

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

2009 metai

Vilnius

Turinys:

Įvadas.....	3 psl
I. Bendrieji vykdymo bruožai.....	5 psl
1.1 Vykdymo procesas.....	9 psl
1.2 Darbo ginčų komisijos sprendimo priverstinis vykdymas.....	15 psl
1.3 Teismo sprendimo priverstinis vykdymas.....	19 psl
II. Sprendimų, priimtų darbo bylose, vykdymo ypatumai.....	25 psl
2.1 Darbo užmokečio išieškojimas.....	26 psl
2.2 Sprendimų grąžinti į darbą ir pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę vykdymas.....	29 psl
2.3 Sprendimo įvykdymo atgręžimas.....	32 psl
2.4 DK ir CPK normų suderinamumas.....	36 psl
III. Sprendimo pateikimas vykdymui už Lietuvos ribų.....	40 psl
3.1 Sprendimo pateikimas vykdymui kitoje ES valstybėje narėje.....	42 psl
3.2 Europos vykdomasis raštas.....	44 psl
Išvados.....	48 psl
Literatūros sąrašas.....	51 psl.
Santrauka.....	56 psl
Summary.....	57 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.

Pažeistos darbuotojo subjektinės teisės atkuriamos ne tada, kai darbo ginčų komisija ar teismas konstatuoja jų pažeidimo faktą, bet kai atsakovas atlieka ieškovo naudai darbo ginčų komisijos ar 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. Darbo *objektas* – sprendimų dėl individualių darbo ginčų vykdymo tvarka.

Magistro darbas skirtas labai aktualiai ir sudėtingai temai nagrinėti, kadangi sprendimų dėl individualių darbo ginčų teisinis vykdymo reguliavimas nėra nuoseklus ir kelia nemažai diskusijų bei praktinių problemų. Individualūs darbo ginčai turi ypatingą reikšmę visuomenės gyvenime, todėl greitas bei tinkamas sprendimų, priimtų sprendžiant šiuos ginčus, vykdymas yra labai svarbus. Pažeistos subjektinės teisės ir įstatymų saugomi interesai apginami tik tada, kai įgyvendinamas teismo sprendimas. Sprendimo neįgyvendinus gera valia, pradedama priverstinio vykdymo procedūra.

Darbo *tikslas* atskleisti sprendimų dėl individualių darbo ginčų vykdymo tvarką, kai sprendimas įgyvendinamas gera valia, bei priverstinio vykdymo tvarka. Taip pat išanalizuoti tiek darbo ginčų komisijos, tiek teismo sprendimo pateikimo priverstiniam vykdymui terminus, tvarką bei sąlygas.

Kadangi sprendimų dėl individualių darbo ginčų teisinis vykdymo reguliavimas nėra nuoseklus, todėl darbas *reikšmingas* tuo, kad analizuojamos teisės normos bei teismų praktika šia tema. Bandoma rasti dviejų teisės aktų – Civilinio proceso kodekso ir Darbo kodekso – normų tarpusavio santykį, reikšmingų vykdymo procesui. Analizuojamas atgręžtinis vykdymas bei jo apribojimo galimybės, kai atgręžtinis vykdymas taikomas pinigų sumoms pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių. Aprašoma sprendimų pateikimo priverstiniam vykdymui tvarka, kai priimtas sprendimas turi būti vykdomas ne Lietuvoje. Europos vykdomasis raštas – tai naujusia ir efektyviausia vieningo teismo sprendimų vykdymo visoje Europos Sąjungoje procedūra.

Magistro darbe dokumentų analizės metodu nagrinėjamos Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso ir Darbo kodekso normos bei šių normų taikymas ir aiškinimas teismų praktikoje. Istorijos analizės būdu atskleidžiamas priverstinio vykdymo kitimas, keičiantis ekonominiai situacijai. Kompleksiškai naudojami teoriniai ir empiriniai mokslinio tyrimo metodai. Taikant apibendrinimo metodą darbo pabaigoje daromos išvados.

Svarbiausi *šaltiniai*, kurie bus naudojami rašant šį darbą – DK ir CPK, bei kiti įstatymai susiję su individualių darbo ginčų sprendimų vykdymu, taip pat šių autorių literatūra: E. Laužiko, V. Mikelėno, V. Nekrošiaus, V. Tiažkijaus, A. Dambrausko, G. Bužinsko, M. Žolyno, V. Višinskio. Taip pat analizuojama teismų praktika, padedanti atskeisti išsikeltus darbo tikslus.

I. BENDRIEJI VYKDYMO BRUOŽAI

Ten, kur egzistuoja visuomenė, kur žmonės kuria tarpusavio buvimo ir elgesio taisykles, visada esti ir socialinis konfliktas. “Socialinis konfliktas – priešingų pozicijų, vertybių ir idėjų susidūrimas, kurį žmonės stengiasi išspręsti įtikinėjimu arba ima elgtis valdomi emocijų. Darbo ginčai – tik viena iš daugelio galimų socialinio konfliktų 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 Visuomenėje egzistuoja skirtingi darbo teisės subjektai – darbuotojai ir darbdaviai, tarp kurių kyla nesutarimai dėl darbo norminiuose teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų pareigų neatlikimo arba netinkamo atlikimo bei dėl naujų darbo sąlygų nustatymo. Darbo ginčų, esančių socialinio konflikto rūšimi, atsiradimo priežastys yra aplinkybės, dėl kurių materialiojo teisinio santykio šalys nevienodai vertina subjektinių teisių ir pareigų įgyvendinimą.

Apibendrinant darbo teisės literatūroje dažniausiai nurodomus darbo ginčų požymius, juos būtų galima išskirti tokius:

- 1) nesutarimo tarp darbo santykių šalių stabilumas;
- 2) nesutarimo tarp darbo santykių šalių pagrindas (darbo teisės norminių aktų, kolektyvinių ir darbo sutarčių netinkamas vykdymas ar naujų darbo sąlygų nustatymas norminiuose teisės aktuose ar sutartiniais įsipareigojimais);
- 3) kilusio ginčo nagrinėjimo teisinės procedūros (teisminis, taikinimo metodai)

“Darbo ginčai – tai kategorija bylų, nagrinėjamų civilinio proceso tvarka, kuriai būdingi tam tikri procesiniai ypatumai. Vienas ypatumas – būtina išankstinė ikiteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka. Civilinio proceso kodekse (toliau CPK) ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka neaptariama, ji yra vykdoma Darbo kodekse (toliau DK) nustatyta tvarka. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarką iki teismo vadinti procedūra; o darbo ginčų nagrinėjimą teisme – procesu.”² “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.”³

¹ Darbo teisė” autorių kolektyvas, teisinės informacijos centras, Vilnius 2008 m. 460 psl.

² “Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema” G. Bužinskas, Teisė 1999 Nr. 33(3)

³ “Darbo teisė: teorija ir praktika” I tomas, V. Tiažkijus 246 psl.

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.”⁴ “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 darbuotojo atžvilgiu, tai ir yra individualaus darbo ginčo nagrinėjimo dalykas.”⁵ Individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo - individualaus darbo teisės subjekto teisės pažeidimo. Kolektyvinis ginčas kyla dėl viso darbuotojų kolektyvo kaip teisės subjekto teisės pažeidimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Taigi apibendrinus, *individualiais* darbo ginčais laikomi ginčai, kylantys tarp darbuotojo ir darbdavio, pirmiausia atsižvelgiama į ginčo šalių sudėtį, o ne į objektą ir instituciją, kurioje ginčas turi būti sprendžiamas, o *kolektyviniais* darbo ginčais laikomi tokie, kuriuose darbuotojai, atstovaujami profesinės sąjungos ar darbo tarybos, dalyvauja kaip daugetas.

DK 285 straipsnyje 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

⁴ LAT 2005-05-30 nutartis Nr. 3K-3-317, ieškovas Kauno apskrities profesinė sąjunga “Sandrauga”, atsakovas AB “Kaišiadorių paukštynas”

⁵ LAT 2003-10-29 nutartis Nr. 3K-3-1014, ieškovas AB “Šiaulių Stumbras” profesinė sąjunga, atsakovas AB “Šiaulių Stumbras”

ginčo nagrinėjimu. Šie teisiniai santykiai skiriasi tuo, kad ginčo subjektai įgyja lygiareikšmę padėtį, nebelyka įprasto darbuotojo ir darbdavio pavaldumo.

“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.”⁶ Pažeistas subjektines teises ir įstatymų saugomus interesus gina ne tik teismas, bet ir kitokios valstybinės ir nevalstybinės institucijos. Kilusį individualų darbo ginčą tarp darbuotojo ir darbdavio sprendžia ne tik teismas, bet ir ikiteisminė institucija – darbo ginčų komisija. Vadinas, galiojantys įstatymai nustato kelis darbo teisės subjektų teisių ir interesų gynbos ir ginčų sprendimo būdus.

“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.”⁷ Tai reiškia, kad ikiteisminis individualių darbo ginčų sprendimas yra privalomas. Tik išsprendus ginčą darbo ginčų komisijoje, ir jei netenkina priimtas ikiteisminės institucijos sprendimas, darbuotojas jį gali skųsti teismui.

Teismas, sprenddamas dėl ieškinio priėmimo privalo patikrinti, ar ieškovas pasinaudojo privaloma ikiteisimine ginčo sprendimo 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. Tačiau CPK 412 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad teismas gali nagrinėti bylą teisme, nors ginčas nebuvo išspręstas ikiteisimine tvarka, jei darbo ginčų nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi save nekompetetinga spręsti ginčą. “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 ieškinyms 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

⁶ “Darbo teisė” autorių kolektyvas, teisinės informacijos centras, Vilnius 2008 m. 494 psl.

⁷ LAT 2006-04-12 nutartis Nr. 3K-3-274, ieškovas T. D., atsakovas Vilniaus miesto savivaldybės administracija.

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 kompetentinga nagrinėti ginčą, teismas turėtų taikyti CPK 412 straipsnio antrosios dalies nuostatas.”⁸

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 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.”⁹

2001 m. gruodžio mėn 4d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo konsultacijoje pasisakė, 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 ikiteismine tvarka ir tik po to – teisme, o kai darbo santykiai yra pasibaigę – šalys šios pareigos nebeturi, ir darbo ginčas tiesiogiai nagrinėjamas teisme.¹⁰

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 apskųstas per dešimt dienų nuo nuorašo gavimo dienos (DK 293 straipsnis). CPK 411 straipsnyje pasakyta, kad ieškinys darbo bylose gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisyklės arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas, t.y. ieškovui įstatymas numatytų 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 (pagal bendrojo teisingumo taisyklę), 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 buvimo vietą. Juridinio asmens valdymo organai gali būti tiek nuolatiniai, tiek nenuolatiniai. Nuolatinis valdymo organu laikomas tas, kuris

⁸ “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, 2005 m. Vilnius 222 psl

⁹ DK komentaras III dalies “Individualūs darbo santykiai” komentaras, Justitia, 2004 m. 527 psl.

¹⁰ LAT 2001-12-04 konsultacija Nr. A3-54 “Dėl kai kurių LR darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo”

reguliariai sprendžia juridinio asmens veiklos klausimus. Kolegialus juridinio asmens valdymo organas laikomas nuolatiniu, 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 buvimo vieta, nesvarbu, toks organas nuolatinis ar ne. Juridinio asmens buveinė visada yra tam tikra vieta, apibrėžiama nurodant patalpos adresą.”¹¹

Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, ypatingumas bei svarba visuomenėje lėmė, kad šias bylas nagrinėjant teisme yra numatyti civilinio proceso ypatumai. “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.”¹² “Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, darbo užmokesčio priteisimo, grąžinimo į darbą susiję dažniausiai ne vien su ieškovo, bet ir jo šeimos narių pirminės reikšmės interesais. Kita vertus, operatyviu darbo ginčų sprendimu ne mažiau suinteresuota ir antroji šalis – darbdavys, kuriam darbo byla reiškia ne tik laikinus sunkumus vykdant savo veiklą, bet ir neaiškią konkrečių funkcijų atlikimo perspektyvą.”¹³ Visos šios priežastys lėmė, kad nagrinėjant šias bylas teisme, labiau ginami darbuotojo, kaip silnesnės šalies interesai, numatyti terminai, per kuriuos turi būti išnagrinėtos darbo bylos. Teismas šiuose bylose yra aktyvus, bei teismui suteikiama teisė viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą.

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. Diskutuojama, ar vykdymo procesas yra tolesnė civilinio proceso stadija, ar savarankiškas procesas.

1. 1. Vykdyto procesas

“Civilinio proceso tikslai – ginti asmenų, kurių materialinės subjektinės teisės ar įstatymų saugomi interesai pažeisti ar ginčijami, interesus, tinkamai taikyti įstatymus teismui nagrinėjant

¹¹ CK II knygos “Asmenys” komentaras, autorių kolektyvas, Justitia, 2002 m. 125 psl.

¹² “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, Vilnius 2005 m. 220 psl.

¹³ “Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naują LR CPK”, M. Jonaitis Jurisprudencija, 2003 m. Nr. 42(34), 124 psl.

civilines bylas, priimant sprendimus ir juos vykdam, 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.”¹⁴

Priverstinis vykdymas – svarbi teisių ir interesų gynimo stadija. Ne tik teismas, bet ir kitos institucijos, kaip darbo ginčų komisija konstatuoja, kad pažeistos asmenų materialinės subjektinės teisės ar įstatymų saugomi interesai. Dėl šios priežasties kyla diskusijos ar vykdymo procesas yra civilinio proceso stadija, ar savarankiškas procesas. Yra ir vienos, ir antros nuomonės šalininkų.

Nuomonės, kad *vykdymo procesas - savarankiškas procesas* šalininkai, visų pirma taip mano, nes vykdomi ne tik teismo sprendimai, bet ir kitų institucijų išduoti vykdomojo dokumento galią turintys dokumentai. Tuo pasireiškia vykdymo proceso ypatybė nuo kitų civilinių procesų stadijų, nes vykdomosios bylos iškėlimas gali būti susijęs ne tik su bylos išnagrinėjimu. CPK 584 straipsnyje nurodyta, kad vykdomieji dokumentai yra ir arbitražo sprendimai, kitų institucijų bei pareigūnų nutarimai administracinių teisės pažeidimų bylose, tiek kiek susiję su turtinio pobūdžio išieškojimais, o ne tik teismo priimami sprendimai, nutartys. Šios teorijos šalininkai savo nuomonę grindžia vykdomųjų dokumentų apimtimi.

Antrasis teiginys – šioje stadijoje atsiranda naujas subjektas – antstolis, kuris nedalyvavo iki tol buvusiose civilinio proceso stadijose. “V. A. Krasnokutskio manymu, vykdymo procese susiklosto specifiniai procesiniai santykiai, besiskiriantys nuo pirminių. Juose dalyvauja antstolis, kaip turintis viešuosius teisinius įgaliojimus, viena vertus, priimti pareiškimą dėl vykdomosios bylos iškėlimo, o kita vertus – priverstinai vykdyti išieškojimą.”¹⁵

Trečias argumentas – vykdymo procesą reglamentuoja atskiri įstatymai, o ne civilinio proceso kodeksas (pvz. Austrijoje, Olandijoje, Švedijoje). Civiliniame procese atskirą vykdymo procesą reglamentuojantis įstatymas galėtų būti gretinamas su Bausmių vykdymo kodeksu baudžiamojoje teisėje. Šios teorijos šalininkai teigia, kad taip būtų pasiekta aukštesnio lygio asmens apsaugos, priverstinio vykdymo efektyvumo.

Kaip ketvirtąjį argumentą, manantys, kad vykdymo procesas yra savarankiškas procesas, teigia, nes antstolis vykdo ne tik priverstinį sprendimų vykdymą, bet atlieka ir kitas įstatymuose

¹⁴ “Vykdymo procesas – civilinio proceso stadija ar savarankiškas procesas? M. Žolynas, Teisė 2007 m. Nr. 62

¹⁵ “Vykdymo procesas – civilinio proceso stadija ar savarankiškas procesas? M. Žolynas, Teisė 2007 m. Nr. 62

numatytas funkcijas: saugoti (administruoti) turtą vykdymo procese; konstatuoti faktines aplinkybes; perduoti ir įteikti dokumentus Lietuvos Respublikoje esantiems fiziniams ir juridiniams asmenims; teikti teises konsultacijas, išskyrus atstovavimą teismuose ir santykiuose su trečiaisiais asmenimis; tarpininkauti vykdant turtines prievoles;

Šiais argumentais vadovaudamiesi, savo poziciją gina pirmosios nuomonės šalininkai.

Nuomonės, kad *vykdymo procesas yra civilinio proceso stadija*, šalininkai teigia, kad teisingumas yra atkuriamas tada, kai teismo sprendimai yra įgyvendinami, o ne kai konstatuojama teismo sprendime, kad pažeistos subjektinės teisės ar įstatymų saugomi interesai. Tik įvykdžius teismo sprendimą įstatymų saugomi interesai yra apginami, pasiekiamas tikslas, dėl kurio asmuo kreipėsi į teismą.

