimą iš darbo) patvirtinantį dokumentą prilyginamas jo gavimui. Tuo tarpu vien darbuotojo supažindinimas su atitinkamu dokumentu nėra prilyginamas jo gavimui ir neturi teisinės reikšmės ieškinio senaties termino eigos pradžios nustatymui.

DK nustatyti alternatyvūs pažeistų darbuotojo darbo teisių, jį neteisėtai atleidus iš darbo, gynimo būdai. Darbuotojas (ieškovas), reikšdamas ieškinį, turi pasirinkti prašomą taikyti pažeistų teisių gynimo būdą, nurodyti tokio pasirinkimo argumentus ir prašomą

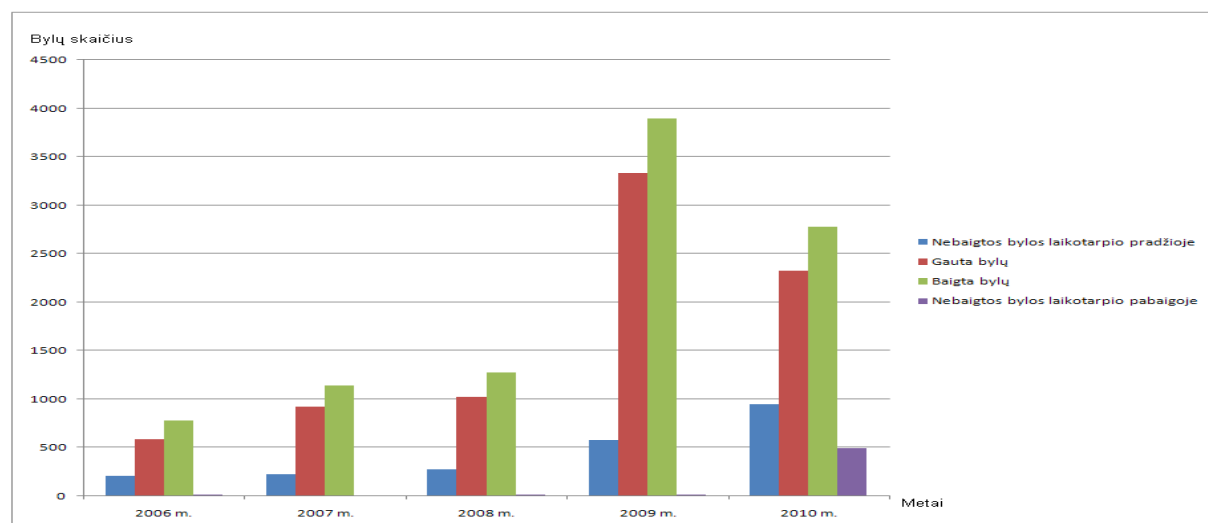
⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 20.

taikyti teisių gynimo būdą ieškinyje išdėstyti kaip ieškinio dalyką. Bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodytu ieškinio dalyku: nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą⁵⁷.

Norint tinkamai išanalizuoti teismines darbo ginčų nagrinėjimo procedūras, būtina remtis jau išnagrinėtomis bylomis. Tam tikslui buvo pasirinkta teismų praktika, nagrinėjant darbo ginčus apeliacine ir kasacine tvarka bei analizuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika ir pirmos instancijos teismuose nagrinėtų darbo ginčų statistikos analizė.

Vertinant civilinių bylų nagrinėjimo statistiką, pateiktą Nacionalinės teismų administracijos nuo 2006 iki 2010 metų⁵⁸, pastebimos tendencijos, kad pastaruosius dvejus metus darbo ginčų teismuose ženkliai padaugėjo. Tai galėjo įtakoti ir ekonominiai veiksniai, krizė, sąlygojusi nemažai įmonių bankrotų (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Bylos dėl individualių darbo santykių



Šaltinis: sudaryta autorės.

Ginčų tarp darbuotojų ir darbdavių gausa ir aktualumas iš dalies ir paskatino teisės aktuose, kurie reguliuoja darbo santykius, nustatyti specialią tokių nesutarimų reguliavimo tvarką. Teisminė praktika rodo, kad teismuose dažniausiai nagrinėjami darbo ginčai, susiję su darbo sutarties klausimais. Darbdaviui priėmus sprendimą pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas, neteisėtai nušalinus darbuotoją nuo darbo, dažnai darbo santykius padaro nestabilius, o darbuotoją atleidus iš darbo, darbo santykiai nutrūksta, palikdami socialinių – ekonominių interesų prieštaravimų galimybę.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340; 2002, Nr. 42 (atitaisyimas).

⁵⁸ <<http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/>>.

Nukentėjusiai šaliai, kuri ginčiuose dėl darbo sutarties dažniausiai yra darbuotojas, įstatymų leidėjas suteikia galimybę apginti pažeistas teises.

Ginčams dėl darbo sutarties esant vienai iš tų išskirtinių bylų kategorijų, kuriai neteisminė ginčo nagrinėjimo tvarkos nuostatos netaikomos, dėl jų nagrinėjimo kreipiamasi tiesiai į teismą.

Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas 2001 m. balandžio 6 d., išnagrinėjęs darbuotojos pareikštą ieškinį, dėl neteisėto atleidimo iš darbo, patenkino šį ieškinį, grąžino ieškovę į ankstesnį darbą ir priteisė iš atsakovo (įmonės) kompensaciją ieškovei už priverstinę pravaikštą⁵⁹.

Tačiau antstolių kontora pareiškė, kad atsakovas teismo sprendimą vykdė netinkamai, kadangi darbuotoja grąžinta dirbti kitame įmonės padalinyje.

Teismas šio antstolių kontoros pareiškimo netenkino, motyvuodamas tuo, kad ieškovės ieškinyje buvo suformuluotas prašymas grąžinti ją dirbti į tą pačią įmonę ir tas pačias pareigas. Teismas, neišeidamas už ieškinių ribų, grąžino atsakovę į tas pačias vadybininkės pareigas, kurias ji ėjo iki atleidimo iš darbo.

Vilniaus apygardos teismas, išnagrinėjęs ieškovė atskirąjį skundą, apylinkės teismo nutartį paliko nepakeistą, kadangi sutiko su teismo nutarties motyvacija ir papildomai nurodė, kad pirmos instancijos teismo sprendime nebuvo nurodyta, į kurią įmonės skyrių grąžinama dirbti ieškovė.

Ieškovė apskundė kasacine tvarka pirmos ir antros instancijos teismų nutartis ir prašė jas pakeisti, grąžinant ją būtent į ankstesnį darbą Spaudos platinimo skyriaus vadybininkės pareigas.

Kadangi kasatorė nurodė, kad ji dirbo vadybininke Spaudos platinimo skyriuje, todėl teismas turėjo grąžinti būtent į Spaudos platinimo skyrių. Atsakovas grąžino ją į Rinkodaros skyrių, t.y. ne į ankstesnį darbą. Šiuo įsakymu atsakovas vienašališkai ir neišpėjęs prieš vieną mėnesį apie numatomą darbo sąlygų pakeitimą pakeitė darbuotojos darbo sąlygas.

Atsakovas atsiliepimu į kasacinį skundą nurodė, kad ieškovė galėjo būti grąžinta tik į Rinkodaros skyrių. Jos ankstesnės pareigybinės funkcijos šiuo metu atliekamos Rinkodaros skyriuje ir tik šiame ji galėtų dirbti pirmesnį darbą. Taip pat ieškovas pareiškė, kad dėl reorganizacijos Spaudos platinimo skyrius atlieka visai kitas funkcijas, kurių kasatorė nedirbo ir negalės atlikti, nes tam neturi reikiamos kvalifikacijos.

Išanalizavus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį, dėl darbuotojo grąžinimo į pirmesnį darbą, ir remiantis DK normomis, darytina išvada, kad Vilniaus miesto 2-asis

⁵⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 9 d. nutartis c. b. Nr. 3K-7-525/2002. Teismų praktika, Nr. 13, 2003.

apylinkės teismas ir Vilniaus apygardos teismas neteisingai taikė teisės normas ir priėmė netinkamas nutartis, kurios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo buvo panaikintos.

Darbuotojo gražinimas į darbą yra pažeistų teisių atstatymas, atkuriant iki atleidimo iš darbo buvusią padėtį. Remiantis galiojančiomis teisės normomis darbuotojas turi būti gražinamas į pirmesnę darbą, kurį jis dirbo iki atleidimo. Šiomis nuostatomis būtina turi vadovauti darbdavys, gražindamas darbuotoją į ankstesnę darbą. Teismas, nagrinėdamas ieškovės ieškinį dėl gražinimo į ankstesnę darbą, turėjo identifikuoti tą darbą, atleidimą iš kurio ginčija darbuotojas, t.y. nustatyti tarp šalių buvusios sudarytos darbo sutarties būtinąsias sąlygas. Tai nustatoma iš darbo sutarties, priėmimo į darbą, perkėlimo į kitą darbą, darbo sutarties sąlygų keitimo dokumentų, darbo organizavimą pertvarkančių ar kitų darbo sutarties vykdymą atspindinčių dokumentų, atleidimo iš darbo įforminimo dokumentų, kuriuose yra duomenų apie tai, kokį darbą iki atleidimo dirbo darbuotojas. Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo sprendimo rezoliucinėje dalyje turėjo būti nurodytas darbo (pareigų) pavadinimas ir darbo vieta, atitinkanti iki atleidimo dirbtą pirmesnę darbą.

