

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Skaistės Petrošiūtės,
V kurso darbo teisės
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas
Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese**

Vadovas: doc. dr. Gintautas Bužinskas
Recenzentė: as. Giedrė Dabulskytė

VILNIUS 2009

TURINYS

Įvadas	3
1. Dvilypė darbo ginčų instituto prigimtis	6
1.1. Darbo ginčai kaip materialinės teisės institutas. Procesinės teisės įtaka darbo ginčų institutui	10
2. Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese	14
2.1. Civilinės bylos iškėlimas (ieškinio pateikimas, teisingumas, terminai).....	18
2.2. Pasirengimas bylos nagrinėjimui pirmosios instancijos teisme (terminai, ginčo šalių teisės ir pareigos, teismo vaidmuo).....	32
2.3. Bylos nagrinėjimas iš esmės (tvarka, išnagrinėjimo terminai, šalių teisės ir pareigos, teismo vaidmuo)	33
2.4. Teismo sprendimų (nutarčių) vykdymas. Atgręžtinis vykdymas	38
3. Atskirų darbo bylų kategorijų nagrinėjimo ypatumai ir jų praktika Lietuvos Respublikos nacionaliniuose teismuose	44
3.1. Civilinės bylos dėl drausminių nuobaudų skyrimo.....	44
3.2. Civilinės bylos dėl darbo teisinių santykių pasibaigimo ir nutraukimo	54
Išvados	63
Literatūros sąrašas	67
Santrauka	71
Summary.....	72

Ivadas

Socialinė partnerystė ir jos tinkamas, darnus plėtojimas bei šių santykių reguliavimas yra vienas pagrindinių kiekvienos išsivysčiusios, savo piliečius gerbiančios bei jų teises ir teisėtus interesus ginančios, teisinės valstybės bruožų. Įgyvendindama socialinės partnerystės principus valstybė privalo užtikrinti tinkamą darbo teisinių santykių subjektų bendradarbiavimą, saugoti šių santykių ekonominiu ir socialiniu aspektais silpnesnės šalies – darbuotojo – teises, suteikti jam tam tikras garantijas. Darbo teisiniai santykiai – tai savanoriškas teisinis darbuotojo ir darbdavio ryšys, kuris įpareigoja darbuotoją reguliariai atlikti sulygtą darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį ir sudaryti tinkamas, įstatymuose, darbo ir kolektyvinėje sutartyje numatytas sąlygas dirbti¹. Pažymėtina, jog darbas geriausiai kvalifikuoja žmogų, todėl tinkamai reglamentuotų darbo teisinių santykių užtikrinimas yra labai svarbus.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi numatyti ne tik darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti pagrindines darbuotojo teises ir garantijas, siekiant išvengti vienos darbo santykio šalies dominavimo ir kitos priklausomybės. Išvardinti tikslai būtent ir lemia būtinybę valstybei reglamentuoti šių teisinių santykių reguliavimą. Įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus darbo teisinių santykių šalių interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių įgyvendinimą, kadangi tik pakankama darbuotojo ir darbdavio teisių apsauga gali užtikrinti normalios ūkinės veiklos prielaidas šiuolaikinėje valstybėje.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog vien tinkamas ir proporcingas darbo teisinių santykių reglamentavimas nėra pakankama prielaida sukurti visuomenėje socialinę taiką. Jai palaikyti (ar tam tikrais atvejais atstatyti) būtina sureguliuoti ir išspręsti tarp socialinių partnerių vis dažniau dėl tam tikrų priežasčių kylančius nesutarimus, kurie gali peraugti į darbo ginčus. Pažymėtina, kad darbo santykiams teikiant visuomeninę reikšmę, būtina tobulinti darbo ginčų nagrinėjimo procesą, t. y. siekiant plėtoti taikaus darbo ginčų nagrinėjimo sistemą ir įmanomai trumpinant ginčų nagrinėjimo terminus. Darbo teisėje šių teisinių santykių reguliavimo funkciją atlieka darbo ginčų institutas.

Pasirinkta magistro darbo tema aktuali ne tik teisininkui - praktikui, plėtojančiam teises žinias šioje srityje, visų pirma, ji svarbi socialinių teisinių santykių dalyviams,

¹ Čiočys, P., Teisės pagrindai. Antrasis pataisytas leidimas. Vilnius: VVK leidykla, 2000, p. 147.

kurie yra visapusiškai suinteresuoti, kad būtų sudaromos tinkamos darbo sąlygos, plėtojami abipusiai darbo santykiai, ir ginami jo interesai bei įgyvendinami tiek nacionaliniuose, tiek tarptautiniuose darbo teisės aktuose įtvirtinti principai, leidžiantys eiliniam darbuotojui jaustis pilnateisiu darbo santykių dalyviu. Šios temos aktualumą lemia tai, kad būtent tokio tipo konfliktai paliečia nemažą dalį visuomenės atstovų, o tinkamas ir efektyvus šių konfliktų sprendimo reguliavimas sąlygoja ne tik efektyvų šalies ūkio funkcionavimą, bet ir tai, kad tuo pačiu yra rūpinamasi žmogaus teisių gynimu, gyvenimo ir darbo sąlygų tobulinimu.

Šio darbo tikslas – analizuojant tarptautinius teisės aktus, mokslinę literatūrą, ypatingą dėmesį skiriant jų reglamentavimui nacionaliniuose teisės aktuose bei teismų praktikai, kuo išsamiau atskleisti ir išanalizuoti pagrindinius darbo bylų, nagrinėjamų civiliniame procese ypatumus ir problematiką, pasireiškiančią per tokių ginčų nagrinėjimą teisme, sprendimų vykdymą, reglamentavimą ir suformuoti išvadas. Magistro darbo tyrimo objektas – individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisme institutas, teisės doktrina ir teismų praktika, atskleidžianti tokių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus, didžiausią dėmesį skiriant darbo bylų nagrinėjimo civiliniame procese išskirtinumui, nagrinėjimo ypatybėms.

Aukščiau nurodytas darbo tikslas sąlygoja šių uždavinių sprendimą – aptarti darbo ginčų institutą, jo požymius; išanalizuoti darbo bylų nagrinėjamų teismuose procesinius ypatumus; apžvelgiant į teisinį reglamentavimą ir teisminę praktiką, atskleisti atskirų darbo bylų kategorijų nagrinėjimo problemas.

Siekiant kuo išsamiau atskleisti darbo temą, bus remiamasi teisiniais metodais – loginiu, analizės, sintezės, sisteminiu, lyginamuoju, istoriniu ir kitais.

Pabrėžtina, kad įsigaliojus naujiems teisės aktams – Darbo kodeksui (toliau – DK) ir Civilinio proceso kodeksui (toliau – CPK) pakito darbo ginčų instituto reglamentavimas, atskirame CPK skyriuje naujai įtvirtinti darbo bylų nagrinėjimo teisme ypatumai. Analizuojama tema gana sudėtinga, kadangi tokių darbo teisinių santykių nagrinėjimas teisme apima tiek darbo teisės, tiek civilinio proceso teisės nagrinėjimo dalykus, o jų nagrinėjimo civilinio proceso tvarka, ypatumai mažai nagrinėti. Būtent todėl ši tema pasižymi originalumu savo tematikos bei darbui keliamų tikslų atžvilgiu ir yra aktuali ne tik teoriniu, bet ir praktiniu aspektais.

Darbo struktūrą sąlygoja darbo tema. Pirmoje dalyje nagrinėjamas darbo ginčų institutas, jo ypatybės, dvilypė prigimtis bei teisinio reglamentavimo aspektai.

Antrojoje dalyje išsamiai analizuojamos CPK XX skyriuje įtvirtintos normos, reglamentuojančios darbo bylų nagrinėjimo civiliniame procese ypatumus, jų aiškinimo ir

taikymo srityje kylančias problemas. Analizuojama Lietuvos Respublikos teismų praktika, apibūdinant bendruosius darbo bylų nagrinėjimo ypatumus civiliniame procese.

Dėl objektyvių, darbo rinkoje susiklosčiusių, aplinkybių – ekonominio nuosmukio, sąlygojusio darbuotojų atleidimų, socialinių garantijų netekimo bei galimo silpnesnės darbo santykių šalies teisių pažeidimų atvejų gausėjimą ir nagrinėjamų ginčų teisminėse instancijose gausėjimą, šių ginčų ypatumo ir bylų sprendimo problemų aktualumo – trečioje darbo dalyje pasirinktos analizuoti darbo bylos būtent dėl drausminių nuobaudų skyrimo ir dėl darbo teisinių santykių pasibaigimo ar nutraukimo.

Pažymėtina, kad magistro darbo temai analizuoti ir tinkamai ją atskleisti šaltinių, kuriuose būtų plėtojama ši tema, nėra daug. Lietuvos teisės teoretikai šią temą nagrinėja ir aiškina ganėtinai siaurai, apibūdindami bendruosius aspektus, kas apsunkina darbo temos plėtojimą. Svarbiausi teisės aktai, kuriais bus remiamasi rašant darbą, yra Darbo kodeksas, Civilinio proceso kodeksas, kiti nacionaliniai teisės aktais, reglamentuojantys darbo bylų nagrinėjimo ypatumus civiliniame procese, bei naujausia mokslinė literatūra.

1. Dvilypė darbo ginčų instituto prigimtis

Pradėdami iš esmės nagrinėti magistro darbo temą visų pirma turėtume apibrėžti darbo ginčo institutą, jo prigimtį, nustatyti pagrindinius jį apibūdinančius požymius, apibrėžti kilimo priežastis bei dvilypumo ypatybes.

Pažymėtina, kad šis darbo teisės institutas turi savarankišką raidos istoriją. Iki 1957 m. gruodžio 31 dienos teisės literatūroje, nesutarimai darbo santykių srityje buvo vadinami darbo ginčais arba darbo konfliktais. Žodis „konfliktas“ kilęs iš lotyniškojo „conflictus“, kuris reiškia priešingų interesų ar jų reiškių susidūrimą, susikirtimą, sankirtą. Sociologijos moksle bet kokiems visuomenėje kylantiems nesutarimams apibrėžti dažniausia pasitelkiama konflikto sąvoka, o žodžiu ginčas tik kartais nusakoma galima to konflikto pasireiškimo forma². Tuo tarpu teisės moksle, tiek siekiant apibūdinti tarp darbo santykių šalių kilusį nesutarimą, tiek įvairius iš teisės normų reguliuojamų santykių išplaukiančius nesutarimus (civiliniai ginčai, administraciniai ginčai ir pan.) konflikto sąvoka beveik nevartojama. Manytina, jog ginčo sąvoka pasirinkta dėl šių sąvokų semantinių reikšmių. Taigi teisės teoretikų tarpe buvo pasirinkta ne darbo konflikto, o darbo ginčo sąvoka, kadangi konflikto sąvoka iš tiesų laikytina labiau sociologine kategorija, tuo tarpu ginčo sąvoka (ginčas – tam tikras institucionalizuotas konfliktas, sprendžiamas taikant atitinkamas taisykles ar teisės normas) geriausiai atitiko pačią darbo ginčų kaip darbo teisės kategorijos, darbo teisės prigimtį.

