

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA

V kurso darbo teisės studijų atšakos studentės
Gintarės Makauskaitės

Magistro darbas

Sprendimų dėl individualių darbo ginčų vykdymo tvarka

Vadovas doc. dr. G. Bužinskas
Recenzentė as. G. Dabulskytė

2008 metai
Vilnius

Turinys

Įvadas	3 psl
I. Darbo ginčų komisijos vaidmuo, įgyvendinant socialinės partnerystės principą.....	5 psl
Socialinė partnerystė, jos formos.....	8 psl
Darbuotojų ir darbdavių atstovų derybų vaidmuo, sprendžiant individualius darbo ginčus.....	11 psl
Ikiteisminė procedūra: privalumai ir trūkumai.....	15 psl
Teismo nagrinėjimo ypatumai, nagrinėjant darbo bylas.....	21 psl
II. Darbo ginčų priskirtinumas teismams.....	25 psl
III. Priverstinis individualių darbo ginčų sprendimų vykdymas.....	28 psl
Darbo ginčų komisijos sprendimo priverstinis vykdymas.....	31 psl
Teismo sprendimo priverstinis vykdymas.....	33 psl
Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų santykis.....	35 psl
Vykdymo ypatumai įgyvendinant sprendimus, priimtus darbo bylose	38 psl
Priverstinis sprendimo vykdymas kitose ES šalyse.....	42 psl
Išvados.....	46 psl
Literatūros sąrašas.....	48 psl
Santrauka.....	52 psl
Summary.....	53 psl

Ivadas

Dėl skirtingų teisės subjektų tikslų dažnai kyla prieštaravimų, kurie gali pasireikšti kaip ginčai. Darbo ginčų atsiradimo aplinkybės, dėl kurių materialiojo teisinio darbo santykio šalys nevienodai vertina subjektinių teisių įgyvendinimą arba pareigų atlikimą. Remiantis subjekto kriterijumi, darbo ginčai skirstomi į individualius ir kolektyvinius. Individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo individualaus subjekto teisės pažeidimo. Nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio individualiu darbo ginču tampa tada, kai pateikia prašymą darbo ginčų komisijai arba ieškinį teismui.

Individualūs darbo ginčai darbo ginčų komisijoje sprendžiami konsensu – šalių sutarimu, įgyvendinant socialinės partnerystės principą. Ji sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojo ir darbdavio atstovų – šioje institucijoje užtikrinamas atstovavimo pariteto principas. Pagrindinis socialinių partnerių tikslas – suderintas interesų balansas, kompromisas. Ginčai darbo ginčų komisijoje išsprendžiami abiem šalims priėmus bendrą sprendimą. Darbo santykių subjektai ginčus sprendžia derybų būdu. Darbo ginčų komisijoje yra siekiama įgyvendinti pagrindinį socialinės partnerystės tikslą – sutaukyti šalis.

Vienas iš socialinės partnerystės principų – realus įsipareigojimų vykdymas, todėl ginčą išsprendus bendru abiejų šalių sutarimu dauguma atveju, jis yra įvykdomas gera valia.

Teisme darbo ginčai sprendžiami CPK nustatyta tvarka, bet atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčai, turi ypatingą reikšmę visuomenės gyvenime, yra numatyti tam tikri proceso ypatumai.

Pažeistos darbuotojo subjektinės teisės atkuriamos ne tada, kai darbo ginčų komisija ar teismas konstatuoja jų pažeidimo faktą, bet kai atsakovas atlieka ieškovo naudai teismo sprendime nurodytus veiksmus. Jei gera valia neįvykdomas darbo ginčų komisijos ar teismo sprendimas, tai pradedamas priverstinis vykdymas. Vykdomo procesas, kaip sudėtinė teisinės sistemos dalis, turi didžiulę reikšmę ginant piliečių ir organizacijų teises. Ši tema *aktuali* yra tuo, kad šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, turi būti nustatytas toks teisinis reguliavimas, kuris padėtų greitai, efektyviai įgyvendinti priimti sprendimą. Turi būti sukurta tokia sprendimų vykdymo sistema, kuri kilus konfliktui galėtų priversti skolininką įvykdyti prievolę. Šio darbo objektas – sprendimų dėl individualių darbo ginčų vykdymo tvarka.

Darbo tikslai – atskleisti socialinės partnerystės principo įgyvendinimą darbo ginčą nagrinėjant darbo ginčų komisijoje kaip ikiteisminėje institucijoje, surasti jos trūkumus bei privalumus, išanalizuoti darbo teismus kaip instituciją, kurioje vyksta teisminis darbo ginčų nagrinėjimas, bei darbo ginčų komisijų ir teismo sprendimų pateikimo, nagrinėjimo bei priverstinio vykdymo tvarką ir sąlygas.

Naudojant istorinį lyginamąjį metodą, bus analizuojama darbo ginčų komisijos sprendimų priėmimo tvarka keičiantis įstatymams, kuriuose nustatoma individualių darbo ginčų sprendimo tvarka. Lyginant kitose valstybėse esamą individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, ieškoma Lietuvoje įtvirtintos tvarkos teigiamų ir neigiamų pusių. Analizės būdu aiškinamasi Darbo kodekso (toliau DK) bei Civilinio proceso kodekso (toliau CPK) normų santykis.

Svarbiausi *šaltiniai*, kurie bus naudojami rašant šį darbą, bus Darbo kodeksas bei Civilinio proceso kodeksas, nes individualūs darbo ginčai nagrinėjami DK nustatyta tvarka, vadovaujantis CPK įtvirtintais principais. Priverstinis individualių darbo ginčų sprendimo vykdymas vyksta pagal CPK taisykles. Bus remiamasi teismų praktika, bei kitais norminiais teisės aktais atskleidžiant išsikeltus tikslus.

I. Darbo ginčų komisijos vaidmuo, įgyvendinant socialinės partnerystės principą

Ten, kur egzistuoja visuomenė, kur žmonės kuria tarpusavio buvimo ir elgesio taisykles, visada esti ir socialinis konfliktas. “Socialinis konfliktas – priešingų pozicijų, nuomonių, vertybių ir idėjų susidūrimas, kurį žmonės stengiasi išspręsti įtikinėjimu arba ima elgtis valdomi emocijų. Darbo ginčai – tik viena iš daugelio galimų socialinio konflikto formų. Darbdavių ir darbuotojų darbo ginčai yra neišvengiamas reiškinys, nes tai konfliktas tarp tų, kurie moka, ir tų, kuriems moka; tarp tų, kurie nustato tvarką, ir tų, kurie tai tvarkai privalo paklusti; tarp tų, kurie priima sprendimus, ir tų, kurie privalo jais vadovautis. Kitaip tariant, konfliktas tarp šių dviejų skirtingų interesų grupių neišvengiamai egzistuoja kiekvienoje visuomeninių darbo santykių sistemoje ir bet kuriuo metu iš latentinės formos gali peraugti į atvirą kovą.”¹ Dėl skirtingų teisės subjektų tikslų dažnai kyla prieštaravimų, o šie gali pasireikšti kaip ginčai. Darbo ginčų, esančių socialinio konflikto rūšimi, atsiradimo priežastys yra aplinkybės, dėl kurių materialiojo teisinio darbo santykio šalys nevienodai vertina subjektinių teisių įgyvendinimą arba pareigų atlikimą. Darbo ginčų priežastimi pripažįstamos aplinkybės, dėl kurių materialiojo teisinio santykio šalys nevienodai vertina subjektinių darbo teisių ir pareigų įgyvendinimą arba pareigų vykdymą.

Remiantis subjekto kriterijumi, darbo ginčai skirstomi į kolektyvinius ir individualius. Ryšys tarp individualių ir kolektyvinių ginčų egzistuoja ir yra pagrįstas tuo, kad bet kuriuo atveju mes susiduriame su teisinių darbo santykių interesų pažeidimu, taip pat pažeistų teisių ir interesų gynimu taikant tam tikrą nustatytą procedūrą bei ginčo baigtimi nesuinteresuotos ir nepriklausomos institucijos dalyvavimu šioje procedūroje. “Darbo sutarties būtinųjų sąlygų pakeitimas, taip pat darbo apmokėjimo, sulygtų darbo sutarties sąlygų pakeitimai yra individualių darbo ginčų dalykas. Kolektyvinės sutarties nuostatomis keičiamos visos įmonės ar tam tikros kategorijos darbuotojų darbo apmokėjimas. Jos suteikia teisę darbdaviui keisti individualioje darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo. Darbuotojo raštiškas sutikimas reikalingas tik tuo atveju, jei dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo sumažėja to darbuotojo darbo užmokestis, sulygtas darbo sutartyje, sudarytoje iki kolektyvinės sutarties pakeitimo. Ginčas dėl atskiro darbuotojo darbo užmokesčio sumažinimo yra individualus darbo ginčas.”² “Darbuotojų lygiateisiškumo, teisingo apmokėjimo už darbą ir socialinės apsaugos nedarbo atveju klausimai, taikant LR Konstitucijos 48 str., 50 str., yra susiję su konkrečių darbuotojų teisių pažeidimu dėl darbdavio sprendimų kiekvieno

¹ “Darbo teisė” autorių kolektyvas, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 460 psl.

² LAT 2005-05-30 nutartis Nr. 3K-3-317, ieškovas Kauno apskrities profesinė sąjunga “Sandrauga”, atsakovas AB “Kaišiadorių paukštynas”

darbuotojo atžvilgiu, tai ir yra individualaus darbo ginčo nagrinėjimo dalykas.”³ Individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo individualaus subjekto teisės pažeidimo. Kolektyvinis ginčas kyla dėl viso darbuotojų kolektyvo kaip teisės subjekto teisės pažeidimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Taigi apibrėžiant individualų darbo ginčą remiamasi tokiais kriterijais: darbo ginčų šalys, turinys ir ginčo sprendimo procedūra.

DK 285 str pateikta individualaus darbo ginčo sąvoka – tai nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, nagrinėjamas Darbo kodekso nustatyta tvarka.

Nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio individualiu darbo ginču tampa tada, kai darbuotojas nesureguliuavęs nesutarimo su darbdaviu derybomis, pateikia prašymą darbo ginčų komisijai arba ieškinį teismui. Toks kreipimasis yra savarankiškas teisinis faktas, kuris tarp darbuotojo ir darbdavio sukuria naujus teisinius santykius, susijusius su individualaus darbo ginčo nagrinėjimu. Šie teisiniai santykiai skiriasi tuo, kad ginčo subjektai įgyja lygiareikšmę padėtį, nebelygia įprasto darbuotojo ir darbdavio pavaldumo.

Kiekviena ginčo šalis siekia veiksmingo ir palankaus darbo ginčo sprendimo. Asmeniniai kiekvienos ginčo šalies siekiai, bei tai, kad darbo ginčai sulaukia ypatingo dėmesio visuomenėje, todėl individualių darbo ginčų sprendimo procesu siekiama dviejų tikslų: sutaikyti besiginčijančias šalis, sudaryti tarp jų socialinę taiką ir atkurti pažeistą teisingumą.

“Darbo teisės teorijoje bei praktikoje sukurta speciali individualių darbo ginčų sprendimo procedūra, kurios būdingas bruožas yra dvinarė sistema, kitaip tariant, individualius darbo ginčus nagrinėjančių organų sistema pagal pobūdį gali būti skiriama į dvi – ikiteisminę ir teisminę grandis.”⁴

“Individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką reglamentuoja DK XIX skyriaus normos, jei šis kodeksas arba kiti įstatymai nenustato kitokios nagrinėjimo tvarkos. Nagrinėja 1) darbo ginčų komisija; 2) teismas. DK 289 straipsnyje nustatyta, kad darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu šis kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos. Tai reiškia, kad jei DK arba kiti įstatymai nenumato kitos tam tikro individualaus ginčo nagrinėjimo tvarkos, tai tokio darbo ginčo nagrinėjimas priskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai ir darbuotojas dėl tokio individualaus darbo ginčo išnagrinėjimo turi privalomai kreiptis į darbo ginčų komisiją.”⁵

“Darbo ginčai – tai kategorija bylų, nagrinėjamų civilinio proceso tvarka, kuriai būdingi tam tikri procesiniai ypatumai. Vienas ypatumas – būtina išankstinė ikiteisminė ginčo

³ LAT 2003-10-29 nutartis Nr. 3K-3-1014, ieškovas AB “Šiaulių Stumbras” profesinė sąjunga, atsakovas AB “Šiaulių Stumbras”

⁴ “Darbo teisė” autorių kolektyvas, teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008 m. 494 psl.

⁵ LAT 2006-04-12 nutartis Nr. 3K-3-274, ieškovas T. D., atsakovas Vilniaus miesto savivaldybės administracija.

nagrinėjimo tvarka. Civilinio proceso kodekse ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka neaptariama, ji yra vykdoma Darbo kodekse nustatyta tvarka. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarką iki teismo vadinti procedūra; o darbo ginčų nagrinėjimą teisme – procesu.”⁶

“Procedūrinis ar procesinis terminas yra įstatymo arba darbo ginčą nagrinėjančio organo nustatytas laikotarpis, per kurį darbo ginčą nagrinėjantis organas, darbo ginčo subjektai ar kiti asmenys privalo arba turi teisę atlikti tam tikrus procedūrinius ar procesinius veiksmus. Pagal tai, kuris ginčų nagrinėjimo organas nagrinėja ginčą, atitinkamai skiriami procedūriniai ir procesiniai terminai. Laikotarpiai, nustatyti veiksams atlikti sprendžiant ginčus teismo tvarka, yra procesiniai terminai, o nustatyti sprendžiant ginčą ne teismo tvarka – procedūriniai terminai.”⁷

Pati darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarka vadinama procedūra, kuriai taikomi tie patys civilinio proceso principai, kaip antai, teisė kreiptis gynybos, kooperacija, koncentracija, viešumas, rungimasis, žodiškumas ir kiti. Darbo kodekse yra numatyti ir ypatumai, keliami darbo ginčams nagrinėti.

Darbo ginčų komisija sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavių atstovų – šioje institucijoje yra užtikrinamas atstovavimo pariteto principas. DK 292 straipsnio 2 dalyje nurodyta, darbo ginčų komisijai nėra privaloma priimti sprendimą. Čia sprendimai priimamai konsensu – šalių sutarimu. Sprendžiant individualius darbo ginčus, yra įgyvendinamas socialinės partnerystės principas, kurio metu derinami skirtingų darbo santykių subjektų interesai ir šių derybų pagrindu subjektai ir jų atstovai derina interesus ir ginčus sprendžia derybų būdu. Socialinės partnerystės šalys – darbuotojų ir darbdavių atstovai. Tai reiškia, kad darbo ginčų komisija yra taikinamoji darbo ginčų stadija, nes čia raginama šalis susitarti geruoju, o nesusitarus, sprendimas nepriimamas. Net išsprendus darbo ginčą ir darbo ginčų komisijai, ginčo subjektų nesutarimų gali išlikti, vienam iš jų nesutinkant su priimtu sprendimu. Sprendžiant individualius darbo ginčus yra įgyvendinamas socialinės partnerystės principas. Darbo ginčų komisijoje yra siekiama įgyvendinti pagrindinį socialinės partnerystės tikslą – sutaukyti šalis, nes tokiu atveju, priimtas sprendimas dažniausiai įgyvendinamas gera valia.

Socialinė partnerystė – labai svarbi ir veiksminga priemonė sprendžiant socialinius visuomenės konfliktus, mažinant įtampą tarp atskirų visuomenės sluoksnių. Socialinės rinkos ekonomikos valstybėse didžiausias dėmesys skiriamas dvišaliam socialiniam dialogui tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų organizacijų. Besikeičiantis ekonominis, socialinis ir politinis valstybės gyvenimas neišvengiamai lemia būtinybę žengti dar vieną žingsnį socialinės partnerystės keliu ir suteikti kuo daugiau galimybių dvišalei socialinei partnerystei.

⁶ “Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema” G. Bužinskas, Teisė 1999 Nr. 33(3)

⁷ “Darbo teisė: teorija ir praktika” V. Tiažkijus, Justitia 2005 m. 250 psl.

1.1 Socialinė partnerystė, jos formos

Socialinė partnerystė – tai darbuotojų (jų organizacijų), darbdavių (jų organizacijų) ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti šalių interesus darbo santykių reglamentavimo srityje. (Darbo kodekso 40 str)

“Terminas “socialinė partnerystė” reiškia konsultacijas ir bendradarbiavimą tarp samdomų darbuotojų (profesinių sąjungų) ir darbdavių (jų organizacijų) įvairiais lygmenimis, siekiant nustatyti abipusiškai priimtinas darbo ir užmokesčio sąlygas. Pačia plačiausia prasme “socialinė partnerystė” reiškia atstovaujančių darbuotojų ir darbdavių organų (organizacijų) bendradarbiavimo sistemą siekiant įtvirtinti socialinę taiką, kuri paremta priešingų šalių interesų derinimu, juos gerbiant juos ir atsisakant prievartinio tikslų įgyvendinimo.”⁸

Socialinė partnerystė yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių santykių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę. Darbo santykių šalių interesai yra skirtingi, todėl socialinė partnerystė – tai universalus ir veiksmingas būdas, kaip derinti partnerių interesus, palaikyti socialinę santarvę, skatinti ekonominę ir socialinę pažangą. Tiek darbdavys, tiek darbuotojai suinteresuoti darbo santykių stabilumu bei įmonės konkurencingumu. Socialinė partnerystė ir yra tas mechanizmas, galintis padėti taikiai išspręsti kylančias problemas, naudojant būdus, apimančius tiek bendrus, tiek individualius kiekvieno darbo santykių dalyvio interesus. Tai yra instrumentas, kurio pagalba, darbdavio ir profesinių sąjungų dialogo metu įmanoma iš galimybių įvairovės pasirinkti tas sąlygas, kurios labiausiai naudingos ekonominiu bei socialiniu požiūriais.

“Socialinio dialogo teisiniai pagrindai – tai kompleksas teisės normų, reglamentuojančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų statusą (teises, jų bendradarbiavimą) tarptautiniu, nacionaliniu, šakos, teritoriniu ir įmonės lygmeniu vedant derybas dėl kolektyvinių sutarčių, susitarimų, siekiant išspręsti kolektyvinius darbo ginčus derybų būdu, dalyvaujant įmonės valdyme bei siekiant kompromiso aktualiais socialiniais ir ekonominiais klausimais, užtikrinti demokratiją ir geresnę gyvenimo kokybę, ypač vykdant ekonominius patvarkymus.”⁹

“Taigi, šiuolaikinėje ekonominėje ir socialinėje politikoje socialinė partnerystė yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių santykių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę”¹⁰

Pagrindinis socialinių partnerių tikslas – suderintas interesų balansas, kompromisas, kurį šiuo istorijos laikotarpiu įgyvendina socialiniai partneriai ir kurio dėka išvengiama tiesioginės

⁸ “Socialinė partnerystė” kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje, N. Kasiliauskas, trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006 m. 12 psl.

⁹ “Socialinio dialogo teisiniai pagrindai” Prof. Dr. G. Dambrauskienė, Jurisprudencija, 2005 m. Nr. 74(66).

¹⁰ “Socialinė partnerystė” kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje, N. Kasiliauskas, trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006 m 7 spl.

šalių priešpriešos. Socialinės partnerystės instituto atsiradimas dažniausiai vertinamas kaip neabejotinai išskirtinai pažangus reiškinys darbo santykių raidoje.