Kadangi Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo sprendime nebuvo nurodytas konkretus pirmesnis darbuotojo darbas, į kurį darbuotojas turėjo būti gražintas, ir dėl to kilo neaiškumų vykdant teismo sprendimą, tai teismo sprendimas turi būti išaiškinamas. Teismo sprendimo išaiškinimo instituto paskirtis yra užtikrinti teismo priimto dokumento aiškumą, jeigu kyla abejonių dėl jo turinio. Išaiškinimu siekiama neaiškumus pašalinti, kai tik prireikia, kad teismo sprendimas būtų greičiau ir tinkamai realizuotas. Teismo sprendimas gali būti aiškinamas iki tol, kol yra neįvykdytas, arba tuo metu, kai vyksta ginčas, ar jis yra įvykdytas.

Sprendimas dėl ieškovės gražinimo į ankstesnę darbą buvo įformintas darbdavio įsakymu, kuriame nurodyta, jog yra vykdomas teismo sprendimas, tačiau įsakyme nurodyta gražinti ją į darbą kitame skyriuje. Tai lėmė naują šalių ginčą darbuotojai atsisakius dirbti, esant neaiškiai teisinei situacijai. Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo argumentas, kad teismo sprendimas laikytinas įvykdytu, nes teismo sprendime buvo nurodyta gražinti ieškovę į įmonę vadybininke ir tai atlikta, yra nepagrįstas. Kadangi formuluotė buvo netiksli, todėl teismas, remdamasis CPK 417 straipsniu turėjo ją patikslinti. Teismų išvada padaryta nepagrįstai, kadangi šiuo atveju nebuvo pritaikytos DK 297 straipsnio 3 dalies ir CPK 417 straipsnio nuostatos. Tai sudarė pagrindą Lietuvos Aukščiausiajam Teismui panaikinti ieškovės apskūstas Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo ir Vilniaus apygardos teismo nutartis, išaiškinti, kad ieškovė turi būti gražinama į darbą Spaudos platinimo skyriuje.

Darytina išvadą, kad teismo nutartimi gražinant darbuotoją į ankstesnį darbą, turi būti nepakeistos darbo sutarties šalių sulygotos būtiniosios sutarties sąlygos, t.y. darbuotojo darbovietė (įskaitant struktūrinį padalinį) ir darbo funkcijos. Gražinus ieškovę į kitą įmonės struktūrinį padalinį būtų iš esmės pasikeitę ir jos darbo funkcijos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, jog būtina atkurti iki atleidimo iš darbo buvusią padėtį.

Kitoje byloje 2009 m. vasario 4 d. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija priėmė sprendimą⁶⁰, kurį panaikino pirmos instancijos teismo sprendimą ir kasatoriaus (atleisto darbuotojo) skundą tenkino iš dalies. Ginčas kilo dėl neteisėto atleidimo iš darbo, kurią sąlygojo abiejų šalių teisės normų neišmanymas ir neteisingas interpretavimas. Byloje kilo ginčas dėl skirtingo darbo sutarties sąlygų, „darbovietės“ ir „darbo vietos“ sąvokų aiškinimo.

Darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos pagal nustatymo būdą skirstomos į nustatomas šalių susitarimo ir norminio akto (įstatymo, kolektyvinės sutarties ir pan.). Šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Būtiniosios yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus sutartis laikoma nesudaryta. Būtiniosios sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t.y. suprantamos tiesiogine (tikrąja) prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galiotų tam tikra darbo sutartis, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis. Papildomos sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet nesančios jai (sutarčiai) privalomos sąlygos. Dėl jų galima tartis arba nesitarti – darbo sutartis galios. Susitartos papildomosios sąlygos tampa šalims privalomos (kaip ir būtiniosios) ir individualizuoja darbo sutartį. DK vartojami du terminai: darbovietė ir darbo vieta. Nors kalbos atžvilgiu šios sąvokos yra tapačios, tačiau neretai darbovietė suprantama kaip darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija) o darbo vieta – siauriau – kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta⁶¹.

Nors šalių sudarytoje darbo sutartyje darbo vieta atskirai nebuvo aptarta, tačiau remiantis aplinkybėmis galima teigti, kad toks susitarimas buvo. Ieškovo nurodytos ir atsakovo neginčijamos aplinkybės, kad darbo sutartis buvo pasirašyta Pagėgiuose, ieškovas nuo pat darbo sutarties pasirašymo dienos dirbo tik Pagėgiuose, Pagėgiuose keliems mėnesiams buvo įkurtas faktinis atsakovės padalinys su keliais darbuotojais, atsakovė nuomojosi administracinės ir ūkinės paskirties patalpas. Tai sudaro pagrindą pripažinti labiau tikėtina ieškovo nurodytą aplinkybę, kad darbo sutarties sudarymo metu buvo sutarta dėl darbo Pagėgiuose, nei atsakovės – kad sutarta dėl darbo vietos Klaipėdoje (CPK 185 str.). Šią išvadą patvirtina ir aplinkybės, kad nei ieškovas, nei kiti darbuotojai, kurie, kaip ir ieškovas, yra Pagėgių gyventojai, nebuvo iš Klaipėdos į

⁶⁰ 2009 m. vasario 4 d. Klaipėdos Apygardos Teismo sprendimas c. b. Nr. 2A-50-370/2009.

⁶¹ 2008 m. gegužės 19 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis c.b. Nr. 3K-3-274/2008.

Pagėgius komandiruojami, taip pat nebuvo sprendžiamas klausimas dėl jų išlaidų, susijusių su darbu kitoje vietovėje, atlyginimo, kurias atsakovė, remiantis DK 220 str. 1 d., 221 str. 1 d. privalėtų atlyginti perkeldama darbuotojus dirbti iš vienos vietovės į kitą. Būtent taupymo tikslais pagrįstas bendrovės, užsiimančios verslu konkrečioje teritorijoje, darbuotojų pasirinkimas iš vietinių gyventojų, todėl atsakovė, priimdama darbuotojus dirbti savo įmonėje, atskirai neaptarus darbo sutartyje, negalėjo protingai tikėtis, kad darbuotojai savo lėšomis važinės po visą Lietuvos teritoriją, t.y. jeigu bus būtina, jie dirbs ne tik Pagėgiuose, bet ir Tauragėje ar Šilutėje ir grįš į Klaipėdą ir vėl į Pagėgius (DK 94 str. 2 d.). Atsižvelgdama į šias byloje nustatytas faktines aplinkybes, teisėjų kolegija nusprendė, kad šalys sudarydamos darbo sutartį sutarė dėl darbo vietos Pagėgiuose (CK 6.193 str.). Darbdavio reikalavimas ieškoviui nuolat vykti į darbą Klaipėdoje vertintinas kaip vienašališkas darbo sutarties sąlygų (dėl darbo vietos) pakeitimas (DK 120 str.). Iš ieškovo veiksmų – kasdienio atvykimo į ankstesnę darbo vietą Pagėgiuose, akivaizdu, kad ieškovas nesutiko dirbti pasikeitusiomis darbo sutarties sąlygomis. DK 120 str. 1 dalyje nustatyta, kad jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 str. laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

Darbuotojui nesutikus dirbti darbdavio vienašališkai pakeistomis darbo sąlygomis, darbdavys neturėjo teisinio pagrindo taikyti drausminę nuobaudą – darbo sutarties nutraukimą.

Ieškovas iš darbo buvo atleistas DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte numatytu pagrindu – kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas – neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) (DK 235 str. 2 d. 9 p.).

Ieškovas teigė, kad kasdien vykdavo į savo darbo vietą Pagėgiuose. Todėl nustačius, kad šalių buvo sutarta dėl darbo vietos Pagėgiuose, negalima pravaikšta laikyti ieškovo neatvykimo į darbą Klaipėdoje. Atsakovė grindė ieškovo atleidimą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, – neatvykimą į darbą visą darbo dieną, tačiau beveik tris mėnesius po šio pažeidimo paaiškėjimo atsakovė ieškoviui neskyrė drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo, nors pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Taip pat atsakovė už šiuos pažeidimus neskyrė ir kitų drausminių nuobaudų (DK 237 str. 1 d. 1, 2 p., 239 str.). Praėjus mėnesio laikotarpiui nuo savo fiksuoto darbo drausmės pažeidimo, atsakovė įspėjo ieškovą, kad šiam kitą dieną po šio įspėjimo įteikimo neatvykus į darbą Klaipėdoje, jis bus atleistas iš darbo, tačiau toliau tęsė susirašinėjimą. Savo įspėjimo neįvykdžiusi, praėjus dar vienam mėnesiui atsakovė

pasiūlė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu išmokant darbuotojui vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką – šis pasiūlymas pateiktas jau po ieškovo prašymo atleisti jį DK 127 straipsnio 2 dalies pagrindu. Tik nepavykus susitarti, atsakovė ieškovui skyrė drausminę nuobaudą, tačiau įsakyme dėl atleidimo taip ir nenurodė, už kurios dienos pravaikštą.

Kadangi atsakovė pripažino esant šalių ginčą dėl sutarties sąlygų aiškinimo, beveik tris mėnesius fiksuodama atsakovo pravaikštas už jas nuobaudų neskyrė, ir tik nepavykus ginčo išspręsti, pažeisdama DK 35 straipsnio 1 dalies ir 238 straipsnio nuostatas, iškart skyrė griežčiausią nuobaudą, iš pradžių apeidama DK 129, 130 straipsnių apribojimus dėl sutarties nutraukimo, o vėliau neįformindama darbo sutarties nutraukimo darbuotojo reikalavimu pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, piktnaudžiaudama teise siekė sau naudingesnių pasekmių.