Darbo ginčas dažniausiai apibrėžiamas kaip darbo teisės subjektų tarpusavio nesutarimas, kurio objektas bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas. Tačiau bendros nuomonės dėl tikslios šio darbo teisės instituto sampratos nustatymo teisinėje literatūroje nebuvo ir iki šiol nėra.

Darbo ginčai dažniausiai kyla dėl darbo teisės pažeidimų, t. y. tokių atvejų, kai viena darbo teisinių santykių šalis netinkamai atlieka savo pareigas kitai darbo sutarties šaliai arba tų pareigų iš viso neatlieka. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo teisės pažeidimas pats savaime dar nereiškia, jog tarp šalių kilo ginčas, tai galime laikyti tik darbo santykių šalių nesutarimu, jų nuomonių ir pozicijų išsiskyrimu, kuris darbo ginču gali virsti tik tada, kai darbo santykių šalys nesutaria taikiai ir ginčą perduoda spręsti atitinkamoms įgaliotoms institucijoms (teismams, ikiteisminėms darbo ginčų nagrinėjimo

² Lietuvių enciklopedija. Tomas 12. – Bostonas: Lietuvių enciklopedijos leidykla, 1957. p. 328.

komisijoms ir pan.). Paprastai kiekvienas nesutarimas prieš tapdamas darbo ginču pereina keturias pagrindines stadijas³:

1. padaromas realus ar tariamas darbo teisės pažeidimas;
2. išsiskiria darbo santykio šalių nuomonė ir požiūris į padarytą teisės pažeidimą;
3. pačios darbo santykių šalys kilusį nesutarimą bando sureguliuoti tarpusavio derybomis;
4. darbo santykių šalys ar viena šalis kreipiasi į įgaliotą organą prašydama išspręsti kilusį nesutarimą.

Turėtume pažymėti, kad darbo ginčai tam tikrais atvejais gali susiformuoti ir nesant darbo teisės pažeidimo, - tiesiog vienai darbo sutarties šaliai veikiant pagal įstatyme ar sutartyje nustatytas normas, kita šalis būdama nepatenkinta tokiu elgesiu ir laikanti jį neteisėtu, bando tas normas pakeisti ar panaikinti, dėl ko tarp minėtų šalių kyla nesutarimas.

Nagrinėdami ir plėtodami darbo temą turime apibrėžti, ką šiame darbe tiksliai laikysime darbo ginču, kadangi teisinėje literatūroje, kaip matysime žemiau nagrinėdami darbo ginčų instituto dvilypumą, darbo ginčas gali būti suprantamas tiek kaip individualus darbo ginčas, tiek kaip kolektyvinis. Atsižvelgiant į tai, kad magistro darbo tema yra susijusi su darbo ginčais, nagrinėtinais teismuose civilinio proceso tvarka, ir tai, jog DK 295 str. aiškiai reglamentuoja darbo ginčus, priskirtinus teismų kompetencijai, šiame darbe vartojant darbo ginčo sąvoka bus turima omenyje individualų darbo ginčą.

Individualaus darbo ginčo samprata įtvirtinta DK 285 str., kuriame teigiama, kad individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, nagrinėjamas DK nustatyta tvarka. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog apibrėžiant individualų darbo ginčą pagrindiniai kriterijai yra darbo ginčo šalys, turinys ir ginčo sprendimo procedūra. Moksliniai darbai, kuriuose pateikiamas darbo ginčų apibrėžimas, yra labai įvairūs, tačiau juose paprastai nurodomi tie patys kriterijai.

Darbo ginčus nuo kitų nesutarimų padeda atskirti ir jiems būdingi požymiai⁴:

1. nesutarimo tarp darbo santykių šalių stabilumas;
2. nesutarimo tarp darbo santykių šalių pagrindas (darbo teisės norminių aktų,

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

⁴ Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Čiočys P. A.; et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 464.

kolektyvinių ir darbo sutarčių netinkamas vykdymas ar naujų sąlygų nustatymas norminiuose teisės aktuose ar sutartiniais įsipareigojimais);

3. kilusio ginčo nagrinėjimo teisinės procedūros (teisminis, taikinimo metodai).

Šių požymių visuma būdinga tik individualiam darbo ginčui, kuris skiriasi nuo paprasto nesusipratimo ar nesutarimo. Nesusipratimai ir nesutarimai tarp darbuotojo ir darbdavio paprastai sprendžiami savarankiškai, darbo santykio pusės pačios nustato proceso tvarką. Tiesa, dažniausiai tokiam nesutarimui išspręsti pakanka darbuotojo ir darbdavio pokalbio, kuriame išdėstomos pozicijos, pateikiami abipusiai argumentai ir kontrargumentai. Tačiau tokiomis priemonėmis nepasiekus darbuotojo siekto tikslo, tokie nesutarimai gali peraugti į darbo ginčą, kurio sprendimui įstatymai numato imperatyviai reglamentuotą tvarką. Nesutarimą, kilusį tarp darbuotojo ir darbdavio, individualiu darbo ginču galime laikyti tada, kai darbuotojas, nesureguliuavęs nesutarimo su darbdaviu derybomis, pateikia skundą darbo ginčų komisijai arba tiesiogiai ieškinį teismui. Toks darbuotojo kreipimasis į atitinkamus organus, įgaliotus spręsti darbo ginčus, tarp darbo santykių šalių sukuria naujus santykius, susijusius su individualaus darbo ginčo nagrinėjimu. Šie teisiniai santykiai yra procedūrinio pobūdžio. Šalys, tapusios ginčo objektais įgyja viena kitos atžvilgiu lygiavertę padėtį, nebelieka įprasto darbuotojo pavaldumo darbdaviui.

Apibendrinami aukščiau paminėtus aspektus galime padaryti išvadą, jog darbo ginčais laikytina tam tikrų įgaliotų organų pagalba sprendžiami darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų pareigų neatlikimo arba netinkamo atlikimo bei dėl naujų darbo sąlygų nustatymo⁵.

Darbo ginčų atsiradimą lemia keletas objektyvių ir subjektyvių faktorių, kurie darbo teisės teorijoje įvardijami kaip darbo ginčo prielaidos ir priežastys.

Darbo ginčų kilimo prielaidomis laikytinos tam tikros aplinkybės, kurios skatina ir greitina darbo ginčų atsiradimą, aštrina šalių nesutarimus. Tačiau šių aplinkybių nereikėtų laikyti konkretaus darbo ginčo atsiradimo pagrindu, kadangi darbo ginčų prielaidos sukuria tik tam tikras sąlygas darbo ginčams atsirasti, t. y. susiklosčius tam tikroms specifinėms sąlygoms atsiranda priežastys, galinčios sukelti darbo ginčą. Taigi darbo ginčo atsiradimo priežastys yra aplinkybės, dėl kurių materialiojo teisinio darbo santykio šalys nevienodai vertina subjektinių teisių įgyvendinimą arba pareigų atlikimą. Pažymėtina, kad darbo ginčus lemia tam tikros objektyvios priežastys ir subjektyvūs

⁵ Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Čiočys P. A.; et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 464.

aspektai. Viešajame gyvenime pasitaiko daug prieštaravimų ir iš jų kylančius konfliktus išprovokuoja ne objektyvios priežastys, bet tiesioginės įtakos tam tikram elgesiui ar motyvacijai turintys subjektyvūs faktoriai, itin dažnai išvelgiami konfliktuose tarp atskirų individų, priverstų nuolat glaudžiai bendrauti darbe ar kitoje aplinkoje. Pačių įvairiausių nesutarimų analizė rodo, kad kokios bebūtų konkretaus konflikto ar ginčo priežastys, jos visad atspindi nesutampančius konfliktuojančių šalių interesus.

Darbo ginčų priežastys sąlygiškai gali būti skirstomos į dvi grupes: objektyvias (susijusias su materialinių išteklių, kuriais būtina dalintis, ribotumu; abipusiu žmonių ir socialinių junginių veiklos priklausomumu; tikslų nesutapimu ir pan.) ir subjektyvias (pagrindinė subjektyvioji darbo ginčų priežastis būtų vadinamasis neigiamų charakterio bruožų vaidmuo). Taigi darbo ginčus gali lemti įvairiausios priežastys, formuojančios atitinkamą socialinio junginio (darbo kolektyvo, darbuotojų grupės ir pavienio darbuotojo ir darbdavio) socialinį psichologinį mikroklimatą ir turinčios nenuginčijamą įtaką individų elgesiui bei beveik kiekviename socialiniame junginyje esančius sunkaus, nelankstaus charakterio asmenis, linkusius į nesutarimus, kurie ir sukelia dažnas konfliktines situacijas – darbo ginčus.

Darbo ginčų instituto ypatybė susijusi su šio instituto dualizmu slypi darbo teisės šakos viduje. Teisinėje literatūroje ši savybė kitaip dar vadinama darbo ginčų instituto kompleksiskumu. Apibendrinta darbo ginčų sąvoka, kuria remiantis darbo ginčai yra apibrėžiami kaip darbo teisės subjektų tarpusavio nesutarimai ir kurių objektas pačia bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas, nesuteikia jokio aiškumo, priešingai – įrodo, kad darbo ginčų sąvoka, kaip ir pats darbo ginčų institutas, yra nevienalytė. Darbo teisė reguliuoja skirtingų subjektų elgesį esant įvairiems darbo ir su jais glaudžiai susijusiems santykiams. Todėl tų santykių subjektų darbo ginčai yra nevienodi. Darbo teisės teorijoje nėra bendro sutarimo, koks darbo ginčų klasifikacijos kriterijus turėtų būti lemiamas ir svarbiausias.

Pagal klasikinę šio sisteminimo formulę, iš darbo ginčų galima skirti ginčus, susijusius su naujų normų nustatymu, arba ginčus, susijusius su jau galiojančių normų aiškinimu ir taikymu. Ši koncepcija ir buvo pagrindas darbo ginčus suskirstyti į individualius ir kolektyvinius. Bendrosios teisės sistemoje skirstant darbo ginčus pirmiausiai siūloma remtis ne juose dalyvaujančių subjektų požymiu, bet ginčo objektu. Remiantis objektyviuoju kriterijumi, darbo ginčai yra skirstomi į interesų ir teisės ginčus.

Tikėtina, jog neįmanoma būtų rasti nė vienos nacionalinės darbo teisės sistemos, kurioje darbo ginčai būtų klasifikuojami pagal vieną iš paminėtų dviejų kriterijų. Beveik visose valstybėse darbo ginčų klasifikacijos kriterijai šiandien taikomi kompleksiskai,

todėl darbo ginčai skirstomi atsižvelgiant į abu kriterijus.

Libiausiai paplitęs darbo ginčų grupavimas pagal du kriterijus:

1. pagal subjektą ir/ar objektą: į kolektyvinius ir individualius;
2. pagal ginčo pobūdį: į interesų ir teisės.

Interesų darbo ginčai kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas ar keičiant jau esamas darbo sąlygas. Tuo tarpu teisiniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų nevykdymo. Paprastai laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes dažniausiai kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo, o kolektyviniai darbo ginčai savo ruožtu gali būti tiek teisiniai, tiek interesų, nes darbo santykių šalių interesai gali susikirsti dar nesant atitinkamų teisės normų, t. y. nustatant naujas ar keičiant jau esamas darbo sąlygas.