“Teisinio reguliavimo tikslas - teisingai suderinti reikšmingus interesus, užtikrinti jų pusiausvyrą ir kartu nustatyti pakankamas teisių gynimo ribas. Darbo teisinių santykių srityje būtina užtikrinti šių santykių dalyvių – darbuotojo ir darbdavio bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu, nes tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga – būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje ir rinkos sąlygomis prielaidos”¹¹

“Darbo santykių šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien 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. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali pažeisti. Tai minimalus darbo užmokestis, atlyginimas už prastovos laiką įstatymo numatytais atvejais, išėtinės pašalpos, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva griežtas reglamentavimas ir t.t. Šių įstatymų nustatytų priemonių įgyvendinimas susijęs su tam tikromis darbdavio išlaidomis. Tačiau šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes.”¹²

DK įtvirtinamas socialinės partnerystės principas. DK 40 straipsnyje 2dalyje įtvirtinti šie socialiniai partnerystei būdingiausi principai: laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo prisiimant šalis susaistančius įsipareigojimus, galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, realaus įsipareigojimų vykdymo, objektyvios informacijos suteikimo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams.

Interesų derinimas yra pagrindas socialiniai partnerystei. Priimant sprendimus reikalaujama vienodai atsižvelgti tiek į būtinumą užtikrinti ūkio šakos, įmonės efektyvią veiklą, tiek į darbuotojų darbo teisių garantijas.¹³ Socialinė partnerystė įgyvendinama sudarant dvišales ar trišales tarybas (komisijas, komitetus). Kiekvienos tarybos sudarymo tvarka, funkcijos, teisės,

¹¹ LAT nutartis 1999-06-21 Nr. 3K-3-293, ieškovė T. Brazienė, atsakovs AB “Klaipėdos hidrotechnika”

¹² Lietuvos respublikos Konstitucinio teismo nutarimas “Dėl LR CPK 476 str. 3d. atitikimo LR Konstitucijai” 1998m. rugsėjo 24 d.

¹³ DK komentaras III dalis “Individualūs darbo santykiai”, Justitia, Vilnius 2004 m. 141 psl.

darbo organizavimo tvarka nustatoma įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, atitinkamuose tarybos ar komisijos (komiteto) nuostatuose.

DK 43 straipsnyje yra reglamentuojamos **socialinės partnerystės formos**:

1. *Sudarant trišales ir dvišales tarybas.* Darbo kodekse įtvirtintas socialinės partnerystės principas apima ir dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų santykius, ir trišalį bendradarbiavimą. Socialinė partnerystė vystoma per socialinį dialogą, kuris gali būti suprantamas derybų ir konsultacijų procesas tarp svarbiausių socialinių partnerių – valstybinių, darbdavių ir profesinių sąjungų institucijų. Trišalis bendradarbiavimas remiasi derybomis, kurių metu šalys prisiima įsipareigojimus laikytis susitarimų arba veda konsultacijas su Vyriausybe. Lietuvoje Vyriausybės bei savivaldybės institucijos, įstatymų numatytais atvejais, turi galimybę lygiomis teisėmis dalyvauti socialiniame dialoge. Derybų procese pagrindinis vaidmuo tenka socialiniams partneriams – darbuotojų ir darbdavių atstovams bei jų organizacijoms. Socialinėje partnerystėje dalyvauja tik vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos. “Vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijų dalyvavimą socialinėje partnerystėje lemia būtinumas užtikrinti visos visuomenės interesus, koordinuoti kolektyvinį – sutartinį darbo santykių reguliavimą įvairiu lygmeniu, derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą.”¹⁴

2. *Naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis.* Tai socialinės partnerystės forma, kai darbdavys įmonės valdymo klausimais priima sprendimus ne vienasmeniškai, o dalyvaujant darbuotojų atstovams, kurie turi gauti informaciją ir pareikšti savo nuomonę dėl svarbiausių su darbuotojų interesais susijusių įvykių ar sprendimų įmonėje. Darbuotojai ir jų atstovai tam tikrais laikotarpiais turi būti informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę ir finansinę būklę, kad būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų interesams.

3. *Vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo.* Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo yra pagrindinė socialinės partnerystės forma. Kolektyvinės sutartys, sudarytos socialinių partnerių interesų atstovavimo pagrindu ir išreikšdamos suderintą šalių valią, turi norminio teisės akto galią. “Kolektyvinių derybų tikslas – sudaryti kolektyvines sutartis, kurios užtikrintų optimalią darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą, suteiktų darbuotojams papildomų teisių ir garantijų, kartu nepažeistų ir darbdavių interesų”¹⁵

4. *Kai darbuotojai dalyvauja valdant įmonę.* Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę – turi padėti nustatyti geresnes darbo sąlygas ir darbo aplinką įmonėje. Valstybės valdžia turi ginti

¹⁴ DK komentaras III dalis “Individualūs darbo santykiai”, Justitia, Vilnius, 2004 m. 143 psl.

¹⁵ “Darbo teisė” Autorių kolektyvas, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008 m. 109 psl.

jas, kad darbuotojai ir jų atstovai turi dalyvauti organizuojant darbą, saugias darbo sąlygas, socialines ir kultūrinės paslaugas ir sąlygas įmonėje.

Lietuvoje, vadovaujantis Europos Sąjungos valstybių patirtimi, stengiamasi socialiniams partneriams suteikti kuo didesnę vaidmenį reguliuojant darbo santykius ir mažinti valstybės galimybę imperatyviai reguliuoti šiuos santykius. DK 40 straipsnyje apibrėžiama socialinė partnerystė apima tiek dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų santykius, tiek trišalį bendradarbiavimą dalyvaujant Vyriausybės bei savivaldybės institucijoms.

“Darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises, pareigas, ekonominę padėtį subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silnesnės šalies, teises. Konstitucijoje įtvirtintų vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi 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.”¹⁶

Nors ir suderinus, bei susitarus dėl abiemis šalims priimtinių sąlygų, bet neretai kyla ginčai bei tarpusavio nesutarimai dėl įtvirtintų susitarimų aiškinimo bei taikymo kuriai nors šaliai. DK reikalauja visų pirma kilusius individualius ginčus bandyti išspręsti tarpusavio susitarimu, nagrinėjant darbo ginčų komisijoje. Šioje institucijoje ginčų sprendimas vyksta įgyvendinant socialinės partnerystės principą, t.y. ginčas išsprendžiamas darbdavio ir darbuotojo atstovų bendru sutarimu.

Nuostata “socialinė partnerystė įgyvendinama derybų būdu” reiškia, kad siekiama skatinti savanoriškas derybas. Sprendžiant individualius darbo ginčus, siekiama sutaukyti šalis ir priimti sprendimą, kuris labiausiai atitiktų abiejų šalių interesus. Socialinės partnerystės subjektai turi siekti kuo taikesnėmis, greitesnėmis priemonėmis pašalinti kilusį ginčą. Derybų palaikymo mechanizmas (informacijos teikimas, konsultacijos, tarpininkavimas, arbitražas) turi būti savanoriškas.

1.2 Darbuotojų ir darbdavių atstovų derybų vaidmuo, sprendžiant individualius darbo ginčus.

Keičiantis ekonominei bei politinei situacijai, socialinės partnerystės principo, ne tik nebuvo atsisakyta, bet tik dar labiau jis buvo įtvirtintas. Tik atkūrus nepriklausomybę ir priėmus kai kuriuos darbo įstatymus buvo sudarytos prielaidos įtvirtinti ir plėtoti socialinę partnerystę. Prielaidas nacionalinio socialinio dialogo plėtrai sudarė Konstitucijoje įtvirtinta asociacijų laisvė

¹⁶ LAT nutartis 2000 06 22 Nr. 3K-3-649, ieškovas UAB “Taurmida”, atsakovas K. Dapkus

ir profesinių sąjungų veiklos principai. “Labai svarbu pasiekti abipusiškai naudingą dialogą, kuriuo būtų suinteresuotos abi šalys ir būtų pasiekta optimali interesų pusiausvyra įgyvendinant svarbiausias ekonomines, socialines, politines nuostatas siekiant stabilumo ir taikos.”¹⁷ Socialinė partnerystė yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių santykių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę. Išplėtotas socialinis dialogas tarp darbdavio ir darbuotojo, nagrinėjant individualius darbo ginčus, įsigaliojus Darbo kodeksui.

Pastaruosius dešimt metų Lietuvoje vyksta procesas, kurio metu nuo griežtai centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio pereinama prie sutartinio šių santykių reguliavimo. Vykstant šiam procesui ir imta vartoti sąvoką – socialiniai partneriai. Rengiant DK, buvo tikslas apjungti pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, kad jos įgautų įstatyminių pagrindą Lietuvoje. Tarptautinė darbo organizacijos konvencija Nr. 144 “Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti”¹⁸ patvirtina darbuotojų ir darbdavių teisę sukurti laisvas ir nepriklausomas organizacijas ir raginamos imtis priemonių, skatinančių nacionaliniu lygiu efektyvias valstybinės valdžios, darbdavių ir darbuotojų konsultacijas, darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų pripažinimas lygiaverčiais derybų subjektais. Visos šios sąlygos yra socialinės partnerystės prielaidos. Darbo kodeksas yra esminis dokumentas, kuriame derinami socialinių partnerių interesai. Darbo kodeksas ypatingą reikšmę suteikia darbo santykių šalių tarpusavio susitarimams.

Individualūs darbo ginčai iki 2000 m. buvo sprendžiami Darbo įstatymų kodekse¹⁹ nustatyta tvarka. Pagal Darbo Įstatymų kodeksą (toliau DĮK) individualius darbo ginčus nagrinėjo trys institucijos - darbo ginčų komisija, įmonių, įstaigų, bei organizacijų profsąjungų komitetai, rajonų, miestų, liaudies teismai. “Darbo ginčų komisijos buvo sudaromos tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kur yra profsąjungos organizacija, renkanti profsąjungos komitetą. Į komisijos sudėtį įeidavo lygiomis teisėmis darbdavio ir profsąjungos komiteto atstovai. Komisija neturėjo nuolatinio pirmininko ir sekretoriaus. Kiekviename komisijos posėdyje šį darbą paeiliui atlikdavo profsąjungos komiteto atstovas ir darbdavio atstovas. Darbo ginčų komisijos sprendimai turėjo būti pagrįsti galiojančiais įstatymais, kolektyvine ir darbo sutartimi, taisyklėmis, nuostatais ir instrukcijomis. Kiekvienas sprendimas privalėjo būti

¹⁷ “Socialinio dialogo teisiniai pagrindai” Prof. Dr. G. Dambrauskienė, Jurisprudencija, 2005 m. 74(66).

¹⁸ Tarptautinė darbo organizacijos konvencija Nr. 144 “Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti” Valstybės žinios 1996 n. Nr. 30-739.

¹⁹ Darbo įstatymų kodeksas Valstybės žinios 2000 Nr. 56-1640

įtikinamas, aiškus, nekelti nesusipratimų ir vykdomas. Komisijos sprendime dėl piniginių reikalavimų nurodoma darbuotojui priklausanti tiksli suma”²⁰

“Profesinės sąjungos komitetai – tai antroji ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo stadija. Ji negali nagrinėti darbo ginčų iš naujo, o tik privalo patikrinti: 1) ar komisijos sprendimas neprieštarauja galiojantiems įstatymams; 2) ar turėjo komisija reikalingų įrodymų; 3) ar komisija laikėsi darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos.”²¹

DĮK 240 straipsnyje numatyta, kad jei darbininkas ar tarnautojas nesutinka su įmonės, įstaigos ar organizacijos profsąjungos nutarimu dėl darbo ginčo, jis per dešimt dienų nuo tos dienos, kai gavo įmonės, įstaigos ar organizacijos profsąjungos nutarimą, gali kreiptis į rajono (miesto) liaudies teismą su pareiškimu išnagrinėti darbo ginčą. Administracija per minėtą terminą gali kreiptis į rajono (miesto) liaudies teismą, kad šis išnagrinėtų darbo ginčą, jeigu ji yra tos nuomonės, jog įmonės, įstaigos, organizacijos profsąjungos komiteto nutarimas dėl darbo ginčo prieštarauja galiojantiems įstatymams.²²

Galima teigti, kad individualūs darbo ginčai pagal Darbo Įstatymų kodeksą nors ir buvo sprendžiami ikiteisimine tvarka, bet joje sprendimai nebuvo priimami abiejų šalių bendru sutarimu, o remiantis galiojančiais teisės aktais, taisyklėmis, instrukcijomis. Tai reiškia, kad nebuvo siekiama priimti sprendimo, kuris būtų priimtinas abiems šalims, siekiant suderinti jų interesus, nevyko dialogas tarp darbdavio ir darbuotojo atstovo, o visos šios sąlygos yra reikalingos įgyvendinant socialinės partnerystės principą. Tik socialinio principo užuomazgos matyti iki 2000 m. sprendžiant individualius darbo ginčus ikiteisminėje institucijoje.

Įsigaliojus Darbo ginčų nagrinėjimo²³ įstatymui (toliau DGNĮ) (galiojo nuo 2000 07 12 iki įsigaliojant DK) liko tik dvi institucijos – darbo ginčų komisija ir teismas, bet buvo privaloma stadija – tiesioginės derybos tarp darbuotojo ir darbdavio. Tiesioginės derybos – tai galutinė nesutarimo tarp darbdavio ir darbuotojo stadija, nesėkmingos baigties atveju sudaranti prielaidas individualiam darbo ginčui kilti. “2000 m. liepos 12d. įsigaliojus Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymui, kuriuo nustatyta individualių darbo ginčų nagrinėjimo sąlygos, tvarka ir šiuos ginčus nagrinėjančių institucijų kompetencija, neteko galios Darbo Įstatymų Kodekso skirsnis “Darbo ginčai”. Tai reiškia, kad darbuotojas, kuris mano, kad darbdavys yra pažeidęs jo teises, tai turi laikytis DGNĮ nustatytos tvarkos ir sąlygų”²⁴

Įsigaliojus šiam įstatymui, panaikinti profesinės sąjungos komiteto įgaliojimai nagrinėti darbo ginčus. Tokį sprendimą reikėtų vertinti teigiamai. Profesinės sąjungos steigiamos savo narių interesams ginti, tačiau ne visi darbuotojai jiems priklauso. Be to, darbo teisės reguliavimo

²⁰ “Darbo teisė” V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas, Jusitia 1999m. 183 psl.

²¹ “Darbo teisė” A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius 1990m. 300 psl.

²² DĮK 240 str. Valstybės žinios 2000 Nr. 18-137

²³ Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, Valstybės žinios 2000, Nr. 56-1640

²⁴ LAT 2001-06-11 nutartis Nr. 3K-3-590, ieškovė V. Mažeikienė, atsakovas Kupiškio pensionatas

mechanizmas yra artimesnis civilinei teisei, kuri remiasi šalių lygybės ir rungtyniavimo principu. Profesinės sąjungos komitetas nebuvo nešališka ginčo nagrinėjimo institucija: darbdavio interesams joje nebuvo atstovaujama. Komisija pagal Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą buvo sudaroma iš darbdavio ir darbuotojų atstovų konkrečiam darbo ginčui nagrinėti, o ne veikianti kaip nuolatinė institucija įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

Teigtina, kad įsigaliojęs Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, kuriame įtvirtinama individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, įtvirtina derybas tarp darbuotojo ir darbdavio, kuri net yra privaloma stadija. Tik šalims nepavykus ginčo išspręsti bendru sutarimu atsiranda prielaidos kilti individualiam darbo ginčui. Matyti, kad šiame įstatyme bandoma priversti šalis kalbėtis tarpusavyje ir rasti jos abiemis priimtina sprendimą, nes tik toks priimtas sprendimas geriausiai atitinka abiejų šalių interesus. Galima teigti, kad įsigaliojus šiam įstatymui socialinės partnerystės principo, sprendžiant individualius darbo ginčus, ne tik neatsisakyta, bet jis įgyja vis didesnę vaidmenį.

Įsigaliojus DK, individualius darbo ginčus nagrinėja – darbo ginčų komisija bei teismas. Buvo atsisakyta privalomų derybų tarp darbuotojo ir darbdavio. Manytina, kad šios stadijos buvo atsisakyta, nes “derybos galimos tik kai darbdavys neatlieka savo pareigų, pavyzdžiui neišmoka darbo užmokesčio, nesuteikia atostogų, neišduoda specialių drabužių, kai jis savo veiksmais pažeidžia darbuotojo teises, šis turi teisę tiesiai kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo instituciją, pavyzdžiui darbdaviui paskelbus įsakymą atleisti darbuotoją dėl darbo drausmės pažeidimų, jei prieš tai pastaruosius 12 mėnesių ne kartą nebuvo taikytos drausminės nuobaudos, darbuotojui derėtis su darbdaviu nėra prasmės.”²⁵ Darbo kodeksas yra vienintelis teisės aktas, reglamentuojantis darbo ginčų komisijos veiklą, kuri yra sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojo ir darbdavio atstovų, kurių susitarimo pagrindu yra priimamas sprendimas. Pagrindinis darbo ginčų komisijos sudarymo principas – atstovavimo pariteto užtikrinimas. Vyksta derybos, abi šalys siekia priimti šalims priimtina sprendimą, t.y. ginčas yra sprendžiamas vadovaujantis socialinės partnerystės principu, kurio pagrindinis tikslas yra sutaukyti šalis. Jei susitarimas nepasiekiamas, tai sprendimas nepriimamas.

Galima daryti išvadą, kad ginčas darbo ginčų komisijoje yra išsprendžiamas, jei tiek darbdavio, tiek darbuotojo atstovai randą bendrą problemos sprendimo būdą, kuris yra priimtinas abiemis šalims. Sprendimas turi būti formuluojamas tiksliai, kategoriškai ir be jokių papildomų išlygų ar sąlygų. Darbo ginčų komisijos ginčų sprendimo tvarka vykdoma socialinės partnerystės principo pagrindu, nes priėmus abi šalis tenkinantį sprendimą yra didelė tikimybė, kad jis bus įvykdytas gera valia. Klaipėdos universiteto darbo ginčų komisijos atstovė Ingrida Survydaitė

²⁵ “Darbo teisė”, V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas, Justitia 1999m.

nurodė, kad nereikėjo nei vieną kartą kreiptis dėl priverstinio sprendimo vykdymo, nes jis buvo įvykdytas gera valia.

Jei nesusirenka kvorumo – komisija darbo ginčo nenagrinėja ir ši procedūra perkeliama kitai datai, tačiau neturi viršyti įstatymų numatytų terminų, t.y. prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo jo padavimo dienos. Darbo kodekse pirmą kartą įtvirtinta socialinio dialogo sistema. Socialinio dialogo santykiai atsiranda bet kuria darbo teisinio santykio subjekto (darbuotojų, kolektyvo arba darbdavio) arba jiems atstovaujančių subjektų iniciatyva.

Vienas iš socialinės partnerystės principų – realus išsipareigojimų vykdymas, kuris reiškia, kad sutartyje numatytos sąlygos turi būti vykdomos. Tai reiškia, kad individualų darbo ginčą išsprendus darbo ginčų komisijoje, kur sprendimas priimamas darbuotojų ir darbdavių atstovų bendru sutarimu, turi būti įvykdomas per kiek įmanoma trumpesnę laiką gera valia. Laikantis šio principo, galima būtų teigti, kad priimti sprendimai, įgyvendinami gera valia ir priverstiniam vykdymui pateikiami tik ypatingais atvejais. Kad sprendimas būtų įgyvendintas gera valia, jį priimant reikia atsižvelgti į ekonominę – socialinę valstybės, šakos, teritorijos, įmonės padėtį, socialinės taikos išsaugojimo galimybes. Jei prisiimti išsipareigojimai yra nevykdomi, tai kyla atsakomybė numatyta kituose norminiuose teisės aktuose. Jei nevykdomas darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas, tai taikomos visos priverstinio vykdymo priemonės, kurios vyksta Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

Vis dažniau suabejojama apie darbo ginčų komisijos kaip ikiteisminės institucijos, nagrinėjančios individualius darbo ginčus, teikiama naudai. Abejojama ar šalys gali priimti sprendimus abipusiu susitarimu, įgyvendinant socialinės partnerystės principą, kai šiuos sprendimus priima nelygiateisiai subjektai. Nors vis dažniau prabylama apie šios institucijos trūkumus, bet šiuo metu tai yra efektyvi, reikalinga priemonė apginant darbuotojo teises bei teisėtus interesus.