Antrasis argumentas yra tas, ka vykdymo procese galioja visi civilinio proceso principai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyje yra pasisakęs, kas “teismų sprendimų vykdymo stadijoje taip pat galioja ir kiti teisės principai. Todėl tiek antstolis, vykdydamas sprendimą, tiek teismas kontroliuojamas vykdymo proceso eigą, privalo siekti, kad būtų užtikrintas išieškotojo ir skolininko lygiateisiškumas, teisingumas ir kiti teisės principai.”¹⁶

Trečias teiginys – jog sprendimus priima ir jų vykdymą kontroliuoja ta pati institucija – teismas. Pagal CPK 594 straipsnį antstolio procesinę veiklą kontroliuoja apylinkės teismo, kurio veiklos teritorijoje yra antstolis, teisėjas. Teisėjo nurodymai pašalinti vykdymo proceso pažeidimus antstoliui yra privalomi ir neskunžiami. Teismas atlieka kontrolinę funkciją, prižiūri kaip antstolis atlieka jam pavestas funkcijas.

Lietuvoje yra pripažįstama, kad vykdymo procesas – tai sudėtinė civilinio proceso dalis. Ši nuomonė daugumoje šalių yra paplitusi ir jai pritariama. Pirmos ir antros teorijos šalininkų nuomonių skirtumai pasireiškia jų skirtingu požiūriu į vykdymo procesą. “Lietuvoje civilinio proceso teisės moksle be didesnių diskusijų palaikoma nuomonė, kad vykdymo procesas yra civilinio proceso stadija. Šią poziciją patvirtina ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, kurio antrame straipsnyje nustatyti tikslai ir šio teisės akto struktūra gana nuosekliai pripažįsta vykdymo, kaip civilinio proceso tautos idėją. Tačiau tai, kaip ir kitose teisės mokslo srityse, tai nėra vienintelė nuomonė.”¹⁷

Priverstinis darbo ginčų komisijos bei teismo sprendimo 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

¹⁶ LAT 2003-11-10 nutartis Nr. 3K-3-1043, ieškovas B. Kislovska, v. A. Ksendzova, LR Teisingumo ministerija

¹⁷ “Vykdymo procesas – civilinio proceso stadija ar savarankiškas procesas? M. Žolynas, Teisė 2007 m. Nr. 62

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.”¹⁸

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 nebūtinams 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 realizuoti savo teises. Tam yra ir viešas interesas, nes išieškotojo teisių realizavimas yra teisėtvarkos, kaip teisinės valstybės pagrindinės sudėtinės dalies, elementas.”¹⁹

“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.”²⁰

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.”²¹ 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 pat Sprendimų vykdymo instrukcija. “Antstolis, kaip valstybės pareigūnas, atlikdamas pareigas turi neviršyti savo kompetencijos ribų ir priešingai nei šalis civiliniuose santykiuose turi laikytis

¹⁸ “Civilinio proceso teisė” II tomas E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, 2005 m. Vilnius

¹⁹ “Vykdymo procesas Lietuvoje: esama padėtis ir reformavimo kryptys” Dr. Vigintas Višinskis, Jusrisprudencija, 2002 m. Nr. 28(20)

²⁰ Civilinio proceso kodekso projekto aiškinamasis raštas 2001-10-30 pateikė V. Markevičius, LR Teisingumo ministras

²¹ Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas 2 str., Valstybės žinios 2002 m. Nr. 53-2042

principo – leidžiama daryti tai, kas tiesiogiai 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.”²²

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, neužtikrino, kad įvairių institucijų sprendimai būtų vykdomi greitai ir tinkamai, lieka neatkurtos pažeistos subjektinės teisės.”²³, 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.”²⁴

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 metmenys²⁵), o patvirtinus visus reikiamus teisės aktus – likviduotos antstolių kontoros prie apylinkės teismų. 2002 m. priimtas nutarimas “Dėl teisinės sistemos reformos metmenų ir jų įgyvendinimo”²⁶ 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 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

²² 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

²³ “Sprendimų vykdymo ir teismo antstolių kontorų institucinės reformos prielaidos, tikslai, tendencijos” V. Stungurys, A. Lepeškaitė, Justitia 1999 m. Nr. 4

²⁴ “Vykdymo procesas Lietuvoje: esama padėtis ir reformavimo kryptys” Dr. Vigintas Višinskis Jurisprudencija, 2002 m. Nr. 28(20)

²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999-12-27 nutarimas Nr. 1484 “Dėl teismo antstolių institucinės reformos metmenų” Valstybės žinios 1999 Nr. 114-3306

²⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-11-19 nutarimas “Dėl teisinės sistemos reformos metmenų ir jų įgyvendinimo” Valstybės žinios 1998 m. Nr. 61-1736.

teisinių ir ekonominių santykių stabilumo garantija, papildomai suteiktų tikrumo ekonominių santykių dalyviams, pritrauktų užsienio investicijas.”²⁷

“Antstolio profesija – tai valstybės kontroliuojama profesija, t.y toks viešąjį interesą užtikrinančių funkcijų vykdymas, kai tai daro savarankiška profesine (privačia) veikla besiverčiantys asmenys (už atlygį), o jiems perdavusi šias funkcijas valdyti valstybė turi kontroliuoti kaip jos vykdomos.”²⁸ 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)²⁹

“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.”³⁰

“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.”³¹

²⁷ “Sprendimų vykdymo ir teismo antstolių kontorų institucinės reformos prielaidos, tikslai, tendencijos” V. Stungurys, A. Lepeškaitė Justitia 1999 m. Nr. 4 psl. 11

²⁸ LR Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 7 d. nutarimas “Dėl LR antstolių įstatymo 45 str.3,5 dalies atitikties Konstitucijai.”

²⁹ “Konstituciniai antstolio įgaliojimo sustabdymo aspektai” Dr. Egidijus Šileikis, Justitia 2007 m. 1(63) 2 psl.

³⁰ LAT 2007-04-04 nutartis Nr. 3K-3-136, pareiškėjas A. K.

³¹ “Kokio Lietuvos reikia antstolio – turtingo ar vargšo?” Dr. R. Simaitis, Justitia 2006 m. Nr.2(60)

1.2 Darbo ginčų komisijos sprendimo priverstinis vykdymas

DK 294 straipsnyje yra pasakyta, kad darbo ginčų komisijos sprendimą atsakovas turi įvykdyti per 10 dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas. Sprendimo vykdymas gali būti atliekamas bet kurią šio termino dieną. Šis terminas yra procedūrinis, tai reiškia, kad sprendimo įvykdymas – gali būti atliktas bet kurią šio termino dieną, kurią pasirinks darbdavys. Remiantis DK 26 straipsniu terminas prasideda kita dieną po tos kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia. Šiuo atveju tik po sprendimo nuorašo gavimo dienos, prasideda dešimties dienų terminas, kuriam pasibaigus darbo ginčų komisijos sprendimas gali būti pateiktas priverstiniam vykdymui.

Jei sprendimas gera valia per nustatytą terminą neįvykdomas, pradedama priverstinio vykdymo procedūra. Kadangi darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas turi būti įgyvendintas per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, tai darytina išvada, kad darbo ginčų komisijos sprendimas įgyja vykdytinumo savybę po dešimties dienų, kai gaunamas sprendimo ar nutarties nuorašas, jei nėra apskūstas teismui. Darbdaviui neįvykdžius gera valia per nurodytą terminą darbo ginčų komisijos sprendimo, darbuotojas inicijuoja priverstinį komisijos sprendimo vykdymą. Darbo ginčų komisijos sprendimo priverstinis vykdymas vyksta CPK nustatyta tvarka, t.y. tomis pačiomis sąlygomis ir tvarka kaip ir teismo sprendimas.

“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.”³²

Pateikiant priverstiniam vykdymui darbo ginčų komisijos sprendimą, susiduriama su Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso kolizija. Skirtingai reglamentuojama darbo ginčų komisijos sprendimo pateikimo vykdymui tvarka. DK 294 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog tam, kad darbo ginčų komisijos sprendimas būtų vykdomas priverstinai, darbuotojas raštu turi kreiptis į teismą, kad šis sprendimas būtų įvykdytas priverstinai pagal nustatytą teismo sprendimų vykdymo tvarką, o CPK sako, kad vykdomasis dokumentas yra pateikiamas tiesiogiai antstoliui pateikiant jį priverstiniam vykdymui. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų

³² “Darbo teisė” autorių kolektyvas, Teisinės informacijos centras, Vilnius 2008 m. 503 psl.

senato nutarime Nr. A3-100 išiaškiniame “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. Teismas, pateikdamas antstoliui vykdyti darbo ginčų komisijos priimto sprendimo, netikrina jo teisėtumo, nei legalumo, o tiesiog persiunčia atitinkamam antstoliui ir informuoja apie tai darbuotoją. Teismas nei išduoda vykdomąjį dokumentą priimto darbo ginčų komisijos sprendimo pagrindu, nei tikrina priimto sprendimo teisėtumo, todėl nėra aiškus, koks teismo vaidmuo ir kam reikia kreiptis į teismą, norint darbo ginčų komisijos sprendimą pateikti vykdymui.

Nei DK, nei CPK nereglamentuoja vykdomojo dokumento išdavimo tvarkos, pateikiant darbo ginčų komisijos sprendimą priverstiniam vykdymui. Taip pat nėra pasakyta, kad darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas yra vykdomasis dokumentas ar jis gali būti tiesiogiai pateikiamas vykdymui, ar reikia kreiptis į kompetetingą instituciją dėl vykdomojo dokumento išdavimo. Todėl ir lieka neaišku, kokie dokumentai turi būti pateikiami pateikiant darbo ginčų komisijos sprendimą priverstiniam vykdymui.

CPK 587 straipsnio 4 dalyje vykdomaisiais dokumentais yra pripažįstami ir kitų institucijų ir pareigūnų sprendimai, kurių vykdymą civilinio proceso tvarka nustato įstatymai. Darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas vykdomas Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka, o nei DK, nei CPK nenustato, kas išduoda vykdomąjį dokumentą ir jo išdavimo tvarka, norint darbo ginčų komisijos sprendimą pateikti priverstiniam vykdymui. Siūlytina, kad priverstiniam vykdymui būtų galima pateikti patį darbo ginčų komisijos sprendimą, o ne jo pagrindu išduotą vykdomąjį raštą. Teisės normų spraga, kurioje nereglamentuojama darbo ginčų komisijos priimto sprendimo pateikimo priverstiniam vykdymui vykdomųjų dokumentų išdavimo tvarka, galėtų būti užpildoma pripažįstant darbo ginčų komisijos sprendimą vykdomuoju dokumentu. Anksčiau galiojusiuose teisės aktuose iki DK įsigaliojimo, reglamentuojančiuose ikiteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, darbo ginčų komisijos sprendimas buvo pateikiamas teismo antstoliui, kuris ir buvo įvykdomas priverstine tvarka. Todėl siūlytina, ir pagal dabar galiojantį DK priverstiniam vykdymui būtų pateikiamas pats darbo ginčų komisijos sprendimas, taip kaip ir teismo įsakymas, o ne jo pagrindu išduotas vykdomasis dokumentas, kuris pateikiamas priverstiniam vykdymui. “Teismo įsakymas yra ir vykdytinas dokumentas, ir vykdomasis dokumentas (CPK 584 straipsnio 1 dalies 1 punktas, 587

straipsnio 2 punktą). Tai reiškia, kad teismo įsakymui vykdyti nereikia išduoti vykdomojo rašto, nes pats teismo įsakymas yra vykdomasis dokumentas”³³.

Lietuvai tapus nepriklausoma valstybe, individualūs darbo ginčai buvo sprendžiami Darbo įstatymo kodekse³⁴ nustatyta tvarka. Pagal šį įstatymą individualius darbo ginčus nagrinėjo trys institucijos – darbo ginčų komisija, įmonių, įstaigų bei organizacijų profsąjungų komitetai, rajonų, miestų liaudies teismai. “Jei darbdavys nevykdo ar įvykdo iš dalies darbo ginčų komisijos sprendimo, darbuotojas ne vėliau kaip per vieną mėnesį gali pakartotinai kreiptis į profsąjungos komitetą su prašymu išduoti pažymėjimą, turintį vykdomojo rašto galią. Toks pažymėjimas gali būti išduodamas ir dėl darbo ginčų komisijos sprendimų vykdymo, tačiau išdavimo klausimas sprendžiamas komisijos posėdyje. Šis pažymėjimas ne vėliau kaip per tris mėnesius įteikiamas teismo antstoliui”³⁵. “Gavęs pažymėjimą, turintį vykdomojo rašto galią, darbuotojas gali jį pateikti rajono (miesto) liaudies teismui ne vėliau kaip per tris mėnesius. Šis terminas skaičiuojamas nuo kitos dienos, kai profsąjungos komitetas išdavė pažymėjimą. Teismo vykdytojas, remdamasis šiuo pažymėjimu, darbo ginčų komisijos sprendimą ar profsąjungos komiteto nutarimą vykdo priverstinai.”³⁶ Profsąjungos komiteto išduotas pažymėjimas buvo pateikiamas tiesiogiai teismo antstoliui vykdymui per tris mėnesius nuo jo išdavimo, todėl teigtina, kad profsąjungos komiteto išduotas pažymėjimas yra vykdomasis dokumentas.

Įsigaliojus Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymui³⁷ (toliau DGNĮ) (galiojo nuo 2000 07 12 iki įsigaliojant DK) individualūs darbo ginčai tarp darbuotojo ir darbdavio buvo nagrinėjami šiame įstatyme nustatyta tvarka. Įsigaliojus šiam įstatymui, 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. Buvo 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. Profesinės sąjungos komitetas nebuvo nešališka ginčo nagrinėjimo institucija: darbdavio interesams joje nebuvo atstovaujama. Komisija pagal DGNĮ buvo sudaroma iš darbdavio ir darbuotojo atstovų konkrečiam darbo ginčui nagrinėti, o ne veikianti kaip nuolatinė institucija įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Įsigaliojus šiam įstatymui, jei darbo ginčų komisijos sprendimas nebuvo įvykdomas gera valia per įstatyme numatytą terminą, tai darbuotojas nebeturėjo kreiptis į profsąjungos komitetą dėl pažymėjimo

³³ LAT nutartis 2007-02-05 Nr. 3K-7-1, pareiškėjas A. Selezniovas

³⁴ Darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios 2000m. Nr. 18-137.)

³⁵ “Darbo teisė”, V. Tiažkijus, R. Petravičius. G. Bužinskas Justitia 1999m. 191 psl.

³⁶ “Darbo teisė”, A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius Mintis 1990 m., Vilnius 304 psl.

³⁷ Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, Valstybės žinios 2000m. Nr. 56-1640

išdavimo, kuris buvo pateikiamas priverstiniam vykdymui kaip pagal Darbo įstatymų kodeksą, o per tris mėnesius nuo sprendimo įsiteisėjimo dienos raštu kreipdavosi į teismo antstolių įstaigą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo priverstinio vykdymo. “Darbuotojas ar įstatymų nustatyta tvarka įgaliotas jo atstovas, jei darbdavys neįvykdė įsiteisėjusio komisijos sprendimo per dešimt dienų, gali per tris mėnesius nuo sprendimo įsiteisėjimo dienos raštu kreiptis į teismo antstolių įstaigą, pridėdamas komisijos sprendimą, dėl komisijos sprendimo priverstinio įvykdymo”. (DGNĮ 9 straipsnio 2 dalis). Kaip matyti, pagal šį įstatymą, kaip ir pagal Darbo įstatymų kodeksą, norint pateikti priverstiniam vykdymui darbo ginčų komisijos sprendimo pagrindu nebuvo išduodamas vykdomasis dokumentas, o pats darbo ginčų komisijos sprendimas pateikiamas priverstiam vykdymui, todėl darytina išvada, kad darbo ginčų komisijos sprendimas pagal DGNĮ buvo vykdomasis dokumentas.

Siekiant pašalinti teisės spragą, kuria nenumatyta koks dokumentas turi būti pateikiamas, pateikiant darbo ginčų komisijos sprendimą priverstiniam vykdymui pagal galiojantį DK, siūlytina, kad kaip ir ankščiau galiojusiuose teisės aktuose, darbo ginčų komisijos sprendimas būtų pripažintas vykdomuoju dokumentu. Būtent jis, o ne jo pagrindu išduotas vykdomasis raštas, būtų pateikiamas priverstiniam vykdymui.

“Darytina išvada, kad darbo ginčų komisijos sprendimas, priimtas išnagrinėjus darbo ginčą DK XIX skyriaus nustatyta 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 tvarką 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.”³⁸

Darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje vyksta labai demokratiškai, nesiekiami imituoti teismo posėdžio. Šiuo metu nėra teisės akto, kuriame būtų numatyta darbo ginčų komisijos posėdžio tvarkos taisyklė. Individualaus darbo ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje vyksta DK numatyta tvarka, bei vadovaujantis pagrindiniais CPK principais. Vienintelis dokumentas, kurio forma yra patvirta ir kurios yra privaloma laikytis, tai Vyriausybės patvirtintas darbo ginčų komisijos posėdžio protokolas, į kurį įrašomas darbo ginčų komisijos sprendimas.³⁹ Sprendimas turi būti formuojamas tiksliai, kategoriškai ir be jokių papildomų išlygų ar sąlygų. Remiantis aukščiau išdėstytais argumentais, būtų galima manyti,

³⁸ LAT 2004-03-04 konsultacija A3-100 “Dėl kai kurių DK, CK ir CPK kodekso normų taikymo”

³⁹ 2004m. vasario 12 d. patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 166 “Dėl darbo ginčų komisijos posėdžio protokolo patvirtinimo” (Valstybės žinios 2004m. Nr. 26-821)

kad būtent šis Vyriausybės patvirtintos formos darbo ginčų komisijos posėdžio protokolas gali būti pateikiamas priverstiniam vykdymui.