Atsakovė atsiliepime akcentuoja aplinkybę, kad ieškovas nesprendė ginčo įstatymų nustatyta tvarka, o užėmė pasyvią poziciją. Tačiau aplinkybė, kad darbuotojas neginčijo darbdavio veiksmų, būtų reikšminga, jei darbuotojas tęstų darbo santykius pasikeitusiomis darbo sutarties sąlygomis, t.y. faktiškai sutiktų su jomis. Atsakovė beveik tris mėnesius ieškovui nesuteikdama sutartimi sulygto darbo nevykdė įsipareigojimų pagal darbo sutartį (DK 93 str.), nesprendė klausimo dėl ieškovo atleidimo šiam nesutikus su darbo sutarties sąlygų pakeitimu, todėl teismas konstatavo, kad ieškovas turėjo teisėtą pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, o atsakovė privalėjo įforminti darbo sutarties nutraukimą šiuo pagrindu ir neturėjo nei faktinio, nei teisinio pagrindo ieškovą atleisti iš darbo už pravaikštas. Dėl nurodytų aplinkybių darbo sutarties nutraukimas pagal DK 136 straipsnio 3 dalį buvo pripažinta neteisėtu ir konstatuota, kad darbo sutartis nutraukta DK127 straipsnio 2 dalies pagrindu. Pripažinus sutartį nutraukta pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, ieškovui teismas priteisė jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėitinė išmoka (DK 140 str. 2 d.).

Ginčus dėl darbo sutarties pagrįstai galima laikyti atskira individualių darbo ginčų kategorija, kadangi tai yra išskirtinė bylų kategorija, dėl kurios nagrinėjimo įstatymų leidėjas numatė išimtį iš bendrosios taisyklės – tiesioginį teisminį ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimą. Ši individualių darbo ginčų kategorija labiausiai susijusi su konstitucinės teisės į darbą įgyvendinimu. Neretai darbuotojai atsisako ginti savo pažeistas teises vien dėl darbo įstatymuose nustatytų darbuotojo teisių nežinojimo, nepakankamo ar neteisingo supratimo, o taip pat baimindamiesi, jog prieštaravimas darbdaviui atsilies paties darbuotojo reputacijai ir netgi jo artimiesiems. Toks darbuotojo požiūris tik sustiprina darbdavio, kuris net ir kilus ginčui, paprastai pasižymi organizaciniu, materialiniu pranašumu, turi daug realesnes galimybes veiksmingai ir

tinkamai įgyvendinti procesines teises, geresnę padėtį, o darbuotojas, būdamas socialiai silpnesne šalimi, dažniausiai iš viso neturėdamas arba turėdamas ribotas galimybes apginti savo pažeistas teises, lieka nukentėjusioji šalis. Todėl svarbu daugiau dėmesio skirti ginčams dėl darbo sutarties nei kitų kategorijų darbo ginčams.

Pavyzdžiui, viename iš ginčų dėl darbo sutarties atveju, kurį 2009 m. spalio 20 d. išnagrinėjo Šiaulių apygardos teismas⁶², priimdamas nutartį pirmos instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą.

Ieškovas ieškiniu kreipėsi į teismą, prašydamas priteisti iš atsakovo (darbdavio) neišmokėto darbo užmokesčio, kompensaciją už nepanaudotas atostogas, pinigų sumą mokamą pagal papildomą susitarimą, delspinigius, išlaidas susijusias su komandiruoje, vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką, neturtinę žalą ir bylinėjimosi išlaidas. Ieškovas nurodė, kad buvo atleistas iš darbo darbdaviui nesumokėjus neišmokėto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų.

Pirmos instancijos teismas ieškinį tenkino iš dalies, priteisė ieškovui iš atsakovo neišmokėto darbo užmokesčio, kompensaciją už nepanaudotas atostogas, dienpinigius, su komandiruoje susijusias išlaidas, vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką, neturtinės žalos ir kompensaciją už advokato teisinę pagalbą. Sprendime teismas nurodė, kad atsakovas nepateikė teismui jokių ieškovo kaltės įrodymų, dėl ko negalėjo jam sumokėti priklausančio darbo užmokesčio bei kitų su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų ir padarė išvadą, jog tik atsakovas yra kaltas dėl atsiskaitymo su ieškovu uždelsimo. Teismas, vadovaudamasis šalių paaiškinimais ir byloje surinktų bei teismo įvertintų įrodymų visetu konstatavo, jog atsakovas ieškovui neišmokėjo darbo užmokesčio, kompensacijos už nepanaudotas atostogas, dienpinigių, su komandiruoje susijusių išlaidų, vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką nuo atleidimo iš darbo dienos.

Apeliaciniu skundu atsakovas prašė panaikinti pirmos instancijos teismo sprendimą ir priimti naują sprendimą – ieškovo ieškinį atmesti.

Vienas iš pagrindinių darbo sutarties požymių yra darbo, atliekamo esant darbo teisiniams santykiams, atlygintinumas. Tai yra viena iš šalių darbo sutarties sudėtinių dalių (DK 93 str., 186 str.). Sudarydamos darbo sutartį, šalys sutarė, kad ieškovas vykdys vairuotojo – ekspeditoriaus pareigas, o atsakovas įsipareigojo mokėti mėnesinį darbo užmokestį, o už ypatingus darbo rezultatus gali būti mokamos premijos. Ginčo dalykas byloje buvo ne tai, kaip ieškovas vykdė šias pareigas, tačiau tai, kad atsakovas neatsiskaitė su atleidžiamu iš darbo darbuotoju – ieškovu. Vadovaujantis CPK 178

⁶² 2009 m. spalio 20 d. Šiaulių apygardos teismo nutartis c. b. Nr. 2A-306-368/2009.

straipsniu, kiekviena šalis turi įrodyti tas aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus ar atsikirtimus. Įrodinėtinos aplinkybės ir jų įrodinėjimo naštos paskirstymas priklauso nuo to, iš kokių teisinių santykių yra kilęs ginčas konkrečioje byloje. Nagrinėjamoje byloje ginčas yra kilęs iš darbo teisinių santykių. Esant darbo teisiniams santykiams, darbdavys turėjo pareigą įrodyti atsiskaitymo su darbuotoju faktą, tačiau jis šios pareigos neįvykdė ir nepateikė teismui įrodymų patvirtinančių, jog ieškovui buvo sumokėtas darbo užmokestis bei kitos su darbo santykiais susijusios išmokos (CPK 178 str.). Atsakovas byloje nereiškė priešieškiniu, pareigą įrodyti, kad neturi pareigos mokėti ieškovo reikalaujamų su darbo užmokesčiu susijusių išmokų, turi atsakovas. Įstatymas reglamentuoja atvejus, kokiais atvejais gali būti nemokamas atlyginimas darbuotojui ar daromos išskaitos iš darbo užmokesčio (DK 123, 217 str., 224 ir kt.). Atsakovas tokių įrodymų nepateikė. Ieškovas atliko darbą, ką pripažino ir pats atsakovas, priskaičiuodamas jam atlyginimą, patvirtindamas savo pareigą ir savo įsipareigojime ieškovui sumokėti darbo užmokestį.

DK 141 str. 3 dalyje nustatyta, jog kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. Taigi, jei yra nustatoma, kad darbdavys, pasibaigus darbo teisiniams santykiams, pažeidė savo pareigą ir uždelsė atsiskaityti su darbuotoju, taip pat tai, kad dėl tokio uždelsimo darbuotojas nėra kaltas, darbdaviui kyla DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatytos pasekmės – darbdavys už visą uždelsimo atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju laiką privalo jam sumokėti jo vidutinį darbo užmokestį. Be to, minėtame straipsnyje yra nustatytas konkretus išmokos dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką iki ieškovo nurodyto laikotarpio. Teismui nenustačius ieškovo kaltės, pirmos instancijos teismas pagrįstai nustatė atsakovo pareigą išmokėti ieškovui vidutinį darbo užmokestį už nesavalaikį atsiskaitymą su juo ir priteisė iki ieškovo nurodyto laikotarpio, t.y. priteisė vidutinį darbo užmokestį (DK 141 str. 3d.).

Atsiskaitymo su darbuotoju faktą privalo įrodyti darbdavys, tačiau jis šios pareigos neįvykdė ir nepateikė teismui įrodymų patvirtinančių, jog ieškovui buvo sumokėtas darbo užmokestis ir kitos jam priklausančios sumos (CPK 178 str.), vadinasi nebuvo pažeistos įrodinėjimo taisyklės.

Teismas, pasisakydamas dėl šio darbo ginčo, taip pat neabejojo dėl neturtinės žalos atlyginimo būtinumo ir teisingumo. Pirmos instancijos teismas pagrįstai priteisė darbuotojui neturtinę žalą, kadangi ieškovas dėl atleidimo iš darbo ir neatsiskaitymo su juo patyrė dvasinius išgyvenimus, pažeminimą, nepatogumą.

Įdomi situacija susiklosto, kada ginčas sprendžiamas dėl terminuotos darbo sutarties. 2009 m. gruodžio 15 d. Vilniaus apygardos teismas nutartyje⁶³ apeliacinį skundą patenkino iš dalies dėl ieškovės reikalavimo pripažinti darbo sutartį neterminuota darbo sutartimi.