1.3 Ikitėisminė procedūra: privalumai ir trūkumai

DK reglamentuota priverstinė ikiteisminė darbo ginčų sprendimo tvarka sulaukia ne tik teigiamų įvertinimų, bet ir kritikos. Darbo ginčų komisija, spręsdama ginčą, turi stengtis ne teisti, bet sutaikyti ginčo šalis, pamėginti rasti abiem šalims priimtina sprendimą. Taip bus pasiekama ne tik teisinė taika, bet ir socialinė taika tarp ginčo šalių.

Šios kaip institucijos šalininkai teigia, kad tai darbo ginčų komisija kaip ikiteisminė darbo ginčų sprendimo institucija turi daugiau **privalumų** nei trūkumų.

a) *Pateikiant prašymą nėra reikalaujama jokios ypatingos formos ir turiniui nėra keliami jokie reikalavimai.* DK 290 straipsnyje nurodoma, kad turinyje turi būti nurodytas – ieškovo bei atsakovo vardas, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas. Matyti, kad yra reikalaujama pateikti informaciją tik tą, kuri yra būtina ginčo nagrinėjimui. Jei darbuotojas nepateikia visų reikalingų dokumentų bei įrodymų, tai darbo ginčų komisija savo ruožtu gali ją susirinkti papildomai. Minimalūs reikalavimai nustatyti ir formai – prašymas turi būti rašytinis, darbuotojo pasirašytas ir nurodyta kreipimosi data. Jokių specialių reikalavimų, kurie būdingi, pavyzdžiui, ieškiniui civiliniame procese, nekeliama.

Darbuotojui nereikia kreiptis į asmenis, galinčius tinkamai paruošti ieškinį teismui bei pateikti teismui visus reikalingus įrodymus bei dokumentus. Jis gali tai padaryti pats, laikydamasis tik nustatytų minimalių reikalavimų.

b) *Ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje vyksta labai demokratiškai.* Nesiekama imituoti teismo posėdžio. Nėra nustatyta pasisakymų eiliškumo, liudytojais nėra pašalinami iš posėdžio patalpos. Šiuo metu nėra specialaus teisės akto, nagrinėjančio individualius darbo ginčus. Jis vyksta DK įtvirtintomis nuostatomis, bei pagrindiniais Civilinio proceso principais. Šis posėdis yra viešas, todėl jame gali dalyvauti ir kiti asmenys. Komisija balsuoja ir sprendimą priima viešai. Vienintelis dokumentas, kurio forma patvirtinta Vyriausybės – tai protokolas²⁶, į kurį įrašomas darbo ginčų komisijos sprendimas. Protokolą pasirašo darbo ginčų komisijos pirmininkas, nariai ir raštvedys, kuris yra pasirašytinai įteikiamas byloje dalyvaujantiems asmenims.

c) *Pigesnis.* Darbuotojui surašant reikalavimus nėra reikalaujama jokių formos, ar turinio reikalavimų, o tik minimalūs. Todėl darbuotojas gali pats surašyti pareiškimą ir nereikia advokato, taip sutaupoma piniginių lėšų. Nėra išlaidų, susijusių su procesinių dokumentų įteikimu. Visas darbo ginčų komisijos išlaidas apmoka darbdavys, todėl teigtina, kad darbuotojo kaip silpnesniosios šalies interesai yra saugomi bei ginami. DK 302 str. reglamentuota, kad visas darbo ginčų komisijos išlaidas padengia darbdavys. Šis ginčų sprendimo būdas darbuotojui yra išties pigesnis, nes nereikia pateikti specialaus ieškinio kaip teismui, kuris turi atitikti CPK įtvirtintus reikalavimus, bei visas kitas išlaidas, susijusias su ginčo nagrinėjimu (dokumentų siuntimas, ekspertai, bylos nagrinėjimo išlaidos) yra padengiamos darbdavio.

d) *Greitesnis.* Yra nustatyti trumpesni terminai nei, kad kreipiantis į teismą. Darbo ginčų komisija turi būti sudaroma per septynias dienas nuo prašymo padavimo dienos, o pats ginčas

²⁶ 2004 m. vasario 12d. patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 166 Valstybės žinios 2004 Nr. 26-821

turi būti išspręstas per 14 d. Teisme pagal CPK 413 straipsnyje pasirengimas bylą nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Byla turi būti išnagrinėta per trisdešimt dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti nagrinėti teisme. Galima teigti, kad ginčo sprendimas darbo ginčų komisijoje turi būti išnagrinėtas ilgiausiai per 21 dieną nuo prašymo padavimo dienos. Teisme šis ginčo sprendimas gali užtrukti iki 60 dienų. Akivaizdu, kad individualus darbo ginčas greičiau išsprendžiamas darbo ginčų komisijoje. Darbo ginčai turi įtakos visos visuomenės stabilumui, todėl turi būti imamasi visų priemonių, kad tik jis būtų greičiau išspręstas.

Darbo ginčų komisijos oponentai įvardina šiuos ikiteisminės institucijos **trūkumus**.

a) *Komisijos gali būti sudaromos iš teisinį išsilavinimą neturinčių asmenų.* DK 288 straipsnyje 1 dalyje nustatyta, kad darbo ginčų komisijos sudaromos iš vienodo skaičiaus darbuotojo ir darbdavių atstovų skaičiaus. Paskirtiems atstovams nėra keliami jokie kvalifikacijos ar išsilavinimo reikalavimai. Darbuotojo atstovas yra renkamas visuotiniame susirinkime iš įmonėje dirbančių žmonių. DK 285 straipsnyje pasakyta, kad darbo ginčas - tai yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, t.y. ginčas dėl teisės. “Kadangi darbo ginčų komisija dirba darbą, susijusį su darbo įstatymų taikymu bei interesų gynimu, reikia, kad darbuotojų atstovai išmanytų darbo įstatymus, kitus norminius teisės aktus, galėtų analizuoti ir mokėtų priimti sprendimus bei pagrįsti savo nuomonę”²⁷ Individualūs darbo ginčai laikomi viena iš ginčų rūšių dėl teisės.

UAB “Kauno autobusai” darbo ginčų komisija yra sudaryta iš šešių narių – trys autobusų vairuotojai, bei rinkodaros ir pardavimų direktorius, ekonomistė bei juriskonsultė. Autobusų vairuotojai, kurie yra darbuotojo atstovai, neturi teisinio išsilavinimo, net neturi aukštojo išsilavinimo, todėl negali tinkamai bei argumentuotai pagrįsti savo sprendimus bei išsakyti motyvus galiojančiais teisės aktais. Darbdavio atstovai yra aukštąjį išsilavinimą turintys žmonės ir net vienas atstovas turi juridinį išsilavinimą, todėl jie gali analizuoti teisės aktus, geriau susipažinę su galiojančiais teisės aktais, todėl jie gali kokybiškai bei efektyviai ginti darbdavio interesus.

Klaipėdos universiteto darbo ginčų komisijos narė Ingrida Survydaitė teigė, kad sudarant darbo ginčų komisiją Klaipėdos universitete atstovams nebuvo keliami išsilavinimo, kvalifikacijos bei specialybės reikalavimai. Ji nurodė, kad iš visų darbo ginčų komisijos atstovų yra tik vienas teisininkas, kuris atstovauja darbdavio interesus.

²⁷ DK III “Individualūs darbo santykiai” komentaras, Justitia, Vilnius 2004 m. 509 psl.

Prienų rajono savivaldybės darbo ginčų komisija sudaryta iš darbuotojų atstovų – bibliotekos direktorė, darželio direktorė, meno mokyklos direktorius bei vidurinės mokyklos direktorius. Darbdavio atstovai – tarybos narys, administracijos direktoriaus pavaduotojas, savivaldybės mero pavaduotojas, Prienų rajono savivaldybės administracijos Teisės ir personalo skyriaus vyriausioji specialistė, taip pat Švietimo, kultūros ir sporto skyriaus vedėjas. Nors šioje sudarytoje darbo ginčų komisijoje, tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus gina aukštąjį išsilavinimą turintys žmonės, bet jų išsilavinimas – ne teisinis. Dauguma jų yra pedagoginių išsilavinimą turintys žmonės.

Darbdavys yra stipresioji pusė, todėl gali pasirinkti atstovus, kurie tinkamai apgins jo interesus. Dauguma darbdavio atstovų yra administracijos darbuotojai, kurie vadovauja bei koordinuoja darbuotojų dirbamą darbą. Tokioje situacijoje, ginčas nebus išsprendžiamas objektyviai, bei nebus užtikrintas šalių lygiateisiškumas.

b) *Nesutarimas sprendžiamas toje pačioje aplinkoje.* “Individualiam darbo ginčui būdingi tokie požymiai – nesutarimo pastovumas, nesutarimo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis derybomis, kilusio ginčo nagrinėjimas rungimosi tvarka darbo ginčų organuose, darbuotojo bei darbdavio nesutarimas atsirado būtent iš darbo sutarties. Nesutarimas, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis tarp darbuotojo ir darbdavio, nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje.”²⁸ Toks kreipimasis yra savarankiškas teisinis faktas, kuris sukuria naujus darbuotojo ir darbdavio santykius, susijusius su individualiu darbo ginčo nagrinėjimu.

Taigi darbo ginčų komisijoje yra sprendžiamas ginčas, kurį jau buvo bandyta išspręsti derybomis, bet nebuvo surasta bendro sutarimo tarp abiejų šalių. Iš darbo ginčų požymių matyti, kad tas nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio egzistavo ir anksčiau. Tiesiog kreipimasis į darbo ginčų komisiją, rodo, kad tas individualus darbo ginčas bus sprendžiamas teisinėmis priemonėmis, t.y. Darbo kodekso nustatyta tvarka. Tas pats ginčas rungimosi tvarka bus sprendžiamas vėl tarp darbuotojo ir darbdavio atstovų toje pačioje įmonėje, įstaigoje bei organizacijoje.

c) *Ginčo šalys yra šališkos ir priklausomos.* Tiek darbuotojo, tiek darbdavio atstovai dirba toje pačioje įmonėje, įstaigoje bei organizacijoje. Darbdavio atstovai paprastai esti administracijos darbuotojai, kuriuos su darbuotojais sieja pavaldumo ryšiai. Yra rekomenduojama darbuotojams neskirti atsovais įmonėje dirbančių žmonių, nes būdami pavaldūs, gali vengti aktyviai atstovauti darbuotojo interesams. Gali būti bandoma daryti įtaką darbuotojo atstovams pasinaudojant pavaldumu.

DK 303 str. numatyta garantija, kuri garantuoja vidutinį darbo užmokestį komisijos nariams už sugaištą laiką. Atlyginimą moka darbdavys. Darbuotojo atstovu gali būti išrinktas ir

²⁸ DK III dalis “Individualūs darbo santykiai” komentaras, Justitia, Vilnius 2004 m. 509 psl.

ne darbuotojo kolektyvo narys, bet jam vidutinį darbo užmokestį mokės darbdavys. Bet kita blogoji pusė tai, kad už atstovavimą darbuotojams vidutinį darbo užmokestį moka darbdavys. Tuom jis gali pasinaudoti, darydamas įtaką darbuotojo atstovams.

Taigi, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojo atstovus sieja pavaldumo santykiai, ar bus pasamdyti nepriklausomi žmonės, ginčo šalys yra priklausomos ir šališkos (tiek materialiai, tiek priimant sprendimą) nuo darbdavio.

d) *Teisme ginčas yra nagrinėjamas iš naujo*. Darbuotojas ar jo atstovas nepatenkintas priimtu sprendimu, gali per dešimt dienų nuo darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašo gavimo dienos apskųsti teismui. Dešimties dienų terminas reglamentuoja subjektinę teisę apskųsti darbo ginčų komisijos sprendimą. Savo pobūdžiu šis terminas yra panašus į ieškinio senaties terminus. “Įstatymas ieškinio senaties termino eigos pradžią sieja su tokiais subjektyvaus pobūdžio kriterijais: asmens sužinojimu ar turėjimu sužinoti apie jo teisės pažeidimą. Todėl sprendamas apie ieškinio senaties termino eigos pradžią, teismas visų pirma turi nustatyti teisės pažeidimo momentą.”²⁹ Skundas dėl darbo ginčų komisijos sprendimo yra paduodamas raštvedžiui, kuris persiunčia skundą ir darbo ginčo bylą teismui. “Skundas įteikiamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui, jis skundo padavimo faktą privalo registruoti darbo ginčų komisijos žurnale. Raštvedys negali atsisakyti priimti skundo motyvuodamas jo trūkumais, nes CPK 137 straipsnyje numatyta, kad ieškinio priėmimo klausimą sprendžia teismas. Raštvedys gali atsisakyti priimti skundą vieninteliu pagrindu – jei skundą paduoda asmuo, neturintis darbuotojo įgaliojimo skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą. Raštvedys negali atsisakyti priimti skundo net ir tuo atveju, jei jis paduodamas pažeidus dešimties dienų apskundimo terminą. Raštvedžio pareiga – informuoti darbuotoją apie termino praleidimo faktą ir būtinybę teismui pristatyti papildomų įrodymų, patvirtinančių, jog šis terminas praleistas dėl svarbių priežasčių.”³⁰

Visi dokumentai, įrodymai yra pateikiami teismui ir ginčas nagrinėjamas iš naujo. Teismas nesivadovauja priimtu darbo ginčų komisijos sprendimu, netikrina kokiais įrodymais bei argumentais remiantis jis yra priimtas, o bylą nagrinėja iš naujo iš esmės ir priimą naują sprendimą. Teisme nagrinėjimo dalykas bus ne darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas, o kilęs nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio. Teismas neprivalo vadovautis priimtu darbo ginčų komisijos sprendimu, dokumentais bei įrodymais. Jis gali savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jei mano, kad tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 straipsnis). Teismas darbo bylose yra aktyvus.

Teismas, priimdamas ieškinys, tik patikrins, ar buvo laikytasi privalomos ikiteisminės ginčų sprendimo tvarkos, bet individualus darbo ginčas bus iš esmės nagrinėjamas iš naujo.

²⁹ Lietuvos Auščiausiojo teismo teisėjų senato 2002-12-20 nutarimas Nr. 39 “Dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje”

³⁰ DK komentaras III dalies “Individualūs darbo santykiai”, Justitia, Vilnius, 2004 m. 522 psl.

Pagal galiojančius teisės aktus, teismas išspręs tarp darbdavio ir darbuotojo kilusį ginčą. Sprendimas darbo ginčų komisijoje priimamas darbuotojo ir darbdavio atstovu bendru sutarimu. Teismas, spręsdamas ginčą, remsis tik galiojančiomis teisės normomis ir nesivadovaus darbo ginčų komisijos sprendimu, nes teismo nagrinėjimo dalykas – tarp darbdavio ir darbuotojo kilęs individualus darbo ginčas.

e) *Darbuotojas gali apskusti darbo ginčų komisijos sprendimą, o darbdaviui tokia teisė nesuteikiama.* DK 293 straipsnyje darbuotojui suteikiama teisė apskusti darbo ginčų komisijos sprendimą per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, o darbdavys negali kreiptis į teismą, jei mano, kad ikiteismine tvarka išspręstas darbo ginčas pažeidžia jo teises. “Darbo ginčų komisijos sprendimas priimamas ir darbdavio atstovams – komisijos nariams sutinkant. Įstatyme yra numatyta galimybė kreiptis į teismą dėl komisijos sprendimo tik darbuotojui (ar jo įgaliotam asmeniui), o darbdaviui nenumato, todėl darbdavys negali teisme ginčyti komisijos sprendimo.”³¹

Taip pažeidžiamas šalių lygiateisiškumo principas. Šis reglamentavimas yra logiškas tik tuo aspektu, kad darbuotojas yra teisiškai silpnesnė šalis. Jei šalys nesusitaria, tai ginčas paliekamas neišspręstas, toliau jis yra sprendžiamas teisme. CPK nėra numatyta jokių apribojimų, kad darbdavys negalėtų skusti teismo priimto sprendimo aukštesnės instancijos teismui. Ar nėra pažeidžiama asmens konstitucinė teisė, teisė kreiptis teisminės gynybos. “Pagal konstituciją įstatymų leidėjas turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmens teisių ir laisvių pažeidimo būtų galima spręsti teisme. Teisės aktais gali būti nustatyta 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 ir laisves teisme.”³² Darbdaviui, neleidžiant skusti darbo ginčų komisijos sprendimo yra atimama jo teisė kreiptis į teismą teisminės gynybos.

Matyti, kad individualaus ginčo nagrinėjimas ikiteismine tvarka turi ir teigiamą, ir neigiamą pusę. Galima sutikti, kad kuo greičiau išsprendžiamas ginčas tarp šalių, kuo ši procedūra yra pigesnė bei paprastesnė, tuo daugiau žmonių ryšis ginti pažeistas savo teises bei interesus. Taip pat nenuginčijamas faktas, kad įstatymu įtvirtinta tokia darbo ginčų nagrinėjimo stadija, kurioje įgyvendinamas socialinės partnerystės principas yra reikalinga, tačiau atsižvelgiant į tai, kad ginčo šalys yra šališkos ir priklausomos, darbuotojų atstovai dažnai negali argumentuoti bei tinkamai apginti darbuotojus, bei neleidžiant darbdaviui apskusti ikiteismine

³¹ LAT 2002-06-05 nutartis Nr. 3K-3-825, ieškovas AB “Lietuvos žemės ūkio bankas”, atsakovas AB “Lietuvos žemės ūkio banko” Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisija.

³² LAT 2006-05-04 nutartis Nr. 2-571-43, ieškovė Kėdainių rajono Aristavos žemės ūkio bendrovė, atsakovė LR Finansų ministerija.

tvarka darbo ginčų komisijos sprendimo, taip atimant žmogaus konstitucinę teisę, ginti pažeistas savo teises teisme, galima daryti išvadą, kad ikiteisminė individualių darbo ginčų sprendimo tvarka turėtų būti, kiek kitaip organizuojama.

Antroji institucija, kuri sprendžia iškilusius ginčus tarp darbuotojo ir darbdavio – tai teismas. Darbo ginčai teisme išsprendžiami Civilinio proceso kodekse nustatyta tvarka, bet, atsižvelgiant į darbo santykių ypatingą reikšmę visuomenei, numatyti tam tikri proceso ypatumai.