Paplitusi nuomonė, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes kyla dėl nevienodo teisės normų aiškinimo ir taikymo, tuo tarpu kolektyviniai darbo ginčai gali būti dvejopi – ekonominiai arba teisiniai, nes interesai gali susikirsti gerokai anksčiau – nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas. Darbo ginčų suskirstymas į individualius ir kolektyvinius darbo ginčus paplitęs Vokietijoje, Prancūzijoje: klasifikavimo sistemos pagrindu yra subjektyvus kriterijus – pirmiausia atsižvelgiama į ginčo šalių sudėtį.

1.1. Darbo ginčai kaip materialinės teisės institutas. Procesinės teisės įtaka darbo ginčų institutui

Darbo teisė apibrėžiama kaip valstybės, taip pat ir socialinių partnerių nustatyta teisės normų sistema, reguliuojanti visuomeninius darbo santykius ir kai kuriuos glaudžiai su šiais santykiais susijusius visuomeninius santykius.

Teisės šakos yra skirstomos į materialines ir procesines teisės šakas. Materialinė teisė – visuma teisės normų, reguliuojančių teisių atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą. Normų įgyvendinimą, pažeistų teisių ir /ar ginčijamų teisių gynimą reglamentuoja kita teisės šaka – proceso teisė. Pažymėtina, jog abi teisės šakos yra savarankiškos, tačiau tarpusavyje susijusios, kadangi viena be kitos negali būti tinkamai taikomos. Subjektinė materialioji teisė gali būti suvokiama per 3 elementus: teisė atlikti tam tikrus veiksmus; teisė reikalauti iš kitų asmenų atlikti tam tikrus veiksmus ar nuo jų susilaikyti; teisė reikalauti gynybos, kai trukdoma įgyvendinti savo teisę arba kai kiti asmenys nevykdo savo pareigų.

Pagal aukščiau nurodytą darbo teisės apibrėžimą, darbo teisė turėtų būti laikoma

išimtinai materialinės teisės šaka – apibrėžia subjektų teises bei pareigas, jų atsiradimą, pasikeitimą, pasibaigimą. Tačiau greta materialinių teisės normų DK įtvirtintos ir procesinės bei procedūrinės teisės normos, dėl ko ši teisės šaka laikytina tarpšakine. Geriausias pavyzdys, iliustruojantis pateiktą poziciją, galėtų būti darbo ginčų institutas, kuris reglamentuoja ne tik asmenų teisę į gynybą (vienas subjektinės materialinės teisės elementų), bet ir išankstinę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką (procedūrą) bei nustato tam tikras teismo nagrinėjimo ypatybes (DK XIX skyrius), kolektyvinių darbo ginčų taikinimo procedūrą. Darbo bylų nagrinėjimas teisminėje instancijoje reglamentuojamas CPK nuostatose.

Vadinasi, darbo ginčų institutas, būdamas iš esmės vienu iš materialinės darbo teisės institutų, yra mišrus ir apima ne tik materialinės, bet ir procesinės teisės normas. Tiek senajame, tiek ir naujajame CPK reglamentuojami ginčai iš darbo teisinių santykių – viena iš civilinių bylų kategorijų, kuriai taikoma bendra civilinių bylų nagrinėjimo tvarka su tam tikromis išimtimis, nurodytomis CPK XX skyriuje. Tai akivaizdi procesinių teisės normų įtaka šiam darbo teisės institutui.

Doc. dr. G. Bužinsko nuomone⁶ - individualūs darbo ginčai turi dvejopą teisinį pobūdį, šio instituto teisinio statuso ypatumas pasireiškia materialiniu – teisiniu ir procesiniu pobūdžiu, t. y. darbo teisės normos reguliuoja ir paties konflikto prielaidas, ir jo sprendimą ikiteisiniu būdu, ir iš dalies darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą teismuose. Darbo ginčų instituto ypatybė yra siejama su tarpšakiniu jo dualizmu, kuris pasireiškia trimis aspektais.

1. dvejopu – materialiniu ir procesiniu – pobūdžiu: darbo ginčų institutas reglamentuoja tiek materialinės, tiek procesinės teisės dalykus (materialinės ir procesinės teisės normų dualizmas).
2. darbo ginčų instituto principų dualizmu. Principų dualizmas pasireiškia tuo, kad darbo ginčų institutui taikomi principai specifiskai apjungia darbo teisės ir civilinio proceso teisės principus formuodami specifinius darbo ginčų principus, be to, darbo ginčų institutui taikomi darbo teisės ir civilinio proceso teisės principai (darbo ginčų instituto principų dualizmas)
3. procesines darbo ginčų instituto normas reglamentuoja dvi teisės šakos: darbo teisė ir civilinio proceso teisės (procesinių darbo ginčų instituto normų dualizmas).

⁶ Bužinskas, G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą tobulinimo kryptys. Vilnius: Jurisprudencija. 2002, t. 25 (17).

Teismas nagrinėdamas individualius darbo ginčus vadovaujasi materialiosiomis darbo teisės taisyklėmis ir civilinio proceso normomis.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo ginčų instituto dualizmas procesinių teisės normų atžvilgiu pasireiškia tam tikrais aspektais:

1. darbo ginčų institutui taikomos civilinėms byloms skirtos normos sutinkamai su ypatybėmis, skirtomis darbo bylų nagrinėjimui;
2. ypatybes darbo bylų nagrinėjimui nustato ne tik civilinio proceso teisė (CPK XX skyrius), bet ir darbo teisė (DK XIX skyrius).

Nustačius egzistuojant procesinių darbo ginčų instituto normų dualizmą, pagrįstai kyla klausimas – ar darbo bylų ypatybės yra pagrįstos, t. y. ar tikrai darbo bylos yra išskirtinės ir tas išskirtinumas pagrindžia nustatytą darbo bylų nagrinėjimo ypatybių reglamentavimo specifiką?

Doc. Dr. Nekrošiaus V. nuomone pagrindiniai civilinio proceso teisės tikslai yra ieškovo pažeistų materialinių subjektinių teisių ar įstatymų saugomų interesų gynyba ir materialinės teisės įgyvendinimas, kuo greitesnis teisinės taikos tarp ginčo šalių atkūrimas, teisės plėtotė. Atsižvelgiant į šiuos civilinio proceso tikslus nesunku išskirti ir pagrindinius teismo uždavinius: teismas turi teisti, teismas turi stengtis kuo greičiau išspręsti teisinį ginčą pritaikydamas atitinkamą materialinės teisės normą. Tačiau kalbant apie darbo ginčų nagrinėjimą, šiuos tikslus ir teismui keliamus uždavinius tiesiogiai taikyti yra gana problematiška. Darbo ginčų komisija ir teismas nagrinėdami individualius darbo ginčus turi stengtis ne tik pritaikyti reikiamą materialinės teisės normą konkrečiai situacijai, bet ir sutaikyti ginčo šalis, pamėginti rasti abiemis šalims priimtina sprendimą ir tuo pasiekti ne tik arba ne tiek teisinę, kiek socialinę taiką tarp ginčo šalių. Tik sprendimas, kuriuo pasiekiami minėti tikslai, atitiks socialinės partnerystės principą, sudarys sąlygas šalims ir toliau bendradarbiauti.

Pažymėtina, kad teisės doktrinoje darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes šios bylos kyla iš materialinių teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis ir pareigomis yra ribotas⁷. Pagal dabartinę įstatymų leidėjo poziciją darbo ginčų nagrinėjimo klausimu, darbo bylos yra priskirtinos prie nedispozityvių bylų, nes šalims yra apribojamos galimybės naudotis savo procesinėmis teisėmis. Įstatymų leidėjas, rūpindamasis socialinių santykių stabilumu, išskiria darbo ginčus iš kitų civilinių ginčų ir nustato tam tikras specifines taisykles jų nagrinėjimui. Darbo ginčai destabilizuoja darbo

⁷ Mikelėnas, V. Civilinis procesas. Vilnius: Justitia, 1997, I tomas, p. 102.

santykius, sukelia problemų visiems darbo ginčo subjektams, todėl yra būtina juos nagrinėjant įvertinti ir atsižvelgti į jų specifiką.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytas aplinkybes, darbo bylų sprendimų ypatumai yra pagrįsti objektyviai egzistuojančiomis aplinkybėmis ir būtini. Žemiau pateikiame atskirų darbo ginčų sprendimo teisme stadijų procesines ypatybes.

2. Darbo ginčų nagrinėjimo civiliniame procese ypatumai

Individualių darbo ginčų nagrinėjimo procesui keliamas specifinis sudėtinis tikslas. Visų pirma konkretaus ginčo šalys be abejojimo siekia veiksmingo ir joms palankaus darbo ginčo sprendimo. Darbuotojo pagrindinis tikslas yra dirbti ir uždirbti gyvenimui reikalingų lėšų, darbdavio – kurti pelną, plėtoti verslą ir pan. Kita vertus, darbo ginčai sulaukia ypatingo atgarsio ir visuomenėje, kuri yra suinteresuota kiek įmanoma taikiai išspręsti tarp socialinių partnerių kylančius nesutarimus, kurie gali išsivystyti į darbo ginčus. Todėl individualių darbo ginčų sprendimo procesu siekiama dviejų tikslų: sutaukinti besiginčijančias šalis, sudaryti tarp jų socialinę taiką ir atkurti pažeistą teisingumą. Tai du tarpusavyje susiję, bet nebūtinai visada sutampantys tikslai, kadangi kas vienai ginčo šaliai bus laukiamas sprendimas, kitos gali visiškai netenkinti. Dėl šios priežasties labai dažnai teigiama, kad sprendžiant darbo ginčus visų pirma reikia siekti socialinės taikos – tam tikro kompromisinio varianto, nepaneigiant ir teisingumo atkūrimo būtinybės. Pažymėtina, kad individualių darbo ginčų sprendimo procesas taip pat turi būti paremtas koncentruotumo ir greitumo principu siekiant kuo greičiau atkurti pažeistą darbinę situaciją.

Atsižvelgiant į šiuos tikslus, darbo teisės teorijoje ir praktikoje sukurta speciali individualių darbo ginčų sprendimo procedūra, kurios pagrindinis bruožas yra dvinarė sistema. Taigi individualius darbo ginčus nagrinėjančių organų sistema pagal pobūdį skirstoma į dvi grandis: ikiteisminę ir teisminę. Remiantis sisteminiu aiškinimu galima teigti, kad individualius darbo ginčus kaip ikiteisminę ginčų nagrinėjimo instanciją turi nagrinėti darbo ginčų komisija. Šis etapas, sprendžiant darbo ginčą, yra būtinas, išskyrus tam tikras Darbo kodekse numatytas išimtis, kada tam tikros individualių darbo ginčų kategorijos tiesiogiai sprendžiamos teisme. Pažymėtina, kad DK nustatyta darbo ginčų sprendimo darbo ginčų komisijose tvarka, tačiau jame nepateikiamas pavyzdinis individualių darbo ginčų, spręstinių komisijoje, sąrašas. Kita vertus, DK pateikiamas galutinis sąrašas darbo ginčų, kurie tiesiogiai ir išimtinai sprendžiami teismuose, kas leidžia skirti darbo ginčus, nagrinėtinus darbo ginčų komisijoje.