Teisėjų kolegija sutiko su pirmos instancijos teismo sprendimo išvadamis ir argumentais, kurių pagrindu atmestas ieškovės ieškinio reikalavimas. CPK 6 straipsnis nustato, jog teisingumą vykdantys teismai privalo vadovautis asmenų lygybės įstatymui ir teismui principu. Bylos medžiaga nustatyta, kad su ieškove atsakovas yra sudaręs terminuotą darbo sutartį vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Diplomatinės tarnybos įstatymo 14 straipsnio 2 dalimi. Minėtas įstatymas yra pripažintinas specialiaja teisės norma, reguliuojančia ieškovo ir atsakovės sudarytos darbo sutarties trukmę, todėl ši teisės norma privaloma darbdaviui, nustatančiam ieškovės ir darbdavio darbo teisinių santykių trukmę. Taigi ši teisės norma vienodai sukūrė tiek atsakovui, tiek ir ieškovei vienodas teises ir pareigas dėl darbo teisinių santykių trukmės.

Byloje yra nustatyta, kad ieškovei, esant darbo teisiniuose santykiuose pagal terminuotą darbo sutartį, buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti.

DK 180 straipsnio 2 dalis nustato, kad per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus kai įmonė visiškai likviduojama.

Faktinės bylos aplinkybės, atsižvelgiant į DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą, 132 straipsnio 1 dalį bei 180 straipsnio 2 dalyje nustatytus darbo sutarties nutraukimo apribojimus bei garantijas darbuotojams, leidžia padaryti išvadą, kad suėjus šalių sudarytam darbo sutarties terminui, atsakovas neturėjo teisės nutraukti šalių darbo sutarties pagal DK 126 straipsnio 1 dalį, nes tai draudė įstatymas. Darbo sutartis su nėščia moterimi negali būti nutraukta nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta pažyma apie nėštumą (net jei dar nėra suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos), ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Ši garantija taikoma ir terminuotos darbo sutarties atveju – nuo to momento, kai moteris pateikia darbdaviui pažymą apie nėštumą, su ja negali būti nutraukiama terminuota darbo sutartis visą garantijos galiojimo laiką, net jei sutarties terminas suėjo šiuo laikotarpiu⁶⁴.

Teisėjų kolegija nusprendė, kad DK 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojui suteiktų atostogų, vaikui prižiūrėti, trukmės.

⁶³ 2009 m. gruodžio 15 d. Vilniaus apygardos teismas nutartis c. b. Nr. 2A-1078-56/2009.

⁶⁴ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 109.

Atsakovas nutraukdamas su ieškove terminuotą darbo sutartį, iš esmės pažeidė įstatymą bei įstatymu numatytą garantiją ieškovei. Suvokęs apie įvykdytą įstatymo pažeidimą, atsakovas šį pažeidimą pašalino po bylos iškėlimo teisme.

Pažymėtina, kad atostogos vaikui prižiūrėti apmokamos ne iš darbdavio, bet iš Socialinio draudimo fondo lėšų, todėl atsakovas privalėjo elgtis pagal įstatymą nesukeldamas darbuotojai neigiamų emocijų bei įtampos, juolab, kad terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad sutartį nutraukti draudžia įstatymas, negali būti vertinamas kaip sukeliantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmes.

Vadinasi, atsakovas savo veiksmais pažeidė teisės normas garantuojančias ieškovės darbinės teises, jas atkūrė tik po to, kai ieškovė dėl pažeistų teisių gynimo pareiškė ieškinį teisme (CPK 5 str.). Atsakovas savo veiksmais sukėlė ieškovei neigiamas emocijas bei dvasinius išgyvenimus.

Teisėjų kolegija atsakovo neapdairumą ir nerūpestingumą sukėlusį ieškovei neigiamas emocijas Civilinio kodekso 6.250 straipsnio prasme įvertino neturtine žala, kurią priteisė iš atsakovo ieškovei.

Darbo santykiams yra būdinga darbuotojų ir darbdavių autonomija, todėl teisme nagrinėjant darbo bylas yra būtina išklausyti darbuotojų ir darbdavių organizacijų, darbo teisės ekspertų nuomonę, nes šiuo metu nemaža dalis bendrosios kompetencijos teismų sprendimais yra nepatenkinti ir darbuotojai ir darbdaviai, kurie skundžia šiuos sprendimus apeliacinės instancijos teismams, o pastarieji teismai daugumą sprendimų naikina.

Keičiantis visuomeninių santykių struktūrai, patiems santykiams tampa sudėtingesniems, sprendžiant iš tokių santykių kylančius klausimus, neišvengiamai didėja specializuotų žinių poreikis. Siekiant kuo efektyvesnio santykių sureguliuojimo, būtina svarstyti specializuotų teismų steigimo poreikius ir galimybę. Tik kompleksiniai tyrimai ir tam tikros pamokos, susijusios su administracinės justicijos sukūrimu Lietuvos teismų sistemoje padėtų įgyvendinti tokią galimybę. Kaip pavyzdį galima paminėti 2003 metais atliktą Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos ir Teisės instituto mokslo taikomąjį tyrimą „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvos galimybės“⁶⁵. Nors siekiant sistemiškai, derinant civilinio proceso ir darbo teisės principus, reglamentuoti darbo ginčų nagrinėjimą naujame CPK buvo išskirtas atskiras skirsnis, reglamentuojantis darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, tačiau yra nemažai trūkumų: aiškios ypatumų sistemos nebuvimas, nepakankamas socialinės partnerystės principo įgyvendinimas, atsižvelgimas daugeliu atvejų tik į darbuotojo interesus. Šiuo atveju

⁶⁵ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės [Aurių kolektyvas: mokslo taikomasis tyrimas]. Vilnius: Teisės institutas, 2003.

specifiškumas turėtų būti tas, kad teismas neturėtų iš karto diktuoti savo valios, bet pirmiausia turėtų siekti sutaukyti šalis, socialinės taikos tarp ginčo šalių, rasti abiem šalims priimtina sprendimą. Dabar teisme nagrinėjant darbo bylas socialinės partnerystės principas, socialinės taikos siekimas mažai taikomas, todėl siekiant sukurti efektyvesnį darbo teisių gynimą, reikėtų ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją, kuri pasižymi būtent šio principo įgyvendinimu ir darbo ginčų komisijos šališkumu bei priklausomumu nuo darbdavio, perkelti iš įmonių, įstaigų ar organizacijų į apylinkės teismų lygį. Teisminės gynybos tikslu reikėtų išplėsti teismų veiklos ypatumus ir teismo procese numatyti pirminę bylos nagrinėjimo stadiją – sutaukymą, kurioje bus sutrumpinti procesiniai terminai, įtvirtinta neformali procedūra, kurioje turėtų dalyvauti ir neprofesionalūs teisėjai. Todėl darbo bylų nagrinėjimo specializuotame teisme procedūra turėtų remtis ne tik bendrais civilinio proceso principais (rungtyniškumu, šalių procesiniu lygiateisiškumu, teismo posėdžio viešumu, socialinės partnerystės ir kt. principais), bet ir atskiru Lietuvos Respublikos įstatymu turėtų būti reglamentuoti tokių teismo padalinių sudarymas ar teisėjų paskyrimas, darbo bylų nagrinėjimo tvarka ir ypatumai atsižvelgiant į principus, taikomus darbo santykiams ir iš jų kylantiems ginčams sureguliuoti. Šie darbo bylų nagrinėjimo ypatumai sąlygotų efektyvesnį žmogaus teisių darbo santykiuose gynimą, didintų žmonių pasitikėjimą teismų veikla.

Minėtame tyrime nurodoma, kad didesnė dalis praktikų – apylinkių ir apygardų teismų teisėjų neparodė noro nagrinėti, analizuoti darbo bylas ar atstovauti jose. Kaip pagrindinius tokio nenoro argumentus jie nurodė šias priežastis: nėra stiprų įstatymų bazė, CPK ir DK netinkamai reglamentuoja darbo santykius, tarp jų yra prieštaravimų, neaiškios sąvokos, gausybė įstatymų, jie sudėtingi, nekonkretūs. Darbo bylose sugaištama daug laiko, reikalaujama gero ir tinkamo bylos dokumentų parengimo; dažni atvejai, kai reikia rinkti papildomus įrodymus, juos sunku išreikalauti; šiose bylose daug emocijų ir mažai dalykiškumo iš ginčo šalių pusės, o sprendimai neišsprendžia konflikto tarp šalių; bylos sudėtingos, situacijos itin keblios ir sudėtingos, sunku rasti analogiškų situacijų, visada jaučiamas subjektyvumas tiek iš darbuotojo, tiek iš darbdavio pusės, todėl sunku priimti teisingą sprendimą ir pan.

Nėra pagrindo abejoti teisėjų kompetencija, tačiau vien to nepakanka apibendrintoms išvadoms padaryti. Reikalinga visapusiškesnė diskusija moksliniu lygiu, taip pat visuomenėje, kas padėtų mums apsispręsti – kaip, koku būdu ir priemonėmis gerinti žmogaus teisių darbo teisinių santykių sferoje apsaugą ir gynimą⁶⁶.

⁶⁶ Bužinskas G. Darbo ginčai kaip subjektinių teisių gynimo forma // Įžvalgos. 2008, t. 1, Nr. 1, p. 27-31.

3. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO TEISINIO REGULIAVIMO PERSPEKTYVOS

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 111 straipsnyje numatyta teisinė prielaida specializuotiems teismams steigti, tačiau kol kas tokia galimybė tėra svarstoma teoriniame lygmenyje, nes jos įgyvendinimui reikia sisteminės užsienio šalių patirties analizės, parengtos aiškios koncepcijos, teisės aktų pakeitimų, ekonominių išteklių, taip pat pereinamojo laikotarpio bei teisėjų, kurie turėtų pakankamą kvalifikaciją specialioms bylų rūšims nagrinėti. Tokią reformą, ko gero, reiktų įgyvendinti palaipsniui, prieš tai panaudoti bandomuosius modelius.

Apie darbo teismus Lietuvoje pastaruoju metu kalbama vis dažniau. Daugelyje Europos Sąjungos šalių egzistuoja specializuoti tik darbo ginčus nagrinėjantys teismai.

Užsienio šalių literatūroje sutinkama nuomonė apie daugialypes darbo santykių teisinio reguliavimo reformas, pareiškiančias šio reguliavimo pagrindų išplėtimu, atnaujinimu, senų teisinio reguliavimo metodų atsisakymu ir naujų įtvirtinimu, darbinių (tarnybinių) funkcijų pakeitimu, darbo teisės struktūros permainomis, tradicinių sampratų ir sąvokų, koncepcijų peržiūrėjimu, arba kitaip vadinama – darbo teisės integracija⁶⁷. Šis reiškinys Lietuvoje darbo teisės specialistų ir mokslininkų dar nėra plačiai analizuojamas ir vertinamas, tačiau atsižvelgiant į sparčiai atsigaunančią ekonomiką ir keičiantis socialiniams poreikiams, būtina kuo daugiau diskutuoti apie darbo ginčų teisinio reguliavimo reformą.

Šiuo metu Lietuvoje yra trys pagrindiniai teisės aktai, reguliuojantys darbo ginčų nagrinėjimą. Konstitucija – kaip aukščiausią galią valstybėje turintis teisės aktas ir kitų norminių teisės aktų pagrindas. Nemažiau svarbus darbo ginčų teisinio reguliavimo kontekste yra DK. Darbo ginčų nagrinėjimą teisme reglamentuoja CPK XX skyrius, skirtas išimtinai darbo bylų nagrinėjimui.

Darbo teismų steigimo galimybę atskleidžia ir 2002 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimas nutarimu Nr. IX-1185⁶⁸ patvirtintas Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veikslių Lietuvos Respublikoje planas. Šio plano 3 skyrius yra skirtas teisės į darbą bei teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimui, numatant

⁶⁷ Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран запада. Москва, 2003.

⁶⁸ 2002 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. IX-1185. Valstybės žinios, 2002, Nr. 110-4853.

spartesnio ir kvalifikuotesnio darbo ginčų nagrinėjimo procedūras, tame tarpe ir specializuotus darbo teismus.

Analizuojant darbo teismų steigimo Lietuvoje problemą šis klausimas karts nuo karto yra keliamas Teisingumo ministerijoje, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje bei Nacionalinėje teismų administracijoje.

Kalbant apie darbo teismų steigimo galimybes, reikia akcentuoti ne tik teises, bet socialines prielaidas. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime⁶⁹ nurodė, kad valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, interesus. Konstitucijoje įtvirtintos vertybės lemia, kad darbo santykius ir jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi numatyti ne vien darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti dirbančio žmogaus teises garantijas, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės.

Nors šiame Konstitucinio Teismo nutarime daugiau kalbama apie pačius darbo teisinius santykius, jame atsispindi ir darbo ginčų specifinio reguliavimo būtinumas, į kurį turi būti atsižvelgta steigiant specializuotus darbo teismus. Teisės doktrinoje darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes šios bylos kyla iš materialinių teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis ir pareigomis yra ribotos.

Iš darbo santykių kylančiose bylose subjektai, neturėdami galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis, negali to daryti ir civiliniame procese. Tai yra dar viena priežastis, dėl ko darbo ginčai negali būti nagrinėjami kaip kiti civiliniai ginčai.

Įstatymų leidėjas, rūpindamasis socialinių santykių stabilumu, išskiria darbo ginčus iš kitų civilinių ginčų ir jų nagrinėjimui nustato išimtis. Darbo ginčai destabilizuoja darbo santykius, sukelia problemų visiems darbo ginčo subjektams, todėl yra būtina juos nagrinėjant įvertinti ir atsižvelgti į jų specifiką. Be to, egzistuoja ir visuomenės suinteresuotumas darbo bylų nagrinėjimu, ypač pasireiškiantis socialinio dialogo forma. Visuomenė suinteresuota savo vidiniu stabilumu, kad būtų kuo mažiau socialinių ir teisinių konfliktų, kad jos gyvenimą reguliuotų teisingos teisės normos, kad jos būtų tinkamai taikomos.

Nagrinėjant kiekvieną darbo ginčą, darbo santykiuose kilusį konfliktą, šalia privataus intereso iškyla ir visuomenės interesus. Darbdavys ir darbuotojas yra svarbiausi socialiniai partneriai, todėl jų ginčas turi būti išspręstas kiek įmanoma taikiau, išsaugant

⁶⁹ 1999 m. sausio 14 d. Konstitucinio Teismo nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnis ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.

bendradarbiavimo galimybę. Darbo ginčo šalys jau iš pat pradžių turi nelygias galimybes, kadangi darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis, o šio ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą ir paliečia jautriausius visuomenės interesus.

Konstitucijoje įtvirtinti teismų sistemos principai, tiek Europos Sąjungos teisės aktai leidžia teigti esant teisinius tokių teismų steigimo pagrindus. Socialinė ir ekonominė darbo teisių santykių reikšmė, galimybė realiai užtikrinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio bendradarbiavimą ne tik darbo procese, bet taip pat sprendžiant šio proceso metu kylančius konfliktus, o tuo pačiu siekis įgyventi darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus, kurių negalima pasiekti civilinio proceso priemonėmis⁷⁰.

Lietuvos Respublikos Konstitucija, darbo įstatymai sudaro pakankamas teisės į darbą garantijas, tačiau šios garantijos yra tik prielaida, neturinti pakankamo ekonominio pagrindo. Darbo santykiai nėra stabilūs. Viena iš darbo teismų Lietuvoje perspektyvų ir yra garantuojamos teisės į darbą tinkamas įgyvendinimas.

Tinkamai pasirinktas darbo ginčų nagrinėjimo teisminis modelis, įkuriant specializuotus darbo teismus, taip pat padėtų pasiekti efektyvesnio, operatyvesnio, profesionalesnio darbo bylų nagrinėjimo. Tačiau dabartinė ekonominė mūsų valstybės padėtis yra viena esminių kliūčių darbo teismų steigimui.

Maža tikėtina, kad artimiausiu metu Lietuvoje dėl finansinių ir ekonominių kliūčių būtų realu įsteigti specializuotus darbo teismus, kokie egzistuoja daugumoje Europos Sąjungos valstybių, tačiau bent jau ar atskirose, ar visose teismo instancijose darbo bylose besispecializuojančių teisėjų buvimas galimas.

Išanalizavus DK ir remiantis kai kurių autorių nuostatomis⁷¹, darytina išvada, kad darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje yra neveiksmingas. Šios darbo ginčų nagrinėjimo institucijos nėra tarpusavyje suderintos, o kartais prieštarauja pagrindiniams proceso teisės principams. Darbo ginčų komisijų reikėtų atsisakyti, o darbo bylas pavesti nagrinėti apylinkės teismuose sudaromoms teisėjų ir darbuotojų bei darbdavio atstovų kolegijoms. Taip pat reikėtų atsižvelgti į tai, kad darbo ginčų nagrinėjimas bendros kompetencijos teismuose dažnai trunka labai ilgai, dėl ko nukenčia ir darbuotojų, ir darbdavių interesai. Todėl norint veiksmingiau ginti darbo teisės subjektų pažeistas teises, reikėtų tobulinti teismų veiklos organizavimą ir teismo darbo bylų nagrinėjimą, kuriant specializuotus darbo teismus.

⁷⁰ Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004, p. 303.

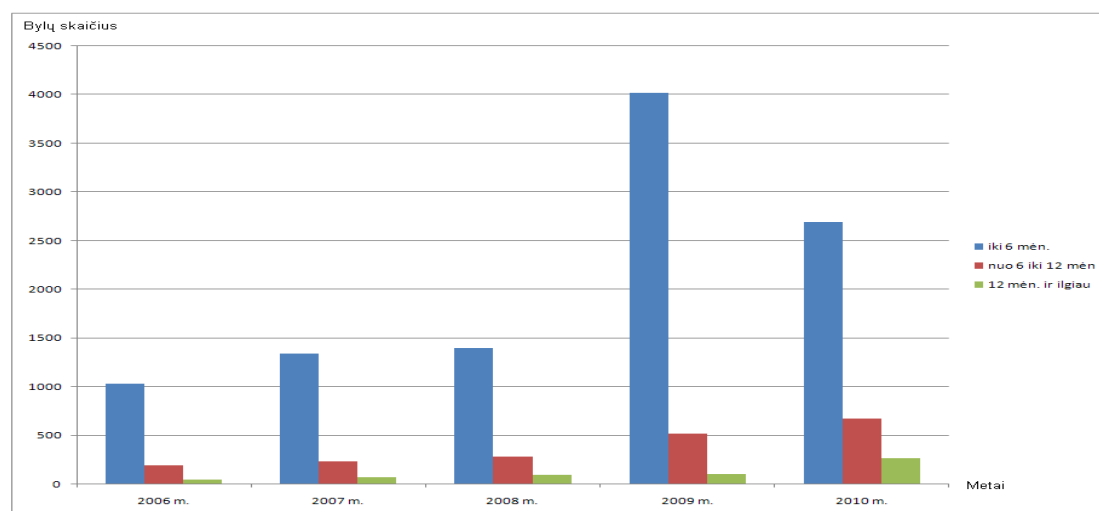
⁷¹ Davulis T. „Darbo teisė suvienytoje Europoje“. Teisės žinios. 2003, Nr. 3 (3). p. 14-16.