1.4 Teismo nagrinėjimo ypatumai, nagrinėjant darbo bylas

2001 m. gruodžio mėn 4d. pasisakė Lietuvos Aukščiausiasis teismas savo konsultacijoje, kurioje teigiama, kad faktas apie darbuotojo ir darbdavio santykių pasibaigimą yra juridškai reikšminga aplinkybė, sąlygojanti ginčo priskyrimą prie tiesiogiai nagrinėtų teisme. Taigi, kai ginčo šalis (darbuotoją ir darbdavį) sieja darbo santykiai, jos kilusius nesutarimus privalo spręsti bendrąją darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, t.y. visų pirma ikiteisimine tvarka ir tik po to – teisme, o kai darbo santykiai yra pasibaigę – šalys šios pareigos nebeturi, ir darbo ginčas tiesiogiai nagrinėjams teisme.³³

Teismas, sprenddamas dėl ieškinio priėmimo privalo patikrinti, ar ieškovas pasinaudojo privaloma ginčo ikiteisimine tvarka. CPK 412 straipsnio 1 dalyje sakoma, jei asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinio nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą. “Jei ieškovas praleido trijų mėnesių terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją, tai teismas neturėtų atsisakyti priimti ieškinio. CPK 412 straipsnio 2 dalyje sakoma, kad teismas tiesiogiai nagrinėja bylą, jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi esanti nekompetetinga nagrinėti konkretų ginčą, todėl ieškinys gali būti tiesiogiai paduodamas teismui. Tas pats pasakytina ir apie situaciją, kai ieškovas pateikia ieškinį teismui pažeisdamas Darbo kodekso 293 straipsnyje nustatytą dešimties dienų terminą. Remiantis įstatymo analogija reikėtų taikyti atitinkamą CPK normą ir kai darbuotojas tiesiogiai į teismą kreipiasi praleidęs trijų mėnesių terminą, t.y. prieš tai nesikreipęs į darbo ginčų komisiją. Kadangi jau priimant pareiškimą yra aišku, kad komisija nėra kompetetinga nagrinėti ginčą, teismas turėtų taikyti CPK 412 straipsnio antrosios dalies nuostatas.”³⁴

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Darbo kodekse pateikiamas baigtinis sąrašas pagrindų, kuriais remiantis individualus darbo ginčas nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje. Tuo tarpu tiesiogiai teismui priskirtinų darbo ginčų kategorijų sąrašas nėra išsamus, nes nurodyta, kad

³³ LAT 2001-12-04 konsultacija Nr. A3-54 “Dėl kai kurių LR darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo”

³⁴ “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, 2005 m. Vilnius 222 psl

teisme ginčas nagrinėjamas, ir kitais įstatymų numatytais atvejais. “Į šią kategoriją patenka ginčai dėl įdarbinimo, kadangi darbuotojo ir darbdavio santykiai dar nebuvo susiklostę. Tiesiogiai teismui taip pat priskirtini ginčai dėl žalos, padarytos ryšium su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo.”³⁵

“Darbas, ko gero, - svarbiausia kategorija, kvalifikuojanti žmogų kaip socialinę būtybę. Todėl socialinis aspektas – neatskiriamas darbo bylų požymis. Be to, specifiška šiuo atveju yra ir civilinio procesinio teisinio santykio subjektinė sudėtis. Užtikrinti procesinę šalių lygybę darbo byloje yra kur kas sunkiau nei kitų kategorijų bylose vien todėl, kad nors formaliai ieškovo ir atsakovo procesinės teisės yra lygios, darbdavys, paprastai pasižymintis procesiniu, materialiniu pranašumu, turi daug realesnes galimybes veiksmingai ir tinkamai įgyvendinti procesines teises. Tuo tarpu darbuotojas, būdamas socialiai silpnesne šalimi, tokių galimybių dažniausiai neturi.”³⁶

Darbo kodekse numatyti terminai, per kuriuos turi būti pateiktas ieškinys teismui dėl pažeistų teisių gynimo. Darbuotojas nesutikdamas su darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo dokumento (nurodymo) gavimo dienos gali kreiptis į teismą. (DK 297 straipsnis) Darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti apskūstas per dešimt dienų nuo nuorašo gavimo dienos (DK 293 straipsnis). CPK 411 straipsnyje pasakyta, kad ieškinys darbo byloje gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisykles arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas, t.y. ieškovui įstatymas numatyto alternatyvaus teisingumo galimybę, bet ji galima tik tuo atveju, jei ieškovas yra darbuotojas. Tuo tarpu ieškovas darbdavys ieškinį turi pateikti vadovaudamasis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis. CPK 29 straipsnyje nurodyta, kad juridiniam asmeniui ieškinys pareiškiamas pagal juridinio asmens buveinę, nurodytą juridinių asmenų registre. Juridinio asmens buveine laikoma ta vieta, kurioje yra nuolatinis jo valdymo organas. (CK 2.49 straipsnis). “Buveinė nustatoma, atsižvelgiant į juridinio asmens nuolatinio valdymo organo buvimą vietą. Juridinio asmens valdymo organai gali būti tiek nuolatiniai, tiek nenuolatiniai. Nuolatinis valdymo organas laikomas tas, kuris reguliariai sprendžia juridinio asmens veiklos klausimus. Kolegialus juridinio asmens valdymo organas laikomas nuolatinis, jeigu jo nariai reguliariai priima sprendimus juridinio asmens veiklos klausimais. Jei juridinis asmuo turi tik vieną valdymo organą, juridinio asmens buveinė yra to juridinio asmens valdymo organo buvimą vieta, nesvarbu, toks organas nuolatinis ar ne. Juridinio asmens buveinė visada yra tam tikra vieta, apibrėžiama nurodant patalpos adresą.”³⁷

³⁵ DK komentaras III dalies “Individualūs darbo santykiai” komentaras, Justitia, 2004 m. 527 psl.

³⁶ “Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal Naują CPK” Doc. M. Jonaitis, Jurisprudencija, 2003 t. 42(34)

³⁷ CK II knygos “Asmenys” komentaras, autorių kolektyvas, Justitia, 2002 m. 125 psl.

Net ir individualų ginčą nagrinėjant teismine tvarka, visų pirma yra siekiama įgyvendinti socialinės partnerystės principą, t.y. sutaikyti šalis. Parengiamojo posėdžiu metu, teismas turi siekti sutaikyti šalis. Darbdavys ir darbuotojas, derindami savo interesus, padedant teismui, turi rasti priimtina sprendimą abiem šalims.

Socialinės partnerystės principas nagrinėjant darbo ginčus teisme įgyvendinamas tik iš dalies. Kolektyvinio atstovavimo teisės yra suteikiamos, siekiant atstovauti teisme atstovaujamo asmens teises ir interesus. DK 19 straipsnyje, bei CPK 56 straipsnyje numatyta, kad atstovais pagal pavedimą gali būti profesinės sąjungos, jei jos atstovauja profesinės sąjungos nariams darbo teisinių santykių bylose. “Žodinio bylos nagrinėjimo atveju šalims ir tretiesiems asmenims kasaciniame teisme gali atstovauti tik advokatai (išimtis taikoma tik juridiniams asmenims – jiems gali atstovauti ir šių asmenų darbuotojai, turintys aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, ir fiziniams asmenims – jiems gali atstovauti artimieji giminaičiai arba sutuoktinis, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą (CPK 354 straipsnis)³⁸

Nepakankamas socialinės partnerystės principo įgyvendinimas, pasireiškia ir tuo, daugeliu atveju atsižvelgiama tik į darbuotojo interesus. Šiuo atveju specifiškumas ir turėtų būti tas, kad teisėjas neturėtų teisti, bet pirmiausiai sutaikyti šalis, siekiant socialinės taikos tarp ginčo šalių, rasti abiem šalims priimtina sprendimą.

CPK 414 straipsnyje teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jei mano, kad tai yra būtina. “Teismas aktyviai vadovauja bylos nagrinėjimui: jis gali įpareigoti šalis pašalinti tam tikrus neaiškumus, pateikti papildomus įrodymus, tam tikrais atvejais net išeiti už šalies reikalavimų ribų, remtis tomis aplinkybėmis, kuriomis šalys visiškai nesirėmė, arba, nors ir rėmėsi, tačiau nesuteikė joms didesnės reikšmės.”³⁹ Procesas turi garantuoti, kad šalis nepralaimės bylos vien todėl, kad ji nėra tokia intelektualiai ar iškalbi kaip jos priešininkė. Galima teigti, kad aktyvus teisėjo vaidmuo yra lemiamas civilinio proceso tikslų. Koncentruotumo principas yra glaudžiai siejamas su teismo pareiga teisingai bei greitai išnagrinėti bylą. Abu šie principai lemia aktyvaus teisėjo buvimą procese.

“Egzistuojant kooperacijos principą galima teigti tik tada, jei įstatymų leidėjas civilinio proceso įstatymuose pripažįsta socialinio proceso idėjas. Kooperacijos principas civiliniame procese reiškia, kad įrodymų teikimas ir rinkimas nėra tik ginčo šalių reikalas. Atsižvelgiant į civilinio proceso tikslus, socialinę jo funkciją, gana daug teisių šioje srityje turi ir bylą nagrinėjantis teismas. Taigi kooperacijos principas civiliniame procese reiškia aktyvų ginčo

³⁸ “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, 2005 m. Vilnius

³⁹ “Civilinis procesas: koncentruotumo principas ir jo įgyvendinimo galimybės” V. Nekrošius, Justitia, 2002 m. Vilnius 30 psl.

šalių ir bylą nagrinėjančio teismo bendradarbiavimą, siekiant kuo greičiau išspręsti ginčą ir priimti byloje teisingą sprendimą.”⁴⁰

CPK 417 straipsnyje numatyta teismui teisė viršyti ieškinio pagrindą ir dalyką. Bylose 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 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. Teismas gali taikyti alternatyvų darbuotojų teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą.

Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, ypatingumą bei svarbą visuomenėje rodo ne tik tai, kad nustatyta ikiteisminė ginčų sprendimų tvarka, bet ir bylas nagrinėjant teisme yra numatyti civilinio proceso ypatumai. Labiau ginami darbuotojo, kaip silnesnės šalies interesai. “Šiuose bylose egzistuoja ne tik socialinių partnerių (darbuotojo ir darbdavio) suinteresuotumas, bet ir visos visuomenės suinteresuotumas kiek galima taikesniu jo išsprendimu, kartu išsaugant tolesnio bendradarbiavimo galimybę. Antra, tokio ginčo šalys iš esmės nėra lygios, nes darbdavys visada yra ekonomiškai bei teisiškai kur kas stipresnė šalis. Trečia, ginčo baigtis dažnai yra tiesiogiai arba netiesiogiai susijusi su darbuotojo gyvenimo šaltiniu.”⁴¹ Atsižvegiant į visas šias priežastis, darbo bylų procesas gali būti išskiriamas į savarankišką teiseną, o nagrinėti šias bylas priskirti specializuotiems teismams.

Kaip matyti, darbo ginčų komisijos sprendamos individualius darbo ginčus turi ir trūkumų, ir privalumų. Teisme sprendžiami ginčai civilinio proceso tvarka, bet atsižvelgiant į darbo santykių pobūdį bei reikšmę visuomeniniame gyvenime yra numatyti tam tikri ypatumai. Ikiteisminės tvarkos teikiama nauda darbo santykių šalims neleidžia atsisakyti šios procedūros, kad individualūs darbo ginčai būtų sprendžiami tik teisme. Pasinaudojant užsienių šalių praktika, galbūt geriausias bei tinkamiausias variantas individualiems darbo ginčams išspręsti bei priimti abiem šalims priimtina sprendimą, tai tarpinis variantas, kuriame panaudojami darbo ginčų komisijos bei teismo nagrinėjimo privalumai, specializuoti darbo teismai

⁴⁰ “Kooperacijos principas civiliniame procese” V. Nekrošius, Teisė 1999 33(2)

⁴¹ “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, Vilnius 2005 m. 220 psl.

II Darbo ginčų priskirtinumas teismams

Civilinės bylos, kylančios iš teisinių darbo santykių, yra sudėtingos, todėl jų nagrinėjimo tvarka yra specifinė. Tai rodo priežastis, kodėl daugumoje Europos valstybių egzistuoja specializuoti darbo teismai.

Rengiant DK, bei dabar nuolatos kyla diskusijos dėl ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo svarbos, bei teikiamos naudos. Nors šioje institucijoje vyksta dialogas tarp darbdavio ir darbuotojo atstovų, įgyvendinamas socialinės partnerystės principas, priimamas sprendimas abiejų šalių sutarimu, bet vis dažniau diskutuojama apie darbo teismus. Tai teismai, kuriuose nagrinėjami tik ginčai, kylantys iš darbo teisinių santykių. Daugumoje užsienių šalių vyrauja specializuoti darbo teismai, arba bent jau įsteigti skyriai, kuriuose nagrinėjami darbo ginčai. Estijoje yra darbo ginčų komisijos (jos yra steigiamos prie vietinių darbo inspekcijų), taikintojai bei teismas. Latvijoje individualius darbo ginčus nagrinėja – visų pirma vyksta derybos, tada ginčą sprendžią darbo ginčų komitetai bei teismas. Prancūzijoje darbo ginčus nagrinėja specializuoti bei bendrosios kompetencijos teismas. Privaloma stadija – sutaukinimo stadija.

Konstitucijos 111 straipsnyje numatyta, kad “administracinių, darbo bei šeimos ir kitų kategorijų byloms nagrinėti pagal įstatymą gali būti steigiami specializuoti teismai.” Ši Konstitucijos norma leidžia Lietuvoje įkurti šalia administracinių specializuotų teismų, dar ir specialiuotus darbo teismus, kurie nagrinėtų tarp darbo teisės subjektų – darbuotojo ir darbdavio – kilusį ginčą.

Skiriamieji požymiai nuo kitų teismų – teisėjų sudėtis. Ji formuojama trišalio bendradarbiavimo pagrindu. Valstybės interesams atstovauja teisėjas profesionalas, kiti du teisėjai – darbuotojams ir darbdaviams. “Labai stengiamasi sutaukinti ginčo šalis, įgyvendinamas socialinės partnerystės principas, nes bylas nagrinėja ne tik teisėjai profesionalai, bet ir neprofesionalai”⁴² Etatinių darbuotojų šiuose teismuose vos vienas kitas – pirmininkas, pavaduotojas arba jo sekretorius. Kiti teismo kolegijų nariai – šalių atstovai, prisiekusieji tarėjai arba “deleguoti” iš kitų teismų teisėjai.

Procesiniai darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai. Tai mažiau formalus procesas. Teismas gali rodyti savo iniciatyvą. Šalių skatinimosi kiekvienoje proceso stadijoje bylą baigti taikos sutartimi ir kiti. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūra šiuose teismuose yra mažiau formali, spartesnė ir mažiau kainuojanti, todėl toks teismas labiau prieinamas darbuotojams. “Bylų nagrinėjimo procesas yra supaprastintas, todėl greitas, kokybiškas ir ekonomiškasis. Pagrindinė sprendimų dalis priimama vienu balsu, teismo sprendimai bylose, kurios ieškinio kaina

⁴² “Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai?”, Sigita Gečaitė, Justitia 2003 m. Nr. 3

nereikšminga, yra galutiniai.”⁴³ Pirmiausia yra siekiama sutaikyti ginčo šalis, kompromiso būdu užbaigti konfliktą ir tuo pačiu užtikrinti socialinį stabilumą. Teisėjai, šiuose teismuose galėtų specializuotis darbo teisės srityje, o tai tik padėtų profesionaliau išspręsti kilusius ginčus. Vadovaujantis darbo teisės principais, tobulinamos ir kuriamos naujos darbo teisės normos. Teismas, taikydamas teisės aktus, aiškina jų prigimtį bei turinį

Kadangi tuose teismuose būtų nagrinėjamos tik darbo bylos, bei teisėjai specializuotųsi darbo teisės srityje, tai profesionaliau bei efektyviau būtų apibendrinama teismų praktika bei taikoma, priimant sprendimus. Aiškinant darbo teisės normų turinį, atsižvelgiama į darbo teisės principus, t.y. jis teisės normą sukuria kaip tam tikrą realizuojančią ir plėtojančią elgesio taisyklę. Galėtų teikti rekomendacijas bei išaiškinimus dėl teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius. Su apibendrinta teismine praktika būtų supažindinami ne tik teisininkai, bet ir kiti visuomenės sluoksniai.

Sumažėtų darbo krūvis – administraciniams bei bendrosios kompetencijos teismams. Dalį bylų perimtų nagrinėti specializuoti darbo teismai. Administracinių bei bendrosios kompetencijos teismų teisėjai galėtų geriau pasiruošti kitų bylų nagrinėjimui.

Įsteigus šiuos teismus, abi šalys galėtų skųsti priimtus sprendimus. Išnyktų problema egzistuojanti dabar, kur darbo ginčų komisijos sprendimus gali apskųsti tik darbuotojas. Taip darbdaviui yra atimama teisė ginti savo pažeistus interesus. Šalys taptų lygiateisėmis.

Daugumoje užsienio valstybių darbo ginčus nagrinėja specializuoti darbo teismai, veikiantys bendrosios kompetencijos teismų institucinėje sistemoje kaip sudedamoji teismo dalis, skyrius, kolegija. Tik keletoje šalių (Airijoje, Vokietijoje, Austrijoje, Izraelyje) darbo teismai yra autonomiški.

Turbūt darbo įstatymų tobulinimo linkme labiausiai yra pažengusi Vengrija. Pagal 1997 m. įstatymo Nr. LXVI dėl teismų organizacijos ir administravimo 16 straipsnį Vengrijoje yra tik vienos rūšies specializuoti teismai – darbo teismai, kurie iš esmės nagrinėja su darbo teisiniais santykiais susijusias bylas. Šioje šalyje Darbo teismų jurisdikcijai taip pat priklauso nagrinėti ginčus, susijusius su darbo inspekcija, administraciniais sprendimais dėl darbo saugos, apygardos (sostinės) darbo centro priimtais administraciniais sprendimais pagal Užimtumo skatinimo ir nedarbo išmokų įstatymą, ir teismo peržiūrimais socialinio draudimo sprendimais, kurie nagrinėjami pagal administracinių bylų nagrinėjimą reglamentuojančias normas. Specializuotas teismas nenagrinėja apeliacinių skundų. Juos nagrinėja bendrosios kompetencijos teismas, visų pirma apygardos teismas, kuris turi jurisdikciją pagal darbo teismo buvimo vietą.

⁴³ “Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys” Doc. Dr. Gintautas Bužinskas, Jurisprudencija, 2002, t. 25(17); 5-10;

“Tarptautiniai bei Europos Sąjungos teisės aktai darbo ginčų nagrinėjimo klausimais neįtvirtina aiškiai išreikšto reikalavimo ar rekomendacijos steigti specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Vis dėlto daugelyje užsienio valstybių teismų sistemų tokie specializuoti teismai yra įsteigti bendros kompetencijos teismų institucinėje sistemoje. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūra šiuose teismuose yra mažiau formali, spartesnė ir mažiau kainuojanti, todėl toks teismas labiau prieinamas darbuotojams.”⁴⁴

Kad ir kokia forma, bebūtų išsprendžiamas darbo ginčas, visų pirma, turi būti siekiama, kad abi šalys kuo mažiau nukentėtų ir kuo greičiau būtų atkurta iki teisės pažeidimo buvusi padėtis. Darbo bylos, kurios yra ypatingos visuomenei turi būti greitai išnagrinėjamos, nešališkų teisėjų, kurie specializuojasi tik darbo bylose ir laikosi proceso koncentruotumo principo. Remiantis Vokietijos, Austrijos ir kitų šalių patirtimi, pasisakoma, kad didelis dėmesys turi būti skiriamas šalių sutaukinimui, nes bus priimtas sprendimas, tenkinantis abi šalis, ir yra didelė tikimybė, kad priėmus tokį sprendimą, nereikės jo vykdyti priverstine tvarka.

Kad ir kokia tvarka bus išspręstas individualus darbo ginčas, bet šaliai reikia ne jų pažeidimą konstatuojančio sprendimo, bet realaus sprendimo vykdymo. Iki teisės pažeidimo buvusi padėtis atkurama tik tada, kai atsakovas ieškovo naudai atlieka sprendime nurodytus veiksmus. Tai gali užtikrinti tik veiksminga teismo sprendimų vykdymo sistema. Vykdyto procesas, kaip sudėtinė teisinės sistemos dalis, turi didžiulę reikšmę ginant piliečių ir organizacijų teises.