Kaip minėta, DK detalai reglamentuoja individualių darbo ginčų sprendimo tvarką ikiteisminėje darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje, tačiau teisminių darbo bylų nagrinėjimą įstatymų leidėjas įtvirtino Civilinio proceso kodekse Darbo kodekse nustatydamas tik labai siaurą šių normų reglamentuojamą. Todėl teismai individualias darbo bylas

nagrinėja vadovaudamiesi atitinkamomis civilinio proceso taisyklėmis.⁸

Europos valstybėse jau nuo seno egzistuoja tam tikri bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių nagrinėjimo ypatumai, kurie grindžiami ne tik tam tikra procesine specifika, bet ir specifine teismo sudėtimi. Dažnai darbo bylų procesas yra išskiriamas į savarankišką teisena, o kompetencija nagrinėti šias bylas priskiriama specializuotiems teismams kaip tai yra Vokietijoje, Prancūzijoje ar kitose valstybėse.

Darbo bylose neabejotinai egzistuoja dvejopas visuomeninis suinteresuotumas atitinkamų bylų nagrinėjimu. Visų pirma, atsižvelgiant į tai, kad kalbama apie dviejų pačių didžiausių visuomenės socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų) ginčą, kurio galimai taikiau išsprendimu suinteresuota ir pati visuomenė, tuo pačiu išsaugant tolimesnio bendradarbiavimo galimybę. Antra, šio ginčo šalys iš esmės nėra lygios, kadangi darbdavys visada yra ne tik nepalyginamai ekonomiškai, bet ir teisiškai stipresnė ginčo šalis. Trečia, ginčo baigtis dažnai yra tiesiogiai arba netiesiogiai susijusi su darbuotojo pragyvenimo šaltinio turėjimu.

Lietuvoje apie bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumus ilgą laiką buvo kalbama nenuosekliai. 1964 m. CPK numatė tik tam tikras išimtis iš bendrosios civilinių bylų nagrinėjimo teisme tvarkos. Darbo ginčai buvo traktuojami kaip paprasti civiliniai ginčai, todėl buvo nagrinėjami bendrąja civilinių bylų nagrinėjimo teisme tvarka⁹. Tuo tarpu naujasis CPK, galiojantis nuo 2003 m. sausio 1 d., darbo bylų nagrinėjimo ypatumus išskiria į savarankišką CPK XX skyrių.

Individualių darbo ginčų sprendimo teisme galimybę galime pagrįsti Lietuvos Respublikos Konstitucijos garantuojama asmenų teise į teisminį jų pažeistų teisių gynimą. Pabrėžtina, kad teismas ne tik atkuria pažeistas darbo teises, bet ir nustato priežastis ir aplinkybes, nulėmusias atitinkamo darbo teisės pažeidimo atsiradimą, o tai laikytina tolimesnių nesutarimų prevencine priemone¹⁰. Lietuvos Aukščiausiasis teismas (toliau – LAT) yra pabrėžęs, kad Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos teisės kreiptis į teismą įgyvendinimo tvarką nustato specialūs įstatymai – CPK ir kiti įstatymai. Todėl šią teisę būtina įgyvendinti laikantis įstatymų nustatytos procesinės tvarkos¹¹.

⁸ Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Čiočys P. A.; et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 494.

⁹ Nekrošius, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė. Nr. 33(1), p. 33.

¹⁰ Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Čiočys P. A.; et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 498.

¹¹ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. – Vilnius, Justitia, 2003.

Taigi individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisme tvarką reglamentuoja CPK normos. Anksčiau galiojusiam CPK nebuvo numatyta didesnių išimčių iš bendrosios civilinių bylų nagrinėjimo tvarkos. Viena vertus, darbo ginčai dauguma atvejų buvo traktuotini kaip paprasti civiliniai ginčai ir nagrinėtini bendrąja tvarka. Kita vertus, išskiriant darbo ginčus, tai daro užduotį lengvesnę, kadangi įvairių ginčytinų klausimų šioje srityje yra gana daug, tad ir derva diskusijai labai plati¹². Lietuvoje šiandiena yra sudėtinga kalbėti apie individualių darbo ginčų nagrinėjimo teismuose ypatumus kaip apie tam tikrą sistemą. Egzistuoja atskiros normos, reglamentuojančios individualių darbo ginčų nagrinėjimą, tačiau ne jų sistemą¹³. Naujajame CPK darbo bylų nagrinėjimo tvarką, tiksliau jų ypatumus iš bendrosios tvarkos reglamentuoja atskiras XX skyrius. Be to turėtume paminėti ir Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymą¹⁴, kuris reglamentuoja ne tik įmonės bankroto bylos iškėlimą, bet ir kartu su kitais kreditoriais nagrinėjamų darbuotojų darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių reikalavimų tenkinimą, jų eiliškumą, atleidimo iš darbo įmonės bankroto atveju tvarką ir kt. Nors DK ir CPK rengimas Lietuvoje vyko tuo pačiu metu, tačiau visiško teisės aktų suderinamumo įstatymų leidėjui nepavyko pasiekti, dėl ko vėliau teko taisyti kai kurias DK normas siekiant ateityje išvengti teisės normų kolizijų ir iš to kylančių teisės normų aiškinimo ir taikymo problemų.

Teismas nagrinėdamas darbo ginčus vadovaujasi materialiosiomis darbo teisės taisyklėmis ir civilinio proceso normomis. CPK įtvirtintos specialios darbo bylų nagrinėjimo taisyklės, kurių reikalingumą įrodo bent kelios objektyviai egzistuojančios priežastys:

1. ekonomiškai skirtinga darbo santykių šalių – darbuotojo ir darbdavio padėtis, dėl kurios darbdavys objektyviai turi daug didesnes finansines galimybes profesionaliau bylinėtis ir naudotis kvalifikuotesnėmis teisinėmis paslaugomis.
2. poreikis detaliau reglamentuoti darbo bylų nagrinėjimo trukmę, nes ilgas darbo bylos nagrinėjimas teisme sukelia neigiamų tiek finansinių, tiek ir moralinių padarinių darbo bei pragyvenimo šaltinio netekusiam darbuotojui. Darbdavys taipogi patiria nemažai nepageidautinų padarinių, kadangi galimai trumpam laikotarpiui, kol vyksta teismo procesas tenka ieškoti naujo darbuotojo, jį

¹² Nekrošius, V. „Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai“, Teisė, 1999, Nr. 33(1), p. 33.

¹³ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų steigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 15.

¹⁴ Žinios, 2001, Nr. 31-1010.

apmokyti, suteikti darbo priemones ir pan., o jeigu teismas savo sprendimu patenkina atleisto asmens ieškinį ir grąžina jį į darbą, darbdavys be to, kad jam tenka vėl priimti galimai dėl tam tikrų priežasčių neįtykusį darbuotoją, privalo sumokėti darbuotojui ir piniginę kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką. Dėl visų šių paminėtų ir daugelio kitų problemų sprendžiant darbo bylas teismuose ypač svarbu įgyvendinti proceso koncentruotumo, ekonomiškumo ir kooperacijos principus.

Visų pirma prieš pradėdant analizuoti darbo bylos nagrinėjimo civiliniame procese ypatybes reikėtų pradėti nuo to, kas yra laikoma tinkama darbo ginčo šalimi. DK individualaus darbo ginčo šalimis įvardija darbuotoją (DK 13 str.) ir darbdavį (DK 14 str.). Šiuo atveju susiduriame su tam tikra teisinio reglamentavimo problema – iškyla materialiosios ir procesinės šalies problema, kadangi ne kiekvienam darbuotojui (materialinio darbo santykio šaliai) įstatymas numato galimybę tapti procesinio darbo ginčo santykio šalimi. Pažymėtina, kad pagal DK 13 str. 2 d., visiškas darbinis veiksnumas atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų, tačiau įstatymas gali numatyti ir kitas išimtis - tam tikrais Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo¹⁵ numatytais atvejais darbuotojas gali pradėti dirbti sukakęs ir 14 metų. Taigi paprastai šešiolikos metų sulaukęs asmuo įgyja ir teisę savarankiškai paduoti ieškinį teisme, t. y. tampa tinkama (savarankiška) procesinio darbo ginčo šalimi. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog CPK 38 str. 1 d. įtvirtinta imperatyvi norma, kad galėjimas įgyvendinti savo teises teisme ir pavesti atstovui vesti bylą (civilinis procesinis veiksnumas), kaip pavyzdžiui, teisė savarankiškai teisme pareikšti ieškinį ir pan., atsiranda (fiziniam) asmeniui, sulaukusiam 18 metų. Šiuo atveju reikėtų vadovautis CPK 411 str. 1 d. įtvirtinta galimybe, suteikiančia teisę nepilnamečių iki 18 metų asmenų interesams atstovauti jų tėvams, globėjams ar rūpintojams. CPK 411 str. 1 d. iš esmės pakartoja CPK 38 str., reglamentuojančio civilinį procesinį veiksnumą, 3 dalies nuostatą, nustatančią, kad asmenys nuo keturiolikos metų gali kreiptis į teismą savarankiškai, jei ginčas yra dėl santykių, kuriuose jie turi visišką civilinį veiksnumą. Be abejo, atstovavimo galimybė, nepilnamečiui asmeniui taipogi neatimama – teisę paduoti ieškinį turi ir jų atstovai pagal įstatymą.

Manytina, jog darbo santykiuose vienaip ar kitaip nekentėjus nepilnamečiui darbuotojui ginti savo pažeistas teises teisme be atstovo pagalbos gali būti labai sudėtinga, kadangi žinoti ir/ar išmanyti materialinės ir procesinės teisės normas net ir

¹⁵ Žinios, 2003, Nr. 70-3170.

pilnametystės sulaukusiam darbuotojui yra ganėtinai sunku. Tėvai šiuo atveju taipogi dažnai nedaug kuo gali padėti – paprastai nežino susiklosčiusios situacijos, o ir jų teisinės žinios dažnai būna ne ką platesnės nei jų dirbančio nepilnamečio vaiko. Tokiu atveju siekiant tinkamo ieškovo (darbuotojo) pažeistų teisių ir teisėtų interesų atstovavimo teisme advokatų paslaugos galėtų būti geriausia išeitis, tačiau jos ne visiems prieinamos. Toks faktas, kad nepilnametis asmuo dirba, dažniausiai liudija apie piniginių lėšų stygių šeimoje. Manytina, kad valstybė turėtų prisiimti dalį įsipareigojimų ir įstatyme įtvirtinti privalomai apmokamą advokatų dalyvavimą ginant nepilnamečių darbuotojų teises. Tai galėtų būti įtvirtinta Lietuvos Respublikos valstybės garantuojamos teisinės pagalbos įstatyme¹⁶ praplečiant ratą pagrindų, numatančių teisę gauti valstybės garantuojamą antrinę teisinę pagalbą. Minėto įstatymo nuostata galėtų būti papildoma nauju pagrindu, numatančiu nepilnamečiams asmenims teisę gauti antrinę teisinę pagalbą, neatsižvelgiant į tai, kad jų turimas turtas ir metinės pajamos tam tikra įstatyme įtvirtinta leistina riba viršija Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą turto ir pajamų lygius teisei pagalbai gauti.

Svarbu pabrėžti tai, kad darbo bylose darbuotojų procesinis teisių perėmimas galimas tik vienai kategorijai darbo bylų pagal darbuotojo ieškinius dėl darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, priteisimo. Visais kitais atvejais, pagal darbuotojo ieškinį pradėta darbo byla turi būti nutraukiama vadovaujantis CPK 293 str. nuostata.