Galima teigti, kad darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas įgyja vykdytinumo savybę po dešimties dienų, kai atsakovas gauna sprendimo nuorašą, jei sprendimas nėra apskundžiamas teismui. Darbo ginčų komisijos sprendimas turėtų būti pateiktas vykdymui ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo, išskyrus skubaus vykdymo atvejus. Siekiant pašalinti teisinio reglamentavimo spragas, reglamentuojant darbo ginčų komisijos sprendimo pateikimą priverstiniam vykdymui, yra siūloma darbo ginčų komisijos sprendimą pripažinti vykdomuoju dokumentu ir jį pateikti priverstiniam vykdymui, o ne jo pagrindu išduotą vykdomąjį dokumentą. Vykdyto procese galioja dispozityvumo principas, kuris reiškia, kad išieškotojas vykdomąjį dokumentą pateikia vykdyti savo pasirinktam antstoliui. Pripažinus darbo ginčų komisijos sprendimą vykdomuoju dokumentu, darbuotojas galėtų tiesiogiai kreiptis į antstolį dėl priverstinio vykdymo, o ne kaip DK 294 straipsnyje numatyta raštu kreiptis į teismą, kad teismas visus dokumentus persiųstų antstoliui.

Darbo ginčų komisijos sprendimas priverstine tvarka vykdomas tokia pačia CPK numatyta tvarka kaip ir teismo sprendimas.

1.3 Teismo sprendimo priverstinis vykdymas

Priimant teismo sprendimą, ginčas tarp šalių yra išsprendžiamas iš esmės. Teismo sprendimo įsiteisėjimas sukelia tam tikrus teisinius padarinius. Įsiteisėjęs teismo sprendimas įgyja įstatymo galią jos šalims bei tampa privalomas visoms valstybės institucijoms ar pareigūnams, visiems fiziniams asmenims, įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir turi būti vykdomas visoje šalies teritorijoje. Tačiau tam, kad šalių interesai būtų apginti, teismo sprendimą reikia įgyvendinti. “Priimamas teismo sprendimas savo turiniu turi būti įvykdytinas. Teismas, priimdamas sprendimą, turi pasirinkti realiai galimą pažeistos teisės gynimo būdą”⁴⁰

“Teismo sprendimai vykdomi jiems įsiteisėjus, išskyrus tuos atvejus, kuriais jie vykdomi skubiai. Būtent įsiteisėjęs teismo sprendimas tampa vykdytinu dokumentu ir jį pradama įgyvendinti. Jei skolininkas nevykdo įsiteisėjusio sprendimo savanoriškai, pradamas priverstinis vykdymo procesas”.⁴¹

Pirmosios instancijos teismų sprendimai įsiteisėja pasibaigus apeliacinio apskundimo terminui, jei jie nebuvo apskūsti (CPK 279 straipsnio 1 dalis). Apeliacinės instancijos teismo

⁴⁰ Vykdyto procesas Lietuvoje: esama padėtis ir reformavimo kryptys” Dr. Višinskis, Jurisprudencija, 2002 t. 28(20)

⁴¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1998 m. rugsėjo 24d. nutarimas “Dėl LR CPK 476 str. 3d. atitikimo Konstitucijai”

sprendimas įsiteisėja nuo 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.”⁴² “Teismo sprendimo įsiteisėjimas sukelia svarbių teisinių padarinių, nes jam įsiteisėjus 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.”⁴³

Pagal CPK 586 straipsnio 1 dalį vykdymo veiksnių atlikimo pagrindas yra pateiktas vykdyti vykdomasis dokumentas. Dokumentai, kuriais remiantis išduodami vykdomieji raštai ir atliekami priverstinio teismų sprendimų vykdymo veiksmai CPK nustatyta tvarka, vadinami vykdytiniais dokumentais, būtent kurie ir yra pagrindas išduoti vykdomąjį raštą – pagrindinį vykdomąjį dokumentą. Išsprendus ginčą, susijusį su darbiniais santykiais, tarp darbuotojo ir darbdavio teisme, teismas priima sprendimą, kuris yra vykdytinasis dokumentas. Jei sprendimas, kuriame išsprendžiamas individualus darbo ginčas, neįvykdomas gera valia per įstatyme numatytą terminą, tai suinteresuota šalis gali prašyti išduoti jo pagrindu vykdomąjį raštą ir pateikti antstoliui priverstiniam vykdymui.

CPK 646 straipsnyje reglamentuojama vykdomojo rašto išdavimo tvarka – vykdytinam sprendimui įsiteisėjus, išieškotojui pagal rašytinį pareiškimą pirmosios instancijos teismas išduoda vykdomąjį raštą. Skubaus vykdymo atvejais pagal išieškotojo rašytinį pareiškimą vykdomąjį raštą ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sprendimo priėmimo išieškotojui išduoda skubiai vykdytiną sprendimą priėmęs pirmosios, apeliacinės instancijos ar kasacinis teismas. Išduotas vykdomasis raštas yra pagrindas pradėti 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 nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo, tačiau to paties straipsnio 3 dalis leidžia kitais įstatymais numatyti kitų institucijų ar pareigūnų pateikimo vykdyti terminus. “Darbo kodeksas 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 grąžinimo į darbą gali būti pateikiami vykdyti per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Vykdomieji raštai pagal

⁴² “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, 2005 m. Vilnius 166 psl.

⁴³ LAT 2006-04-05 nutartis Nr. 3K-3-249 ieškovas R. H., atsakovai M. L., UAB “Fleksma”

visus kitus teismo sprendimus, įskaitant ir darbo bylas, gali būti pateikti vykdyti per dešimt metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo.”⁴⁴ 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 pabaigos dieną (CPK 606 str. 3d)

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. ”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 2dalis). Skubiai vykdomo sprendimo apskundimas apeliacine tvarka jo vykdymo nesustabdo (CPK 282 straipsnio 1dalis)”⁴⁵ 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 grąžinti į ankstesnį darbą dėl neteisėtai atleista, perkelta ar nušalinta darbuotoją, tai darbo ginčų komisija bei teismas nurodo, kad vykdomi dar jiems neįsiteisėjęs. Teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo; dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo; kitais atvejais, jei sprendimą ar nutartį gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku įvykdyti.

Vykdomajame procese galioja dispozityvumo principas – vykdymo procesas prasideda tik išieškotojo iniciatyva. Vykdymo procesas pradamas, kai išieškotojas pateikia vykdomąjį dokumentą vykdyti antstoliui. “Vykdomojo dokumento pateikimas vykdyti susijęs su teisingu vykdymo vietos nustatymu. Antstolis vykdomo veiksmus atlieka aptarnaujamoje teritorijoje (CPK 590 str. 3 d.). Pagal Antstolių įstatymo 2 straipsnio 3 dalį, teisingumo ministras priskiria antstoliams veiklos teritorijas. Todėl išieškotojas, norėdamas pateikti antstoliui vykdomąjį dokumentą vykdyti, turi laikytis formalių CPK 590 straipsnį reikalavimų ir pateikti vykdomąjį dokumentą vykdyti antstoliui, kurio veiklos teritorijoje yra vykdymo vieta.”⁴⁶ Jei skolininkas yra fizinis asmuo, tai vykdomasis dokumentas pateikiamas pagal šio asmens gyvenamąją vietą, jo turto buvimo vietą arba jo darbo vietą, o jei skolininkas yra juridinis asmuo, tai vykdomasis dokumentas vykdomas pagal buveinės arba turto buvimo vietą. CPK nenumato jokių išimčių pateikiant priverstiniam vykdymui sprendimus, kuriuose išsprendžiami individualūs darbo

⁴⁴ “Darbo teisė” autorių kolektyvas, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008 m. 504 psl.

⁴⁵ “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, Justitia, 2005 m. Vilnius 185 psl.

⁴⁶ “Teismo sprendimo vykdymo vieta” Dr.V. Višinskas, Jurisprudencija 2006 m. 1(79), 128 psl.

ginčai, ir galioja bendroji taisyklė, kad vykdomasis dokumentas pateikiamas pagal gyvenamąją ar buveinės adresą, arba turto buvimo vietos antstoliui.

Pradėjus vykdyti vykdomąją bylą, antstolis išsiunčia raginimą skolą susimokėti gera valia. Jeigu skolininkas per raginime nustatytą terminą teismo sprendimo neįvykdo, antstolis pradeda jį vykdyti priverstinai.

Pagal CPK 624 straipsnį priverstinio vykdymo priemonės yra:

- 1) išieškojimas iš skolininko lėšų ir turto ar turtinių teisių;
- 2) išieškojimas iš skolininko turto ir pinigų sumų, esančių pas kitus asmenis;
- 3) uždraudimas kitiems asmenims perduoti skolininkui pinigus, turtą ar vykdyti skolininkui kitas prievoles;
- 4) dokumentų, patvirtinančių skolininko teises, paėmimas;
- 5) išieškojimas iš skolininko darbo užmokesčio, pensijos, stipendijos ar kitų jo pajamų;
- 6) tam tikrų teismo sprendime nurodytų daiktų paėmimas iš skolininko ir perdavimas išieškotojui;
- 7) skolininko turto administravimas ir iš to gautų pajamų panaudojimas išieškojimui padengti;
- 8) skolininko įpareigojimas atlikti tam tikrus veiksmus ar nuo jų susilaikyti;
- 9) priešpriešinių išieškotinių sumų tarpusavio įskaitymas;
- 10) kitos įstatymų numatytos priemonės.

“Skolinis reikalavimas gali būti nukreiptas į nekilnojamąjį ir kilnojamąjį skolininko turtą. Prie kilnojamųjų daiktų priskiriamos fizinių asmenų lėšos, vertybiniai popieriai, todėl tokio turto ar turtinių teisių nustatymas vertinamas kaip skolininko turto paieška. Jeigu skolininkas turi sąskaitų banke, galima nukreipti išieškojimą į šiose sąskaitose esančias lėšas, kaip į skolininko turtą”⁴⁷

Jeigu skolininko banko sąskaitoje visiems pareikštiems reikalavimams patenkinti lėšų nepakanka, pagal vykdomuosius dokumentus pirmąja eile nurašomos lėšos išieškoti išlaikymą ir patenkinti reikalavimą atlyginti žalą, o antrąja eile nurašomos lėšos darbuotojų reikalavimams, atsirandantiems dėl darbo santykių, patenkinti. “Pinigų sumos, išieškomos įsiteisėjusius sprendimus vykdant pagal reikalavimus, kylančius iš darbo santykių, kai ieškovas yra darbuotojas, dažniausiai panaudojamos pragyvenimui. Atlyginimas už darbą darbuotojui ir jo išlaikytiniams yra pagrindinis, o neretai ir vienintelis pragyvenimo šaltinis. Dėl to teismo sprendimo stabilumas šioje srityje įgyja ypatingą reikšmę.”⁴⁸ Atsižvelgiant į darbo užmokesčio svarbą ne tik darbuotojo, bet ir jo šeimos narių gerovę, CPK numatyta, kad išmokos, susijusios su darbo santykiais, yra tenkinami antrąja eile, o tik po to kitų kreditorių reikalavimai.

⁴⁷ LAT nutartis 2003 m. balandžio 20 d. Nr. 3K-3-466, R. Janušauskas, Teismo antstolių kontora prie Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo

⁴⁸ Konstitucinio teismo 1998 09 24 nutarimas “Dėl CPK 476 str. 3d. atitikimo LR Konstitucijai”

Darbuotojų reikalavimai, atsirandantys iš darbo teisinių santykių yra antros eilės išieškojimas. Visi kiti kreditorių reikalavimai tenkinami trečiaja eile.

Taikomų priverstinio vykdymo priemonių rūšis priklauso nuo to, kas yra skolininkas – fizinis ar juridinis asmuo. Sprendžiant individualius darbo ginčus daugumoje bylų atsakovais yra darbdaviai, o vykdant sprendimus, priimtus darbo bylose, skolininkais dažniausiai būna darbdaviai – juridiniai asmenys, todėl darbe aptariamos išieškojimo iš juridinių asmenų ypatybės.

Pagal CPK 665 straipsnį iš juridinio asmens išieškoma tokia eile:

- 1) Pirmąja eile išieškoma iš hipotekos ir įkeisto turto, jeigu išieškoma hipotekos kreditoriaus ar įkaito turėtojo naudai.
- 2) Antrąja eile išieškoma iš skolininkui priklausančių pinigų, vertybinių popierių, pagamintos produkcijos (prekių), taip pat iš kito kilnojamojo ir nekilnojamojo turto, tiesiogiai nenaudojamo ir nepritaikyto tiesiogiai naudoti gamyboje, išskyrus administracines patalpas.
- 3) Trečiaja eile išieškoma iš kito turto, išskyrus nurodytą 4 dalyje.
- 4) Ketvirtąja eile išieškoma iš gamybai būtinų nekilnojamojo turto objektų, taip pat žaliavų ir medžiagų, staklių, įrengimų, kitų pagrindinių priemonių, skirtų tiesiogiai gamybai.

Esant skirtingai juridinio asmens formai, yra taikomi skirtingi apribojimai vykdymo procese. Jei skolininkas yra valstybės, savivaldybės ar biudžetinė įstaiga, gali būti išieškoma tik iš joms priklausančių piniginių lėšų (CPK 668 straipsnio 4 dalis). Jeigu valstybės ar savivaldybės įmonė neturi turto, iš kurio būtų galima išieškoti, išieškotojų reikalavimai tenkinami atitinkamai iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, bet ne daugiau, negu yra valstybės ar savivaldybės įmonės patikėjimo teise valdomo turto, iš kurio negalima išieškoti, vertė (CPK 674 straipsnis). Jeigu skolininkas yra individuali įmonė ir ji neturi pakankamai lėšų išieškomoms sumoms padengti, antstolis išieško iš kito jos ir savininko turto (CPK 673 straipsnis). “Iš individualios įmonės, įsteigtos santuokos metu, veiklos atsiradusios prievolės turi būti laikomos bendromis sutuoktinių prievolėmis ir jos turi būti tenkinamos iš sutuoktinių bendro turto (CK 3.109 straisnis). Būtent toks šių prievolių teisinis kvalifikavimas leidžia apsaugoti individualios įmonės kreditorių interesus. Tik įrodžius, kad verslu vertėsi vienas sutuoktinis be kito sutuoktinio žinios ar prieš jo valią ir verslo duodama nauda nebuvo panaudota šeimos interesais.”⁴⁹

Pagal CPK 672 straipsnį jei ūkinė bendrija neturi pakankamai lėšų išieškomoms sumoms padengti, išieškojimas gali būti nukreipiamas į jos narių turtą su CPK numatytais apribojimais. “Įstatymuose, reglamentuojančiuose konkrečias juridinių asmenų teises formas, arba bet kurio

⁴⁹ LAT 2005 m. rugsėjo 7 d. nutartis Nr. 3K-3-383.

juridinio asmens steigimo dokumentuose gali būti numatyti atvejai, kai juridinio asmens dalyviai pagal juridinio asmens prievolės atsako savo turtu. Tokia atsakomybė yra subsidarioji.”⁵⁰

Kitas žingsnis yra turto realizavimas. Turto realizavimas – tai areštuoto skolininkui ar įkaito davėjui nuosavybės teise priklausančio turto priverstinis pardavimas iš varžytinių, per įmones, kurios verčiasi turto prekyba ar perdirbimu, perdavimas išieškotojui ar realizavimas kita tvarka (CPK 691 str.).

Kaip jau buvo minėta, tiek darbo ginčų komisijoje, tiek teisme išsprendus individualius darbo ginčus, vykdant juos priverstine tvarka vykdomi bendrąją CPK VI dalyje numatyta tvarka. Darbo santykius reglamentuojantis pagrindinis įstatymas yra Darbo kodeksas, darbo santykiai turi ypatingą reikšmę visuomenės gyvenime bei šiuose bylose gali būti priimami tik šioms byloms būdingi sprendimai (pvz. gali būti nusprendžiama darbuotoją grąžinti į darbą), atsižvelgiant į visus šiuos argumentus, sprendimai, priimti darbo bylose, vykdomi laikantis ne tik CPK nuostatų, bet ir DK numatytų išimčių, apsaugančių darbuotojus kaip silpnesnę šalį.

⁵⁰ CK II knygos “Asmenys” komentaras 127 psl.