⁴⁴ “Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės (2003) tyrimas (V. Kalpokas, I. Mačernytė –Panomariovienė, J. Misiūnas, J. Undraitienė, V. Valeckaitė, F. Vitkien; Teisės institutas, 2003)

III Priverstinis individualių darbo ginčų sprendimų vykdymas

Priverstinis vykdymas – svarbi teisių ir interesų, kylančių iš darbo teisinių santykių, gynimo stadija. “Pažeistos subjektinės teisės atkuriamos tik tada, kai atsakovas ieškovo naudai atlieka teismo sprendime nurodytus veiksmus: perduoda priteistą turtą, atlyginą žalą, grąžina pinigus ir t.t. Tai reiškia, kad civilinis procesas nesibaigia teismo sprendimo priėmimu ar kasacinės bylos išnagrinėjimu. Jeigu atsakovas savanoriškai nevykdo priimto teismo sprendimo, pradedamos taikyti priverstinio teismo sprendimų vykdymo priemonės. Kitaip tariant, prasideda savarankiška civilinio proceso stadija – priverstinio teismo sprendimo vykdymo procesas. Tai labai svarbi civilinio proceso stadija, nes tik įvykdžius teismo sprendimą, užtikrinamas jo ir apskritai teismo valdžios realumas.”⁴⁵

“Civilinio proceso tikslai – ginti asmenų, kurių materialinės subjektinės teisės ar įstatymų saugomi interesai pažeisti ar ginčijami, interesus, tinkamai taikyti įstatymus teismui nagrinėjant civilines bylas, priimant sprendimus ir juos vykdant, taip pat kuo greičiau atkurti teisinę taiką tarp ginčo šalių, aiškinti ir plėtoti teisę. Šis gana trumpas proceso tikslų apibūdinimas leidžia teigti, kad civilinis procesas apima procesinius veiksmus nuo ginčo perdavimo teismui momentu, atitinkamo sprendimo priėmimo ir šio sprendimo įvykdymo, t.y. svarbus ne tiek procesas, kiek jo rezultatas – apginti asmenų interesus ir atkurti teisinę taiką. Teismo sprendimo priėmimas nėra savitiksliis uždavinys. Asmeniui, ginančiam savo pažeistas teises, reikia ne jų pažeidimą deklaruojančio teismo sprendimo arba tik šio pažeidimo konstatavimo, bet tikrojo teisių gynimo.”⁴⁶

“Tai gali užtikrinti tik veiksminga teismo sprendimų vykdymo sistema. Teismo sprendimų vykdymo efektyvumas parodo visos pažeistų teisių gynimo sistemos lygį. Todėl materialinės teisės pakeitimai (visų pirma civilinių teisinių santykių – nuosavybės teisės, vertybinių popierių, akcinių bendrovių ir kiti įstatymai) lemia būtinumą sukurti tokią sprendimų vykdymo sistemą, kuri kilus konfliktui galėtų priversti skolininką įvykdyti prievoles.

“Vykdymo procesas, kaip sudėtinė teisinės sistemos dalis, turi didžiulę reikšmę ginant piliečių ir organizacijų teises. Vykdymo procese turi būti siekiama įvykdyti sprendimą kuo ekonomiškiau, kad būtų išvengta ekonominės vertės praradimo, kad būtų užkirstas kelias nebūtinaiems skolininko nuostoliams ir išieškotojui gautas kuo didesnis ieškinio patenkinimas. Tačiau, jeigu norime, kad vykdymo procesas būtų sėkmingas, jis turi vykti sparčiai. Todėl jis ne visada gali vykti ekonomiškai palankiausiu momentu. Įstatymas turi numatyti lanksčią proceso formą, kurios pagrindu galima būtų atsižvelgti į atskirus ypatumus ir išieškotojas galėtų

⁴⁵ “Civilinio proceso teisė” II tomas E. Lauažikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, 2005 m. Vilnius

⁴⁶ “Vykdymo procesas – civilinio proceso stadija ar savarankiškas procesas? M. Žolynas, teisė 2007 m. Nr. 62

realizuoti savo teises. Tam yra ir viešas interesas, nes išieškotojo teisių realizavimas yra teisėtvarkos, kaip teisinės valstybės pagrindinės sudėtinės dalies, elementas.”⁴⁷

“Skolininkas, kuris atliekant priverstinio vykdymo veiksmus išlieka ekonomiškai gyvybingas, labiau atitinka išieškotojo interesus, negu ekonomiškai žlugęs skolininkas. Tačiau jei teisės sistema per daug užtikrina skolininko teisių apsaugą, ji atima iš išieškotojo galimybę apsaugoti savo teises ir daro vykdymo procesą fikcija teisingumo prasme. Tuo pakertama skolininko moralė, nuvertinamas teismo procesas.”⁴⁸

Lietuvoje iki 2003 m. sausio 1 d. veikė teismo antstoliai. Prie kiekvieno apylinkės teismo buvo antstolių kontora. “Teismo antstolių darbo efektyvumas buvo labai mažas, o pati teismo antstolių institucija objektyviai nebepajėgi vykdyti jai keliamų uždavinių. Priverstinis sprendimų vykdymo institutas netenkino padidėjusios visuomenės poreikių, neužtikino, kad įvairių institucijų sprendimai būtų vykdomi greitai ir tinkamai, lieka neatkurtos pažeistos subjektinės teisės.”⁴⁹, todėl buvo nuspręsta reformuoti visą vykdymo procesą. Sistema, kurios pagrindinė funkcija buvo vykdyti teismų ir kitų institucijų sprendimus, šią funkciją vykdė tik epizodiškai, veikė vis labiau nuostolingai ir praktiškai žlugdė kitų teisėsaugos institucijų darbą. “Vykdymo proceso trūkumai atsispindi ne tik teisinėje, bet ir kitose visuomenės srityse. Pažeidėjai, žinodami, kad nutarimas dėl administracinės baudos paskyrimo yra tik deklaracija, toliau pažeidinės įstatymus ir griaus valstybės, o kartu ir pareigūnų, kurie yra valstybės pagrindas, autoritetą. Piliečiai, žinodami, kad net ir po ilgo bei brangaus bylinėjimosi teisme neatgaus savo skolos, ieškos kitų savo teisės pažeistų gynimo būdų. Tai puiki dirva reketui bei įvairioms neleistinoms savigynos formoms.”⁵⁰

Remiantis Vakarų Europos valstybių patirtimi buvo reformuoti teismo antstoliai. Reforma vyko dviem etapais: iš pirmo parengta teisinė bazė (1999 m. buvo patvirtinta teismo antstolių reformos metmenys⁵¹), o patvirtinus visus reikiamus teisės aktus – likviduotos antstolių kontoros prie apylinkės teismų. 2002 m. priimtas nutarimas “Dėl teisinės sistemos reformos metmenų ir jų įgyvendinimo”⁵² Buvo nuspręsta, kad antstoliai bus privatūs, nes išieškojimas bus efektyvesnis nei analogiškas funkcijas vykdanči valstybės institucija. Privačioji visų pirma orientuojasi į rezultatų siekimą kuo ekonomiškesnėmis priemonėmis, o visa jos veikla

⁴⁷ “Vykdymo procesas Lietuvoje: esama padėtis ir reformavimo kryptys” Dr. Vigintas Višinskis, Jurisprudencija, 2002 m. Nr. 28(20)

⁴⁸ Civilinio proceso kodekso projekto aiškinamasis raštas 2001-10-30 pateikė V. Markevičius, LR Teisingumo ministras

⁴⁹ “Sprendimų vykdymo ir teismo antstolių kontorų institucinės reformos prielaidos, tikslai, tendencijos” V. Stungurys, A. Lepeškaitė, Justitia 1999 m. Nr. 4

⁵⁰ “Vykdymo procesas Lietuvoje: esama padėtis ir reformavimo kryptys” Dr. Vigintas Višinskis Jurisprudencija, 2002 m. Nr. 28(20)

⁵¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999-12-27 nutarimas Nr. 1484 “Dėl teismo antstolių institucinės reformos metmenų” Valstybės žinios 1999 Nr. 114-3306

⁵² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-11-19 nutarimas “Dėl teisinės sistemos reformos metmenų ir jų įgyvendinimo” Valstybės žinios 1998 m. Nr. 61-1736.

grindžiama suinteresuotumu. “Reformos tikslas – sukurti stiprią ir veiksmingą sprendimų vykdymo sistemą, kuri ne tik užtikrintų realų sprendimų įgyvendinimą (kartu ir teisingumo atkūrimą) ir padidintų visuomenės pasitikėjimą teisėtvarkos institucijomis, bet ir būtų svarbi teisinių ir ekonominių santykių stabilumo garantija, papildomai suteiktų tikrumo ekonominių santykių dalyviams, pritrauktų užsienio investicijas.”⁵³

Lietuvoje priverstinis vykdymas yra patikėtas anstoliams – “tai valstybės įgaliotas asmuo, kuriam valstybė suteikia vykdomųjų dokumentų vykdymo, faktinių aplinkybių konstatavimo, dokumentų perdavimo ir kitas įstatymų numatytas funkcijas.”⁵⁴ Antstoliai vykdydami jiems įstatymų nustatyta tvarka pavestas funkcijas yra nepriklausomi ir savo veikloje vadovaujasi LR Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Antstolių įstatymu, Antstolių profesinės etikos kodeksu, Civilinio proceso kodekso įtvirtintomis normomis bei principais, taip Sprendimų vykdymo instrukcija. “Antstolio profesija – tai valstybės kontroliuojama profesija, t.y toks viešąjį interesą užtikrinančių funkcijų vykdymas, kai tai daro savarankiška profesine (privacia) veikla besiverčiantys asmenys (už atlygį), o jiems perdavusi šias funkcijas valdyti valstybė turi kontroliuoti kaip jos vykdomos.”⁵⁵ CPK 594 straipsnyje pasakyta, antstolio procesinę veiklą kontroliuoja apylinkės teismo, kurio veiklos teritorijoje yra antstolis, teisėjas. Teisėjo nurodymai pašalinti vykdymo proceso pažeidimus antstoliui yra privalomi ir neskundžiami, jeigu kitaip nenumatyta CPK. Antstolių įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad antstolius skiria ir atleidžia teisingumo ministras, kuris savo įsakymu gali sustabdyti ir antstolio įgaliojimus. “Vertinant tokias nuostatas atitinkamų teisės šakų (normų sistemų) atžvilgiu, galima teigti, kad teisingumo ministro sprendimas sustabdyti antstolio įgaliojimus – akivaizdus viešojo administravimo, o kartu ir administracinės teisės pasireiškimas. Šiuo aspektu galima detalizuoti dvi antstolio įgaliojimų sustabdymo procedūras (formas):

- a) administracine tvarka – kai sprendimą priima valdymo subjektas
- b) teismo tvarka, kuri labiau “teisinė” (proceso materaliuoju ir formaliuoju atžvilgiu)⁵⁶

Tiek darbo ginčų komisijos, tiek teismo priimtas sprendimas vykdomas ta pačia CPK nustatyta tvarka. Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra konstatavęs, kad “teismo sprendimų vykdymo stadijoje taip pat galioja ir kiti teisės principai. Todėl tiek antstolis, vykdydamas sprendimą, tiek teismas kontroliuodamas vykdymo proceso eigą, privalo siekti, kad būtų užtikrintas išieškotojo ir skolininko lygiateisiškumas, teisingumas ir kiti principai.”⁵⁷ Taigi CPK

⁵³ “Sprendimų vykdymo ir teismo antstolių kontorų institucinės reformos prielaidos, tikslai, tendencijos” V. Stungurys, A. Lepeškaitė *Justitia* 1999 m. Nr. 4 psl. 11

⁵⁴ Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas 2 str., Valstybės žinios 2002 m. Nr. 53-2042

⁵⁵ LR Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 7 d. nutarimas “Dėl LR antstolių įstatymo 45 str.3,5 dalies atitikties Konstitucijai.”

⁵⁶ “Konstituciniai antstolio įgaliojimo sustabdymo aspektai” Dr. Egidijus Šileikis, *Justitia* 2007 m. 1(63) 2 psl.

⁵⁷ LAT 2003-11-10 nutartis nr. 3K-3-1043, ieškovas B. Kislovska, atsakovas I. Ksendzovas

nustatytas vykdymo procesas, vykdomas vadovaujantis tais pačiais principais. “Antstolis, kaip valstybės pareigūnas, atlikdamas pareigas turi neviršyti savo kompetencijos ribų ir priešingai nei šalis civiliniuose santykiuose turi laikytis principo – leidžiama daryti tai, kas teisiogiai nurodyta įstatymu. Sistemiškai taikant CPK vykdymo procesą reglamentuojančias nuostatas, taip pat atsižvelgiant į įstatymų reikalavimą teismo antstoliui imtis visų įstatymo leidžiamų priemonių, kad teismo sprendimai būtų operatyviai įvykdyti, bei padėti šalims ginti jų teises ir įstatymų saugomus interesus.”⁵⁸

“Vykdymas teismo sprendimus ir užtikrinamas, kad būtų įgyvendintas įsiteisėjusio teismo sprendimo privalomumo principas, antstolis atlieka veiksmus, veikdamas kaip valstybės pareigūnas, todėl privalo neviršyti savo kompetencijos ribų ir gali atlikti tik tai, kas numatyta įstatymuose. Vykdymo procese antstolio veiksmai atliekami nuosekliai, t.y. raginama sprendimą vykdyti geruoju, vykdoma skolininko paieška, o jo nesuradus išieškojimas nukreipiamas į darbo užmokestį.”⁵⁹

“Vykdant teismo sprendimus, privalu griežtai laikytis įstatymo nustatytos priverstinės teismo sprendimo vykdymo tvarkos, kad nebūtų pažeidžiamos išieškotojo, skolininko ir trečiųjų asmenų teisės ir teisėti interesai. Vienas iš pagrindinių vykdymo proceso principų yra tas, kad antstolis, vykdydamas vykdomuosius dokumentus, privalo imtis visų teisėtų priemonių tinkamai apginti išieškotojo interesus, nepažeisdamas kitų vykdymo proceso dalyvių teisių ir teisėtų interesų, t.y. kartu jis turi nepažeisti ir skolininko teisių ir teisėtų interesų.”⁶⁰

“Sprendimų priverstinio vykdymo efektyvumas gali būti užtikrinamas tik kuriant tokią sprendimų vykdymo sistemą, kur antstolis būtų prestižinės profesijos atstovas, gaunantis solidžias pajamas. Kartu užtikrinamas ir valstybės ekonominės veiklos stabilumas bei patikimumas, spartesnė ekonominė plėtra ir kiekvieno jos nario gyvenimo lygio kilimas.”⁶¹

3.1 Darbo ginčų komisijos sprendimo priverstinis vykdymas

DK 294 straipsnyje yra pasakyta, kad darbo ginčų komisijos sprendimą atsakovas turi įvykdyti per 10d. nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas. Šis terminas yra procedūrinis. Jei sprendimas gera valia per nustatytą terminą neįvykdomas, pradedama priverstinio vykdymo procedūra. Darbo ginčų komisijos sprendimo priverstinis vykdymas vyksta CPK nustatyta tvarka, t.y. tomis pačiomis sąlygomis ir tvarka kaip ir teismo sprendimas.

⁵⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002m. kovo 13d. nutartis c.b. Nr. 3K –3-402/2002, kat.120 //Teismų praktika, 2002, Nr. 18, p. 21-27

⁵⁹ LAT 2003-04-02 nutartis Nr. 3K-3-466, pareiškėjas R. Jonušauskas

⁶⁰ LAT 2007-04-04 nutartis Nr. 3K-3-136, pareiškėjas A. K.

⁶¹ “Kokio Lietuvai reikia antstolio – turtingo ar vargšo?” Dr. R. Simaitis, Justitia 2006 m. Nr.2(60)

“Nei DK, nei CPK nenustato termino, per kurį darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti pateikiamas vykdyti. Šiuo atveju galima taikyti įstatymų analogiją, t.y. CPK 606 straipsnio 1 dalyje, kur sakoma, kad vykdomieji dokumentai (tokiu laikomas ir darbo ginčų komisijos sprendimas) dėl gražinimo į darbą gali būti pateikti vykdyti per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Bet kokių atveju bendrasis 10 metų pateikimo vykdyti terminas darbo teisinių santykių sferoje yra aiškiai per ilgas. Todėl kiekvienas darbo ginčų komisijos sprendimas, jeigu įstatymas ar komisija nenustatys skubios vykdymo tvarkos, gali būti pateiktas teismui vykdyti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo, išskyrus skubaus vykdymo atvejus.”⁶²

Galioja bendroji taisyklė, kad vykdytinumo savybę teismo sprendimas įgyja tik įsiteisėjęs (CPK 279, 281 straipsniai), tačiau yra numatyta šios taisyklės išimtis – tai skubus sprendimų vykdymas. Kadangi darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas turi būti įgyvendintas per dešimt dienų nuo nuorašo gavimo dienos, tai darytina išvada, kad darbo ginčų komisijos sprendimas įgyja vykdytinumo savybę po dešimties dienų, kai atsakovas gauna sprendimo ar nutarties nuorašą, jei nėra apskūstas teismui.” Išimtiniais atvejais, kai būtina kuo greičiau apginti pažeistas pagrindines žmogaus teises, įstatymas leidžia pradėti vykdyti sprendimą iš karto, kai tik jis priimamas, t.y. jam dar neįsiteisėjęs. Skubaus vykdymo atveju teismas pagal išieškotojo rašytinį pareiškimą privalo išduoti išieškotojui vykdomąjį raštą ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sprendimo priėmimo (CPK 646 straipsnio 2 dalis). Skubiai vykdomo sprendimo apskundimas apeliacine tvarka jo vykdymo nesustabdo (CPK 282 straipsnio 1 dalis)”⁶³ DK 299 straipsnyje yra numatyti atvejai, kai sprendimas ar nutartis vykdoma skubiai dar jiems neįsiteisėjęs. Kai priteisiamas darbo užmokestis, ta dalis, kuri neviršija vieno vidutinio darbo užmokesčio, bei kai nusprendžiama gražinti į ankstesnį darbą dėl neteisėtai atleistą, perkeltą ar nušalintą darbuotoją, tai darbo ginčų komisija bei teismas nurodo, kad vykdomi dar jiems neįsiteisėjęs.

DK 294 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog tam, kad darbo ginčų komisijos sprendimas būtų vykdomas priverstinai, darbuotojas turi kreiptis į teismą. Tačiau pagal CPK 587 straipsnio 4 dalį vykdomuoju dokumentu pripažįstamas ir darbo ginčų komisijos sprendimas “Teismo įsakymas yra ir vykdytinas dokumentas, ir vykdomasis dokumentas (CPK 584 straipsnio 1 dalies 1 punktas, 587 straipsnio 2 punktas). Tai reiškia, kad teismo įsakymui vykdyti nereikia išduoti vykdomojo rašto, nes pats teismo įsakymas yra vykdomasis dokumentas”⁶⁴. Vadovaujantis šia nutartimi, galima manyti, kad darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas yra vykdomasis dokumentas, todėl jis gali būti tiesiogiai pateiktas vykdyti antstoliui. “Darytina išvada, kad darbo ginčų komisijos sprendimas, priimtas išnagrinėjus darbo ginčą DK XIX skyriaus nustatyta

⁶² “Darbo teisė” autorių kolektyvas, Teisinės informacijos centras, Vilnius 2008 m. 503 psl.

⁶³ “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, 2005 m. Vilnius 185 psl.