Šiuo metu kyla daug diskusijų dėl specializuotų darbo teismų reikalingumo. Todėl manoma, kad iki tokios institucijos įsteigimo dar reikėtų pakeisti daug teisės normų, reglamentuojančių darbo ginčų nagrinėjimą. Taip pat reikėtų atsižvelgti į pačių darbo ginčų subjektų nuomonę, t.y. darbuotojų ir darbdavių. Ši teismų reformos idėja pakeistų ne tik bendros kompetencijos teismų darbą, bet ir darbuotojų požiūrį į teisėtvarkos institucijų veiklos svarbą, ginant pažeistas jų teises.

Tam pritaria daugelis teisininkų, kad darbo bylų nagrinėjimo teismuose specializacija užtikrintų geresnę sprendimų kokybę ir pagreintų procesą.

Teismuose dėl didelio teisėjų krūvio nagrinėjimas užtrunka nuo kelių mėnesių iki kelių metų. Daugiausia bylų išnagrinėjama per pusę metų, o likusios – per metus ir dar ilgesnį laikotarpį.

2 lentelė. Darbo bylų nagrinėjimo trukmė⁷²



Šaltinis: sudaryta autorės.

2011 m. vasario 18 d. Lietuvos Respublikos Prezidentūroje vykusioje diskusijoje Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos specialistai kartu su Valstybine darbo inspekcija (toliau – VDI) ir darbo teisės ekspertais pateikė pasiūlymus kaip galėtų būti keičiamas individualių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimas ir mechanizmas. Taip siekiama tobulinti darbo ginčų sprendimo tvarką, kad būtų galima išvengti problemų, su kuriomis susiduria praktikoje tiek darbuotojai, tiek darbdaviai.

Vienas iš variantų kaip būtų galima keisti ir tobulinti teisės aktus buvo pasiūlytas VDI atstovų. Buvo siūloma sudaryti galimybę darbo ginčų komisijas steigti ne įmonėse, bet šią funkciją pavesti VDI teritoriniams skyriams bei pasitelkti socialinius partnerius (darbdavių bei profesinių sąjungų deleguotus atstovus), sudarant nepriklausomas trišales

darbo ginčų nagrinėjimo komisijas. Darbo ginčų komisijos, kurios būtų sudarytos iš valstybės įgaliotos institucijos ir socialinių partnerių atstovų efektyviau nagrinėtų individualius darbo ginčus nei dabar sureguliuotame DK. Darbo ginčų komisijos veikloje yra geresnės galimybės plačiau įdiegti prašymo nagrinėjimo ypatumus, kurie sąlygotų mažiau formalizuotą, pigesnę ir operatyvesnę prašymų nagrinėjimo procesą, aukštesnę priimamų sprendimų kokybę ir tuo geriau užtikrintų žmogaus teisių gynimą. Taip pat šios komisijos būtų suinteresuotos mažinti darbo ginčų bylų skaičių, todėl aktyviai ir neatmestinais siektų iki bylos nagrinėjimo sutaikyti šalis. Atsižvelgiant į tai, kad individualių darbo ginčų nagrinėjimo procesas būtų supaprastintas, todėl jis būtų greitas, kokybiškas ir ekonomiškas. Pagrindinė sprendimų dalis priimama balsu dauguma, bei turėtų teisinę galią. Taip pat pažymėtina, kad būtų kuriama darbo ginčų nagrinėjimo praktika, su ja supažindinami ne tik teisininkai, bet ir kiti visuomenės sluoksniai.

VDI atstovai pateikė konkrečias galimybes ir skaičius kaip galėtų veikti ir kiek tai kainuotų valstybei siūloma nauja Darbo ginčų komisijų koncepcija. Darbo ginčų komisijos būtų įkurtos administracinių – teritorinių vienetų centruose, bei veiktų VDI patalpose, kai kuriuose skyriuose reikėtų papildomų patalpų. Taip pat papildomai reikėtų keletą etatinių darbuotojų šiose komisijose. Vienam darbuotojui per metus reikia – 25 tūkst. Lt, reikalingų etatinių darbuotojų dirbančių darbo ginčų komisijose – 13, viso reikalinga lėšų per metus – 325 tūkst. Lt. Taip pat reikėtų numatyti kompensavimo mechanizmą nariams paskirtiems socialinių partnerių (alternatyva: socialiniai partneriai deleguotų savo narius į Darbo ginčų komisiją bei patys mokėtų jiems darbo užmokestį. Darbo ginčų komisija, galėtų padengti papildomai susijusias išlaidas (tokias kaip kelionės, dienpinigiai ir pan.).

Siekiant efektyvinti ir tobulinti Lietuvoje darbo ginčų nagrinėjimo sistemą, nustatant nepriklausomą Darbo ginčų komisiją, sudarytą trišaliu principu, kurios veikla būtų mažiau formalizuota, pigesnė ir operatyvesnis prašymų nagrinėjimo procesas, aukštesnė priimamų sprendimų kokybė, kas geriau užtikrintų žmogaus teisių gynimą, yra ruošiamas DK XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas.

Atlikto interviu su LR Valstybinės darbo inspekcijos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pavaduotoju Viliumi Mačiulaičiu metu, buvo kalbama apie rengiamą projektą, kuriuo siekiama sukurti efektyvesnę darbo teisių gynimą. Pašnekovas teigė, kad tuo tikslu reikėtų ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją, kuri pasižymi būtent efektyvesniu darbo teisių gynimo įgyvendinimu ir darbo ginčų komisijos šališkumu bei

⁷² Lentelė sudaryta remiantis Nacionalinės teismų administracijos pateikta statistine medžiaga [žiūrėta 2011-02-10]. Prieiga per internetą: < <http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/> >.

priklausomumu nuo darbdavio, perkelti iš įmonių, įstaigų ar organizacijų į nepriklausomos Darbo ginčų komisijos lygį.

Pagal Konstituciją kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turi turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Konstitucijos 48 str.). Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas (Konstitucijos 49 str.). Įgyvendinant šias žmogaus teises svarbu užtikrinti teisingą ir operatyvų darbo ginčų, kylančių tarp darbuotojo ir darbdavio nagrinėjimą. Pagal dabar galiojančią DK XIX skyriaus redakciją individualus darbo ginčai yra nagrinėjami dvejopai: neteisminiu būdu – darbo ginčų komisijoje bei teisminiu būdu – DK nustatytais atvejais tiesiogiai kreipiantis į bendros kompetencijos teismus arba kreipiantis į juos atlaikius įstatymų nustatytą išankstinę ginčo ne teisme nagrinėjimo procedūrą.

Nors išankstinė neteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra paprastesnė, operatyvesnė, darbuotojui nekainuojanti ir neformali palyginti su teisminiu nagrinėjimu, kurios metu tarp ginčo šalių turėtų būti atkurama socialinė taika, tačiau tik nedidelė dalis darbuotojų ją naudojami apginti savo teisėtus interesus. Vieni iš svarbiausių veiksnių, sąlygojančių šią tendenciją, yra darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka ir komisijos narių priklausomybė finansine – materialine prasme nuo darbdavio, t.y. galimas darbo ginčo komisijos narių šališkumas priimant sprendimą. Minimą nepasitikėjimą sąlygoja tai, kad visi nariai dirba toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, darbdavio prievolė apmokėti komisijos darbą, o taip pat jo galimybė manipuliuoti darbo užmokesčio skatinimu bei taikyti psichologinį smurtą, siekiant paveikti komisijos narių valią savo naudai.

Kitas darbuotojų interesų gynimo būdas yra bendros kompetencijos teismuose nagrinėjami darbo teisinių santykių šalių ginčai. Minimoms bylos, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojai dėl specifinių darbo teisinių santykių negali laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis, yra priskiriamos byloms, susijusios su viešojo intereso apsauga. Pažymėtina, kad ir šiuo būdu darbuotojai vangiai naudojami, nes įstatymo leidėjas yra nustatęs gana sudėtingą procesinių dokumentų parengimo teismui procedūrą (reikalavimai ieškiniui parengti, įrodymą bei įrodomųjų priemonių pateikimas ir t.t.), kurios įvykdymui darbuotojas yra privestas kreiptis į advokatus pagalbos. Be to, darbo bylų teisminis nagrinėjimas dėl teismų padidėjusio darbo krūvio virto labai ilgu procesu, nors įstatymai nustatė sutrumpintus terminus šioms byloms išnagrinėti (CPK 413 str.), bei bylų nagrinėjimo procesas, kuris yra labiau pritaikytas nagrinėti civilinius ginčo šalių ginčus, sudaro prielaidas darbo bylas nagrinėti itin formaliai, nepaisant jų socialinės reikšmės ir paskirties.