II. SPRENDIMŲ, PRIIMTŲ DARBO BYLOSE, VYKDYMO YPATUMAI

Nagrinėjant bylas, kuriuose išsprendžiamas individualus darbuotojo bei darbdavio ginčas, gali būti priimami tik darbo byloms būdingi sprendimai – darbuotojo gražinimas į pirmesnę darbą, atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimas bei darbo užmokesčio priteisimas. Kadangi šie sprendimai yra priimami tik darbo bylose, todėl jų greitas, tinkamas bei efektyvus įgyvendinimas svarbus visai visuomenei, nes kilę ginčai tarp darbuotojo ir darbdavio paliečia ne tik jo paties, bet ir visų darbuotojo šeimos narių interesus. Šių sprendimų vykdymas yra specifinis, turintis tik šių sprendimų vykdymui būdingų bruožų bei ypatybių, todėl darbe aptariami būtent šių sprendimų, priimtų darbo bylose, vykdymo ypatumai.

Tik darbo bylose priimami sprendimai vykdomi laikantis bendrųjų CPK normų bei principų, būdingų visam vykdymo procesui, bet šiuos sprendimus vykdant yra numatyta tam tikrų ypatybių. DK pasakyta, kad jei panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, tai atgręžtinis vykdymas vykdomas pagal CPK nuostatas. (DK 301 straipsnis), ši nuostata rodo, egzistuojantį DK ir CPK tarpusavio santykį. Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių svarbą visuomenės gyvenime vykdant sprendimus, priimtus darbo bylose, priverstine tvarka turi būti vadovaujama ne tik CPK įtvirtintomis nuostatomis, bet ir laikantis DK įtvirtintų darbuotojo teisių apsaugos principų. “Civilinio proceso teisė, būdama savarankiška teisės šaka, kartu yra visos teisės sudedamoji dalis. Taigi ji nėra izoliuota nuo kitų teisės sistemos dalių. Atvirkščiai, ji labai glaudžiai siejasi su jomis. Pirmiausia šitai aiškinama civilinio proceso universalumu.”⁵¹ Vykdymo procese įgyvendinant sprendimus, priimtus darbo bylose, civilinio proceso teisė yra glaudžiai susijusi su darbuotojų apsaugą reglamentuojančiomis normomis. Kadangi CPK yra pagrindinis norminis teisės aktas, reglamentuojantis vykdymo procesą, o DK svarbiausias įstatymas darbuotojų teisių apsaugos srityje, tai vykdant sprendimus, priimtus darbo bylose, tarpusavyje siejasi du kodeksai – DK ir CPK, todėl vykdymo procese susiduriama su šių dviejų norminių teisės aktų suderinamumo problema.

Visi vykdomieji dokumentai pateikti antstoliui vykdyti priverstine tvarka, vykdomi vadovaujantis CPK įtvirtintomis nuostatomis bei Sprendimų vykdymo instrukcija, kuri yra patvirtinta finansų bei teisingumo ministrų. Vykdymo procesas, kaip sudėtinė teisinės sistemos dalis, turi didžiulę reikšmę ginant ne tik piliečių ir organizacijų teises, bet taip pat svarbi darbuotojų teisių ir interesų apsauga. Darbo užmokesčio išieškojimas, gražinimas į pirmesnę darbą, atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimas – tai tik darbo bylose priimami sprendimai, kurie yra svarbūs ne tik pačiam darbuotojui, jo šeimos nariams, bet ir visai visuomenei.

⁵¹ Civilinio proceso teisė, I tomas, Justitia, 2003m. 62 psl.

2.1 Darbo užmokesčio išieškojimas

“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 išmokas 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.”⁵²

Darbuotojų reikalavimai, atsirandantys iš darbo teisinių santykių t.y. darbo užmokestis, yra antros eilės išieškojimas (CPK 754 straipsnio 3 dalis). Visi kiti kreditorių reikalavimai yra tenkinami trečiąja eile. Saugant darbuotojų interesus, pirmiausiai yra išieškomos sumos susijusios su darbo santykiais, priteistos darbuotojams, o tik paskui tenkinami kitų kreditorių reikalavimai. Mūsų šalies pagrindiniame įstatyme – Konstitucijoje – yra garantuojama teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą, kiekvieno žmogaus teisė užsidirbti pragyvenimui, įgyti lėšų savo poreikiams tenkinti, palaikyti šeimos socialiai apibrėžtą gyvenimo lygį.

DK 299 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodyta, kad sprendimo dalis neviršijanti vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio yra vykdoma skubiai. “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”⁵³ Teismas, priėmęs sprendimą išieškoti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį, skubos tvarka išduoda vykdomąjį raštą ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo prašymo gavimo dienos, tik tai sprendimo daliai, kuri neviršija vieno vidutinio mėnesio darbo užmokesčio, o likusią sprendimo dalį pateikti vykdymui bus galima per nustatytą bendrąjį pateikimo vykdymui terminą.

Išieškant priteistą darbo užmokestį priverstine tvarka, vadovujamasi tomis pačiomis CPK nuostatomis bei principas, tik siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, pirmiau yra tenkinami darbuotojų reikalavimai nei kitų kreditorių, nes priteistas darbo užmokestis yra antros eilės išieškojimas.

Dažnai yra susiduriama su problema, kai priteisiamas darbo užmokestis – ar konkreti suma nurodyta sprendime turi būti išmokama darbuotojui, ar nuo sprendime nurodytos sumos reikia išskaityti pajamų mokestį? Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. rugsėjo mėn 12 d.

⁵² LAT 2006-09-06 nutartis Nr. 3K-3-451, ieškovė J. K., atsakovas UAB “Espersen Lietuva”.

⁵³ CPK komentaras II dalis 210 psl.

nutartyje Nr.3K-3-385/2005, kurioje V. Balevičienei buvo priteistas darbo užmokestis iš atsakovo UAB "Medicinos banko", pasisakė, kad gyventojų pajamos yra pajamų mokesčio objektas, tokios kaip ieškovės gautos pajamos yra apmokestinamos pajamų mokesčių tarifu ir nuo jų apskaičiuotas pajamų mokestis privalo būti sumokėtas į valstybės biudžetą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo konsultacijoje Nr. A3-14 (Teismų praktika Nr. 7, 55 psl.), nurodoma darbdavio pareiga yra išskaityti pajamų mokestį pagal nustatytus tarifus, kai teismas tenkina ieškovo ieškinį, susijusį su neteisėtu darbuotojo atleidimu ir priteisia atitinkamas kompensacijų sumas darbuotojams susijusias su darbo santykiais, reglamentuoja atvejus, kai teismas išsprendžia tarp šalių kilusį ginčą. Kitoje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė, kad kai šalys sudaro taikos sutartį, kurioje atsakovas įsipareigojo sumokėti į ieškovo sąskaitą konkrečią pinigų sumą, tai nuo šios sumos pajamų mokesčiai nėra atskaitomi, nes taikos sutartis, kuri buvo patvirtinta teismo nutartimi, ir kiekviena jos sąlyga šalims turi *res judicata* galią.⁵⁴ Klaipėdos miesto apylinkės teismas išnagrinėjęs civilinę bylą dėl neteisėto atleidimo iš darbo bei darbo užmokesčio priteisimo, nusprendė, kad darbdavys turėjo sumokėti 5,5 vidutinius darbo užmokesčius (t.y. 6600 Lt) darbuotojui. Atsakovas iš šios sumos išskaičiavo gyventojų pajamų mokestį ir sveikatos draudimo įmoką, o likusią pinigų sumą išmokėjo darbuotojui. Dėl neišmokėtos darbo užmokesčio dalies buvo išduotas vykdomasis raštas, pateikti priverstiniam vykdymui išieškoti sumą, kuri buvo išskaityta pagal įstatymuose numatytus privalomus mokėjimus, nes iš byloje pateiktų pažymų apie darbuotojo gaunamas pajamas matyti, kad 6600 Lt kaip vidutinis vieno mėnesio darbo užmokestis buvo apskaičiuotas atskaičius mokesčius.⁵⁵

Apibendrinant ar reikia, atskaityti pajamų mokestį nuo priteisto darbo užmokesčio, reikia atsižvelgti kokiomis sąlygomis bei tvarka buvo priteistas darbo užmokestis. Jei sprendime nurodoma konkreti pinigų suma, kuri turi būti sumokama darbuotojui, tai nuo jos pajamų mokestis į valstybės biudžetą neturi būti atskaičiuojamas. Priteisiant darbo užmokestį, atsižvelgiama į darbuotojo mėnesio vidutinį darbo užmokestį, todėl sprendžiant ar nuo priteisto darbo užmokesčio reikia sumokėti pajamų mokestį į valstybės biudžetą priklauso kaip buvo apskaičiuotas vidutinis darbo užmokestis teismo nagrinėjimo metu – ar buvo imamas vidutinis darbo užmokestis atskaičius privalomus mokėjimus į valstybės biudžetą, ar buvo skaičiuojama pagal vidutinį darbo užmokestį, kurį darbuotojas uždirbo neatskaičius mokesčių.

Žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra įtvirtinta Lietuvos pagrindiniame įstatyme – Konstitucijoje. Net ir darbdavio bankroto atveju, kai juridinis asmuo neturi turto, iš kurio būtų galima išieškoti darbo užmokestį, siekiant apsaugoti žmogaus konstitucinę teisę, bei laikantis tarptautinėmis sutartimis pasirašytų įsipareigojimų, yra įsteigtas Garantinis fondas,

⁵⁴ LAT 2002-09-16 nutartis Nr. 3K-3-992, pareiškėja S. Karosaitė

⁵⁵ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2008-01-30 sprendimas Nr. 2-1150-460, ieškovas R. Čėsna, atsakovas UAB "Budrus sakalas"

kuris užtikrina galimybę bankrutuojančių, bankrutavusių, likviduotų dėl bankroto įmonių darbuotojams iš fondo lėšų gauti išmokas, susijusias su darbo santykiais. Garantinio fondo įstatymas⁵⁶, kuris yra pagrindas Garantinio fondo veiklai vykdyti, buvo priimtas atsižvelgiant į TDO konvencijos Nr. 173⁵⁷ “Dėl darbuotojų reikalavimo gynimo darbdaviui tapus nemokiu” nuostatas. Minėtos konvencijos 12 straipsnyje numatyti prioritetiniai reikalavimai tais atvejais, kai valstybėje yra įsteigta garantinė institucija. Vienas iš tokių ginamų reikalavimų yra išėtinės išmokos, nutrūkus darbo veiklai.

Suprantant darbo užmokesčio svarbą visuomenės gyvenime, siekiant apsaugoti darbuotojų interesus, Vyriausybės nutarimu⁵⁸, kuris yra priimtas Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo pagrindu, yra įsteigtas Garantinis fondas, kuris darbdavio bankroto atveju išmoka darbuotojams priklausantį darbo užmokestį iš valstybės biudžeto. “Bankrotas yra nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla arba kiti kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūras ne teismo tvarka. Bankroto instituto paskirtis yra apsaugoti pirmiausia nemokaus skolininko, nebegalinčio tinkamai įvykdyti savo įsipareigojimus interesus, taip pat kreditorių teises ir interesus.”⁵⁹

Visais klausimais dėl įmonės įsiskolinimų, susijusių su darbo santykiais, atlyginimo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojai turi kreiptis į įmonės administratorių ir pareikšti savo reikalavimus. Jei jau yra priteistas darbo užmokestis ir pateiktas antstoliui priverstiniam vykdymui, tai antstolis remdamasis CPK 626 straipsnio 3 dalimi privalo sustabdyti vykdomąją bylą ir vykdomasis dokumentas persiunčiamas bankroto bylą iškėlusiam teismui. Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 dienos nutarimu Nr. 2103 “Dėl išmokų iš Garantinio fondo”⁶⁰ nustatyta, kad iš šio fondo gali būti išmokamas darbo užmokestis už atliktą darbą, bet ne didesnis už 3 minimalias mėnesines algas; pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atotogas, bet ne didesnė už 1 minimalią mėnesinę algą; išėtinė išmoka iki dviejų minimalių mėnesinių algų; bei apmokėjimas už prastovą neviršijanti vienos minimalios mėnesinės algos. Išmokos iš Garantinio fondo skiriamos tais atvejais, kai įmonė neturi pakankamai lėšų atsiskaityti su darbuotojais, o jos turimas turtas neužtikrina galimybės laiku išmokėti darbo užmokestį.

Taigi, darbuotojui priteistas darbo užmokestis net ir darbdavio bankroto atveju, yra išmokamas iš valstybės biudžeto, taip apsaugant darbuotojo turtines teises bei interesus.

⁵⁶ LR Garantinio fondo įstatymas, Valstybės žinios 2000 m. Nr. 82-2478.

⁵⁷ Tarptautinė darbo organizacijos konvencija Nr. 173 “Dėl darbuotojų reikalavimo gynimo darbdaviui tapus nemokiu”, Valstybės žinio 1996 m. Nr. 31-768

⁵⁸ LR Vyriausybės 2001m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 “Dėl garantinio fondo įsteigimo”, Valstybės žinios 2000m. Nr. 82-2478.

⁵⁹ LAT 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartis Nr. 3K-3-448, ieškovas Kauno apskrities VMI, atsakovas UAB “Baltic Building Fund”

⁶⁰ LR Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 “Dėl išmokų iš garantinio fondo”, valstybės žinios 2003 m. Nr. 2-43.

Darbuotojas, kreipdamasis į teismą dėl darbo užmokesčio priteisimo, gali nesibaiminti, kad darbdaviui paskelbus bankrotą, darbo užmokestis nebus sumokėtas, tokiu atveju jis bus išmokamas iš Garantinio fondo lėšų. Darbuotojų turtinius interesus apsaugoti darbdavio nemokumo atveju Lietuvą įpareigoja jos pasirašyta Tarptautinė darbo organizacijos konvencija.

Darbo bylos yra ypatingos tuo, kad juose gali būti priteisiama ne tik pinigų suma, bet taip pat priimamami nepiniginio pobūdžio sprendimai kaip gražinimas į darbą bei atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimas. Tokie sprendimai yra būdingi tik darbo byloms, todėl jų vykdymas bus aptartas plačiau.

2.2 Sprendimų gražinti į darbą ir pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę vykdymas

Sprendimų - gražinti į pirmesnę darbą ir pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę vykdymas yra ypatingas tuo, kad šie sprendimai yra nepiniginio pobūdžio, o įpareigoja atlikti tam tikrus veiksmus.

CPK LVII skyriuje “Nepiniginio pobūdžio sprendimų vykdymo ypatumai” yra reglamentuojamas sprendimų gražinti į darbą ir pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę neįvykdymo pasekmės. Jų vykdymas yra ypatingas tuo, kad sprendime būna nurodyta atlikti konkrečius veiksmus, o ne priimamas sprendimas, kuriame priteisiama konkreti pinigų suma. Antstolis, vykdydamas tokius teismo sprendimus, privalo skolininką priversti atlikti teismo sprendime nurodytus veiksmus, kuriuos jis neįvykdė gera valia.

DK 299 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatyta, kad darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties dalis *dėl darbuotojo gražinimo* į ankstesnę darbą yra vykdomos skubiai. Tai reiškia, kad toks sprendimas ar nutartis yra vykdomi iškart po sprendimo ar nutarties priėmimo, nelaukiant kol įsiteisės. Tokio sprendimo vykdymo nesustabdo ir jo apskundimas aukštesnės instancijos teismui.

“Sprendimo dalis dėl vieno vidutinio mėnesio atlyginimo priteisimo bei gražinimo į darbą vykdoma skubiai, todėl išduodamas vykdomasis raštas. CPK 606 straipsnyje nustatyta, kad vykdomieji dokumentai dėl gražinimo 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 gražinimo į darbą galutiniu sprendimu iš esmės išsprendžia kasacinis teismas, nurodyta teisės norma negali būti aiškinama vien gramatiškai, būtina atsižvelgti ir į konkrečias bylos aplinkybes.”⁶¹

⁶¹ LAT 2006-03-06 nutartis Nr. 3K-3-172, pareiškėja AB “Mažeikių nafta”

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, ar žemesnės instancijos teismo sprendimas yra apskūstas aukštesnės instancijos teismui, 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 pirmesnę 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 pirmesnę darbą. Darbuotojas negali subjektyviai rinktis, į kokį darbą jam grįžti dirbti, kadangi tai yra tiksliai numatyta įstatyme. Darbuotojas turi būti grąžinamas į pirmesnę darbą, kurį jis dirbo iki atleidimo. Pirmesnis darbas yra suprantamas, kaip iki atleidimo darbuotojo dirbtas darbas, t.y. tomis pat būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis. Teismas neprivalo atsižvelgti, ar buvo darbovietėje vykdomas reorganizavimas. Darbuotojo grąžinimas dirbti į pirmesnę 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 sulgytų būtinųjų darbo sąlygų atkūrimas.⁶²

Jei teismo sprendime, nėra nurodytas konkretus darbas, į kurį darbuotojas turi būti grąžintas, tai antstolis gali kreiptis į teismą, kad būtų išaiškintas teismo sprendimo turinys, jei kyla abejonių dėl jo turinio. Jeigu teismo procesinio sprendimo vykdymo tvarka yra neaiški, antstolis kreipiasi į procesinį sprendimą priėmusį teismą, kad išaiškintų sprendimų vykdymo tvarką. (CPK 589 straipsnis). 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.