2.1. Civilinės bylos iškėlimas

CPK 410 str. nustato, kad darbo bylas teismas nagrinėja laikydamasis bendrų šio kodekso nuostatų, išskyrus XX skyriuje ar kituose įstatymuose numatytas išimtis. Vadinas, CPK XX skyrius nustato išimtį iš bendrosios taisyklės, o tiems veiksams, kurių jis nereglamentuoja, taikomos CPK bendrosios nuostatos.

Kaip jau buvo minėta, individualiems darbo ginčams spręsti nustatoma ikiteisminė procedūra. Išimtinai teisme sprendžiami tik kai kurie specifiniai individualūs darbo ginčai, įtvirtinti DK 295 str. nuostatoje. Vadovaujantis DK 295 str. 1 d. teismas sprendžia šiuos darbo ginčus:

1. kurie nebuvo išspręsti darbo ginčų komisijoje;

¹⁶ Žinios, 2005-02-08, Nr. 18-572.

2. kurie buvo išspręsti darbo ginčų komisijoje, bet apskundžiamas priimtas sprendimas;
3. kuriems spręsti nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija.

Taigi aukščiau pateiktas sąrašas pagrindų, kai darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per DK 291 str. 1 d. nustatytą 14 dienų terminą, bei tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per 10 dienų gali kreiptis su ieškiniu į teismą (DK 293 str. 1 d.). Pažymėtina, jog tokia straipsnio formuluoatė yra kiek netiksli, kadangi teismui pateikiamo ieškinio dalykas yra ne darbo ginčų komisijos priimto sprendimo teisėtumas ir pagrįstumas, o ne pats darbuotojo materialinis teisinis reikalavimas, ką vienareikšmiškai patvirtina CPK 411 str. nuostata. Pažymėtina, kad DK nustatyta ir speciali ieškinio padavimo teismui tvarka, kai skundžiamas komisijos sprendimas. Tokiu atveju ieškinys, adresuotas teismui, paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui, kuris ieškinio nuorašą įteikia byloje dalyvaujantiems asmenims, o patį ieškinio originalą ir darbo ginčo bylos medžiagą per septynias dienas išsiunčia teismui. Toks ieškinio padavimas per darbo komisijos raštvedį, manytume, yra numatytas darbuotojų labai palengvinant jo teisės pasinaudoti teismine gynyba realizavimą. Raštvedys darbuotojo ieškinį persiunčia kartu su visa bylai aktualia medžiaga, todėl darbuotojui visiškai nereikia rūpintis šios medžiagos surinkimu bei išreikalavimu iš darbdavio. Kartu su byla raštvedys, atsižvelgdamas į bylos pobūdį, teismui turėtų persiųsti ir duomenis nurodytus CPK 415 str. 1 d., t. y. dokumentus apie ieškovo priėmimą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą, apie vidutinį darbuotojo darbo užmokestį ir kitus bylai reikšmingus bei bylai nagrinėti būtinus dokumentus. Jeigu šie dokumentai nėra pateikiami, teismas vadovaujantis CPK 413 str. 2 d. nuostata neturėtų skirti termino ieškinio trūkumams šalinti ir jį priimti, kadangi minėtas priemonės teismas taiko tik tokiu atveju, kai tie trūkumai negali būti pašalinti pasirengimo nagrinėti teisme metu.

DK 295 str. 2 d. pateikiamas ne galutinis individualių darbo ginčų, nagrinėjamų išimtinai teismuose, sąrašas:

1. ginčai, kilę dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimo iš darbo;
2. ginčai dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
3. ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų prievolių ir pareigų neatlikimo;

4. ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;
5. ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;
6. kitais įstatymų nustatytais atvejais, kaip pavyzdžiui, DK 96 str. 1 d. nurodyti ginčai dėl atsisakymo priimt į darbą.

Palyginimui galime paminėti Rusiją, kur vadovaujantis Rusijos Federacijos darbo kodekso 391 str. 2 d. nuostata individualūs darbo ginčai tiesiogiai teismuose nagrinėjami šiais atvejais: pagal darbuotojo prašymą dėl darbuotojo grąžinimo į darbą, dėl jo perkėlimo į kitą darbo vietą, dėl darbo užmokesčio išmokėjimo skirtumo; darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo žalos, padarytos organizacijai atlyginimo; dėl atsisakymo priimti į darbą; dėl asmenų, dirbančių pagal darbo sutartį pas darbdavį – fizinį asmenį; kitais įstatymų nustatytais atvejais.

DK 295 str. 2 d., kaip minėjome aukščiau, nėra pateikiamas baigtinis sąrašas darbo ginčų nagrinėtinų tiesiogiai teisme. Tačiau pagrindinė problema, susijusi su šiuo straipsniu, yra ta, kad jame nepagrįstai tarp individualių darbo ginčų nagrinėtinų tiesiogiai teisme nurodytos dvi kolektyviniams darbo ginčams artimesnės bylų kategorijos. Atsižvelgiant į tai, kad individualaus darbo ginčo šalys yra tik darbuotojas ir darbdavys, DK 295 str. 2 d. 3-4 p. nurodytos darbo ginčų rūšys nepatenka į individualaus darbo ginčo sąvoką (DK 285 str.). Darytina išvada, kad šiame straipsnyje kalbama ne apie ypatingą individualių darbo ginčų kategoriją, bet siekiama išplėsti darbo ginčų priskyrimo teismams taisyklę¹⁷, kas, manytume, prieštarautų DK siekiui maksimaliai atskirti kolektyvinius ir individualius darbo ginčus. Pabrėžtina, kad kolektyviniams darbo ginčams DK 71 str. nustato specialų priklausomumą, t. y. jie nagrinėjami išimtinai taikinimo komisijose, darbo arbitraže arba trečiųjų teisme. Teismų kompetencijai priklauso tik ginčai dėl streiko teisėtumo (DK 81 str.). Tad apeliuodami į įstatymo leidėją galime teigti, kad kai kurių ne individualių darbo ginčų reglamentavimas XX skyriuje kiek iškreipia pačią Lietuvos Respublikos darbo kodekso struktūrą.

Tiesiogiai teismui priskirtini taip pat ir ginčai dėl žalos, padarytos ryšium su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo. Tokia išvada neprieštarauja CPK 410 str. dispozicijai. Remiantis šia norma, teisinės reikšmės netenka aplinkybė, kad žala buvo padaryta ryšium su darbo teisiniais santykiais, todėl apskritai ginčams dėl žalos nagrinėti aktualesnis yra ne

¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. Justitia, Vilnius, 2004. p. 527.

CPK XX skyriaus reglamentas, bet bendrosios CPK normos.

Sugrįžtant prie Rusijos Federacijos darbo kodekso reglamentavimo dėl individualių darbo ginčų priskyrimo prie tiesiogiai nagrinėjamų teisme, šio Kodekso 391 str. 2 d. pagal tai, kas turi teisę kreiptis į teismą – darbuotojas ar darbdavys, nurodytos dvi individualių darbo ginčų grupės. Tiesiogiai teisme pagal darbuotojo pareiškimą nagrinėjami šie ginčai: dėl gražinimo į darbą, nepriklausomai nuo darbo sutarties nutraukimo priežasties; dėl atleidimo iš darbo datos ir formuluotės pakeitimo; dėl perkėlimo į kitą darbą; dėl apmokėjimo už pravaikštą ar dėl darbo užmokesčio skirtumo išmokėjimo už laiką, kurį buvo dirbamas mažiau apmokamas darbas. Darbdavio pareiškimu tiesiogiai teisme nagrinėjami ginčai dėl darbuotojo padarytos žalos organizacijai atlyginimo, jei įstatymai nenustato kitaip. Taipogi teisme nagrinėjami individualūs darbo ginčai asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, kai darbdavys yra fizinis asmuo; asmenų, manančių, jog jie yra diskriminuojami; dėl atsisakymo priimti į darbą.

Akivaizdu, jog Rusijos Federacijos darbo kodekso minėtame straipsnyje pateikiame daugiau kreipimosi į teismą atvejų nei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 295 str. Rusijos Federacijos darbo kodekso 391 str. reglamentuojami ginčai dėl darbo sutarties, kurie DK išskiriami atskirame 297 str. Rusijos Federacijos darbo kodekso 391 straipsnyje taipogi numatyta galimybė darbdaviui kreiptis į teismą dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Tuo tarpu darbo ginčai dėl žalos atlyginimo neminimi nei Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriuje „Darbo ginčai“, nenagrinėjami jie ir pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ taisyklės. Neabejotinai ginčas dėl padarytos žalos darbo procese yra vertintinas kaip darbo ginčas, tačiau įstatymų leidėjo nuomone šis ginčas turėtų būti nagrinėjamas bendra civiliniams ginčams nustatyta tvarka¹⁸. Atsižvelgiant į tai, kad CPK XX skyrius skirtas nagrinėti darbo ginčams, kuriuose ieškovas yra darbuotojas, tai paaiškina kodėl darbdavio ieškiniai dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo nagrinėjami bendra tvarka.

CPK 412 str. 2 d. nustatytas atvejis, kad bylą nagrinėja teismas, kai darbo ginčų komisija nekompetentinga spręsti ginčą. Nekompetencija darbo ginčų komisijai spręsti iškilusį darbo ginčą manytina pasireiškia tada, kai jos nariams trūksta specialių, pavyzdžiui, teisinių žinių tinkamai išnagrinėti tarp šalių susiklosčiusį ginčą. Toks darbo ginčas turėtų būti priskiriamas prie DK 295 str. 1 d. pagrindų.

¹⁸ „Darbo teisė suvienytoje Europoje“. Vilnius: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2004, p. 284.

Taigi darbo byla civilinio proceso tvarka pradedama (iškeliamą) nuo ieškinio teismui pateikimo, kurio priėmimo klausimą teismas išsprendžia priimdamas rezoliuciją (CPK 137 str. 1 d.). Pažymėtina, kad teismui paduodamas ieškinys turi atitikti CPK 135 str. nustatytus bendruosius reikalavimus, kadangi specialios ieškinio formos CPK XX skyriuje nėra numatyta. Jei ieškinį paduoda darbuotojas, tai jam duomenų, kad sumokėtas žyminis mokestis pateikti nereikia, nes pagal CPK 83 str. 1 d. 1 p., jis nuo žyminio mokesčio atleidžiamas. Taipogi darbuotojas atleidžiamas ir nuo žyminio mokesčio už priešieškinius, pareiškimus, apeliacinius, atskiruosius ir kasacinius skundus, taip pat už prašymus dėl proceso atnaujinimo (CPK 83 str. 2 d.).

Pažymėtina ir tai, kad teismas, sprenddamas ieškinio priėmimo klausimą, privalo patikrinti, ar ieškovas (tik tokiu atveju jeigu juo yra darbuotojas) pasinaudojo privaloma ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka, t. y. ar darbuotojas dėl atitinkamo ginčo sprendimo kreipėsi norminių aktų nustatyta tvarka į darbo ginčų komisiją. CPK 412 str. 1 d. numatyta, jog jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas, vadovaudamasis CPK 137 str. 2 d. 3 p. nuostata, atsisako priimti ieškinį, arba palieka jį nenagrinėtu (tuo atveju, kai minėtas trūkumas išaiškėja jau po civilinės bylos iškėlimo) ir išaiškina ieškovui jo teisę dėl galimybės išspręsti ginčą norminių aktų nustatyta ikiteismine tvarka. Kreipimosi į darbo ginčų nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties jam įteikimo dienos. Tačiau jeigu ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija jau anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti tarp darbuotojo ir darbdavio iškilusį darbo ginčą, byla tokiu atveju turi būti tiesiogiai nagrinėjama teisme (CPK 412 str. 2 d.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojui kreipiantis tiesiogiai į teismą kartu su ieškiniu jis turėtų pateikti ir atitinkamą darbo ginčų nagrinėjimo institucijos sprendimą.