⁶⁴ LAT nutartis 2007-02-05 Nr. 3K-7-1, pareiškias A. Selezniovas

tvarka, yra savarankiškas vykdytinas vykdomasis dokumentas, būtent kurį (o ne jo pagrindu išduotą vykdomąjį raštą) antstolis vykdo pagal CPK vykdymo procesą reglamentuojančias teisės normas. Tokio vykdomojo dokumento pateikimo ir priėmimo vykdyti reglamentuoja CPK 650 ir 651 straipsniai, kurie numato, kad vykdomasis dokumentas pateikiamas vykdyti tiesiogiai antstoliui, kuris išsprendžia vykdomojo dokumento priėmimo vykdyti klausimą. Tai reiškia, kad darbuotojas dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo turėtų tiesiogiai kreiptis į antstolį ir pateikti darbo ginčų komisijos sprendimą.”⁶⁵ Kaip jau buvo minėta, darbo ginčų komisija priima sprendimą tiek darbuotojo, tiek darbdavio atstovo bendru sutarimu, kuris yra įrašomas į vyriausybės patvirtintos formos dokumentą. DK 294 straipsnio 2 dalyje sakoma, kad jei atsakovas neįvykdo darbo ginčų komisijos sprendimo per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas, tai darbuotojas raštu kreipiasi į teismą, kad šis sprendimas būtų įvykdytas priverstinai pagal nustatytą teismo sprendimo vykdymo tvarką. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarime Nr. A3-100 išiaškinime “Dėl kai kurių DK, CK bei CPK normų taikymo”, kuris buvo priimtas 2004-03-04 nurodyta, kad kai darbuotojas, vadovaudamasis DK 294 straipsnio 2 dalimi dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo įvykdymo raštu kreipiasi ne tiesiogiai į antstolį, o į teismą, teismas darbuotojo pateiktus dokumentus turi persiųsti atitinkamam antstoliui, apie tai informuodamas darbuotoją.

Galima teigti, kad darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas įgyja vykdytinumo savybę po dešimties dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas. Vykdomojo procese galioja dispozityvumo principas, tai reiškia, kad išieškotojas vykdomąjį dokumentą gali pateikti vykdyti savo pasirinktam antstoliui. Darbo ginčų komisijos sprendimas turėtų būti pateiktas vykdymui ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo, išskyrus skubaus vykdymo atvejus. CPK 587 straipsnio 4 dalis darbo ginčų komisijos sprendimas pripažįstas vykdomuoju dokumentu, todėl jis gali būti pateiktas vykdyti tiesiogiai pasirinktam antstoliui.

3.2 Teismo sprendimo priverstinis vykdymas

Teismo sprendimas sukelia materialiujų teisinių ir procesinių teisinių padarinių ne iš karto priimtas, o tik kai įsiteisėja. Pirmosios instancijos teismų sprendimai įsiteisėja pasibaigus apeliacinio apskundimo terminui, jei jie nebuvo apskūsti (CPK 279 straipsnio 1 dalis). Apskundžiamas apeliacine tvarka, tačiau nepanaikinamas sprendimas įsiteisėja iškart, baigus nagrinėti bylą apeliacinėje instancijoje. Apeliacinės instancijos teismo sprendimas įsiteisėja nuo

⁶⁵ LAT 2004-03-04 konsultacija A3-100 “Dėl kai kurių DK, CK ir CPK kodekso normų taikymo”

priėmimo dienos (CPK 362 straipsnio 1dalis). „Įsiteisėjęs teismo sprendimas tampa privalomas visoms valstybės ir savivaldybių institucijoms, tarnautojams ir pareigūnams, visiems fiziniams ir juridiniams asmenims, t.y. jis yra privalomas neapibrėžtam asmenų ratui (CPK 18 straipsnio 1dalis). Tai reiškia, kad įsiteisėjęs teismo sprendimas įgyja įstatymo galią ir niekas negali atsisakyti jo vykdyti ar kitokiu būdu nepaisyti.”⁶⁶ “Teismo sprendimo įsiteisėjimas sukelia svarbių teisinių padarinių, nes jam įsiteisėjęs šalių ginčijami teisiniai santykiai tampa neginčijami ir įgyja *res judicata* galią ir yra šalims privalomi. Įsiteisėjęs teismo sprendimas (nutartis) įgyja nenuginčijamumo ir prejudicialumo savybę, todėl šalys ir kiti byloje dalyvavę asmenys nebegali ginčyti teismo sprendimo (nutartyje) nustatytų faktų ir teisinių santykių arba bandyti juos kitaip nustatinėti kitose bylose.”⁶⁷ CPK 646 straipsnyje reglamentuojama vykdomojo rašto išdavimo tvarka – vykdytinam sprendimui įsiteisėjęs, išieškotojui pagal rašytinį pareiškimą pirmosios instancijos teismas išduoda vykdomąjį raštą. Išduotas vykdomasis raštas yra pagrindas prasidėti vykdomajam procesui, kuris vyksta CPK VI dalyje nustatyta tvarka.

CPK 606 straipsnio 2 dalyje yra nustatytas bendrasis pagal teismo sprendimus pateikimo vykdyti dešimties metų terminas, tačiau to paties straipsnio 3 dalis leidžia kitais įstatymais numatyti kitų institucijų ar pareigūnų pateikimo vykdyti terminus.

“DK nenumato terminų, per kuriuos vykdomieji dokumentai pateikiami vykdyti. Šis klausimas nėra apskritai reglamentuotas, todėl reikėtų vadovautis CPK 606 straipsnio nuostatomis, pagal kurias vykdomieji dokumentai dėl gražinimo į darbą gali būti pateikiami vykdyti per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Vykdomieji raštai pagal visus kitus teismo sprendimus, įskaitant ir darbo bylas, gali būti pateikti vykdyti per dešimt metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo.”⁶⁸

Nei CPK, nei DK nenustato terminų, per kuriuos sprendimai, priimti darbo bylose turėtų būti pateikti vykdymui. DK 299 straipsnyje numatyta, kad sprendimai, kuriuose darbuotojas gražinamas į darbą, nes buvo neteisėtai atleistas, perkeltas ar nušalintas nuo darbo, yra skubaus vykdymo, tai reiškia, kad jie gali būti pateikti vykdymui iškart po sprendimo priėmimo. CPK 606 straipsnis numato, kad tokie sprendimai gali būti pateikti vykdyti per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Darytina išvada, kad sprendimai, kuriuose darbuotojas buvo neteisėtai atleistas, perkeltas ir nušalintas nuo darbo yra gražinamas į pirmesnę darbą, vykdymui gali būti pateiktas iškart po sprendimo priėmimo, bet pateikimo vykdyti terminas yra ne ilgiau kaip vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo.

⁶⁶ “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. nekrošius, Justitia, 2005 m. Vilnius 166 psl.

⁶⁷ LAT 2006-04-05 nutartis Nr. 3K-3-249 ieškovas R. H, atsakovai M. L., UAB “Fleksma”

⁶⁸ “Darbo teisė” autorių kolektyvas, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008 m. 504 psl.

CPK 606 straipsnis numatytas bendrasis dešimties metų pateikimo vykdyti terminas, taikomas visiems kitiems sprendimams, tame tarpe ir sprendimams priimtiems darbo bylose. Jeigu pagal teismo sprendimą išieškomos periodinės išmokos, tai vykdomieji dokumentai galioja visą laikotarpį, kuriam priteistos išmokos, o dešimties metų terminas prasideda nuo kiekvienos išmokos termino pasibaigimo dienos.

3.3 Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų santykis

Tiek darbo ginčų komisijos, tiek teismo sprendimai vykdomi ta pačia tvarka, vadovaujantis tais pačiais principais. Vykdomo procesas vyksta CPK nustatyta tvarka, kurio normų taikymo tvarką nustato Sprendimų vykdymo instrukcija⁶⁹, kuri yra patvirtinta teisingumo ir finansų ministro.

CPK 1 straipsnyje pasakyta, kad darbo, šeimos, intelektinės nuosavybės, bankroto ir restruktūrizavimo bei ypatingosios teisenos bylos nagrinėjamos pagal CPK taisykles, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti įstatymai. DK 11 straipsnyje yra nustatyta, kad jei yra prieštaravimų tarp DK normų ir kito norminio teisės akto nuostatų, tai taikomos DK nuostatos. Kaip matyti, sprendžiant darbo ginčus šie du teisės aktai yra labai svarbūs, todėl bus analizuojamas jų tarpusavio santykis bei atitiktis vienas kitam.

a) *Vykdomojo dokumento išdavimo tvarka, kai sprendimą priima darbo ginčų komisija.* DK ir CPK nustato skirtingą darbo ginčų komisijos sprendimo pateikimo vykdyti tvarką. CPK 587 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad vykdomaisiais dokumentais pripažįstami ir kitų institucijų bei pareigūnų sprendimai, kurių vykdymą civilinio proceso tvarka nustato įstatymai. DK 294 straipsnio 2 dalyje sakoma, kad jei atsakovas neįvykdo darbo ginčų komisijos sprendimo per nustatytą terminą, tai darbuotojas raštu kreipiasi į teismą, kad šis sprendimas būtų įvykdytas priverstinai pagal nustatytą teismo sprendimų vykdymo tvarką. Kadangi darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas, vykdomas CPK nustatyta tvarka, tai darytina išvada, kad šios institucijos priimti sprendimai taip pat yra vykdomieji dokumentai. Darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas yra vykdomasis dokumentas, todėl teismas jo pagrindu nebeturi išduoti vykdomojo rašto. Nėra vienodai reglamentuojama, kur reikėtų kreiptis dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo. Ieškovas gali pateikti tiesiogiai vykdyti antstoliui darbo ginčų komisijos sprendimą kaip numatyta CPK. Jei kreiptųsi tiesiogiai į antstolį, tai antstolis remdamasis CPK normomis turėtų patikrinti galėjimą priimti vykdymui vykdomąjį dokumentą.

⁶⁹ 2005-10-27 Teisingumo ir Finansų ministrų patvirtinta "Sprendimų vykdymo instrukcija" Valstybės žinios 2005 m. Nr. 130-4682

Jei ieškovas kreiptųsi į teismą tiesiogiai, tai teismas turėtų persiųsti antstoliui vykdymui darbo ginčų komisijos sprendimą ir apie tai informuoti išieškotoją.

b) *Teisė skųsti priimtą sprendimą.* DK 293 straipsnio 2 dalyje pasakyta, darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskūsti negali. Tai gali padaryti darbuotojas arba jo atstovas. “Ikteisminė instancija ginčams, kilusiems iš darbo santykių, tarp darbuotojo (darbuotojų) ir darbdavio yra privaloma, išskyrus ginčus, kurie pagal įstatymą turi būti tiesiogiai nagrinėjami teisme. Atsižvelgiant į tai, kad komisijos sprendimas priimamas tiek darbdavio atstovams komisijos nariams sutinkant, taip pat, kad kreiptis į teismą galima tik įstatymų nustatyta tvarka, tai tokia teisė kreiptis į teismą dėl komisijos sprendimo suteikiama tik darbuotojui (ar jo įgaliotam asmeniui), o darbdaviui – nenumato. Taigi konstatuotina, kad darbdavys negali teisme ginčyti komisijos sprendimo.”⁷⁰ Teismas darbo ginčų komisijai nėra nei apeliacinė, nei kasacinė instancija. Toks reglamentavimas logiškas ginant darbuotojo kaip silnesnės šalies, interesus, tačiau DK nenumato, kas gali (ar ir iš vis gali) apskūsti teismo sprendimą apeliacine ir kasacine tvarka. CPK aspektu, teismo sprendimą, nepriklausomai nuo to, kuriai šaliai jis palankus, apeliacine ir kasacine tvarka gali apskūsti tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Taigi darbuotojui apskundus jam nepalankų darbo ginčų komisijos sprendimą, darbdaviui atsiranda procesinė teisė skųsti.

c) *Imperatyvūs ir alternatyvūs pagrindai, kai teismo sprendimas ar nutartis vykdoma skubiai.* DK 299 straipsnyje nustatyti imperatyvūs ir alternatyvūs pagrindai, kada teismas privalo, o kada gali pasirinkti vykdyti darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimus ar nutartis skubiai. CPK 282 bei CPK 283 straipsniai taip pat numato atvejus, kada teismo sprendimai vykdytini skubiai, o kada teismas turi teisę nuspręsti. Sprendimai dėl darbo užmokesčio – sprendimo dalis neviršijanti vieno vidutinio darbo užmokesčio, ir sprendimai dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnę darbą vykdytini skubiai. Darbo ginčų komisija ir teismas, neprivalo pagrįsti, kodėl priima sprendimą ar nutartį vykdyti skubiai. Tiesiog sprendimo rezoliucinėje dalyje turi būti nurodyta, kad jis vykdytinas skubiai.

d) *Dėl darbuotojo grąžinimo į darbą reglamentavimas.* Bylose dėl darbuotojo grąžinimo į darbą DK ir CPK reglamentuoja skirtingai. DK įpareigoja šios kategorijos darbo ginčų sprendimus vykdyti skubiai, O CPK 283 straipsnis tik suteikia teisę teismui leisti galimybę pasirinkti. Reikėtų remtis CPK 1 straipsnio nuostata, kad darbo bylos nagrinėjamas pagal CPK taisyklės, išskyrus išimtis, kurias numato kiti įstatymai, šiuo atveju DK. Be to DK 11 straipsnyje yra imperatyviai nurodyta, kad esant prieštaravimų tarp DK normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma DK nuostata. Taigi darytina išvada, kad darbo ginčų komisijos ar

⁷⁰ LAT 2002-06-05 nutartis Nr. 3K-3-825, ieškovas AB “Lietuvos žemės ūkio bankas”, atsakovas “AB “Lietuvos žemės ūkio banko” Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisija

teismo sprendimas ar nutartis dėl darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą yra vykdytini skubiai. Teismas neturi pateikti jokių įrodymų ar argumentų, kodėl sprendimas ar nutartis vykdoma skubiai.

e) skundas CPK prasme nėra procesinis dokumentas. DK 293 straipsnyje nurodoma, darbuotojas ar jo atstovas turi teisę apskusti teismui darbo ginčų komisijos sprendimą, tokiu atveju skundas yra paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui. Nėra keliami jokie formos ar turinio reikalavimai paduodamui skundui. Tokio skundo procesinė forma turėtų būti ieškinys. CPK 135 straipsnyje yra nustatyti bendrieji reikalavimai, kurie keliami ieškinio turiniui, todėl vargu, ar komisijai surašytas skundas, atitiks visus ieškiniui keliamus bendruosius reikalavimus. Teismui adresuotas skundas paduodamas ne tiesiogiai teismui, o darbo ginčų komisijos raštvedžiui, kuris per septynias dienas turi perduoti teismui ne tik skundą, bet ir darbo ginčo bylą. Pateikiant ieškinį yra reikalaujama, kad prie ieškinio būtų pridėti dokumentai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus (CPK 135 straipsnio 2dalis). Būtų galima manyti, kad rašant skundą darbo ginčų komisijai nereikalaujama kartu pateikti ir įrodymo, kuriais grindžiamas skundas, nes kartu teismui perduodama ir ginčo byla, kurioje yra surinkti bylai reikalingi įrodymai. Tačiau teismas darbo ginčų komisijos atžvilgiu nėra nei apeliacinė, nei kasacinė instancija, todėl ginčo objektu bus ne darbo ginčų komisijos sprendimas, bet pats nesutarimas dėl ko buvo kreiptasi į darbo ginčų komisiją. Šių nuostatų nustatymas grindžiamas darbo ginčų nagrinėjimo nuoseklumu pereinant nuo pirminės privalomo darbo ginčų nagrinėjimo stadijos prie antrinės – teisminės, tačiau ginčo nagrinėjimo atveju, tai nėra siejama su jo nagrinėjimo tęstinumu.

f) Komisijos raštvedys nėra darbuotojo atstovas, o procesinius dokumentus teismui gali pateikti tik byloje dalyvaujantis asmuo ar jo atstovas. CPK 5 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad teismas imasi nagrinėti civilinę bylą pagal asmens (arba jo atstovo), kuris kreipėsi, kad būtų apginta jo teisė arba įstatymų saugomas interesas, pareiškimą. Įstatymų numatytais atvejais pareiškimą teismui dėl viešojo intereso gynimo gali pareikšti prokuroras arba kita įstatymų įgaliota institucija. Bendroji taisyklė yra, kad civilinė byla yra iškeliamą tik suinteresuoto asmens pareiškimu, nes tik patys materialiujų teisinių santykių subjektai turi teisę nuspręsti, kreiptis į teismą ar ne. CPK yra numatyti reikalavimai žmonėms, galintiems būti atstovais, jais gali būti tik fiziniai asmenys. “Atstovavimas gali būti sutartinis ir pagal įstatymą. Savo ruožtu sutartinis atstovavimas dar gali būti savanoriškas (kai kalbame apie asmens teisę turėti atstovą byloje) ir privalomasis (kai įstatyme numatyta pareiga turėti atstovą). Esant privalomajam atstovavimui tam tikrus procesinius veiksmus gali atlikti tik atstovas.”⁷¹ CPK 111 straipsnio 4

⁷¹ CPK komentaro I dalies “Bendrosios nuostatos”, Justitia, Vilnius, 2004 m. 178 psl.

dalyje numatyta, kad jei ieškinį paduoda atstovas, tai turi būti pridėtas dokumentas, įrodantis atstovo teises ir pareigas.

Siekdami apginti viešąjį interesą, į teismą gali kreiptis prokuroras arba įstatymų įgaliota institucija. Teisę pareikšti tam tikrą ieškinį procese atitinkamos institucijos gali tik jei tai įsakmiai nurodyta įstatyme.

Skundas dėl darbo ginčų komisijos priimto sprendimo, paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui, kuris jį persiunčia teismui. “Darbdavio paskirstas darbo ginčų komisijos raštvedys gali būti įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojas, jis raštvedžio pareigas atlieka kaip pagrindines ar kaip papildomas darbo funkcijas, arba kitas asmuo, raštvedžio pareigas atliekantis savarankišku sutartiniu pagrindu. Jokių specialių reikalavimų raštvedžiui negali būti keliama, išskyrus mokėti valstybinę kalbą, remiantis Valstybinės kalbos įstatymu⁷², nustatančiu, kad raštvedyba, apskaita atskaitomybė, finansiniai bei techniniai dokumentai institucijose, įmonėse, įstaigose ir organizacijose tvarkomi valstybine lietuvių kalba. Darbo ginčų komisijos raštvedys atlieka techninio patarnaujamojo pobūdžio veiksmus, kurių tikslas – užtikrinti tinkamą ir nepriekąštingą darbo ginčų komisijos darbą.”⁷³ Raštvedys pagal DK nėra darbuotojo atstovas, o jis tik atlieka techninio pobūdžio funkcijas, t.y. gavus skundą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo persiunčia jį teismui. Tačiau CPK darbo ginčų komisijos raštvedžiui nėra suteikiama teisė pateikti ieškinį teismui, nes ieškinį turi paduoti tik pats ieškovas arba jo atstovas.

Bandant suderinti CPK ir DK normas, būtų galima teigti, kad raštvedžiui tokia teisė yra suteikiama, nes skundą adresuotą teismui paduoda pats ieškovas arba jo atstovas t.y. darbuotojas arba jo atstovas, kuris mano, kad darbo ginčų komisijos sprendimas pažeidžia jo teises ir interesus. Raštvedys šį skundą bei darbo ginčo bylą perduoda teismui. Teismas, priimdamas darbo ginčų komisijos sprendimo skundą, turėtų reikalauti pateikti dokumentus, įrodančius, kad skundą paduoda raštvedys (CPK 111 straipsnio 4 dalyje reikalaujama pateikti dokumentus, įrodančius atstovo teisę pateikti ieškinį), bei priimdamas ieškinį vadovautis, kad įstatymų numatytais atvejais ieškinį gali pateikti ir kitos institucijos. DK 293 straipsnyje įsakmiai nurodoma, kad skundas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui ir adresuojamas teismui.