“Ar darbuotojas grąžintas 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

⁶² LAT 2002-05-09 nutartis Nr. 3K-7-525, ieškovė N.Vilbik

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.”⁶³

Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2005-03-23 nutartyje Nr. 3K-2-210/2005 nurodė, kad tuo atveju, kai darbdavys atleisdamas darbuotoją iš darbo, sumoka pastarajam išeitinę išmoką, tačiau jei vėliau teismas pripažįsta atleidimą neteisėtu, tai darbdavys negali išieškoti iš darbuotojo pastarajam išmokėtą išeitinę pašalpą, jei atleistas darbuotojas yra grąžinamas į darbą.⁶⁴

CPK 772 str. reglamentuojama, kad tais atvejais, kai darbdavys neįvykdo teismo sprendimo grąžinti į darbą neteisėtai atleistą ar neteisėtai perkeltą į kitą darbą darbuotoją, teismas išieškotojo prašymu priima nutartį išieškoti darbuotojui atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką arba išmokėti neteisėtai perkeltam į kitą darbą darbuotojui darbo užmokesčio skirtumą už visą laiką nuo sprendimo priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos.

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

CPK 616 straipsnio nuostatos teigia, kad vykdymo procese nustatytais atvejais kalti asmenys už proceso pažeidimus gali būti baudžiami pinigine bauda arba areštu. 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 670 straipsnyje, kuriame nustatyta bendroji išieškojimo iš visų rūšių juridinių asmenų ar kitų organizacijų tvarka, 2 dalyje nurodyta, kad už antstolio reikalavimų vykdymą yra atsakingi šių subjektų vadovai. CPK 771 straipsnio 5 dalyje reglamentuojama, jei per nustatytą terminą neįvykdytas sprendimas, įpareigojęs skolininką atlikti tam tikrus veiksmus, kuriuos gali atlikti tik pats skolininkas, antstolis surašo aktą ir perduoda vykdymo vietos apylinkės teismui. Teismas nustatęs, kad skolininkas sprendimo neįvykdė, gali jam skirti iki vieno tūkstančio litų dydžio baudą išieškotojo naudai ir nustatyti naują terminą sprendimui įvykdyti.

Teigtina, kad jei yra neįvykdomas teismo sprendimas dėl darbuotojo grąžinimo į pirmesnę darbą, bei kai nevykdomas įpareigojimas pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, tai teismas darbuotojo prašymu gali priteisti darbo užmokesčių už laikotarpį, kai sprendimas nevykdomas, kurį turės sumokėti darbuotojo darbdavys. Antstolis savo ruožtu gali kreiptis į teismą ir vadovaujantis CPK 585 straipsniu prašyti paskirti baudą juridinio asmens vadovui už

⁶³ LAT 2004-06-07 nutartis Nr. 3K-3-355, ieškova A. Velentinas, atsakovas Lietuvos techninio sporto draugija.

⁶⁴ LAT 2005-03-23 nutartis Nr. 3K-3-210, ieškovas AB “Mažeikių nafta”, atsakovas V. Pučkorius

antstolio įpareigojimų nevykdymą. CPK 106 straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad baudos paskirtos juridinių asmenų vadovams ar juridinių asmenų atstovams, iešioskomos iš jų asmeninių lėšų. Jeigu per teismo nustatytą terminą neįvykdomas sprendimas – darbuotojas negražinamas į darbą, arba nepakeičiama atleidimo iš darbo formuluotė, t.y. neatliekami teismo sprendime nurodyti veiksmai, tai teismas gali ne tik priteisti darbo užmokestį, bet ir skirti vieno tūkstančio litų baudą išieškotojo naudai.

2.3 Sprendimo įvykdymo atgręžimas

Atvejai, kai skolininkui gražinama viskas, kas iš jo reikalauta vykdant panaikintą teismo sprendimą, vadinama teismo sprendimo įvykdymo atgręžimu. “Šio instituto paskirtis – atkurti ankstesnę (pirminę, buvusią iki teismo sprendimo įvykdymo) šalių materialinių teisinių santykių padėtį, buvusią iki teismo sprendimo, kuris apeliacinės ar kasacinės bylos sprendimu vėliau buvo panaikintas ir byla išspręta iš esmės kitaip, nei buvo nustatyta pirminiu teismo sprendimu.”⁶⁵

Pagal CPK 760 straipsnį numatyti sprendimo įvykdymo atgręžimo pagrindai: 1) įvykdyto sprendimo panaikinimas apeliacine ar kasacine tvarka ir bylos nutraukimas; 2) įvykdyto teismo sprendimo panaikinimas ir pareiškimo palikimas nenagrinėto; 3) įvykdyto teismo sprendimo panaikinimas ir naujo sprendimo, kuriuo ieškinys netenkinamas, priėmimo. Pateiktas sprendimo įvykdymo atgręžimo pagrindų sąrašas yra baigtinis. Kai iš naujo nagrinėjęs bylą teismas neišsprėdė panaikinto sprendimo įvykdymo atgręžimo klausimo, atsakovas turi teisę paduoti šiam teismui pareiškimą dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo. Pareiškimas paduodamas per vienerius metus nuo teismo sprendimo, kuriuo neišspręstas sprendimo įvykdymo atgręžimo klausimas, įsiteisėjimo dienos ir jis žyminiu mokesčiu neapmokestinamas. Pagal DK 301 straipsnį, jeigu panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal CPK nuostatas. Šis DK straipsnis yra teisės norma su blanketine dispozicija, kurią reglamentuoja CPK VI dalies LVI skyrius “Sprendimų įvykdymo atgręžimas”.

Kadangi sprendimai, priimti darbo bylose, vykdomi laikantis ne tik bendrųjų CPK nuostatų bei principų, bet ir saugant darbuotojo interesus turi būti atsižvelgiama į DK nuostatas. Nors DK 301 straipsnyje pasakyta, kad atgręžtinis vykdymas vykdomas pagal CPK nuostatas, jei panaikinimas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos ar teismo sprendimas ar nutartis, bet ne išimtis ir sprendimų atgręžtinis vykdymas. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbuotojo ir darbdavio, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, todėl DK 224 straipsnio 3

⁶⁵ “Teismų sprendimų įvykdymo atgręžimas” doc. E. Stauskienė, Jurisprudencija, 2006 m. nr. 4 (82), 76/82 psl.

dalimi draudžiama išieškoti iš darbuotojo permokėtą ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuotą darbo užmokestį, išskyrus jei padaryta skaičiavimo klaida. Taigi atrodytų, kad susiduriama su tam tikra materialinės ir procesinės teisės normų kolizija. “Aiškinant šią aplinkybę privalu atkreipti dėmesį, kad pagal DK 224 straipsnio 3 dalį draudžiama išieškoti permokėtą darbo užmokestį aplinkybėmis, kai klausimo sprendimas nėra peržengęs darbo teisinių santykių ribų. Tačiau kai sprendimo ar nutarties vykdymo atgrėžimas yra teismo nagrinėjimo objektas, reikėtų taikyti CPK VI dalies LVI skyriaus normas.”⁶⁶

Pagal šiuo metu galiojantį CPK sprendimų įvykdymo atgrėžimo instituto teisinį reglamentavimą sprendimų įvykdymo atgrėžimo instituto taikymas neribojamas, išskyrus bylas dėl išlaikymo periodinėmis išmokomis išieškojimo, kuriuose sprendimo įvykdymą leidžiama atgręžti tais atvejais, kai panaikintas sprendimas buvo pagrįstas ieškovo pateiktomis melagingais duomenimis arba suklastotais dokumentais (CPK 762 straipsnio 3 dalis). Be to, tai taikytina tik byloms, kuriose sprendimas panaikintas apeliacine arba kasacine tvarka.

Iki 2002 m. sausio 1 d. galiojusio Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatas (1964 m. Civilinio proceso kodeksas⁶⁷) sprendimų įvykdymo atgrėžimas buvo ribojamas ne tik periodinių išmokų priteisimo, bet ir kitų kategorijų bylose: bylose dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių, dėl autorinio atlyginimo už literatūros, mokslo arba meno kūrinį, atlyginimo už atradimą, išradimą, dėl kurio išduotas autorystės liudijimas, išieškojimo, dėl žalos, padarytos suluošinus arba kitaip pakenkus sveikatai, taip pat atėmus maitintojo gyvybę, išieškojimo, atgręžti įvykdymą leidžiama, jeigu panaikintas sprendimas buvo pagrįstas ieškovo suteiktomis melagingomis žiniomis arba jo pateiktomis suklastotais dokumentais (1964 m. CPK 476 straipsnio 3 dalį). Taigi pagal 1964 m. CPK sprendimų įvykdymo atgrėžimas buvo ribojamas ir bylose dėl piniginių sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių, tačiau naujajame CPK buvo atsisakyta šio ribojimo, atsižvelgiant į tai, kad buvo panaikinta valstybinė nuosavybė, o visas rinkos ūkis grindžiamas privačia nuosavybe, kuri neturi nukentėti dėl nevienodų teismo instancijų sprendimų.

Konstitucinis Teismas 1998-09-24 nutartyje “Dėl LR CPK 476 straipsnio 3 dalies atitikimo LR Konstitucijai” konstatavo, kad pinigų sumų išieškojimų pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių, atgręžti įvykdymą galima tik tokiu atveju, jeigu panaikintas sprendimas pagrįstas ieškovo suteiktomis melagingomis žiniomis ar jo suklastotais dokumentais. Kaip jau buvo minėta, šis sprendimų įvykdymo atgrėžimo ribojimas, buvo numatytas 1964 m. CPK. Siekiant apsaugoti privačią nuosavybę, rengiant naująjį CPK, kuris įsigaliojo 2002 m.

⁶⁶ DK komentaras III dalis “Individualūs darbo santykiai” Justitia Vilnius, 2004 m. 535 psl.

⁶⁷ 1964 m. Civilinio proceso kodeksas, Valstybės žinios 1964 m. Nr. 19-139

sausio 1 dieną, buvo atsisakyta šio apribojimo taikant sprendimo įvykdymo atgręžimą. Tačiau toks įstatymo leidėjo problemos sprendimo būdas galutinai neišsprendė problemos, nes remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika bei materialinės teisės normomis, šis ribojimas galioja ir šiandien. Sprendimų įvykdymo atgręžimo ribojimas yra ir pagal naująjį CPK, nes Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo civilinėje nutartyje konstatavo, kad taikant sprendimų įvykdymo atgręžimo institutą taikytinos ir CK 6.241 straipsnio nuostatos dėl turto, kurio negalima išreikalauti. Pagal šį straipsnį negali būti išreikalaujamos sumos išmokėtos kaip darbo užmokestis ir jam prilygintos išmokos, jeigu gavėjas veikė sąžiningai ir nebuvo padaryta sąskaitybos klaidų.

Šiandieninėmis sąlygomis, kai visas rinkos ūkis grinžiamas privačia nuosavybe, ginant darbuotojo interesus, turi būti atsižvelgiama ir į darbdavio ekonominius bei finansinius interesus, kad dėl panaikinto teismo sprendimo, nenukentėtų jo nuosavybė. Atsižvelgiant į teisingumo, sąžiningumo ir logiškumo aspektus, vykdant sprendimų įvykdymo atgręžimą turi būti ginami bei saugomi abiejų šalių interesai tame tarpe ir darbdavio. Bet analizuojant teisės normas, teismų praktiką, abejojama ar saugomi darbdavio turtiniai interesai, nes išieškoti darbuotojui išmokėtą darbo užmokestį galima tik tuo atveju, jei gavėjas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaida. “Sąskaityba reiškia ne tik aritmetinį darbo užmokesčio skaičiavimą, bet ir kitus veiksmus, susijusius su darbo užmokesčio apskaita ir išmokėjimu (žodis “sąskaityba” lietuvių kalboje apibrėžiamas kaip sąskaitų tvarkymas: Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius, Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993, p. 677)”⁶⁸ Ši nuostata reiškia, kad išieškojimas galimas tik tada, kai permoka padaryta dėl buhalterinės klaidos, o jeigu permoka atsirado dėl kitų priežasčių – permokėtų sumų darbdavys išieškoti iš darbuotojo negali. Remiantis šia CK norma yra draudžiama išieškoti iš darbuotojo neteisėtai pritaikius įstatymą išmokėtą darbuotojui darbo užmokestį. Taigi “darbdavys negali išieškoti iš darbuotojo pastarajam išmokėtą išieškinę pašalpą tuo atveju, kai neteisėtai atleistas darbuotojas yra gražinamas į darbą teismo sprendimu.”⁶⁹ Darbdavys negali reikalauti atgręžtinio vykdymo, kai vienos instancijos teismas priima sprendimą darbuotoją gražinti į darbą ir jam moka atlyginimą už pravaikštas, nes nėra darbo, bet aukštesnės instancijos teismas šį sprendimą panaikina. Antrosios instancijos teismas patenkino darbuotojo prašymą ir jį gražino į darbą, kadangi šis sprendimas turi būti vykdomas skubiai, tai darbuotojas buvo gražintas į darbą. Nežiūrint to, darbdavys kreipėsi į teismą, prašydamas peržiūrėti ir pakeisti antrosios instancijos teismo sprendimą. Kadangi gražinus darbuotoją į darbą, darbo jam nebuvo, tai buvo mokama už prastovą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas panaikino antrosios instancijos teismo sprendimą,

⁶⁸ LAT 2002-11-13 nutartis Nr. 3K-3-1355, BĮ UAB “Motorida”, V. B. Kulvičius

⁶⁹ LAT 2001-04-04 nutartis Nr. 3K-3-417, AB “Lietuvos radijas ir televizija”, v. J. Baslykas

todėl darbdavys nusprendė reikalauti ka jam būtų gražinama už prastovas sumokėta suma. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atsisakė tenkinti darbdavio prašymą.⁷⁰ Kyla abejonė, ar tokia teismų praktika apsaugodama darbuotojo interesus nepažeičia darbdavio turtinių interesų?

Tiesa, vienu atveju sprendimų atgrėžtinis vykdymas, kai išmokamos sumos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, yra leidžiamas – kai darbuotojas buvo nesąžiningas ir siekdamas naudos pateikė melagingus duomenis. “Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 13 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-547/2004 pažymima, kad taikant sprendimų įvykdymo atgrėžimo institutą taikytinos ir CK 6.241 straipsnio nuostatos dėl turto, kurio negalima išreikalauti. Pagal šio straipsnio 1 dalies 3 punktą kaip be pagrindo įgytas turtas (CK 6.237 straipsnio 2 dalis) negali būti išreikalaujami darbo užmokestis ir jam prilygintos išmokos, jeigu gavėjas veikė sąžiningai. Vadinasi, taikant CPK 760 straipsnio 1 dalį, kai sprendimo įvykdymo atgrėžimo būdu pareiškėjas siekia susigrąžinti darbuotojui išmokėtą darbo užmokestį, turi reikšmės dar viena aplinkybė – ar darbuotojas veikė sąžiningai. Aplinkybę, kad darbuotojas buvo nesąžiningas, privalo įrodyti sprendimo įvykdymo atgrėžimo siekiantis pareiškėjas.”⁷¹

Nors ir numatyta galimybė darbdaviui atgauti išmokas, sumokėtas darbuotojui neteisingai pritaikius įstatymą, bet darbdavys yra įpareigotas įrodyti, kad kita šalis veikė nesąžiningai. “Taikant CPK 760 straipsnio 1 dalį, kai sprendimo įvykdymo atgrėžimo būdu pareiškėjas nori susigrąžinti gražintam į darbą teismo sprendimu darbuotojui išmokėtą darbo užmokestį, reikia nustatyti, ar darbuotojas veikė sąžiningai. CK 4.26 straipsnio 2 dalyje yra numatyta sąžiningumo prezumpcija, todėl ar darbuotojas, kuriam buvo išmokėtas darbo užmokestis buvo nesąžiningas, turi įrodyti sprendimo įvykdymo atgrėžimo siekiantis asmuo (pareiškėjas).”⁷²

“Ar suteiktos žinios yra melagingos, yra fakto klausimas, kuris sprendžiamas civilinę bylą nagrinėjančio teismo, o dokumento suklastojimo faktas gali būti nustatytas civilinio ar baudžiamojo proceso tvarka. Ieškovo nesąžiningumas, pasireiškęs melagingų žinių suteikimu bylą nagrinėjančiam teismui turi būti suprantamas kaip tikrovės neatitinkančių, iš tikrųjų neegzistuojančių ar esmingai iškraipytų faktinių duomenų pranešimas. Įrodinėjimo priemonėmis gali būti patikrinama, ar ieškovo nurodyti faktai egzistuoja ir ar jie yra tokie, kaip ieškovas nurodo. Taip pat turi būti atskirta, ar tai yra žinios, ar ieškovo komentarai, įvertinimai, teisiniai argumentai. Ieškovo nuomonė apie faktus, iš faktinių duomenų išplaukiantys teisiniai argumentai gali būti klaidingi, neatitinkantys teisės normų, tačiau jie negali būti įvertinami atitikimo tikrovei požiūriu ir laikomi melagingais. Jeigu jie neatitinka faktams, kitiems duomenims, ar teisės

⁷⁰ LAT 2005-03-23 nutartis Nr. 3K-3-210, pareiškėjas AB “Mažeikių nafta”, skolininkas V. Pučkorius

⁷¹ “Teismų sprendimų įvykdymo atgrėžimas” doc. E. Stauskienė, Jurisprudencija, 2006 m. nr. 4 (82), 76/82 psl

⁷² LAT 2005-03-23 nutartis Nr. 3K-3-210, pareiškėjas AB “Mažeikių nafta”, skolininkas V. Pučkorius

normoms, kuriomis remiantis faktiniai santykiai teisiškai kvalifikuojami, tai teisiniai argumentai gali būti laikomi nepagrįstais ir atmetami.”⁷³

Taikant sprendimo įvykdymo atgręžimą, itin svarbu visais atvejais rasti tinkamą įsiteisėjusiu teismo sprendimu nustatytų teisinių santykių stabilumo (ir kartu ieškovo interesų apsaugos) ir teisėtų atsakovo, kaip turto savininko, interesų apsaugos pusiausvyrą.