Kitas svarbus klausimas yra susijęs su darbdavio teise kreiptis į teismą dėl jau priimto darbo ginčų komisijos sprendimo. DK 293 str. 2 d. šiuo klausimu yra kategoriška – darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskūsti negali. Pažymime, kad tokios normos egzistavimas darbdaviui ypatingai nenaudingas ir gali sukelti rimtų problemų. Visų pirma, darbo ginčų komisijai priėmus darbuotojui naudingą sprendimą, jo turinio kontrolė tampa praktiškai neįmanoma, t. y. tokio darbo ginčų komisijos sprendimo teisėtumo ir pagrįstumo darbdavys neturi teisės apskūsti nei teismui, nei kuriam kitam įgaliotam organui. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad toks komisijos sprendimas tuo pačiu yra ir vykdomasis dokumentas, kurio teismas teisės aktų nustatyta tvarka kaip jau minėjome šiuo atveju netikrina. Tokie komisijų sprendimai pateikiami tiesiogiai vykdyti

antstoliams, kurie privalo vykdyti tokius sprendimus, visiškai nesigilindami į jo teisėtumą ir pagrįstumą. Tokioje situacijoje galimos visiškai kuriozinės situacijos, kai, pavyzdžiui, priimamas akivaizdžiai neteisėtas sprendimas, tačiau jis darbuotojui yra naudingas ar jį priima tik darbuotojo atstovai nedalyvaujant darbdavio atstovams. Aišku, jog darbuotojas tokio sprendimo neskųs, o darbdavys nors ir norėdamas, tačiau neturėdamas tokios teisės, turės tik vykdyti darbo komisijos sprendimą, kuris tampa besąlygiškai vykdomoju dokumentu. Skundžiant antstolio veiksmus šios problemos taip pat išspręsti neįmanoma, kadangi šiame procese tikrinamas tik vykdymo veiksmų teisėtumas ir pagrįstumas. Taigi tokioje situacijoje susiduriame su trimis labai rimtomis problemomis:

1. Europos Žmogaus Teisių ir Pagrindinių Laisvių konvencijos 6 str. teigiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai, jog jo byla būtų nagrinėjama teisme. Praktiškai jokių išimčių minėta Konvencija šiuo požiūriu nenumato, todėl kyla klausimas dėl minėto DK straipsnio atitikimo Konvencijos 6 str.;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. taip pat yra įtvirtinta asmens teisė į teisminę gynybą, o 29 str. – visų asmenų lygybės prieš įstatymą principas. Šiuo atveju kyla rimtos minėto DK straipsnio konstitucingumo problemos;
3. CPK 17 str. įtvirtintas šalių lygiateisiškumo principas. Tai, kad įstatymas teisę skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą suteikia tik darbuotojui, tuo pačiu nesuteikiant jokių alternatyvių galimybių darbdaviui, neabejotinai reiškia šio principo pažeidimą.

Atsižvelgiant į visas išvardintas priežastis pasiūlymas šiuo atveju yra ganėtinai aiškus – tokiu atveju, jeigu darbdavys paduoda atitinkamą ieškinį, po to, kai darbo ginčų komisija priėmė savo sprendimą, teismas turėtų priimti tokį ieškinį ir kreiptis į Lietuvos Respublikos Konstitucinį Teismą dėl DK 293 str. 2 d. nuostatos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

Teisingumas. CPK 411 str. 2 d. įtvirtina teritorinį alternatyvųjį teisingumą pagal kurį, ieškinys gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisyklės, arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas, ar turėjo būti dirbamas. Galima teigti, kad tokiomis plačiomis teisingumo pasirinkimo galimybėmis siekiama sudaryti palankesnes sąlygas silpnesniajai šaliai – darbuotojui ginti savo pažeistas teises. Dėl sunkesnės ekonominės padėties arba įstatymų nežinojimo ieškovui gali būti sudėtinga paduoti ieškinį pagal atsakovo gyvenamąją vietą (jei darbdavio buveinė toli ar net nežinoma, o darbas dirbamas kitur), tai įstatymas, suteikdamas galimybę kreiptis į teismą pagal darbo vietą, šiuo atveju palengvina darbuotojo padėtį. CPK 29 – 30 str. ieškovui suteikia galimybę pareikšti ieškinį pagal bendrojo bei alternatyviojo teisingumo

taisyklės. Ši alternatyvaus teisingumo galimybė traktuotina kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo pažeistų teisių teismine gynyba. Tačiau praktikoje darbuotojai elgiasi konservatyviai, todėl dažniausiai ieškiniai pateikiami laikantis bendrosios teisingumo taisyklės, t. y. ieškinyje paduodamas teismui pagal darbovietės buveinės vietą. Kaip pavyzdį galima paminėti Vilniaus miesto 3 apylinkės teisme išnagrinėtą civilinę bylą¹⁹, kurioje ieškovė kreipėsi į atsakovo buveinės teritorijai priskirtą apylinkės teismą, esantį Vilniuje, tačiau jai būtų buvę kur kas patogiau kreiptis į Radviliškio rajono apylinkės teismą, kur buvo dirbamas darbas. Taip pat pasielgė ieškovas, dirbantis Klaipėdoje, ir kitoje Vilniaus miesto 2 apylinkės teisme išnagrinėtoje civilinėje byloje²⁰, pateikdamas ieškinį Vilniaus miesto 2 apylinkės teismui pagal atsakovo – darbdavio buveinės vietą. Tuo tarpu jei ieškovu byloje yra darbdavys, ieškinyje turi būti pateikiamas išimtinai vadovaujantis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis.

Pažymėtina, kad darbo bylos nėra išimtinai teisingos apylinkės teismams, kadangi ieškinio sumai esant didesnei nei 100 000 litų, tokia byla vadovaujantis rūšinio teisingumo principais priskirtina nagrinėti atitinkamame apygardos teisme (CPK 27 str. 1 p.). Rūšinis teisingumas principų pagalba taip pat nustatoma, kokio teismo kompetencija – bendrosios kompetencijos ar administraciniam, priskirtina nagrinėti byla. Galima teigti, kad savo esme į individualius darbo ginčus panašūs Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatyme²¹ numatyti tarnybiniai ginčai. Vadovaujantis Administracinių bylų teisenos įstatymo 2 straipsnio 19 dalimi tarnybiniai ginčais laikomi valstybės tarnautojų, turinčių viešojo administravimo įgaliojimus, ginčai su administracija, susiję su tarnautojo statuso įgijimu, pasikeitimu ar praradimu ir drausminio poveikio priemonių taikymu. Tarnybinius ginčus, kai viena šalis yra valstybės ar savivaldybės tarnautojas, turintis viešojo administravimo įgaliojimus, išskyrus atvejus, kai pareiškėjas ar atsakovas yra centrinė administravimo institucija, įstaiga, tarnyba ar jos tarnautojas, ir jeigu Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas²² nenustato kitokios atitinkamų ginčų sprendimo tvarkos, netaikant išankstinio nagrinėjimo ne teisme tvarkos procedūros, nagrinėja apygardos administracinis teismas (Administracinių bylų teisenos įstatymo 18 str.). Administraciniuose teismuose nagrinėjamos bylos dėl priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybinių nuobaudų, grąžinimo į valstybės tarnybą ir t. t. Šios bylos iš esmės panašios į civilines bylas dėl įdarbinimo, dėl grąžinimo į darbą ir pan.

¹⁹ Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1781-10/2003.

²⁰ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-6058-23/2004

²¹ Žinios, 1999, Nr. 13-308.

²² Žinios, 1999-07-30, Nr. 66-2130.

Tačiau jos nagrinėjamos skirtingos sistemos teismuose, pagal skirtingas procesines taisykles (CPK nuostatas ir Administracinių bylų teisenos įstatymo nuostatas).

Tarptautinis teisingumas. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, plečiasi ir tarptautinis verslas, didėja žmonių migracija, dėl laisvo darbuotojų judėjimo Europos Sąjungoje vis daugiau darbuotojų randa darbus užsienio valstybėse ar yra komandiruojami į kitas šalis. Europos integracijos procese darbo jėgos mobilumas yra labai svarbus bendrosios rinkos elementas²³. Plečiantis tarptautiniams darbo santykiams, daugėja ir ginčų, tad iškyla vienas svarbiausių bei aktualiausių ginčo šalims klausimų – teismo kompetencija, t. y. kuris teismas bus kompetentingas spręsti ginčą, susijusį su tarptautiniais darbo teisiniais santykiais. Su tokiais problemomis susiduriama ir Lietuvos teismuose taikant Europos Sąjungos teisės aktus. Pabrėžtina, jog jurisdikcijos klausimai mūsų šalyje dar mažai analizuoti, paliesti tik bendrieji teismo kompetencijos klausimai, susiję su užsienio elementu.

Europos Sąjungos lygiu valstybėse narėse reguliuojami darbo santykiai, susiję su laisvu darbuotojų judėjimu, lygiomis lyčių galimybėmis ir nediskriminavimu darbe, darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga, netipinėmis darbo formomis, darbuotojų interesų apsauga kolektyvinių atleidimų, verslo ar jo dalies perdavimo, darbdavio nemokumo atvejais, darbuotojų informavimu ir konsultavimu ir t. t.²⁴ Bendrijos darbo teisę reglamentuoja Direktyvos, kurios valstybėse narėse įgyvendinamos priimančios nacionalinius teisės aktus, tad daugelis darbo teisės klausimų vidaus teisės aktais reglamentuojami pačios valstybės narės, išskyrus klausimus, numatytus tiesiogiai taikomuose Reglamentuose. 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo bei vykdymo (EB) Nr. 44/2001 (toliau – Reglamentas)²⁵, vadinamasis Briuselis I, pakeitęs anksčiau galiojusią Briuselio konvenciją²⁶, detalai reglamentuoja ginčų, kylančių iš individualių darbo sutarčių, teisingumą. Priėmus Reglamentą, teisingumas Europos Bendrijos ribose nustatomas ne pagal bendras alternatyvaus teisingumo taisykles, t. y.

²³ Mielink B. Freedom of movement of workers between old and new member states of the EU. Jurisprudencija. Vilnius: Mokslo darbai 72 (64), 2005, p. 62.

²⁴ Davulis T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Vilnius, 2004, p. 104.

²⁵ EC Council Regulation No. 44/2001 of 22 December 2000 on Jurisdiction and Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters // Official Journal L 012, 16/01 2001.