3.4 Vykdomo ypatumai įgyvendinant sprendimus, priimtus darbo bylose

Tiek teismo, tiek darbo ginčų komisijos sprendimas vykdomas ta pačia tvarka, t.y. vadovaujantis CPK nuostatomis bei Sprendimų vykdymo instrukcija. Įgyvendinus darbo ginčo

⁷² Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas Valstybės žinios 1995 Nr. 15-344

⁷³ DK komentaras III dalis “Individualūs darbo santykiai” komentaras, Justitia, 2004 m. 513 psl.

sprendimą, kartu yra apginamas ir viešasis interesas, todėl turi būti stengiamasi kuo greičiau bei efektyviau jį įvykdyti. Bus analizuojama sprendimų, priimtų darbo bylose, vykdymo ypatumai.

DK 299 straipsnyje nustatyta, kad darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties dalis vykdytinos skubiai, kurioje priteisiamas vidutinis darbo užmokestis, neviršijantis vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio; dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą, tai reiškia, kad toks sprendimas ar nutartis yra vykdomas iškart po sprendimo ar nutarties priėmimo. CPK 606 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad jei pagal teismo sprendimą išieškomos periodinės išmokos, tai vykdomieji dokumentai galioja per visą laikotarpį, kuriam priteistos išmokos, o pateikimo vykdyti terminas prasideda nuo kiekvienos išmokos termino pasibaigimo dienos. “Teismas, perduodamas skubiai vykdyti sprendimą dėl darbo užmokesčio dalies, neviršijančios vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, priteisimo, kartu turi nurodyti šį darbo užmokesčio dydį atitinkančią sumą, kuri bus skubiai išieškota”⁷⁴ Teismas, priėmęs sprendimą išieškoti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį, skubos tvarka išduos vykdomąjį raštą tik tai sprendimo daliai, kuri neviršija vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, o likusią sprendimo dalį pateikti vykdymui bus galima per nustatytą bendrąjį pateikimo vykdymui terminą.

“Sprendimo dalis dėl vieno mėnesio atlyginimo priteisimo bei grąžinimo į darbą vykdoma skubiai, todėl išduodamas vykdomasis raštas. CPK 606 straipsnyje nustatyta, kad vykdomieji dokumentai dėl grąžinimo į darbą pateikiami per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Šioje vykdymo proceso normoje nustatytas gana trumpas vykdomojo rašto pateikimo terminas siekiant užkirsti kelią darbuotojų piktnaudžiavimui ir apginti darbdavio interesus. Esant situacijai, kai klausimą dėl darbuotojo grąžinimo į darbą galutiniu sprendimu iš esmės išsprendžia kasacinis teismas, nurodyta teisės norma negali būti aiškinama vien gramatiškai, būtinai atsižvelgti ir į konkrečias bylos aplinkybes”⁷⁵ Skubiai vykdomo sprendimo apskundimas apeliacine tvarka jo vykdymo nesustabdo. Sprendimai, dėl darbuotojo grąžinimo į darbą yra pateikiami per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo dienos, nepriklausomai nuo to sprendimas yra apskūstas ar ne - gali būti pateikiami iškart vykdymui nuo sprendimo priėmimo dienos. Vieno mėnesio terminas taip pat gali būti pradėtas skaičiuoti nuo to laiko, kai pirmosios instancijos teismas išnagrinėjo bylą, tiek kai kasacinės instancijos teismas galutinai išsprendė tarp šalių kilusį ginčą, ir galutinis sprendimas yra – grąžinti darbuotoją į pirmesnį darbą.

“Pirmesnis darbas yra suprantamas kaip darbuotojo iki atleidimo dirbtas darbas, t.y. tomis pat būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis. Teismo sprendimo rezoliucinėje dalyje turi būti nurodytas darbo (pareigų) pavadinimas ir darbo vieta, atitinkanti iki atleidimo dirbtą

⁷⁴ CPK komentaras II dalies “Procesas pirmosios instancijos teisme” komentaras, Justitia, Vilnius 2005 m. 210 psl.

⁷⁵ LAT 2006-03-06 nutartis Nr. 3K-3-172, pareiškias AB “Mažeikių nafta”

pirmesnį darbą. Darbuotojas negali subjektyviai rinktis, į kokį darbą jam grįžti dirbti, kadangi tai yra tiksliai numatyta įstatyme. Darbuotojas turi būti gražinamas į pirmesnį darbą, kurį jis dirbo iki atleidimo. Pirmesnis darbas yra suprantamas, kaip iki atleidimo darbuotojo dirbtas darbas, t.y. tomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis. Teismas neprivalo atsižvelgti, ar buvo darbovietėje vykdomas reorganizavimas. Darbuotojo gražinimas dirbti į pirmesnį darbą pagal teismo sprendimą reiškia, kad teisiškai turi būti atkurta iki teisės pažeidimo buvusi padėtis. Paprastai tai įforminama įsakymu dėl darbo santykių atkūrimo, kuriuo atkuriamas visų anksčiau darbo sutartyje sulygtų būtinųjų darbo sąlygų atkūrimas.⁷⁶

Jei teismo sprendime, nėra nurodytas konkretus darbas, tai gali būti kreipiamasi į teismą, kad būtų išaiškintas teismo sprendimas, jei kyla abejonių dėl jo turinio. Teismo sprendimo išaiškinimo instituto paskirtis yra užtikrinti teismo priimto dokumento aiškumą, jeigu kyla abejonių dėl jo turinio. Išaiškinimu siekama neaiškumus pašalinti, kai tik prireikia, kad teismo sprendimas būtų kuo greičiau ir tinkamai realizuotas. Teismo sprendimas gali būti aiškinamas iki tol, kol yra neįvykdytas, arba tuo metu, kai vyksta ginčas, ar jis yra įvykdytas.

“Teisines pasekmes – darbo santykių atkūrimą – sukelia ne tokio teismo procesinio dokumento priėmimo faktas, o jo įvykdymas (CPK 771, 772 straipsniai) Ar darbuotojas gražintas į darbą gali būti sprendžiama pagal konkrečias bylos aplinkybes, atsižvelgiant į tai, ar darbuotojas ir darbdavys iš tikrųjų vykdė darbo sutarties esmines sąlygas: ar darbdavys arba jo įgaliotas atstovas teisėtai išleido įsakymą dėl teismo sprendimo vykdymo ir įvykdė su tuo susijusius įstatymų reikalavimus (pranešė apie darbo santykius su darbuotoju Valstybinio socialinio draudimo fondo atitinkamam skyriui, ar aprūpino darbuotoją darbu, davė jam nurodymus, skyrė užduotis, ar mokėjo atlyginimą, ar suteikinėjo atostogas, ar apskaitė darbuotojo darbo laiką, ar reikalavo laikytis darbų saugos, darbo drausmės ir vidaus darbo tvarkos, ar taikė darbuotojui įstatymais numatytą atsakomybę ir naudojosi kitomis teisėmis bei vykdė kitas pareigas.”⁷⁷

Lietuvos Aukščiausiasis teismas nurodė, kad tuo atveju, kai darbdavys atleisdamas darbuotoją iš darbo, sumoka pastarajams išeitinę išmoką, tačiau jei vėliau teismas pripažįsta atleidimą neteisėtu, tai darbdavys negali išieškoti iš darbuotojo pastarajam išmokėtą išeitinę pašalpą, jei atleistas darbuotojas yra gražinamas į darbą.⁷⁸

CPK 772 straipsnyje reglamentuojama, kad tais atvejais, kai darbdavys neįvykdo teismo sprendimo gražinti į darbą neteisėtai atleistą ar neteisėtai perkeltą į kitą darbą darbuotoją, arba pakeisti atleidimo iš darbo formulotę, jei tai sukliudė darbuotojui stoti į kitą darbą, teismas išieškotoju prašymu priima nutartį išieškoti darbuotojui atlyginimą už priverstinės pravaikštos

⁷⁶ LAT 2002-05-09 nutartis Nr. 3K-7-525, ieškovė N. Vilbik

⁷⁷ LAT 2004-06-07 nutartis Nr. 3K-3-355, ieškovas V. Valentinas, atsakovas Lietuvos techninio sporto draugija

⁷⁸ LAT 2005-03-23 nutartis Nr. 3K-3-210, ieškovas AB “Mažeikių nafta”, atsakovas V. Pučkorius

laiką arba išmokėti neteisėtai perkeltam į kitą darbą darbuotojui darbo užmokesčio skirtumą už visą laiką nuo sprendimo priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos.

DK 300 straipsnyje nustatyta, kad tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki visiško įvykdymo.

CPK 585 straipsnyje nustatyta, kad asmeniui, kuris nevykdo antstolio reikalavimo ar kitaip trukdo vykdyti vykdomuosius dokumentus, teismas gali skirti iki vieno tūkstančio litų baudą. CPK 645 straipsnyje pasakyta, kad jei reikalavimas pateiktas juridiniam asmeniui, tai už tokio reikalavimo įvykdymą yra atsakingas juridinio asmens vadovas. Teigtina, kad jei yra neįvykdomas teismo sprendimas dėl darbuotojo gražinimo į pirmesnę darbą, bei kai nevykdomas įpareigojimas pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, tai teismas darbuotojo prašymu gali priteisti darbo užmokestį, kurį turės sumokėti juridinis asmuo, t.y. darbuotojo buvusi darbovietė. Antstolis savo ruožtu gali kreiptis į teismą ir vadovaujantis CPK 585 straipsniu paskirti baudą juridinio asmens vadovui už antstolio įpareigojimų nevykdymą. CPK 616 straipsnyje numatyta, kad vykdymo procese nustatytais atvejais kalti asmenys už proceso pažeidimus gali būti baudžiami. CPK 106 straipsnio 3 dalyje pasakyta, kad baudos paskirtos juridinių asmenų vadovams ar juridinių asmenų atstovams, iešioskomos iš jų asmeninių lėšų.

Darbuotojų reikalavimai, atsirandantys iš darbo teisinių santykių, yra antros eilės išieškojimas (CPK 754 straipsnio 3 dalis) Visi kiti kreditorių reikalavimai yra tenkinami trečiaja eile. Saugant darbuotojų interesus, pirmiausiai yra išieškosamos sumos, priteistos darbuotojams, o tik paskui tenkinami kitų kreditorių reikalavimai. Net mūsų šalies pagrindiniame įstatyme – Konstitucijoje – yra garantuojama teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Kiekvieno teisė užsidirbti pragyvenimui, įgyti lėšų savo poreikiams tenkinti, palaikyti šeimos socialiai apibrėžtą gyvenimo lygį.

“Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, jis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokos darbuotojui už jo atliktą darbą. Taigi, darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t.y. priedus, priemokas ir pan. Vadovaujantis DK 186 straipsnio 1 dalimi darytina išvada, kad darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti.”⁷⁹

⁷⁹ LAT 2006-09-06 nutartis Nr. 3K-3-451, ieškovė J. K., atsakovas UAB “Espersen Lietuva”

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare žmonės emigravo į kitas valstybes, ieškodami palankesnių darbo sąlygų bei geresnio darbo užmokesčio. Atsirado darbo teisiniai santykiai tarp mūsų šalies piliečių ir kitos Europos Sąjungos valstybės narės, todėl nenuostabu, kad kuo toliau, tuo labiau bus aktualūs jurisdikcijos klausimai tarptautiniame civiliniame procese bei priimtų sprendimų pateikimas priverstiniam vykdymui.

3.5 Priverstinis sprendimo vykdymas kitose ES šalyje

Vienas iš Europos sąjungos tikslų yra prižiūrėti ir plėtoti laisvės, saugumo bei teisingumo erdvę, kurioje užtikrinimas laisvas asmenų judėjimas. Lietuvai tapus Europos sąjungos nare, didelė dalis žmonių įsidarbina kitose valstybėse. Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Europos sąjungoje vis daugiau žmonių įsidarbina ar yra komandiruojami dirbti į kitas šalis. Laisvos darbo vietos Europos sąjungos šalių atstovams yra prieinamos visose ES šalyse, todėl natūralu, kad laikui bėgant, kils ginčai, kylantys iš darbinių santykių, kuriuose ieškovas bei atsakovas bus iš skirtingų valstybių. Kuo toliau, tuo labiau bus aktualūs teismo nagrinėjimo jurisdikcijos klausimai tarptautiniame civiliniame procese.

2000 m. gruodžio 22d. Europos Tarybos reglamentas dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo bei vykdymo Nr. 44/2001, jame detaliam reglamentuoja iš individualių darbo sutarčių kylančių ginčų teisingumą. Šis reglamentas reguliuoja tik susijusių su individualiomis darbo sutartimis teisingumą, t.y. ginčų dėl kolektyvinių sutarčių nereglamentuoja ir jis yra taikomas tik tada, kai atsakovo gyvenamoji vieta yra Europos Sąjungos valstybėje narėje.

“Darbuotojas turi galimybę rinktis, į kurią teismą kreiptis :

- a) valstybės narės, kurioje yra jo nuolatinė buvimo vieta, teismuose;
- b) kituose teismuose, jei darbuotojo įprastinė darbo vietos teismuose arba paskutinės tokios darbo vietos teismuose arba jeigu darbuotojo įprastinė darbo vieta ne vienoje valstybėje narėje, ieškinyje gali būti pareiškiamas tos valstybės narės teismui, kurioje yra arba buvo darbuotoją įdarbinusi įmonė.

Reglamento 20 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys bylą gali iškelti tik valstybės narės, kurioje yra darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta, teismuose. Vadinas, jokia pasirinkimo galimybė darbdaviui nenumatyta.

Šalių autonomijos principas leidžia sutarties šalims pasirinkti sutarties sąlygas, taikytiną teisę ir ginčų nagrinėjimo instituciją. Šis principas yra grindžiamas dviem idėjomis: pirma, sutarties laisvės principu, antra – teisinio aiškumo ir ekonomiškumo principu.”⁸⁰

“Nors Lietuvos teismų praktika nėra gausi, tačiau teismai ne kartą pabrėžė, jog teismui sprendžiant teisingumo klausimą reikia atsižvelgti ne tik į jurisdikcijos taisykles, bet ir į kitus veiksnius. Vienas iš tokių svarbių veiksnių turėtų būti teismo valstybės ir ginčo ryšys, kuris užtikrintų, jog nepagrįsta jurisdikcija nebūtų taikoma tarptautiniame civiliniame procese.”⁸¹

“Teismų sprendimai, priimti konkrečios valstybės teismo, kaip ir apskritai pozityvioji teisė, nepasižymi eksteritorialumu ir, nors įsiteisėja, savaime neįgyja teisinės galios už savo valstybės ribų ir negali pradėti vykdyti kitos valstybės teritorijoje. Tai iš dalies sietina ir su kiekvienos valstybės suverenitetu, ir su teismų jurisdikcija, kuri “baigiasi ties valstybės riba”. Tam, kad vienos valstybės teismo sprendimas, kurį būtina vykdyti kitos valstybės teritorijoje, būtų pradėtas vykdyti, būtina dar viena procedūra, t.y. teismo sprendimo pripažinimas ir leidimas jį vykdyti. Pripažinimas reiškia, kad užsienio valstybės teismo sprendimu kitos valstybės teritorijoje bus suteikta tokia pati teisinė galia, kaip ir tos valstybės teismų sprendimams, ir jis taps privalomas vykdyti.”⁸²

“Teisingumo klausimai yra glaudžiai susiję su teismo sprendimų pripažinimu ir vykdymu. Todėl pažymėtina, kad visų pirma reglamentas Nr. 44/2001 nustato teismo sprendimų pripažinimo tvarką. Pagal reglamento 41 straipsnį sprendimas nedelsiant skelbiamas vykdytinu be jokios priežiūros, tik atliekant 53 straipsnyje nustatytus formalumus.”⁸³

Teismui priėmus sprendimą, susiduriama su problema kaip sprendimas turi būti įgyvendintas, jei ieškovas ir atsakovas esti skirtingose valstybėse. Teismų sprendimai kiekvienoje valstybėje narėje yra vykdomi vadovaujantis greito ir efektyvaus sprendimų vykdymo principais bei pagal konkrečios valstybės narės vidaus teisės normas. Siekiant suvienodinti, bei supaprastinti sprendimų vykdymo tvarką pasirašytas reglamentas Nr. 805/2004 “Sukuriantis neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą.”

Šiuo reglamentu buvo supaprastinta civilinių ir komercinių bylų sprendimo priverstinio vykdymo tvarka ES šalyse (išskyrus Danijoje). Bylos, kylančios iš darbo teisinių santykių, yra tam tikra kategorija civilinių bylų, todėl galima daryti išvadą, kad sprendimams, priimtiems darbo bylose, bus taikomas šis reglamentas.

ES reglamentas dėl Europos vykdomojo rašto, kuris suteikia galimybę išieškotojams be tarpinių procedūrų “pasiekti” į kitas Europos valstybes išvykusius skolininkus bei vykdyti

⁸⁰ “Teisingumas tarptautiniame civiliniame procese” G. Bužinskas, J. Grigienė Vilnius, 2007 m. 183-187 psl.

⁸¹ “Nepagrįstos jurisdikcijos problema tarptautiniame civiliniame procese” G. Bužinskas, Teisė 2005 Nr. 57.

⁸² “Lietuvos teismų pripažinimo užsienio valstybėse aspektai” Doktorantė G. Gumuliauskienė Jurisprudencija 2005 m. Nr. 69 (61) 62-73 psl.

⁸³ “Jurisdikcijų konfliktai ir jų sprendimo būdai civilinėse bylose” J. Grigienė, Teisė 2004 m. Nr. 50

išieškojimus iš kitose valstybėse, esančių juridinių asmenų. Pirmasis, ir kol kas vienintelis taikomas dokumentų vykdymą visoje Europos Sąjungoje be jų pripažinimo procedūros reglamentuojantis dokumentas – Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas sukuriantis neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą Nr. 805/2004. Juo sukuriama sistema, pagal kurią teismo sprendimai, susiję su neginčytiniais reikalavimais, ir notaro patvirtinti autentiški dokumentai gali laisvai cirkuliuoti visose valstybėse narėse, nustatant tik minimalius reikalavimus, pagal kuriuos iki pripažinimo ir vykdymo nebūtina atlikti jokių tarpinių procedūrų valstybėje narėje, kurioje turi būti vykdomas toks sprendimas.

Vykdomasis raštas išduodamas tik tais atvejais, kai skolininkas buvo tinkamai informuotas apie teismo procesą dėl jo prievolių, išreiškė sutikimą savo prievolės vykdyti arba nereiškė prieštaravimų dėl jam pareikštų reikalavimų.

Reglamentas numato, kad savo šalies teisme gavus neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą, neberekės kitoje valstybėje narėje kreiptis į atitinkamą teismą su prašymu pripažinti pirmosios valstybės teismo sprendimą ir leisti jį vykdyti. Tačiau reglamentu nustatyta naujoji tvarka galioja tik teismo sprendimams priimtiems po 2005-sausio-21 d.

Jei teismo sprendimu priteista suma iki 2005 m. sausio mėn. 1d, tai reikia kreiptis į atitinkamos valstybės teismą, kad sprendimas būtų pripažintas tos valstybės teismo, kur bus vykdomas išieškojimas. Lietuvoje ši funkcija buvo patikėta Lietuvos Apeliaciniam teismui. Pagal 2004 m. balandžio 21 d. patvirtintą įstatymą "Dėl Europos parlamento ir Tarybos reglamento Nr. 805/2004, sukuriančio neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą, įgyvendinimo" 2 straipsnyje reglamentuota, kad teismo sprendimai, teismo patvirtintos taikos sutartys, autentiški dokumentai (jais laikytini notaro neužprotestuoti ar neprotestuotini vekseliai, čekiai, kuriuose yra padaryti notaro notaro vykdomieji įrašai), dėl kurių yra išduotas Europos vykdomasis raštas, yra vykdytini dokumentai.