Kaip jau ne kartą minėta šiame darbe, sprendimų, priimtų darbo bylose, priverstinis vykdymas vykdomas laikantis ne tik CPK įtvirtintų nuostatų ir principų, bet taip pat darbuotojo teises saugant DK įtvirtintomis normomis. Akivaizsus šių dviejų kodeksų ryšys, priverstiniame vykdyme, vykdant sprendimus, priimtus darbo bylose, todėl analizuojamas šių dviejų norminių teisės aktų suderinamumas

2.4 DK ir CPK normų suderinamumas

a) Darbo ginčų komisijos sprendimo pateikimo tvarka priverstiniam vykdymui.

DK ir CPK nustato skirtingą darbo ginčų komisijos sprendimo pateikimo vykdyti tvarką. Nėra vienodai reglamentuojama, kur reikėtų kreiptis dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo. DK 294 straipyje nurodyta, kad kai darbdavys darbo ginčų komisijos sprendimo neįvykdo per nurodytą terminą, tai darbuotojas raštu kreipiasi į teismą, kad šis būtų įvykdytas priverstinai pagal nustatytą teismo sprendimų vykdymo tvarką. Tačiau CPK nereglamentuoja, kokios teismo teisės bei pareigos gavus darbuotojo prašymą dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo. Teismas tiesiog persiunčia dokumentus antstoliui, kad šis įvykdytų sprendimą priverstinai. CPK 650 straipsnyje nurodyta, kad vykdomąjį raštą ar teismo įsakymą antstoliui vykdyti gali pateikti išieškotojas ar jo atstovas. Siekiant išspręsti šią problemą, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004-03-04 teisėjų senato išaiškinyje Nr. A3-100 “Dėl kai kurių DK, CK bei CPK normų taikymo” nurodė, kad darbo ginčų komisijos sprendimas yra savarankiškas vykdytinas vykdomasis dokumentas, būtent kurį antstolis priima vykdymui, vadovaudamasis CPK 650 straipsniu ir 651 straipsniu. Šis sprendimas gali būti tiesiogiai pateiktas antstoliui priverstiniam vykdymui.

Vykdymo procese, kaip ir teisminiame procese, galioja dispozityvumo principas, kuris reiškia, kad priverstinis vykdymas gali prasidėti tik išieškotojo iniciatyva ir jo pasirinktam antstoliui. Darbuotojas, kreipdamasis į teismą, išreiškia savo norą dėl priverstinio vykdymo pradžios, bet jis netenka teisės pasirinkti antstolį. Antstolis privalo priimti vykdymui, jeigu vykdomasis dokumentas pateikiamas jo kontorai vykdymui, nebent yra CPK numatytų priešasčių dėl ko galima atsisakyti vykdyti pateiktą vykdomąjį dokumentą. CPK 651

⁷³ LAT 2000-11-29 nutartis Nr. 3K-3-1276, Č. Mičkevič prieš Vilniaus rajono savivaldybę.

straipsnyje nurodyta, kad antstolis, priimdamas vykdyti vykdomąjį dokumentą, patikrina, ar nėra akivaizdžių kliūčių jam priimti ir vykdymo veiksams pradėti. Jeigu yra kliūčių vykdomąjį dokumentą priimti vykdyti, antstolis savo patvarkymu atsisako jį priimti vykdymui ir grąžina jį pateikusiam asmeniui, nurodydamas grąžinimo priežastis. Jei darbo ginčų komisijos sprendimas išsiunčiamas teismui, tai siekiant įgyvendinti dipozityvumą principą vykdymo procese, turėtų būti nurodoma prašyme teismui, kuriam antstoliui pateikti priverstiniam vykdymui, ir teimas turėtų atsižvelgti į darbuotojo prašymą. Ieškovas gali pateikti tiesiogiai vykdyti antstoliui darbo ginčų komisijos sprendimą. Jei kreiptųsi tiesiogiai į antstolį, tai antstolis remdamasis CPK normomis turėtų patikrinti galėjimą priimti vykdymui vykdomąjį dokumentą. Jei ieškovas kreiptųsi į teismą tiesiogiai, tai teismas turėtų persiųsti antstoliui vykdymui darbo ginčų komisijos sprendimą ir apie tai informuoti išieškotoją.

b) Vykdomojo dokumento išdavimo tvarka, kai sprendimą priima darbo ginčų komisija.

Nei DK, nei CPK nereglamentuoja vykdomojo dokumento išdavimo tvarkos, kai sprendimą priima darbo ginčų komisija. DK numatyta, kad jei darbo ginčų komisijos sprendimo neįvykdo gera valia, tai darbuotojas su raštišku prašymu kreipiasi į teismą dėl sprendimo vykdymo priverstine tvarka. Galima manyti, kad ši DK nuostata leidžia teigti, kad teismas patikrinęs priimto darbo ginčų komisijos teisėtumą bei legalumą, jo pagrindu turėtų išduoti vykdomąjį dokumentą. Tačiau CPK nenumatyta, kad teismas tikrina darbo ginčų komisijos priimtą sprendimą ir tada jo pagrindu išduoda vykdomąjį dokumentą, kuris ir pateikiamas antstoliui priverstiniam vykdymui. Taip ir lieka neaišku, koks dokumentas turi būti pateiktas priverstiniam vykdymui, kai individualų darbo ginčą išsprendžia ikiteisminė institucija – darbo ginčų komisija.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004-03-04 išaiškiniame “Dėl kai kurių DK, CPK ir CPK normų taikymo” pasakė, kad darbo ginčų komisijos sprendimas yra savarankiškas vykdytinas vykdomasis dokumentas, būtent kurį (o ne jo pagrindu išduotą vykdomąjį raštą) antstolis vykdo pagal CPK vykdymo procesą reglamentuojančias nuotatas. CPK 587 straipnio 4 dalyje nurodyta, kad vykdomaisiais dokumentais pripažįstami ir kitų institucijų bei pareigūnų sprendimai, kurių vykdymą civilinio proceso tvarka nustato įstatymai. Ši CPK nuostata neprieštarauja tam, kad darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas būtų vykdomasis dokumentas ir galėtų būti pateiktas priverstiniam vykdymui.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėytus argumentus, teigtina, kad pats darbo ginčų komisijos sprendimas yra pateikiamas priverstiniam vykdymui, kurio forma yra patvirtinta Vyriausybės bei privaloma jos laikytis, kai individualus darbo ginčas išsprendžiamas darbo ginčų komisijoje.

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 skubiai vykdyti darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimus ar nutartis. CPK 282 straipsnis bei CPK 283 straipsnis taip pat numato atvejus, kada teismo sprendimai vykdytini skubiai, o kada teismas turi teisę nuspręsti dėl vykdymo skubos tvarka.

DK numatyti du atvejai, kai darbo ginčų komisijai ar teismui imperatyviai nurodyta vykdyti skubiai – tai kai priteisiamas darbo užmokestis, ta dalis, kuri neviršija vieno vidutinio darbo užmokesčio, bei kai priimamas sprendimas darbuotoją grąžinti į ankstesnį darbą. Sprendimai dėl darbo užmokesčio priteisimo neviršijančio vieno vidutinio darbo užmokesčio tiek DK, tiek CPK reglamentuoja, kad turi būti vykdomi skubos tvarka. Tačiau skirtingai reglamentuojamas DK 299 straipsnyje 2 dalyje numatytas atvejis, kad sprendimai dėl grąžinimo į darbą vykdomi skubos tvarka, o CPK pasakyta, kad sprendimai dėl darbuotojo grąžinimo į darbą gali būti vykdomi skubiai.

Taigi, DK ir CPK skirtingai reglamentuojamas darbo ginčų komisijos ir teismo skubūs sprendimų ir nutarčių vykdymo pagrindai. DK 11 straipsnyje nurodyta, kad jei tarp DK ir kito įstatymo ar norminio teisės akto yra prieštaravimų, taikoma DK norma. Taigi darytina išvada, kad DK numatyti du imperatyvūs darbo ginčų komisijos ir teismo sprendimo skubos vykdymo pagrindai yra privalomi ir visais atvejais iškart turi būti pateikiami vykdymui.

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 dėl sprendimo ar nutarties vykdymo skubiai. Norint išsiaiškinti, kurio teisės akto norma taikoma, reikėtų remtis CPK 1 straipsnio nuostata, kad darbo bylos nagrinėjamos 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 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, o remiantis galiojančiais teisės aktais skubos tvarka pateikiamas privertiniam vykdymui.

e) *Sprendimų įvykdymo atgręžimas.*

DK 301 straipsnyje reglamentuojama, kad jei panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal CPK nuostatas. Atgręžtinis vykdymas vykdomas vadovaujantis procesinėmis normomis, kurios yra skirtos užtikrinti materialines teisės normas. DK 224 straipsnio 3 dalyje draudžiama išieškoti iš darbuotojo permokėtą darbo užmokestį. Vykdamas sprendimų įvykdymo atgręžimą, atsakovui turi būti gražinama visa tai, kas buvo pagal panaikintą sprendimą iš jo išieškota ieškovo naudai (CPK 760 straipsnio 1 dalis). Pagal CPK atsakovui turi būti gražinta viskas, kas buvo perduota ieškovui pagal sprendimą, tame tarpe ir neteisingai išmokėtas darbo užmokestis. Tačiau DK normos draudžia išieškoti iš darbuotojo permokėtą ar neteisingai pritaikius įstatymus apskaičiuotą darbo užmokestį. Galima pamanyti, kad susiduriama su DK ir CPK normų prieštaravimu.

“DK 224 straipsnio 3 dalimi draudžiama išieškoti iš darbuotojo permokėtą ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuotą darbo užmokestį, išskyrus jei padaryta skaičiavimo klaida. Pagal DK 224 straipsnio 3 dalį draudžiama išieškoti permokėtą darbo užmokestį aplinkybėmis kai klausimo sprendimas nėra peržengęs darbo teisinių santykių ribų. Tačiau kai sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas yra teismo nagrinėjimo objektas, reikėtų taikyti CPK VI dalies LVI skyriaus nuotatas”⁷⁴

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.

⁷⁴ DK komentaras III dalis “Individualūs darbo santykiai”, 535 psl.

III SPRENDIMO PATEIKIMAS VYKDYMUI UŽ LIETUVOS RIBŲ

“Gyventojų migracija, vizų režimo panaikinimas, laisvos darbo jėgos judėjimo principas lemia, kad vis daugiau Lietuvos piliečių išvyksta dirbti į užsienį, o Lietuvoje daugėja dirbančių užsieniečių. Kilus ginčui iš darbo sutarties, kurios viena iš šalių yra užsienio fizinis ar juridinis asmuo, arba esant kitokiam užsienio (tarptautiniam) elementui darbo byloje (pvz. darbas buvo atliekamas užsienyje), reikia nustatyti, kurios valstybės darbo teisę reikia taikyti darbo sutarties šalių sutartiniais santykiais.”⁷⁵ Sprendžiant, kurios valstybės teisę reikia taikyti tarp darbo santykių subjektų kilus ginčui, atsižvelgiama ne tik į bendrąsias jurisdikcijos taisykles, bet kartu saugomi darbuotojo kaip silpnesnės šalies interesai, todėl turi būti taikomos darbuotojui palankesnės teisės normos, kurios neblogina darbuotojo padėties. Byla, turinti užsienio elementą, taip pat turėtų būti nagrinėjama tame teisme, kuriame egzistuoja teismo valstybės ir ginčo ryšys, nes tik tokiu atveju bus tinkamai išspręstas tarp darbo santykių subjektų kilęs ginčas. “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.”⁷⁶

Teismui priėmus sprendimą byloje (pvz., dėl skolos ar darbo užmokesčio priteisimo, dėl išlaikymo vaikui priteisimo, dėl žalos atlyginimo, dėl vaiko gražinimo ar kt.), neretai tenka vykdyti jį ne Lietuvoje, bet užsienio valstybėje, kur yra skolininko nuolatinė gyvenamoji vieta ar juridinio asmens buveinė. Skolininkas netgi gali gyventi Lietuvoje, tačiau čia jis neturi jokio turto, iš kurio būtų galima išieškoti išieškotojui priklausanti suma, tačiau turi turto, gauna pajamas ar pinigus laiko užsienio valstybėje. Tokiu atveju Lietuvos teismo priimtą sprendimą būtina vykdyti toje ar net keliose užsienio valstybėse, tačiau Lietuvos teismo sprendimas ar jo pagrindu išduotas vykdomasis raštas negali būti siunčiamas ir vykdomas tiesiogiai užsienio valstybės antstoliams ar kitoms institucijoms. Lietuvos teismo sprendimo įvykdymui užsienio valstybėje būtina atlikti tam tikras tarptautinės teisės ar Europos Sąjungos teisės numatytas procedūras.

“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,

⁷⁵ “Tarptautinės privatinės teisės įvadas”, V. Mikelėnas Justitia, 2001m. Vilnius 293 - 297 psl

⁷⁶ “Nepagrįstos jurisdikcijos problema tarptautiniame civiliniame procese” G. Bužinskas, Teisė 2005 Nr. 57.

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.”⁷⁷

Atsižvelgiant į tai, kurioje valstybėje teismo sprendimą būtina vykdyti, galimi keli Lietuvos teismų sprendimų leidimo juos vykdyti modeliai. Lietuvos teismo sprendimai gali būti pripažįstami ir vykdomi valstybėse sudariusi teisinės pagalbos ir teisinių santykių sutartis. Lietuvos teismų sprendimai taip pat gali būti pripažįstami užsienio valstybėse daugiašalių konvencijų pagrindu, numatanti atkirą jų pripažinimo ir vykdymo tvarką valstybėse.

Prašymas pripažinti Lietuvos teismo sprendimą užsienio valstybėje ir kiti dokumentai persiunčiami teisingumo ministerijai. Ji tarpininkauja juos persiūdama konkrečios valstybės teisingumo ministerijai ir prašydama nukreipti nagrinėti kompetentingam teismui spręsti Lietuvos teismo sprendimo pripažinimo ir leidimo jį vykdyti klausimą.

Užsienio valstybės kompetentingas teismas, išnagrinėjęs tokį prašymą bei kitus dokumentus ir patikrinęs, ar nėra tarptautinėje sutartyje numatytų sprendimo nepripažinimo pagrindų, pagal savo valstybės teisę priima atitinkamą procesinį dokumentą, kurį siunčia prašymą pateikusiam asmeniui. Prašymą pateikęs asmuo, jam nepalankų sprendimą gali skųsti. Tuo atveju, jei užsienio valstybės teismas priima sprendimą pripažinti ir leisti vykdyti Lietuvos teismo sprendimą, tai yra teisinis pagrindas reikalauti Lietuvos teismo sprendimo priverstinio vykdymo toje užsienio valstybėje. Sprendimą pripažinusioje valstybėje jis tampa vykdytinas, t.y. turi būti vykdomas taip pat kaip ir nacionalio teismo sprendimai.

Užsienio teismų (arbitražų) sprendimų pripažinimo sąlygos Lietuvoje

Sprendžiant dėl užsienio teismo sprendimo pripažinimo Lietuvoje Lietuvos apeliacinis teismas, kuris nagrinėja prašymus dėl užsienio teismo sprendimo pripažinimo, netikrina, ar užsienio teismo sprendimas yra teisėtas ir pagrįstas (CPK 810 straipsnio 4 dalis), taip pat nėra peržiūrima pati civilinė byla. Pagal šią normą užsienio teismo sprendimas nepripažįstamas, jei neturi būti pripažįstami tarptautinės sutarties pagrindu, tais atvejais, kai:

1. sprendimas nėra įsiteisėjęs pagal tos valstybės, kurioje jis yra priimtas, įstatymus;
2. pagal Lietuvos Respublikos teisę ar tarptautinės sutarties nuostatas byla priskirtina išimtinai Lietuvos Respublikos ar trečiosios valstybės teismų kompetencijai;

⁷⁷ “Lietuvos teismų pripažinimo užsienio valstybėse aspektai” Doktorantė G. Gumuliauskienė Jurisprudencija 2005 m. Nr. 69 (61) 62-73 psl.