Konstitucijos 111 straipsnyje yra įtvirtinti pagrindiniai Lietuvos Respublikos teismų sistemos konstituciniai pagrindai, bei įtvirtinta galimybė įsteigti specializuotus teismus nagrinėti atskirą kategoriją bylas. Minimiams teismams yra priskirtini ir darbo teisimai, įsteigus šiuos teismus, darbo bylų nagrinėjimas turėtų tapti greitesnis, kokybiškesnis ir objektyvesnis. Tai sąlygotą tai, kad šių teismų teisėjai specializuotųsi darbo teisės srityje bei nagrinėtų tik darbo bylas, ir būtų sudaryta galimybė teisėjams ir proceso šalims nuodugniau išanalizuoti iškilusias konfliktines situacijas ir tinkamiau, remiantis įstatymu, sureguliuoti iškilusią problemą. Deja, darbo teismų nesteigimo tendenciją sąlygoja ekonominiai (steigimo, išlaikymo bei teisinės bazės kūrimo kaštai), teritoriniai (per maža teritorija, kad galėtų funkcionuoti darbo teismų sistema) bei statistiniai (per mažas darbo bylų skaičius, lyginant su civilinėmis bylomis) veiksniai.

Efektyvinant ir tobulinant Lietuvoje darbo ginčų nagrinėjimo sistemą reikėtų iš dalies keisti DK XIX skyrių „Individualus darbo ginčas“, numatant, kad darbo ginčų komisijos veiktų prie VDI teritoriniu principu. Darbo ginčų komisijos būtų sudaromos trišaliu principu: pirmininkas – VDI tarnautojas (darbo inspektorius, turintis universitetinį aukštąjį teisinį išsilavinimą) bei vienodas skaičius narių - profsąjungų ir darbdavių atstovų. Darbuotojų ir darbdavių atstovus į darbo ginčų komisijas skirtų socialiniai partneriai.

Įstatymo projektu buvo siūloma, nustatyti nepriklausomą Darbo ginčų komisiją, kuri būtų sudaroma trišaliu principu, kurios veikla būtų mažiau formalizuota, pigesnė ir operatyvesnis prašymų nagrinėjimo procesas, aukštesnė priimamų sprendimų kokybė. Priėmus įstatymo projektą, būtų efektyviau bei geriau užtikrinama darbuotojų bei darbdavių darbo ginčų sprendimo tvarka.

2010 metais buvo atliktas Darbo ir socialinių tyrimų instituto tyrimas: „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“⁷³, kuriame nurodoma, kad darbo ginčų institutas, kaip ir visa darbo teisės savarankiška šaka Lietuvoje, nuėjo pakankamai ilgą evoliucijos kelią. Darbo ginčų institutui buvo lemta patirti pačių įvairiausių reformų, transformacijos etapų ir labai panašu, kad šio instituto tobulinimas, reformavimas dar tęsis ne vienerius metus. Kita vertus, tai ir negali būti užbaigtas procesas, nes darbo santykių virsmas ir atskirų darbo teisės institutų reformavimas yra neatsiejamai susijęs su visuomeninio gyvenimo pokyčiais, visuomenės santvarkos, ekonomikos santykių pokyčiais. Darbo ginčų instituto raidos analizė parodė, kad Lietuvoje šis darbo teisės institutas patyrė visą eilę transformacijos etapų, kurie tiesiogiai

⁷³ Blažienė I., Petrylaitė D., Gelūnas L. „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“ Baigiamoji ataskaita. Socialinių tyrimų institutas. 2010 (Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010)).

buvo susiję su vykstančiais politiniais, socialiniais bei ekonominiais pokyčiais ir virsmais. Jeigu vakarų valstybėse jau nuo pat pirmųjų darbo ginčų (tiek individualių, tiek kolektyvinių) reguliavimo buvo siekiama sukurti ir įgyvendinti trišalio bendradarbiavimo principu pagrįstą šių ginčų sprendimo mechanizmą, tai Lietuvoje tarpukario laikotarpiu perėmus dalį carinės Rusijos teisinių tradicijų, o vėliau patekus į tarybinės teisės sistemą taip ir nebuvo įdiegti minėti demokratiniai socialinės partnerystės principai. Todėl atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje teko iš esmės reformuoti darbo ginčų institutą. Šis procesas nebuvo be trūkumų, daugelis teorinių sumanymų nebuvo realizuoti praktikoje arba realizuoti nepilnai. Galima drąsiai teigti, kad Lietuvoje darbo ginčų sistema dar nėra suformuota galutinai, dar likę daug neišspręstų klausimų pradedant darbo ginčų sampratos bei sistemos klausimais ir baigiant efektyvia jų sprendimo procedūrine sistema.

Šiandien teisės aktuose įtvirtintos ir praktikoje taikomos darbo ginčų sampratos bei iš to kylančios šių ginčų sprendimo metodų ir priemonių sistemos yra kritikuotinos ir turi būti kompleksiskai reformuotos įvertinus visas teorines bei praktines šio instituto ypatybes.

Tyrimą atlikę teisės mokslininkai teigia, kad reikėtų patvirtinti naują moksliniu požiūriu pagrįstą darbo ginčų sistemos koncepciją, kurios pagrindu reikėtų laikyti objektyvųjį kriterijų ir darbo ginčus klasifikuoti pirmiausiai į teisės ir interesų, o tik po to juos skirstyti atitinkamai į kolektyvinius ir individualius darbo ginčus priklausomai nuo šiuose ginčiuose dalyvaujančių subjektų požymių.

Remiantis minėta darbo ginčų sistema, siūlytina nustatyti dvinarę visų darbo ginčų sprendimo metodų sistemą, kur tiek individualūs, tiek kolektyviniai teisės darbo ginčai būtų sprendžiami teismuose, o interesų ginčai, kilę tiek tarp individualios darbo sutarties šalių, tiek tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų, būtų sprendžiami pasinaudojant tarpininkavimo procesu.

Lietuvoje, ikiteisminės individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadijos buvimas nėra pagrįstas nei praktiniais, nei teoriniais teisiniais, socialiniais, ekonominiais ir netgi moraliniais aspektais. Todėl būtina iš esmės peržiūrėti šios stadijos struktūrą bei jai suteiktą vaidmenį ir kardinaliai ją reformuoti. Be abejonės būtina atsižvelgti į egzistuojančią socialinę bei ekonominę situaciją Lietuvoje, tačiau nereikia pamiršti ir fundamentaliųjų darbo teisės principų ir vieno svarbiausių iš jų – socialinės partnerystės principo. Manytina, kad net ir visiškai neatsisakius ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo stadijos, ji turėtų būti paremta socialinių partnerių aktyvaus dalyvavimo ir nepriklausomo eksperto priimamo sprendimo principais.

Pastebėtina, kad darbo bylų nagrinėjimo problemos yra didesniu ar mažesniu laipsniu sprendžiamos ir šiandien turbūt kur kas svarbiau yra peržiūrėti ir reformuoti

pačią darbo ginčų sistemą, ją reglamentuojančias materialinės darbo teisės normas, kas, manytina, leistų kalbėti apie efektyvesnę darbo ginčų, o kartu ir darbuotojų teisių bei interesų apsaugos įgyvendinimą. Pastebėtina, kad specifiniai darbo teisės bruožai įpareigoja sukurti ir specialias procesines formas bei institutus, o tai reiškia galiausiai – ir atskirą procesinę darbo teisę.

IŠVADOS

Atlikus individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisinio reguliavimo ypatumų tyrimą, galima daryti šias išvadas:

1. Dabartinės teisės normos nėra galutinai suderintos su darbo teisei keliamais tikslais, nėra visiškai nuoseklios, ne visada efektyviai veikia praktikoje. Darbo ginčų reglamentavimo reformos kol kas tęsiasi, ieškant pažangaus ir priimtino Lietuvai modelio. Deja, įstatymų leidėjas dažnai eksperimentuoja keisdamas pozityviąją teisę, užuot pasinaudodamas darbo teisės mokslininkų pasiūlymais, užsienio valstybių patirtimi, parengtų darbo ginčų nagrinėjimo koncepciją ir ją įtvirtintų atitinkamuose teisės aktuose;

2. Individualiems darbo ginčams spręsti DK numato dvipakopį nagrinėjimą: privalomą neteisminę išankstinę stadiją (darbo ginčų komisijose) bei teisminį procesą. Siekiant didesnio operatyvumo, darbo ginčų komisija turi būti sudaryta kiekvienoje darbovietėje, ir kaip pastovi institucija turėtų nagrinėti toje darbovietėje kylančius individualius darbo ginčus. Darbo ginčų komisijos tikslas – taikinti šalis, siekti, kad ginčas nepatektų į teismą. Tačiau, akivaizdu, kad tokios galimybės šalys gali neturėti, įstatymas leidžia kreiptis į teismą, kai komisija tiesiog nesudaroma. Nors įstatymų leidėjas ikiteisminę stadiją laiko būtina, tačiau kartu pripažįsta, kad komisija gali būti nesudaryta. Kyla abejonių, ar įstatymų leidėjas numatė priemones, kad ikiteisminė stadija taptų privaloma ne tik teoriškai, bet ir praktiškai. Darytina išvada, kad šie reguliavimo klausimai yra probleminiai ir veikimo praktikos aspektu visiškai neefektyvūs.