Pradedant išieškojimą, skolininko buvimo valstybei reikia pateikti notaro patvirtintą teismo sprendimo kopiją bei notaro patvirtintą Europos vykdomojo rašto pažymėjimo kopiją ir jos vertimą į kalbą tos ES valstybės, kurioje bus vykdomas teismo sprendimas. Kadangi kreditoriui gali būti sunku nustatyti, kuris skolininko buvimo valstybės antstolis turėtų vykdyti sprendimą, todėl pagal Europos komisijos reikalavimus kiekvienoje valstybėje narėje turi būti paskirta institucija, padedanti vykdyti šį ES reglamentą, t.y. turėtų nurodyti, kuriam antstoliui priklauso teritorija, priklausomai nuo skolininko gyvenamosios vietos.

Tais atvejais, kai dėl rašybos ar kitokios klaidos yra neatitikimas tarp Europos vykdomojo rašto ir autentiško dokumento Europos vykdomojo rašto ištaisymui *mutatis mutandis* taikoma LR CPK 648 straipsnio 6dalis, nustatanti, kad klaidą vykdomajame dokumente suinteresuoto asmens prašymu ištaiso tą dokumentą išdavusi institucija.

“Galiojančiuose ES reglamentuose įtvirtintas ES šalių narių teismų sprendimų pripažinimas, pagrįstas tarpusavio pasitikėjimo principu, siekiant palengvinti teismų sprendimų judėjimą ES erdvėje ir mažinti su tuo susijusias kliūtis, rodo aiškia teisinio reguliavimo Bendrijos teisėje tendenciją, reiškiančią, kad yra naikinamos kliūtys ES šalių narių teismų priimamų sprendimų ir jų sukeltamų teisinių pasekmių eksteritorialiumi įgyvendinti.”⁸⁴

⁸⁴ “Teismo sprendimo benkroto byloje pripažinimas kitoje Europos sąjungos šalyje narėje”, A. Urbonas Jurisprudencija 2007 9(99)

Išvados

1. Individualiems ginčams spręsti sukurta dvinarė sistema – darbo ginčų komisija ir teismas, ikiteisminė ir teisminė grandis. Sprendimai darbo ginčų komisijoje priimami konsensu – darbuotojų ir darbdavių atstovų bendru sutarimu. Priimant sprendimus šioje institucijoje, įgyvendinamas socialinės partnerystės principas, kurio pagrindinis tikslas – suderinti abiejų šalių interesus, užtikrinti jų pusiausvyrą. Sprendimai, priimti abiejų šalių bendru sutarimu dažniausiai yra įgyvendinami gera valia. Vienas iš socialinės partnerystės principų – realus išpareigojimų vykdymas.
 - a) Keičiantis ekonominei bei politinei situacijai, nuo griežtai centralizuoto darbo santykių modelio pereinama prie sutartinio šių santykių reguliavimo. Įsigaliojus Darbo kodeksui, socialinės partnerystės principas buvo jame įtvirtintas. Iki tol galiojusiuose įstatymuose buvo tik bandoma įtvirtinti darbdavio ir darbuotojo derybas. Įsigaliojus Darbo kodeksui, išplėtotas socialinis dialogas tarp darbdavio ir darbuotojo, nagrinėjant individualius darbo ginčus.
 - b) Darbo ginčų komisija sulaukia ne tik teigiamų, bet ir neigiamų įvertinimų. Vis dažniau prabylama apie jos trūkumus, bet šiuo metu ikiteisminis individualių darbo ginčų sprendimas yra reikalingas. Atsižvelgiant į darbo ginčų reikšmę visuomenės gyvenime, negalima pasilikti vien tik teismo šio ginčo sprendimo būdo, kuris vyksta pagal bendrąsias CPK taisykles su tam tikromis išimtimis.
2. Darbo teismai – tai specializuoti teismai, kuriuose sprendžiamos bylos, kilusios iš darbo teisinių santykių. Tokie teismai yra įsteigti daugumoje užsienio valstybių. Tai institucija, kurioje ginčai yra sprendžiami pasinaudojus ikiteisminio ir teismo ginčų sprendimų tvarkos privalumais. Juose ginčai sprendžiami teismine tvarka, bet pritaikius ir panaudojus ikiteisminės ginčų sprendimo tvarkos privalumus. Galima teigti, kad tai institucija, kurioje perimtos darbo ginčų komisijos bei teismo ginčų nagrinėjimo tvarkos teigiamosios savybės.
3. Jei teismo ar darbo ginčų komisijos sprendimas neįvykdomas gera valia, tai pradedama priverstinio vykdymo procedūra - tai svarbi teisių ir interesų, kylančių iš darbo teisinių santykių, gynimo stadija. Asmeniui, ginančiam savo pažeistas teises, reikia ne jų pažeidimą deklaruojančio teismo sprendimo arba tik šio pažeidimo konstatavimo, bet tikrojo teisių gynimo. Lietuvoje priverstinis vykdymas yra patikėtas antstoliams, kuris savo funkcijas atlieka vadovaudamasis CPK normomis. Įgyvendinant sprendimus, priimtus darbo bylose, numatytos tam tikros išimtys ne tik CPK, bet ir DK.

- a) Tiek darbo ginčų komisijos, tiek teismo sprendimo priverstinis vykdymas vykdomas tokia pačia tvarka. Tik skirtingi yra pateikimo vykdymui terminai – darbo ginčų komisijos sprendimas pateikiamas vykdymui ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo, išskyrus skubaus vykdymo atvejus. O teismo sprendimo pateikimo vykdymui taikomas bendrasis dešimties metų terminas, išskyrus vykdomieji dokumentai dėl grąžinimo į darbą, kurie pateikiami vykdyti per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo.
- b) Įgyvendinant priverstinai sprendimus, priimtus darbo bylose, vadovaujamosi CPK nuostatomis, bet laikomasi DK įtvirtintų išimčių. Esant CPK ir DK normų neatitikimui yra taikomos DK normos, nes šiame kodekse imperatyviai nurodyta, kad esant prieštaravimų tarp DK normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma DK nuostata. O CPK 1 str. numatyta, kad darbo bylos nagrinėjamos pagal CPK taisykles, išskyrus išimtus, kurias numato kiti įstatymai, t.y. DK.
- c) Skirtingai nei priverstine tvarka vykdant kitus priimtus sprendimus, tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo ar darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, tai teismas darbuotojo prašymu gali priteisti darbuotojui darbo užmokestį nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki visiško įvykdymo.
- d) 2004 m. balandžio 21 d. pasirašius Europos parlamento ir tarybos reglamentą Nr. 805, supaprastino civilinių ir komercinių bylų sprendimo priverstinio vykdymo tvarką ES šalyse (išskyrus Daniją). Reglamentas numato, kad savo šalies teisme gavus neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą, nebereikia kitoje valstybėje narėje kreiptis į atitinkamą teismą su prašymu pripažinti pirmosios valstybės teismo sprendimą ir leisti jį vykdyti. Šis reglamentas yra labai svarbus, nes vis daugiau žmonių įsidarbina kitose ES šalyse, o supaprastinta tavrka padės greičiau bei efektyviau atkurti iki teisės pažeidimo buvusią padėtį, kai sprendimas turi būti vykdomas Europos sąjungos valstybėje narėje.

Literatūros sąrašas:

ES teisės aktai:

1. TDO konvencija Nr. 144 “Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti” Valstybės žinios 1996 m. Nr. 30-739.
2. 2000 m. gruodžio 22 d. Europos Tarybos reglamentas Nr 44 “Dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo bei vykdymo”
3. 2004 m. balandžio 21 d. Europos parlamento ir Tarybos reglamentas Nr. 805 “Sukuriantis neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą”

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios 2002, Nr. 36-1340
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569
5. Darbo Įstatymų kodeksas// Valstybės žinios, 2000 Nr. 18-137
6. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas// Valstybės žinios 2000, Nr. 56-1640
7. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas// Valstybės žinios 2002 m. Nr. 53-2042
8. Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas// Valstybės žinios 1995, Nr. 15-344

Pojstatyminiai teisės aktai:

1. 1999 m. gruodžio 27d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1484 “Dėl teismo antstolių institucinės reformos metmenų”// Valstybės žinios 1999, Nr. 114-3306
2. 2002 m. lapkričio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl teisinės sistemos reformos metmenų ir jų įgyvendinimo”// Valstybės žinios 1998, Nr. 61-1736
3. 2004 m. vasario 12d. patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 166// Valstybės žinios, 2004, Nr. 26-821.
4. 2005 m. spalio 27 d. Teisingumo ir finansų ministro patvirtinta “Sprendimų vykdymo instrukcija”// Valstybės žinios 2005, Nr. 130-4682.

Konstitucinio teismo nutarimai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998m. rugsėjo 24 d. nutarimas “Dėl LR CPK 476 str. 3d. atitikimo LR Konstitucijai”
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 7 d. nutarimas “Dėl LR antstolių įstatymo 45 str.3,5 dalies atitikties Konstitucijai.”

Teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo konsultacija Nr. A3-54 “Dėl kai kurių LR darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo”
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 1999-06-21 Nr. 3K-3-293, ieškovė T. Brazienė, atsakovas AB “Klaipėdos hidrotechnika”
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 06 22 nutartis Nr. 3K-3-649, ieškovas UAB “Taurmida”, atsakovas K. Dapkus.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-06-11 nutartis Nr. 3K-3-590, ieškovė V. Mažeikienė, atsakovas Kupiškio pensionatas
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-05-09 nutartis Nr. 3K-7-525, ieškovė N. Vilbik
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-06-05 nutartis Nr. 3K-3-825, ieškovas AB “Lietuvos žemės ūkio bankas”, atsakovas AB “Lietuvos žemės ūkio” Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisija
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2002-12-20 nutarimas Nr. 39 “Dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje”
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-04-02 nutartis Nr. 3K-3-466, pareiškėjas R. Jonušauskas
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-29 nutartis Nr. 3K-3-1014, ieškovas AB “Šiaulių Stumbras” profesinė sąjunga, atsakovas AB “Šiaulių Stumbras”.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-11-10 nutartis Nr. 3K-3-1043, ieškovas B. Kislovska, atsakovas I. Ksendzovas.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-03-04 konsultacija Nr. A3-100 “Dėl kai kurių DK, CK ir CPK kodeksų normų taikymo”
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-06-07 nutartis Nr. 3K-3-355, ieškovas V. Valentinas, atsakovas Lietuvos techninio sporto draugija
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-03-23 nutartis Nr. 3K-3-210, ieškovas AB “Mažeikių nafta”, atsakovas V. Pučkorius.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-05-30 nutartis Nr. 3K-3-317, ieškovas Kauno apskrities profesinė sąjunga “Sandrauga”, atsakovas AB “Kaišiadorių paukštynas”
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-03-06 nutartis Nr. 3K-3-172, pareiškėjas AB “Mažeikių nafta”
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-04-05 nutartis Nr. 3K-3-249 ieškovas R. H., atsakovai M. L., UAB “Fleksma”

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-04-12 nutartis Nr. 3K-3-274, ieškovas T.D., atsakovas Vilniaus miesto savivaldybės administracija.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-05-04 nutartis Nr. 2-571-43, ieškovė Kėdainių rajono Aristavos žemės ūkio bendrovė, atsakovė LR Finansų ministerija
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-09-06 nutartis Nr. 3K-3-451, ieškovė J. K., atsakovas UAB “Espersen Lietuva”.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-02-05 nutartis Nr. 3K-7-1, pareiškėjas A. Selezniovas
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-04-04 nutartis Nr. 3K-3-136, pareiškėjas A. K.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2002 –03-13d. nutartis c.b. Nr. 3K –3-402/2002, kat.120 //Teismų praktika, 2002, Nr. 18, p. 21-27

Specialioji literatūra:

1. “Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai?” S. GEČAITĖ, Justitia 2003 m. Nr. 3
2. “Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująją CPK” Doc. M. JONAITIS, Jurisprudencija, 2003 t. 42(34)
3. “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. LAUŽIKAS, V. MIKELĖNAS, V. NEKROŠIUS Justitia, 2005 m., Vilnius
4. “Civilinis procesas: koncentruotumo principas ir jo įgyvendinimo galimybės” V. NEKROŠIUS, Justitia 2002 m.
5. Civilinio proceso kodekso komentaras I dalis “Bendrosios nuostatos”, Justitia, 2004 m. Vilnius
6. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso komentaras II dalis “Procesas pirmosios instancijos teisme”, III dalis “Teismų sprendimų ir nutarčių teisėtumo ir pagrįstumo kontrolės formos bei nagrinėjimo ypatumai” Autoriai V.NEKROŠIUS, LAUŽIKAS, K.RAMELIS, V.VALANČIUS, A.DRIUKAS, Č.JOKŪBAUSKAS, Justitia, Vilnius 2005m.
7. Civilinio kodekso II knygos “Asmenys” komentaras, autorių kolektyvas, UAB “Justitia” 2002 m.
8. Civilinio proceso kodekso projekto aiškinamasis raštas 2001-10-30 pateikė V. Markevičius, LR Teisingumo ministras
9. Darbo kodekso komentaro I-II dalys “Bendrosios nuostatos”, “Kolektyviniai darbo santykiai” Justitia Vilnius 2004 m.
10. Darbo kodekso komentaras III dalis “Individualūs darbo santykiai”, Justitia 2004 m. Vilnius

11. "Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės (2003) tyrimas (V. Kalpokas, I. Mačernytė –Panomariovienė, J. Misiūnas, J. Undraitienė, V. Valeckaitė, F. Vitkien; Teisės institutas, 2003)
12. "Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema" G. BUŽINSKAS, Teisė 1999 33(3)
13. "Darbo teisė " Autorių kolektyvas; Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008 m.
14. "Darbo teisė: teorija ir praktika" V. TIAŽKIJUS Justitia 2005 m., Vilnius
15. "Darbo teisė" A. DAMBRAUSKAS, V. NEKRAŠAS, I. NEKROŠIUS 1990m., Vilnius
16. "Darbo teisė" V. TIAŽKIJUS, R. PETRAVIČIUS, G. BUŽINSKAS, Jusitia 1999m.
17. "Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys" Doc. Dr. G. BUŽINSKAS, Jurisprudencija, 2002, t. 25(17);
18. "Jurisdikcijų konfliktai ir jų sprendimo būdai civilinėse bylose" J. GRIGIENĖ, Teisė 2004 m. Nr. 50
19. "Kokio Lietuvai reikia antstolio – turtingo ar vargšo?" Dr. R. SIMAITIS, Justitia 2006 m. Nr. 2(60)
20. "Konstituciniai antstolio įgaliojimo sustabdymo aspektai" Dr. E. ŠILEIKIS, Justitia 2007 m. 1(63)
21. "Kooperacijos principas civiliniame procese" V. NEKROŠIUS, Teisė 1999 m. 33(2)
22. "Lietuvos teismų pripažinimo užsienio valstybėse aspektai" Doktorantė G. GUMULIAUSKIENĖ, Jurisprudencija 2005 m. Nr. 69 (61)
23. "Nepagrįstos jurisdikcijos problema tarptautiniame civiliniame procese" G. BUŽINSKAS, Teisė 2005 Nr. 57
24. "Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje" N. KASILIAUSKAS, Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006m.
25. "Socialinio dialogo teisiniai pagrindai" prof. Dr. G. DAMBRAUSKIENĖ, Jurisprudencija, 2005 m. Nr. 74(66).
26. "Sprendimų vykdymo ir teismo antstolių kontorų institucinės reformos prielaidos, tikslai, tendencijos" V. STUNGURYS, A. LEPEŠKAITĖ, Justitia 1999 m. Nr. 4
27. "Teimingumas tarptautiniame civiliniame procese" G. BUŽINSKAS, J. GRIGIENĖ Vilnius, 2007 m.
28. "Teismo sprendimo bankroto byloje pripažinimas kitoje Europos sąjungos šalyje narėje", A. URBONAS, Jurisprudencija 2007 m. 9(99)
29. "Vykdymo procesas – civilinio proceso stadija ar savarankiškas procesas? M. ŽOLYNAS, Teisė 2007 m. Nr. 62
30. "Vykdymo procesas Lietuvoje: esama padėtis ir reformavimo kryptys" Dr. V. VIŠINSKIS, Jurisprudencija, 2002 m. Nr. 28(20)

SANTRAUKA

Darbe aptariama socialinės partnerystės principo vaidmuo bei reikšmė sprendžiant individualius darbo ginčus darbo ginčų komisijoje, sprendimo priėmimas darbuotojų ir darbdavių atstovų bendru sutarimu, ikiteisminio darbo ginčo nagrinėjimo privalumai ir trūkumai, darbo teismai kaip institucija, nagrinėjanti individualius darbo ginčus bei aptariamas priverstinis sprendimo vykdymas.

Darbo ginčai ypatingą reikšmę turi visuomenės gyvenimas, todėl labai svarbus tinkamų jų reglamentavimas bei turi būti atkreipiamas dėmesys, kad sprendimas darbo bylose būtų kuo greičiau įvykdomas. Siekiant kuo greičiau pašalinti tarp šalių kilusį ginčą, visų pirma bandoma šalis sutaisyti, siekiant priimti abiemis šalims priimtina sprendimą abiejų šalių bendru sutarimu. Aptariami sprendimų, priimamų darbo ginčų komisijoje, trūkumai bei privalumai, teismo nagrinėjimo ypatybės, nagrinėjant darbo bylas.

Analizuojami darbo teismai kaip specializuota institucija, sprendžianti darbo bylas.

Jei darbo ginčų komisijos ar teismo sprendimas neįvykdomas gera valia, pradedama priverstinio vykdymo procedūra – tai labai svarbi teisių ir interesų, kylančių iš darbo teisinių santykių, gynimo stadija. Tiek darbo ginčų komisijos, tiek teismo sprendimo privertinis vykdymas vykdomas ta pačia CPK nustatyta tvarka. Vykdamas sprendimus, priimtus darbo bylose, atsižvelgiant į jų reikšmę, yra numatyti tam tikri ypatumai.

Priverstinis vykdymas vykdomas CPK tvarka, bet laikantis DK numatytų normų, todėl darbe aptariamas šių dviejų kodeksų normų santykis bei atitiktis. Darbe taip pat analizuojamas priverstinio vykdymo tvarka kitose ES šalyse.

SUMMARY

In the paper is analyzed the role and significance of social partnership principle, when deciding individual labour disputes in commission of labour disputes, making of decision by mutual agreement of employee and employer representatives, advantages and drawbacks of pretrial labour dispute analysis, labour courts as institution, analyzing individual labour disputes and is also discussed compulsory execution of decision.

Social life has significant meaning for labour disputes, therefore, their proper implementation is very important issue, and there must be paid attention that decision in labour disputes would be executed as quickly as possible. In order to eliminate the dispute that occurred between the parties as soon as possible, it is firstly made efforts to conciliate the parties for making the decision that would be acceptable for both of them and made by mutual agreement. There are discussed drawbacks and advantages of the decisions that are made in labour commission, peculiarities of legal investigation while analyzing labour cases.

Labour courts are analyzed as specialized institution, which decides labour cases.

If decision of labour dispute commissions or court is not executed benevolently, there is started procedure of compulsory execution – it is very important stage of right and interest, arising from legal relationship of labour, defending. As labour commission's, as court decision's compulsory execution, is done according to the same order, established in CPC. When executing decisions, made in labour cases, taking into consideration their significance, are provided certain peculiarities.

Compulsory execution is done according to CPC order and following norms of DK, therefore, in the paper is discussed relation and conformity of these two codes' norms. In the paper it is also analyzed order of compulsory execution in other EU countries.