3. šaliai, kuri nedalyvavo nagrinėjant bylą, nebuvo tinkamai pranešta apie civilinės bylos iškėlimą bei proceso metu nebuvo sudarytos procesinės gynybos galimybės, o tais atvejais, kai ji buvo neveiksni, – tinkamo atstovavimo galimybės;
4. užsienio teismo sprendimas, kurio pripažinimo yra prašoma, nėra suderinamas su Lietuvos Respublikos teismo sprendimu, priimtu pagal tapatų ieškinį;
5. sprendimas prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintai viešajai tvarkai;
6. užsienio valstybės teismas priimdamas sprendimą išsprendė klausimus dėl Lietuvos Respublikos piliečio veiksnio ar teisumo, atstovavimo pagal įstatymą, šeimyninių turtinių ar paveldėjimo teisinių santykių ir tai prieštarauja Lietuvos Respublikos tarptautinei privatinei teisei, išskyrus atvejus, kai Lietuvos teismai byloje būtų priėmę tokį patį sprendimą.

Teigtina, kad norint pateikti priverstiniam vykdymui sprendimus, priimtus išsprendus individualų darbo ginčą, ne Lietuvos Respublikos teritorijoje būtina, kad teismo sprendimas būtų pripažintas ir įgytų vykdytinumo savybę, toje valstybėje, kurioje jis turi būti vykdomas priverstine tvarka. Gyventojų migracija, laisvos darbo jėgos judėjimas lemia, kad daugėja teismų sprendimų, priimtų darbo bylose, kurie turi būti pateikiami vykdymui užsienio valstybėje. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare vis daugiau žmonių įsidarbina ar yra komandiruojami dirbti į kitas ES valstybes, todėl yra siekiama sukurti tokią vienoje valstybėje narėje priimto teismo sprendimo pripažinimo kitoje valstybėje narėje sistemą, kuri užtikrintų laisvą civilinėse ir komercinėse bylose priimtų sprendimų judėjimą.

3.1 Sprendimo pateikimas vykdymui kitoje ES valstybėje narėje

Vienas iš Europos Sąjungos tikslų yra prižiūrėti ir plėtoti laisvės, saugumo bei teisingumo erdvę, kurioje užtikrinamas 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, vis dažniau kyla ginčai, kylantys iš darbinių santykių, kuriuose ieškovas bei atsakovas bus iš skirtingų valstybių. Kuo toliau, tuo labiau bus aktualūs teisminio nagrinėjimo jurisdikcijos klausimai tarptautiniame civiliniame procese.

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. “Tačiau šalių autonomijos principas darbo teisėje pasižymi tam tikra specifika. Įstatymų leidėjas, siekdamas apsaugoti silpnesnės darbo sutarties šalies interesus, kai kurias darbo sutarties sąlygas nustato

įstatymuose imperatyvia forma. Todėl įstatymų nustatytų darbo sutarties sulygtų šalių susitarimu negali keisti. Todėl teismas gali taikyti darbo sutarties šalių pasirinktą teisę tik jeigu pripažįsta, kad toks pasirinkimas nepablogina darbuotojo padėties.”⁷⁸

2000 m. gruodžio 22d. Europos Tarybos priimtas reglamentas Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo bei vykdymo detalai reglamentuoja iš individualių darbo sutarčių kylančių ginčų teisingumą Europos sąjungos valstybėse. 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.

“Reglamentas numato darbuotojo galimybę rinktis, į kurią teismą kreiptis. Valstybėje narėje nuolat gyvenančiam darbdaviui bylą galima iškelti:

- a) valstybės narės, kurioje yra jo nuolatinė buvimo vieta, teismuose; arba
- b) kitoje valstybėje narėje:

- darbuotojo įprastinės darbo vietos teismuose arba paskutinės tokios darbo vietos teismuose arba

- jeigu darbuotojo įprastinė darbo vieta ne vienoje valstybėje narėje, ieškinys gali būti pareiškiamas tos valstybės narės teismui, kurioje yra arba buvo darbuotoją įdarbinusi įmonė.”⁷⁹

“ETT interpretavo, kad darbuotojo įprasta darbo vieta yra ta, kuri yra darbuotojo efektyvus darbo centras, kuriame planuojama veikla ir į kurią grįžtama po kelionių. Jeigu įprastos darbo vietos nėra nė vienoje valstybėje, darbuotojas gali pateikti ieškinį darbdavio buvusioje arba esamoje verslo vietoje.

Reglamento 18 straipnio 2 dalyje numatyta, kad darbdavio atstovybių, filialų ir kitų padalinių vieta bus darbdavio domicilė, tuo palengvinant darbuotojo kreipimąsi į teismą. Reglamento 19 straipsnyje teigiama, kad darbuotojui esant ieškovu jurisdikciją turės darbdavio domicilės teismas arba nuolatinės darbuotojo darbo vietos teismas. Jeigu darbuotojas dirba keliose susitariančiose valstybėse, jurisdikciją turės darbdavio, kuris nusamdė darbuotoją, verslo vietos teismas.”⁸⁰

Skirtingai nei darbuotojui, darbdaviui pasirinkimo galimybė, pateikiant ieškinį teismui, reglamente nenumatyta. Reglamento 20 straipnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys bylą gali iškelti tik valstybės narės, kurioje yra darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta, teismuose.

⁷⁸ “Tarptautinės privatinės teisės įvadas”, V. Mikelėnas, Justitia 295 psl

⁷⁹ “Teisingumas tarptautiniame civiliniame procese” G. Bužinskas, J. Grigienė Vilnius, 2007 m.183-187 psl.

⁸⁰ “Reglamento (EB) 44/2001 dėl jurisdikcijos ir užienio teismų sprendimų pripažinimo bei vykdymo taikymas: Europos Teisingumo Teismo išaiškinimai” I. Martinkutė, Justitia 2006 m. Nr. 3(61),

Darbadaviui jokia pasirinkimo galimybė nenumatyta ir ieškiniui darbuotojui jis gali pareikšti tik darbuotojo nuolatinės gyvenamosios vietos teismui.

“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.”⁸¹ Šalis, kuri prašo pripažinimo arba kreipiasi dėl teismo sprendimo paskelbimo vykdytinu kitoje valstybėje narėje, pateikia teismo sprendimo kopiją, atitinkančią sąlygas, būtinas jos autentiškumui patvirtinti. (Reglamento Nr. 44/2001 53 straipsnis)

“Reglamentu siekta sukurti tokią vienoje valstybėje narėje priimto teismo sprendimo pripažinimo kitoje valstybėje narėje sistemą, kuri užtikrintų laisvą civilinėse ir komercinėse bylose priimtų sprendimų judėjimą. Siekiant tai užtikrinti, šio reglamento privalančiose laikytis valstybėse narėse priimti teismo sprendimai turi būti pripažįstami ir vykdomi kitoje valstybėje narėje, kuriai taikomas šis reglamentas, net ir tuo atveju, kai teismo sprendimu pripažintas skolininkas gyvena trečioje valstybėje narėje.”⁸²

Darytina išvada, kad pagal EB reglamentą Nr.44/2001 dėl jurisdikcijos ir užsienio teismų sprendimo pripažinimo bei vykdymo, “teismo sprendimas” reiškia bet kokį valstybės narės teismo sprendimą, nepaisant to, kaip jis įvardijamas. Vienoje ES valstybėje narėje priimtas teismo sprendimas turi būti pripažintas kitoje valstybėje narėje ir paskelbiamas iškart vykdytinu, kai pateikiama teismo sprendimo kopija, atitinkanti sąlygas, būtinas jo autentiškumui nustatyti. Teismo sprendimo vykdymas vykdomas pagal toje valstybėje narėje galiojančias teisės normas.

3.2 Europos vykdomasis raštas

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 suprastinti sprendimų vykdymo tvarką pasirašytas tarp Europos Sąjungos valstybių narių, reglamentas Nr. 805/2004 “Sukuriantis neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą.” “Šio Reglamento tikslas - sukurti Europos vykdomąjį raštą neginčytiniams reikalavimams, kad, nustačius minimalius reikalavimus, teismo sprendimai, teismo patvirtintos

⁸¹ “Jurisdikcijų konfliktai ir jų sprendimo būdai civilinėse bylose” J. Grigienė, Teisė 2004 m. Nr. 50

⁸² “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. Laužikas, V. Mikelėnas, V. Nekrošius, 628 psl., Justitia, Vilnius 2005m.

taikos sutartys ir autentiški dokumentai galėtų laisvai judėti visose valstybėse narėse.”⁸³ Europos vykdomojo rašto procedūra tai - naujausia ir efektyviausia vieningo teismų sprendimų ir notarų patvirtintų autentiškų dokumentų vykdymo visoje Europos Sąjungoje procedūra, be jokių papildomų procedūrų.

2004 m. balandžio 21 d. buvo priimtas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 805/2004, sukuriantis neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą. Šis reglamentas, esant tam tikroms sąlygoms, leidžia netaikyti visų tarpinių priemonių, taikomų tose valstybėse narėse, kuriose siekiama įvykdyti teismo sprendimą ir kuriose ligi šiol tokios priemonės buvo reikalingos norint pripažinti kitoje valstybėje narėje priimtą sprendimą, kai ginčo dėl skolos pobūdžio arba dydžio pagrįstumo nebuvo galima patikrinti. 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 darytina išvada, kad sprendimams, priimtiems darbo bylose, bus taikomas šis reglamentas. Taigi išnagrinėjus ginčą tarp darbo teisės subjektų, galima kreiptis dėl Europos vykdomojo rašto išdavimo ir pateikti kitai Europos sąjungos valstybei, išskyrus Daniją, dėl priverstinio vykdymo. Teismo sprendimas, kuris vienoje valstybėje narėje patvirtintas kaip Europos vykdomasis raštas, yra pripažįstamas ir vykdomas kitoje valstybėje narėje be jokių formalumų. Skolininkas neturi teisės ginčyti tokio dokumento pripažinimo ir vykdymo (Reglamento 5 straipsnis). Teismo sprendimas, kuris patvirtinamas kaip Europos vykdomasis raštas, vykdomas pagal tokias pačias taisykles kaip ir nacionalinio teismo sprendimas.

ES reglamentas dėl Europos vykdomojo rašto, suteikia galimybę išieškotojams be tarpinių procedūrų “pasiekti” į kitas Europos valstybes išvykusius skolininkus bei vykdyti išieškojimus iš kitose valstybėse, esančių juridinių asmenų. 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. Manytina, kad Europos vykdomasis raštas, padeda greičiau bei efektyviau įgyvendinti sprendimus, priimtus išsprendus individualius darbo ginčus tarp darbuotojo ir darbdavio, kai jie esti skirtingose valstybėse. Kadangi šis vykdomasis dokumentas gali būti iškart tiesiogiai pateikiamas priversiniam vykdymui bet kurioje ES valstybėje narėje, todėl darbuotojas kreipdamasis į teismą, gali

⁸³ Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos įstatymo "dėl 2004 m. balandžio 21 d. Europos parlamento ir tarybos reglamento (EB) Nr. 805/2004, sukuriančio neginčytinų reikalavimų europos vykdomąjį raštą, įgyvendinimo" projekto, teisingumo ministras G.Bužinskas

nesijaudinti, ar teismo sprendimą pripažins kita valstybė narė. Darbuotojas yra užtikrintas, kad iki teisės pažeidimo buvusi padėtis, bus atkurta ir kitoje ES valstybėje narėje.

Didelė dalis Lietuvos teismų sprendimų gali būti tiesiogiai vykdomi kitose Europos Sąjungos valstybėse (išskyrus Daniją) nuo 2005 metų spalio 21 dienos, kai yra taikomas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas Nr. 805/2004. 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. 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 vykdomieji įrašai), dėl kurių yra išduotas Europos vykdomasis raštas, yra vykdytini dokumentai. 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 Lietuvoje galioja tik teismo sprendimams priimtiems po 2005-sausio-21 d. Rengdamasis pradėti skolos išieškojimo procesą pagal šį ES reglamentą Nr. 805/2004, kreditorius turėtų raštu kreiptis į savo šalies teismą ir prašyti išduoti standartizuotą Europos vykdomojo rašto pažymėjimą. 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 yra tiesiogiai taikomas, o tai reiškia, kad kiekvienas asmuo gali teismuose remtis šiuo reglamentu ir prašyti teismo išduoti standartizuotą Europos vykdomąjį raštą.

Tačiau ES reglamento galiojimas neužtikrina vienodos dokumentų pateikimo tvarkos, nes užsienio institucijų sprendimai kiekvienoje valstybėje vykdomi pagal nacionalinę teisę. Pagal Europos Komisijos reikalavimus kiekvienoje valstybėje turi būti paskirta institucija, padedanti vykdyti šį ES reglamentą. Kai kuriuose ES šalyje (Vokietijoje, Latvijoje, Estijoje, Slovakijoje) Europos vykdomuosius dokumentus galima iš karto pateikti skolininko buvimo vietoje dirbantiems antstoliams ar teismo pareigūnams. Kitose šalyse dar reikia kreiptis į atitinkamas kompetentingas institucijas. Airijoje tai yra šios šalies Aukštasis teismas, Švedijoje – Nacionalinė priverstinio vykdymo institucija, Lenkijoje – skolininko gyvenamosios vietos apygardos teismas, Škotijoje – sprendimų registro administratorius.

Svarbu žinoti tai, kad ne visoms ES šalių institucijoms galima siųsti dokumentus paštu. Airijos Aukštasis teismas tokių pašto siuntų nepriima – prašymai įvykdyti užsienio teismų sprendimus šiam teismui turi būti pateikiami asmeniškai.

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 paskirta institucija, padedanti vykdyti šį ES reglamentą, turėtų nurodyti, kuriam antstoliui priklauso teritorija, priklausomai nuo skolininko gyvenamosios vietos.

Be to, pateikiant vykdyti sprendimą užsienio šalyje, būtina tiksliai nurodyti ne tik skolininko vardą ir pavardę, bet ir adresą – nurodyti vien jo buvimo šalį nepakanka. Pateikiant vykdomąjį dokumentą Didžiosios Britanijos institucijai, dar privalu nurodyti ir skolininko gaunamas pajamas ar turta, iš kurių būtų galima išieškoti skolą.

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 6 dalis, 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 sukeliamų teisinių pasekmių eksteritorialiumui įgyvendinti.”⁸⁴

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

Išvados

1. Darbo ginčo atsiradimo priežastys yra aplinkybės, dėl kurių materialiojo teisinio santykių šalys nevienodai vertina subjektinių teisių ir pareigų įgyvendinimą. Individualūs darbo ginčai laikomi ginčai, kylantys tarp darbuotojo ir darbdavio, pirmiausia atsižvelgiama į ginčo šalių sudėtį, o ne į objektą ir instituciją, kurioje ginčas turi būti sprendžiamas. Visų pirma kilusį ginčą bandoma išspręsti darbuotojo ir darbdavio atstovų bendru sutarimu darbo ginčų komisijoje.

- a) išsprendus ginčą tiek ikiteismine tvarka, tiek teismine tvarka yra duodamas laikas sprendimą įgyvendinti gera valia. Jei jis nevykdomas gera valia, tai pradedamas priverstinio vykdymo procesas. Lietuvoje jis yra patikėtas antstoliams. Priverstinis vykdymas – 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. Tai gali užtikrinti tik veiksminga teismų sprendimų vykdymo sistema. Priverstinis vykdymas – civilinio proceso stadija, kurioje priverstine tvarka vykdomas priimtas sprendimas.
- b) Darbo ginčų komisijos sprendimas gera valia turi būti įgyvendintas per 10 dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos. Jei per šį terminą, sprendimas neįgyvendinamas gera valia, tai darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas gali būti pateiktas priverstiniam vykdymui. Manytina, kad darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas yra savarankiškas vykdomasis dokumentas, kuris tiesiogiai pateikiamas antstoliui vykdyti. Sprendimas priverstiniam vykdymui turi būti pateiktas per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo, išskyrus skubaus vykdymo atvejus. Jis vykdomas CPK numatyta tvarka, taip pat kaip ir teismo sprendimas.
- c) Tik įsiteisėjęs teismo sprendimas įgyja įstatymo galią jos šalims bei tampa privalomas visoms valstybės institucijoms ir turi būti vykdomas visoje šalies teritorijoje. Darbo kodeksas nenumato terminų, per kuriuos vykdomieji dokumentai turėtų būti pateikti vykdymui, todėl remiantis CPK nuostatomis vykdomieji dokumentai dėl grąžinimo į darbą turėtų būti pateikti per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo, o vykdomieji dokumentai pagal kitus sprendimus pagal bendrąsias taisykles – dešimties metų terminas. Sprendimai, priimti darbo bylose, vykdomi CPK įtvirtinta tvarka, bet laikantis DK įtvirtintų darbuotojų apsaugą reglamentuojančių nuostatų.