3. Atsižvelgiant į darbo ginčų nagrinėjimo praktiką ir neišvengiamą būtinybę darbo ir su jais susijusius santykius reguliuoti siekiant socialinės partnerystės bei į užsienio praktiką, Lietuvoje individualių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimas tobulintinas: reformuojant darbo ginčų komisijų institutą arba jį pakeičiant taikinimo – trečiųjų metodu. Vienas iš galimų variantų: darbo ginčų komisijos galėtų būti sudaromos trišaliu principu: pirmininkas – VDI tarnautojas (darbo inspektorius) bei vienodas skaičius narių – profsajungų ir darbdavių atstovų, kurios galėtų veikti VDI teritoriniuose skyriuose. Jų veikla būtų mažiau formalizuota, pigesnė ir operatyvesnis prašymų nagrinėjimo procesas, aukštesnė priimamų sprendimų kokybė, kas geriau užtikrintų darbo santykių subjektų teisių gynimą.

4. Teismui darbo ginčų nagrinėjimo institucijų sistemoje skiriamas ypatingas vaidmuo, nes jo uždavinys – suderinti individualius, grupinius ir visuomeninius interesus. Ginčai nagrinėjami vadovaujantis ne tik materialiosios, bet ir proceso teisės normomis.

Analizuojant tiesiogiai teismuose nagrinėjamų darbo ginčų problemas svarbus yra faktas apie darbuotojo ir darbdavio darbo santykių pasibaigimą, tai yra juridiskai reikšminga aplinkybė, nulemianti darbo ginčų priskyrimą prie tiesiogiai nagrinėjamų teismuose. Apžvelgus teismų praktiką, pastebėta, kad dažniausiai netinkamai pritaikomos teisės normos, kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Siekdamas suvienodinti įstatymų taikymo praktiką, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas išaiškino teismams kaip reikėtų tinkamai taikyti darbo teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą. Tai yra svarbi darbo santykių subjektų teisių efektyvaus gynimo ir apsaugos priemonė, stiprinanti pasitikėjimą Lietuvos valstybe ir joje veikiančia teisingumo įgyvendinimo sistema.

Analizuojant Lietuvos Respublikos teismų praktiką, pastebima tendencija, jog darbo bylos sudaro nemažą visų nagrinėjamų civilinių bylų dalį, kadangi dauguma darbo ginčų yra iškart sprendžiami teismuose. Šių bylų nuo 2006 metų bendros kompetencijos teismuose ženkliai padaugėjo. Tačiau jų nagrinėjimas užtrunka gana ilgai, šalys dažniausiai lieka nepatenkintos teismo sprendimu, kreipiasi į aukštesnės instancijos teismus. Tokiu būdu ginčo nagrinėjimas užsitęsia dar ilgiau. Siekiant veiksmingiau ginti darbo teisės subjektų pažeistas teises, reikėtų tobulinti teismų veiklos organizavimą ir teisminių darbo bylų nagrinėjimą. Remiantis konstitucine bei Teismų įstatyme numatyta galimybe (leidžiančia steigti ir specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti) bei kai kurių Lietuvoje atliktų tyrimų rezultatais, užsienio šalių praktika, manytina, kad Lietuvoje reikėtų palapsniui formuoti specializuotą teismų sistemą (jei ne įkuriant atskirą teismų sistemą, tai bent sudarant specializuotus darbo skyrius didesniuose bendrosios kompetencijos teismuose, o mažesniuose teismuose paskiriant atkirus teisėjus darbo byloms nagrinėti). Darbo bylų nagrinėjimo teismuose specializacija užtikrintų geresnę sprendimų kokybę ir pagreitintų procesą.

NAUDOTA LITERATŪRA

NORMINĖ LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai

1. 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinės chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
2. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija 2007/C 303/01 [žiūrėta 2011 kovo 17 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LT.01000101.htm>>.
3. 1950 m. lapkričio 4 d. Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6, 7 // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987; 2000, Nr. 96-3016; 2001, Nr. 17.
4. 1957 m. kovo 25 d. Europos Bendrijos steigimo sutartis // OJ. 1997, C 340.
5. 1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.
6. 1957 m. birželio 25 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.
7. 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [žiūrėta 2011 kovo 16 d.]. Prieiga per internetą
<<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1.htm>>.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

8. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
10. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
11. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4985.
12. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
13. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340; 2002, Nr. 42 (atitaisymas).
14. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649.

15. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640 (negalioja nuo 2003-01-01).
16. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas Nr. IX-1185 // Valstybės žinios, 2002, Nr. 110-4853.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. vasario 12 d. nutarimas Nr. 166 „Dėl darbo ginčų komisijos posėdžio protokolo formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 26-821.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

18. Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010.
19. Bužinskas G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004, p. 291-296.
20. Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 5-11.
21. Bužinskas G. Darbo ginčai kaip subjektinių teisių gynimo forma. Ižvalgos, 2008, t. 1, Nr. 1, p. 27-31.
22. Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Teisė, 1999, Nr. 33 (3), p. 5-11.
23. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.
24. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990.
25. Dambrauskienė G., Bagdanskis T. et al. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
26. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
27. Davulis T. Darbo teisės suvienytoje Europoje. Teisės žinios, 2003, Nr. 3 (3), p. 14-20.
28. Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 58-62.
29. Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 297-306.
30. Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V., Civilinio proceso teisė, II tomas, 2005, Vilnius: Justitia.

31. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras II – III dalys. Vilnius: Justitia, 2005.
32. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
33. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.
34. Mockevičius R. Lietuvos Respublikos įstatymuose vartojamų sąvokų žinynas. Vilnius: Teisinė informacijos centras, 2002.
35. Nekrošius I., Bužinskas G. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
36. Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 283-290.
37. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
38. Petrylaitė D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110), p. 50-56.
39. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.
40. Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010.
41. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
42. Tiažkijus V., Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
43. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран запада. Москва, 2003.
44. Колосов В. К. Трудовые споры. Москва: Профиздат, 1989.
45. Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės [Autorių kolektyvas: mokslo taikomasis tyrimas]. Vilnius: Teisės institutas, 2003.
46. Blažienė I., Petrylaitė D., Gelūnas L. „Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas“ Baigiamoji ataskaita. Socialinių tyrimų institutas. 2010 (Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-143/2010)).
47. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos [žiūrėta 2011-02-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.sedbaras.lt/default.aspx?item=publ&id=7314&lang=1>>.
48. Nacionalinės teismų administracijos pateikta statistinė medžiaga [žiūrėta 2011-02-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/>>.

TEISMŲ PRAKTIKA

49. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnis ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.
50. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. rugpjūčio 17 d. nutarimas „Dėl teisės kreiptis į teismą“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 146-5311.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 20, p. 191-221.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gruodžio 4 d. konsultacija Nr. A3-54. Teismų praktika, 2001, Nr. 16, p. 372-373.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 4 d. konsultacija Nr. A3-100. Teismų praktika, 2004, Nr. 21.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 9 d. nutartis c. b. Nr. 3K-7-525/2002, kat. 119; 2.8. Teismų praktika, 2003, Nr. 13.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 birželio 5 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-825/2002, kat. 117; 9.2.1.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-424/2010, kat. 18.4; 129.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.2; 11.9.10.8.
58. Vilniaus Apygardos teismo Civilinių bylų kolegijos 2009 m. gruodžio 15 d. nutartis c. b. Nr. 2A-1078-56/2009.
59. Klaipėdos Apygardos Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 4 d. sprendimas c. b. Nr. 2A-50-370/2009.
60. Šiaulių Apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 20 d. nutartis c. b. Nr. 2A-306-368/2009.

SANTRAUKA

Magistro darbe analizuojamos itin dažnai kylančių individualių darbo ginčų nagrinėjimo teorinės ir praktinės problemos.

Remiantis teisės aktais ir daugelio autorių nuomonėmis pateikiama individualių darbo ginčų samprata, šių ginčų charakteristika, jų nagrinėjimo procesiniai ir procedūriniai ypatumai. Tiriamos ir analizuojamos individualių darbo ginčų kylimo priežastys.

Tiriamos individualius darbo ginčus nagrinėjančių institucijų – darbo ginčų komisijos, teismo funkcijos, ginčų nagrinėjimo procesas, sprendimų priėmimo ir apskundimo tvarka.

Analizuojamos teismuose nagrinėjamų darbo ginčų kategorijos ir jų nagrinėjimo ypatumai. Teorinės nuostatos pagrįstos teismų praktikos pavyzdžiais bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato išaiškinimais klausimais, kylančiais nagrinėjant individualius darbo ginčus. Atlikta Lietuvos Respublikos pirmos instancijos teismuose nagrinėtų individualių darbo ginčų statistinė analizė, aprašytos išanalizuotos bylos.

Apžvelgtos individualių darbo ginčų nagrinėjimo turinio reglamentavimo perspektyvos ir praktinio šių ginčų sprendimo tobulinimo kryptys.

SUMMARY

In the Master's thesis theoretical and practical problems of individual labour disputes arising very often are analysed.

The concept of individual labour disputes based on legal acts and personal opinions of many various authors is introduced, as well as the characteristics of such disputes and procedural peculiarities of their analysis. The reasons for individual labour disputes arising are investigated and analysed.

The research on the functions of the institutions – Labour Disputes Commissions and courts – dealing with individual labour disputes is presented, as well as the research of procedures of labour disputes examination and the course of making decisions and appeals.

There are also analysed the categories of labour disputes, being considered in the courts, and the characteristics of their consideration. Theoretical attitudes are illustrated by the examples of case law and the issues of the Supreme Court Senate of the Republic of Lithuania, which usually arise in the course of settling individual labour disputes. A statistical analysis of individual labour disputes being considered in the Courts of first instance of the Republic of Lithuania was carried out and the description of the cases having been analysed was introduced.

The perspectives of regulating the contents of individual labour disputes consideration, as well as the elaboration tendencies of practical decisions of such disputes were reviewed.