²⁶ 1968 Brussels Convention on Jurisdiction and Recognition and Enforcements of Judgments in Civil and Commercial Matters // Official Journal C 027/01/1998.

ne pagal sutarties įvykdymo vietą, bet pagal specialias taisykles. Kaip numatyta Reglamento preambulėje, teisingumo taisyklės turi būti ypač nuspėjamos ir pagrįstos principu, pagal kurį jurisdikcija paprastai priklauso nuo atsakovo gyvenamosios vietos. Tačiau draudimo, vartojimo, darbo sutarčių silpnesniąją šalį turėtų ginti palankesnės tokios šalies interesams taisyklės. Kaip Lietuvoje, taip ir Europos Sąjungoje laikomasi pozicijos, kad darbuotojai yra silpnesnė sutarties šalis, todėl Reglamentas numato jiems daug privilegijų.

Minėtas Reglamentas taikomas civilinėms ir komercinėms bylos, nepriklausomai nuo to, kokiam teisme yra sprendžiama byla. Reglamento 5 skirsnis detaliai reglamentuoja jurisdikciją, susijusią su individualiomis darbo sutartimis. Pabrėžtina, kad Reglamentas reguliuoja tik tokių bylų, susijusių su individualiomis darbo sutartimis, teisingumą. Iš kolektyvinių sutarčių kylantys ginčai jame neregamentuojami. Esminiai darbo sutarties bruožai nustatyti Europos Teisingumo Teismo praktikoje. Reglamento 18 str. numatyta, kad bylose, susijusiose su individualiomis darbo sutartimis, jurisdikcija nustatoma vadovaujantis 5 skirsniu, nepažeidžiant 4 str. ir 5 str. 5 p. nuostatų, t. y. Reglamentas taikomas tada, kai atsakovo nuolatinė gyvenamoji vieta yra Europos Sąjungos valstybėje narėje. To paties straipsnio 2 dalyje numatyta, jog jeigu darbuotojas sudaro individualią darbo sutartį su darbdaviu, kuris minėtoje valstybėje narėje neturi nuolatinės gyvenamosios vietos, bet vienoje iš valstybių narių turi filialą, agentūrą ar kitoki įmonės padalinį, visuose su minėto filialo, agentūros ar įmonės padalinio veikla susijusiose ginčiuose laikoma, kad darbdavio nuolatinė gyvenamoji vieta yra toje valstybėje narėje. Tokios nuostatos palankesnės darbuotojui, nes įmonės filialo, padalinio ar kitos atstovybės vieta yra tinkamas kriterijus pareikšti ieškinį darbdaviui²⁷. Pažymėtina, kad darbdavio nuolatinė gyvenamoji vieta turi būti nustatoma pagal Reglamente numatytas taisykles, tuo tarpu darbdavio fizinio asmens gyvenamoji vieta nustatoma pagal nacionalinę teisę (Reglamento 59 str.). Kiekviena valstybė turi savą nuolatinės gyvenamosios vietos apibrėžimą, tačiau nėra vienos bendros nuomonės. Lietuvoje fizinio asmens nuolatinės gyvenamosios vietos nustatymas reglamentuojamas Civilinio kodekso Antrosios knygos pirmo skyriaus ketvirtame skirsnyje²⁸. Vadovaujantis CK 2.12 str. nuostata „fizinio asmens nuolatinė gyvenamoji vieta, reiškianti asmens teisinį santykį su valstybe ar jos teritorijos dalimi, yra toje valstybėje ar jos teritorijos dalyje, kurioje asmuo

²⁷ Bužinskas, G. Nacionalinės darbo ginčų jurisdikcijos problemos suvienytos Europos kontekste. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p.193.

²⁸ Žinios. 2000. Nr. 74-2262.

nuolat ar daugiausia gyvena, laikydamas tą valstybę savo asmeninių, socialinių ir ekonominių interesų buvimo vieta. Fizinis asmuo gali turėti tik vieną nuolatinę gyvenamąją vietą²⁹. Tokiu atveju jei jis gyvena keliose valstybėse, nuolatine gyvenamąja vieta laikytina ta valstybė su kuria asmuo labiausiai susijęs. Jei darbdavys yra juridinis asmuo, tai juridinio asmens „nuolatinė gyvenamoji vieta“ nustatoma pagal Reglamento 60 straipsnio nuostatas. Juridinių asmenų „nuolatinė gyvenamąja vieta“ laikoma esanti toje valstybėje narėje, kurios teritorijoje yra juridinio asmens:

- a) įstatuose numatyta buveinė ar;
- b) centrinės administracijos organas arba;
- c) pagrindinė verslo vieta.

Tad jei atitinka bent vienas Reglamento 60 str. nurodytų kriterijų, juridinis asmuo toje valstybėje narėje gali būti patrauktas atsakovu. Ieškovo nuolatinė gyvenamoji vieta šiuo atveju jokios įtakos teisingumui neturi. Jam tik suteikta galimybė rinktis, į kurią Europos Sąjungos valstybės narės teismą kreiptis.

Pažymėtina, jog Reglamentas detalizuoja ir atvejus, kada byla gali būti iškelta darbdaviui, ir numato darbuotojo galimybę rinktis, į kurią teismą kreiptis. Valstybėje narėje nuolat gyvenančiam darbdaviui byla galima iškelti valstybės narės, kurioje yra jo nuolatinė buvimo vieta, teismuose, arba kitoje valstybėje narėje:

a) darbuotojo įprastinės darbo vietos teismuose arba paskutinės darbo vietos valstybės teismuose;

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

Vadovaujantis Europos steigimo sutarties³⁰ 234 str. Europos Teisingumo Teismas gali priimti preliminarų sprendimą dėl teisės normos aiškinimo ir galiojimo pagal valstybės narės teismo prašymą. Taigi Europos Teisingumo Teismas suteikta teisė aiškinti Reglamento nuostatas, tačiau taip buvo ne visad. Iki įsigaliojant Reglamentui teisingumas buvo nustatomas pagal Briuselio konvencijos nuostatas, taigi Europos Teisingumo Teismo išaiškinimai dėl Briuselio konvencijos nuostatų tebėra aktualūs. Pasitaiko atveju, kai sunku nustatyti įprastinę darbuotojo darbo vietą, pavyzdžiui, byloje Herbert Weber vs. Universla Ogden Servines Ltd³¹ Europos Teisingumo Teismas

²⁹ Žinios. 2000. Nr. 74-2262.

³⁰ Treaty establishing the European Community (consolidated version). Official Journal C 325, 2002.

³¹ Herbert Weber vs. Universla Ogden Servines Ltd (Court of Justice of the European Communities). www.europa.eu.int

nusprendė, kad nuolatine darbo vieta turi būti laikoma ta vieta, kur darbuotojas atlieka esmines darbo sutarties funkcijas ir pareigas. Kitoje byloje Giulia Pugliese vs. Finmeccanica Spa³² Europos Teisingumo Teismas išaiškino, kad teisingumo taisyklės, nustatytos Briuselio konvencijoje, darbuotojo ginče su pirmuoju darbdaviu turi būti interpretuojamos taip: darbuotojo darbo, atliekamo antrajam darbdaviu, vieta gali būti laikoma ta vieta, kur darbuotojas nuolat dirba, pirmajam darbdaviui, nors darbo sutartis su pirmuoju darbdaviu ir yra laikinai sustabdyta. Reikia atsižvelgti į tai, kad pirmasis darbdavys buvo suinteresuotas, kad darbuotojas dirbtų pas antrąjį darbdavį. Šio intereso buvimas yra svarbus pagrindas aiškinant Briuselio konvencijos nuostatas. Vadinas, sprendžiant darbuotojos G. Pugliese ginčą su pirmu darbdaviu, kuris yra registruotas Italijoje, byla gali būti sprendžiama Vokietijos teisme, nes pirmasis darbdavys buvo suinteresuotas darbuotojo darbu Vokietijoje. Pagal Europos Teisingumo Teismo sprendimą byloje Rutten vs. Cross Medical³³, jei darbuotojas atlieka darbą pagal darbo sutartį keliose valstybėse narėse, laikoma, kad paprastai jis atlieka darbą toje vietoje, kur yra jo darbo veiklos centras. Nustatant šią vietą svarbu atsižvelgti, kur darbuotojas praleidžia daugiausia darbo laiko, kur yra biuras, kuriame organizuojamas darbas, kur jis grįžta po kelionių iš užsienio.

Apibendrinant Europos Teisingumo Teismo praktiką galima teigti, kad teisingumo nuostatos aiškinamos atsižvelgiant į darbuotojo interesus. Pabrėžtina, kad visuose savo sprendimuose Europos Teisingumo Teismas pabrėžė vienodą teisės aktų taikymą ir buvo palankus silpnesniajai šaliai.

Reglamento 20 str. 1 d. reglamentuoja darbdavio teisę reikšti ieškinius darbuotojui, kurioje nustatoma, kad darbdavys bylą gali iškelti tik valstybės narės, kurioje yra darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta, teismuose. Pažymėtina, kad darbdaviui nenumatyta jokios pasirinkimo galimybės, tačiau toks jo teisių apribojimas neatima iš darbdavio teisės reikšti priešieškinį teisme, kuriame nagrinėjamas pagrindinis ieškiny (Reglamento 20 str. 2 d.). Pagal Reglamento nuostatas ieškiny darbuotojui gali būti pareikštas tik jo nuolatinės gyvenamosios vietos valstybės teismuose, neatsižvelgiant į tai, kad darbuotojas pats buvo išvykęs į kitą valstybę, kurioje atliko darbą. Tokia situacija, kai darbdavys negali pareikšti ieškinio darbuotojui pagal darbo sutarties atlikimo vietą, žinoma yra palankesnė darbuotojui. Apsauginio teisingumo taisyklės labai saugo darbuotojus, bet neatsižvelgiama į darbdavio interesus. Kuo daugiau darbo teisė suteikia

³² Giulia Pugliese vs. Finmeccanica Spa (Court of Justice of the European Communities). www.europa.eu.int

³³ Rutten vs. Cross Medical (Court of Justice of the European Communities). www.europa.eu.int

garantijų ar socialinės apsaugos, tuo didesnės jas įgyvendinančio darbdavio sąnaudos³⁴. Vis dėlto Europos Sąjungos teisės aktai labiau gina silpnesnę derybinę galią turinčią šalį.

Anksčiau galiojusios Briuselio konvencijos nuostatas ginčams, kylantiems iš darbo sutarčių, buvo taikomos teisingumo taisyklės atsižvelgiant į sutartinės prievolės įvykdymo vietą, pagal kurias tiek darbuotojas, tiek darbdavys galėjo kreiptis į teismą pagal darbo sutarties atlikimo vietą.

Reglamento 21 str. nustato ir dar vieną ypatybę – sutartinio teisingumo taisyklę. Imperatyvų teisingumą vadovaujantis Reglamento nuostata galima pakeisti susitarimu, kuris sudaromas po to, kai kyla ginčas, arba leidžia darbuotojui iškelti bylą kituose nei nurodomieji Reglamente teismuose. Pažymėtina, jog šio straipsnio pagrindinis tikslas – apsaugoti silpnesnes derybines pozicijas turintį darbuotoją, kad jis sudarydamas darbo sutartį nebūtų priverstas pasirašyti jam nepalankaus susitarimo dėl teisingumo. Europos Teisingumo Teismas savo išaiškinime, pateiktame byloje Jean-Paul Sicard vs. Societe Himolla³⁵, patvirtino, kad susitarimas dėl teisingumo darbo sutartyje turi būti laikomas negaliojančiu, jei susitarta prieš kylant ginčui.