2. Darbo bylose yra priimami tik darbo byloms būdingi sprendimai – darbuotojo grąžinimas į pirmesnę darbą, atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimas bei darbo užmokesčio priteisimas. Šie sprendimai yra įgyvendinami vadovaujantis bendrosios CPK nuostatomis bei principais, bet

laikantis DK įtvirtintų darbuotojų interesus saugančių teisės normų. Ypatingumas vykdamas priverstine tvarka sprendimus, priimtus išsprendus individualius darbo ginčus, yra tas, kad turi būti derinamos DK ir CPK nuostatos. Esant šių dviejų teisės aktų kolizijai, taikoma DK norma, nes DK 11 straipnyje pasakyta, kad esant prieštaravimų tarp DK ir kito įstatymo ar norminio teisės akto prieštaravimų, taikoma DK norma.

- a) Darbo užmokestis yra pagindinis pragyvenimo šaltinis ne tik pačiam darbuotojui, bet ir jo šeimos nariams. Siekiant apsaugoti žmogaus gyvybinius interesus, CPK 754 straipsnio 3 dalyje pasakyta, kad antrąją eilę tenkinami darbuotojų reikalavimai, atsirandantys iš darbo teisinių santykių. Tik priverstine tvarka išieškojus darbo užmokestį, galima tenkinti kitų kreditorių reikalavimus. Sprendžiant ar nuo priteisto darbo užmokesčio reikia atlikti privalomuosius mokėjimus pagal įstatymą, atsižvelgiama į teismo sprendimo priėmimo tvarką ir sąlygas.
- b) Sprendimai, dėl darbuotojo gražinimo į darbą, yra vykdomi skubos tvarka ir siekiant išvengti darbuotojo piktnaudžiavimo ir apginti darbdavio interesus, numatyta, kad priverstiniam vykdymui gali būti pateikti per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo dienos. Pirmesnis darbas yra suprantamas kaip darbuotojo iki atleidimo dirbtas darbas, t.y. tomis pačiomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis. Ar darbuotojas gražintas į darbą, sprendžiama pagal tai, ar darbdavys iš tikrųjų vykdė darbo sutarties esmines sąlygas (ar priimtas įsakymas dėl darbuotojo gražinimo į darbą, pranešė Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai, ar davė darbo, ar liepė laikytis darbų saugos taisyklių).
- c) DK 301 straipnis, reglamentuojantis atgręžtinį vykdymą, kai panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, yra su blanketine dispozicija, kuri nurodo, kad atgręžtinis vykdymas vykdomas remiantis CPK nuostatomis. Kai sprendimo įvykdymo atgręžimo būdu darbdavys siekia susigrąžinti neteisingai pritaikius įstatymą darbuotojui išmokėtą darbo užmokestį, turi reikšmės dar viena aplinkybė – ar darbuotojas veikė sąžiningai. Dėl to aplinkybė, kad darbuotojas buvo nesąžiningas, privalo įrodyti sprendimo įvykdymo atgręžimo siekiantis pareiškėjas.

3. Vis daugiau Lietuvos piliečių išvykta dirbti į užsienį, o Lietuvoje daugėja dirbančių užsieniečių, todėl nenuostabu, kad daugėja bylų, kur teismo priimtas sprendimas turi būti vykdomas kitoje šalyje. Įsiteisėjęs teismo sprendimas, savaimė neįgyja teisinės galios už valstybės ribų ir negali būti pradėtas vykdyti kitos valstybės teritorijoje. Norint pateikti jį vykdymui, būtina dar viena procedūra – sprendimo pripažinimas ir leidimas jį vykdyti.

- a) 2000 m. gruodžio 22d. Europos Tarybos reglamentas Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo bei vykdymo detaliam reglamentuoja iš individualių darbo sutarčių kylančių ginčų teisingumą Europos sąjungos valstybėse. Pagal šį reglamentą “teismo sprendimas” reiškia bet koki valstybės narės teismo sprendimą, nepaisant to, kaip jis įvardijamas. Vienoje valstybėje narėje priimtas teismo sprendimas turi būti pripažintas kitoje valstybėje narėje ir paskelbiamas iškart vykdytinu, kai pateikia teismo sprendimo kopiją, atitinkančią sąlygas, būtinas jo autentiškumui nustatyti. Teismo sprendimo vykdymas vykdomas pagal toje valstybėje narėje galiojančias teisės normas
- b) Europos vykdomasis raštas tai - naujausia ir efektyviausia vieningo teismų sprendimų ir notarų patvirtintų autentiškų dokumentų vykdymo visoje Europos Sąjungoje procedūra, be jokių papildomų procedūrų. 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.

Literatūros sąrašas

ES teisės aktai:

1. TDO konvencija Nr. 173 “Dėl darbuotojų reikalavimo gynimo darbdaviui tapus nemokiu” Valstybės žinios 1996 m. Nr. 31-768.
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. 1964 m. Civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios, 1964, Nr. 19-139
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios 2002, Nr. 36-1340
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569
6. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas// Valstybės žinios 2000, Nr. 56-1640
7. Darbo įstatymų kodeksas// Valstybės žinios, 2000 Nr. 18-137
8. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas// Valstybės žinios 2002 m. Nr. 53-2042
9. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas// Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478

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. 2001 m. birželio 7 d.nutarimas Nr. 685 “Dėl garantinio fondo įsteigimo”// Valstybės žinios 2000m. Nr. 82-2478
3. 2002 m. lapkričio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl teisinės sistemos reformos metmenų ir jų įgyvendinimo”// Valstybės žinios 1998, Nr. 61-1736
4. 2002 m. gruodžio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 2103 “Dėl išmokų iš garantinio fondo// Valstybės žinios, 2003, Nr. 2-43
5. 2004 m. vasario 12d. patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 166 “Dėl darbo ginčų komisijos posėdžio protokolo patvirtinimo”// Valstybės žinios, 2004, Nr. 26-821.
6. 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 2004-03-04 konsultacija Nr. A3-100 “Dėl kai kurių DK, CK ir CPK kodeksų normų taikymo”
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000-11-29 nutartis Nr. 3K-3-1276, Č. Mičkevič prieš Vilniaus rajono savivaldybę
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-04-04 nutartis Nr. 3K-3-417, AB “Lietuvos radijas ir televizija”, v. J. Baslykas
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-03-13 nutartis Nr. 3K-3-402, // Teismų praktika, 2002 m. Nr. 18 psl. 21-27
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-05-09 nutartis Nr. 3K-7-525, ieškovė N. Vilbik
7. 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
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-09-16 nutartis Nr. 3K-3-992, pareiškėja S. Karosaitė
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-11-13 nutartis Nr. 3K-3-1355, BĮ UAB “Motorida”, v. B. Kulvičius
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-04-20 nutartis Nr. 3K-3-466, pareiškėjas R. Jonušauskas, Teismo antstolių kontora prie Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-29 nutartis Nr. 3K-3-1014, ieškovas AB “Šiaulių Stumbras” profesinė sąjunga, atsakovas AB “Šiaulių Stumbras”.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-11-10 nutartis Nr. 3K-30-1043, ieškovas B. Kislova, v A. Ksevdzova, LT Teisingumo ministerija
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-06-07 nutartis Nr. 3K-3-355, ieškovas V. Valentinas, atsakovas Lietuvos techninio sporto draugija
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-09-15 nutartis Nr. 3K-3-448, ieškovas Kauno apskrities VMI, atsakovas UAB “Baltic Bulding Fund”

15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-10-13 nutartis Nr. 3K-3-547,
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-03-23 nutartis Nr. 3K-3-210, ieškovas AB “Mažeikių nafta”, atsakovas V. Pučkorius.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-05-30 nutartis Nr. 3K-3-317, ieškovas Kauno apskrities profesinė sąjunga “Sandrauga”, atsakovas AB “Kaišiadorių paukštynas”
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-09-07 nutartis Nr. 3K-3-383
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-09-12 nutartis Nr. 3K-3-385, ieškovas V. Belevičienė, atsakovas UAB “Medicinos bankas”
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-03-06 nutartis Nr. 3K-3-172, pareiškėjas AB “Mažeikių nafta”
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-04-05 nutartis Nr. 3K-3-249 ieškovas R. H., atsakovai M. L., UAB “Fleksma”
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-04-12 nutartis Nr. 3K-3-274, ieškovas T.D., atsakovas Vilniaus miesto savivaldybės administracija.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-09-06 nutartis Nr. 3K-3-451, ieškovė J. K., atsakovas UAB “Espersen Lietuva”.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-02-05 nutartis Nr. 3K-7-1, pareiškėjas A. Selezniovas
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-04-04 nutartis Nr. 3K-3-136, pareiškėjas A. K.
26. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2008-01-30 sprendimas Nr. 2-1150-460, ieškovas R.Čėsna, atsakovas UAB “Budrus sakalas”

Specialioji literatūra:

1. “Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująją CPK” Doc. M. JONAITIS, Jurisprudencija, 2003 t. 42(34)
2. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos įstatymo “Dėl 2004 m. balandžio 21 d. Europos parlamento ir tarybos reglamento Nr. 805/2004, sukuriančio neginčytinų reikalavimų Europos vykdomąjį raštą įgyvendinimo” projekto, Teisingumo ministras G. Bužinskas.
3. “Civilinio proceso teisė” II tomas, E. LAUŽIKAS, V. MIKELĖNAS, V. NEKROŠIUS Justitia, 2005 m., Vilnius
4. “Civilinio proceso teisė” I tomas, Justitia, 2003 m.
5. Civilinio kodekso II knygos “Asmenys” komentaras, autorių kolektyvas, UAB “Justitia” 2002 m.

6. Civilinio proceso kodekso komentaras I dalis “Bendrosios nuostatos”, Justitia, 2004 m. Vilnius
7. 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.
8. Civilinio proceso kodekso projekto aiškinamasis raštas 2001-10-30 pateikė V. Markevičius, LR Teisingumo ministras
9. Darbo kodekso komentaras III dalis “Individualūs darbo santykiai”, Justitia 2004 m. Vilnius
10. Darbo kodekso komentaro I-II dalys “Bendrosios nuostatos”, “Kolektyviniai darbo santykiai” Justitia Vilnius 2004 m.
11. “Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema” G. BUŽINSKAS, Teisė 1999 33(3)
12. “Darbo teisė “ Autorių kolektyvas; Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008 m.
13. “Darbo teisė: teorija ir praktika” V. TIAŽKIJUS, Justitia 2005 m., Vilnius
14. “Darbo teisė” A. DAMBRAUSKAS, V. NEKRAŠAS, I. NEKROŠIUS 1990m., Vilnius
15. “Darbo teisė” V. TIAŽKIJUS, R. PETRAVIČIUS, G. BUŽINSKAS, Jusitia 1999m.
16. “Jurisdikcijų konfliktai ir jų sprendimo būdai civilinėse bylose” J. GRIGIENĖ, Teisė 2004 m. Nr. 50
17. “Kokio Lietuvai reikia antstolio – turtingo ar vargšo?” Dr. R. SIMAITIS, Justitia 2006 m. Nr. 2(60)
18. “Konstituciniai antstolio įgaliojimo sustabdymo aspektai” Dr. E. ŠILEIKIS, Justitia 2007 m. 1(63)
19. “Lietuvos teismų pripažinimo užsienio valstybėse aspektai” Doktorantė G. GUMULIAUSKIENĖ, Jurisprudencija 2005 m. Nr. 69 (61)
20. “Nepagrįstos jurisdikcijos problema tarptautiniame civiliniame procese” G. BUŽINSKAS, Teisė 2005 Nr. 57
21. “Reglamento (EB) 44/2001 dėl jurisdikcijos ir užsienio teismų sprendimų pripažinimo bei vykdymo taikymas: Europos Teisingumo Teismo išiaškinimai” I.MARTINKUTĖ, Justitia, 2006, Nr. 3(61)
22. “Sprendimų vykdymo ir teismo antstolių kontorų institucinės reformos prielaidos, tikslai, tendencijos” V. STUNGURYS, A. LEPEŠKAITĖ, Justitia 1999 m. Nr. 4
23. “Tarptautinės privatinės teisės įvadas”, V. MIKELĖNAS, Justitia, 2001, Vilnius

24. "Teimingumas tarptautiniame civiliniame procese" G. BUŽINSKAS, J. GRIGIENĖ
Vilnius, 2007 m.
25. "Teismo sprendimo bankroto byloje pripažinimas kitoje Europos sąjungos šalyje
narėje", A. URBONAS, Jurisprudencija 2007 m. 9(99)
26. "Teismo sprendimo vykdymo vieta", Dr. V. VIŠINSKAS, Jurisprudencija, 2006 m. Nr.
1(79)
27. "Teismų sprendimų įvykdymo atgręžimas" doc. E. STAUSKIENĖ, Jurisprudencija, 2006
m. Nr. 4(82)
28. "Vykdymo procesas – civilinio proceso stadija ar savarankiškas procesas? M.
ŽOLYNAS, Teisė 2007 m. Nr. 62
29. "Vykdymo procesas Lietuvoje: esama padėtis ir reformavimo kryptys" Dr. V.
VIŠINSKIS, Jurisprudencija, 2002 m. Nr. 28(20)

SANTRAUKA

Darbe aptariami bendrieji sprendimų vykdymo bruožai, sprendimų, priimtų darbo bylose, vykdymo ypatumai, sprendimo įvykdymo atgrėžimas, taip pat analizuojamas dviejų kodeksų – Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso – normų suderinamumas, reglamentuojant sprendimų, priimtų sprendžiant individualius darbo ginčus, vykdymo tvarką. Aprašomas sprendimo pateikimas vykdymui už Lietuvos ribų.

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.

Vyrauja dvi nuomonės, kad vykdymo procesas yra sudėtinė civilinio proceso stadija, bei kad vykdymo procesas yra savarankiška stadija. Darbe nurodyti argumentai, kuriais kiekviena šalis grindžia savo nuomonę. Aptariama tiek darbo ginčų komisijos, tiek teismo sprendimo pateikimo priverstiniam vykdymui tvarka, sąlygos, terminai bei pati vykdymo tvarka.

Tik darbo bylose gali būti priimami sprendimai – darbuotojo grąžinimas į pirmesnę darbą, pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę bei darbo užmokesčio priteisimas, todėl būtent šių sprendimų priverstinis vykdymas analizuojamas plačiau. Aptariami jų vykdymo ypatumai. Darbuotojo grąžinimas į pirmesnę darbą bei pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę sprendimai dar yra ypatingi tuo, kad tai nepiniginio pobūdžio sprendimai, kuriuose atsakovas įpareigojamas atlikti teismo sprendime nurodytus veiksmus. Nors sprendimų, priimtų darbo bylose, atgrėžtinis vykdymas vykdomas pagal bendrąsias CPK nuostatas reglamentuojančias sprendimų atgrėžtinį vykdymą, bet yra numatyta šio atgrėžtinio vykdymo apribojimų.

Priverstine tvarka, vykdant sprendimą, priimtą išsprendus individualų darbo ginčą, vadovaujamosi ne tik CPK nuostatomis, principais, bet ir darbuotojo teisės saugomos DK normomis, todėl darbe aptariami šių dviejų kodeksų normų santykis.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare vis daugiau žmonių įsidarbina kitose šalyse, o Lietuvoje daugėja dirbančių užsieniečių, todėl kuo toliau, tuo labiau aktualūs teismo nagrinėjimo jurisdikcijos klausimai. Sprendimas gali būti pateikiamas vykdymui už Lietuvos ribų. Aptariame bendrieji pateikimo priverstiniam vykdymui klausimai už Lietuvos ribų.

SUMMARY

In the paper are discussed general features of decision execution, which were made in cases related to labor, as well execution peculiarities, recourse of decision execution, also there is analyzed compatibility two codes' norms (Labor Code and Civil process code) by regulating order of execution of decisions that were taken when solving individual labor disputes. It is described presenting of decision for its execution outside Lithuania.

If decision of Labor disputes committee or court is not executed benevolently, there is attached procedure of forced execution – it is very important defence stage of rights and interests that rise from labor relationship, defending.

There dominate two opinions that process of execution is complex stage of civil process and process of implementation is independent stage. In the paper are indicated arguments, on which every party basis its opinion. It is discussed both - Labor disputes committee's and court's order of for forced execution, as well as provisions, terms and order of execution itself.

Only in labor cases can be made such decisions as returning of employee to its previous working place, to change formulation of dismissal from work and adjudging of salary, therefore, forced execution of such decisions is analyzed in more detail. There are discussed peculiarities of its execution. Decisions to return employee to its previous working place or to change formulation of dismissal from work are special, because theses decisions are of non-financial kind, where respondent is obliged to perform actions that are indicated in court decision. Although, recourse execution of decisions that are made in labor cases is executed according to general provisions of CPC that are regulating recourse execution of decisions, although there are provided some limitations of such recourse execution.

Forced order, when executing decision, made after solving an individual labor dispute, is followed not only by CPC provisions, principles, but also rights of employees are reserve by DK norms, therefore, in this work is discussed relation of these two codes' norms.

After Lithuania became member of Europe Union, more and more people go to work abroad and in Lithuania there appear more and more foreigners, who work here, consequently court examination jurisdiction issues become more and more important. Decision can be given for execution outside Lithuania. There are discussed general issues of presentation for forced execution outside Lithuania.