Taigi kilus ginčui iš darbo teisinių santykių, kai atsakovo nuolatinė gyvenamoji vieta yra valstybėje narėje, teisingumui nustatyti turi būti taikomas Europos Bendrijos Reglamentas, kuris numato specialias teisingumo taisykles ginčams dėl individualių darbo santykių.

Terminai. Ieškinio senatis yra laiko tarpas, per kurį valstybė garantuoja asmeniui jo pažeistų teisių gynybą, jeigu per šį laiko tarpą suinteresuotas asmuo kreipiasi į teismą su ieškiniu apginti savo pažeistas teises. LAT senatas 2002 m. gruodžio 20 d. nutarimu Nr. 39 („Dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje“)³⁶ konstatavo, kad CK 1.1. str. 3 d. nustatyta, kad CK normos darbo teisiniams santykiams taikomos tiek, kiek jų nereguliuoja specialūs įstatymai. Naujajame DK įtvirtinta CK 1.1 str. 3 d. turinį atitinkanti taisyklė, kad ieškinio senaties reikalavimams, kylantiems iš darbo teisinių santykių, taikomos CK nuostatos, jeigu DK ir kiti darbo įstatymai nenumato specialių ieškinio senaties taisyklių.

CPK XX skyrius apie ieškinio senaties terminus neužsimena, tačiau juos reglamentuoja DK 27 str., pagal kurį bendrasis ieškinio senaties terminas darbo

³⁴ Davulis T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Vilnius: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. 2004, p. 104.

³⁵ Jean-Paul Sicard vs. Societe Himolla (Court of Justice of the European Communities). www.europa.eu.int

³⁶ 2002 m. gruodžio 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 39 „Dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje“. Vilnius: Teismų praktika, 2003, Nr. 18.

santykiams yra treji metai, jei įstatymai nenustato trumpesnių terminų, kaip pavyzdžiui, pagal DK 96 str. nuostatą atsisakymas priimti į darbą gali būti ginčijamas teisme ne vėliau kaip per mėnesį. Labai didelis skirtumas terminų tarp kreipimosi į darbo ginčų komisiją (3 mėnesiai) ir į teismą (3 metai) sudaro sąlygas individualaus darbo ginčo šalims piktnaudžiauti procesu.

LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“ 14 p. nurodė, kad ieškinio senaties termino eigos pradžia nustatoma pagal DK 297 str. 1 d., o ne pagal CK normas, išskyrus šio termino eigos sustabdymą, nutraukimą ir atnaujinimą. Ši teisės norma vieno mėnesio ieškinio senaties termino eigos pradžią sieja ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais – darbuotojo sužinojimu ar turėjimu sužinoti apie jo teisių pažeidimą, o su objektyviu kriterijumi – atitinkamo dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena. Darbuotojui, nesutinkančiam su atleidimu iš darbo, vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po tos dienos, kurią darbuotojas gavo atleidimą iš darbo patvirtinantį dokumentą, (pavyzdžiui, darbdavio įsakymą, potvarkį ar pan.), darbo sutartį su įrašais apie jos nutraukimą. Tokiu atveju, kai dokumentą, patvirtinantį atleidimą iš darbo, darbuotojas gauna ne atleidimo iš darbo dieną, o anksčiau – vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po darbuotojo atleidimo iš darbo dienos (DK 297 str. 1 d.). Darbuotojo atsisakymas, vengimas priimti darbo sutarties nutraukimą patvirtinantį dokumentą prilyginamas jo gavimui, tačiau pažymėtina, kad vien darbuotojo supažindinimas su atitinkamu dokumentu nėra prilyginamas jo gavimui ir neturi teisinės reikšmės ieškinio senaties termino eigos pradžios nustatymui.

Ieškinio senaties terminas gali būti atnaujinamas. LAT ieškovo gražinimo į darbą byloje suformulavo teisės taikymo ir aiškinimo taisyklę, pagal kurią darbo teisėje galioja toks pats principas kaip ir civilinėje teisėje – ieškininės senaties termino praleidimas be svarbių priežasčių yra pagrindas ieškinį atmesti³⁷. Tačiau šis Teismas kitoje byloje dėl ieškovo gražinimo į darbą, nurodė ir tai, kad nustatyto termino kreiptis į teismą dėl gražinimo į darbą praleidimas yra pagrindas atmesti ieškinį, jeigu teismas nenustato, jog šis terminas praleistas dėl svarbių priežasčių, ir tuomet ginčą nagrinėjantis teismas nesvarsto kitų atleidimo iš darbo aplinkybių³⁸.

Pateikti teisminės praktikos pavyzdžiai įrodo, kad ieškinio senaties termino

³⁷ 2000-08-23 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-733/2000.

³⁸ 2000-09-11 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-800/2000.

pasibaigimas iki ieškinio pareiškimo yra pagrindas ieškiniui atmesti, jei atsakovas prašo ieškinio senaties terminą taikyti, ir nėra pagrindo šį terminą atnaujinti. Įstatymas nesieja galimybės teismui atnaujinti praleistą terminą su tam tikru baigtiniu ar bent pavyzdiniu svarbių priežasčių sąrašu, pavyzdžiui, darbuotojo liga, komandiruotė ir pan. Ar senaties termino praleidimo priežastys yra svarbios, kiekvienu konkrečiu atveju vertina byla nagrinėjantis teismas aiškindamasis, kokios objektyvios ar subjektyvios priežastys trukdė pareikšti ieškinį teisme, ar asmuo buvo pakankamai atidus, sąžiningas, ar priešingai, savo teises įgyvendino nerūpestingai, aplaidžiai. Praleidus įstatymo nustatytą ieškinio padavimo terminą, ieškinį teikiantis asmuo privalo ne tik nurodyti praleidimo priežastis, bet ir jas įrodyti, kaip to reikalauja CPK 178 str.

Kadangi CPK XX skyrius nenustato jokie ieškinio priėmimo termino, tokiu atveju teismas turėtų vadovautis CPK 137 str. 3 d. nuostata ir ieškinio priėmimo klausimą išspręsti ne vėliau kaip per 10 dienų nuo ieškinio registravimo teisme dienos. Pažymėtina, kad CPK reglamentuodamas pasirengimo bylos nagrinėjimui teisme numato išimtį iš bendros taisyklės. Bendrosios ginčo teisenos normos pasirengimo nagrinėti bylą teisme termino nenustato, tuo tarpu darbo bylose tam skiriamas trisdešimties dienų terminas. Pažymėtina, kad CPK imperatyviai nustato ir bylos išnagrinėjimo terminą – ne vėliau kaip per 30 dienų nuo dienos, kurią baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme (CPK 413 str. 3 d.). Taigi sudėjus visus aukščiau minėtus norminių aktų nustatytus terminus, išeitų, kad ilgiausiai bylinėjimasis teisme nuo ieškinio pateikimo iki jo išnagrinėjimo iš esmės galėtų trukti ne ilgiau 70 dienų. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Lietuvoje paprastai vidutinė bylinėjimosi trukmė pirmosios instancijos teisme yra nuo dviejų iki šešių mėnesių³⁹. Taigi tokių terminų nustatymas turėtų užkirsti kelią galimam proceso vilkinimui, tačiau praktikoje (kaip ir nurodyta šio darbo trečiajame skyriuje pateiktoje darbo bylų nagrinėjamų Lietuvos teismuose duomenų lentelėje) įgyvendinti tai retai kada pasiseka, dėl ko bylinėjimasis dažniausiai užsitęsia. Kaip pavyzdį galima paminėti Vilniaus miesto 2 apylinkės teisme išnagrinėtą civilinę bylą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo, darbdavio įsakymo panaikinimo, patirtų nuostolių atlyginimo ir įpareigojimo įforminti darbo sutarties sąlygų pakeitimą⁴⁰, kurios bylinėjimasis truko 189 dienas, ir teismas nusprendė ieškinį atmesti. Manytina, kad tokius ilgus bylinėjimosi trukmės atvejus sąlygoja teisėjų trūkumas, didelis jų darbo krūvis ir pan.

³⁹ Laužikas, E.; Mikelėnas, V.; Nekrošius, V. *Civilinio proceso teisė*. I tomas, Vilnius: Justitia, 2003, p. 70.

⁴⁰ Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-0098-67/2005.

2.2 Pasirengimas bylos nagrinėjimui pirmosios instancijos teisme

CPK 415 str. 2 d. nustatyta, kad pasirengimas darbo bylose vyksta parengiamajame teismo posėdyje, kuris turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos (CPK 413 str. 1 d.). Atsižvelgiant į tai, kad įstatymas šiuo atveju nieko specialiai neaptaria, manytina, jog per nustatytą 30 dienų terminą turi būti gautas iš atsakovo atsiliepimas į pareikštą ieškinį bei įvykti parengiamasis teismo posėdis. Įstatymas nenumato jokių apribojimų dėl sprendimo už akių priėmimo, jeigu atsakovas nepateiks atsiliepimo į ieškinį, todėl tokio sprendimo priėmimas darbo bylose yra galimas. Naujasis CPK numatydamas darbo ginčų nagrinėjimo procesinius ypatumus, suteikia daugiau galių teismui, taip ribodamas rungimosi principo įgyvendinimą. Operatyvus ir teisingas ginčo išsprendimas nemaža dalimi priklauso nuo to, kaip bus pasirengta bylos nagrinėjimui, parengiamojoje darbo bylos nagrinėjimo stadijoje teismas veikia aktyviai, koordinuodamas šalių veiksmus, atlikdamas kitus papildomus veiksmus. Viena iš pagrindinių posėdžio pirmininko pareigų – pasirūpinti, kad darbo ginčo šalys teismui pateiktų visus įrodymus (CPK 160 str. 2 d.). Bendriausia prasme įrodymų pateikimas yra darbo ginčų šalių pareiga. CPK 226 str. aiškiai nustatyta šalių pareiga pasiruošimo teisminei nagrinėjimui metu pateikti teismui visus turimus įrodymus, turinčius reikšmės bylai, taip pat nurodyti įrodymus, kurių jos negali pateikti. Tačiau įrodymų pateikimas darbo bylose šioje stadijoje nėra vien išimtinė šalių pareiga. Nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, būtina atsižvelgti į viešąjį interesą, kuris pasireiškia numatant CPK darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus ir ribojant šalių rungimosi principą. Todėl teismui suteikiama daugiau galių įrodymų srityje. Teismas matydamas, kad iki parengiamojo teismo posėdžio jam trūksta tam tikrų įrodymų, turi teisę savo iniciatyva išreikalauti juos iš atsakovo, jeigu jų negali pateikti ieškovas (CPK 415 str. 1 d.). Be to, jei teismas nustato, jog ieškinys pareikštas netinkamam atsakovui, jis turi teisę savo iniciatyva, t. y. neatsiklausiant ieškovo sutikimo, kaip to reikalauja bendroji norma, įtraukti byloje dalyvauti antrąjį atsakovą. Parengiamojo posėdžio (taip pat ir teismo nagrinėjimo pradžioje, jeigu iš karto parengiamojo posėdžio metu pereita prie teismo nagrinėjimo) pradžioje teismas turi išpėti šalis apie teismo teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojų teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 414 str. 3 d.).

Proceso šalys yra svarbiausias elementas kiekviename civiliniame procese, nes nuo jų teisių ir pareigų turinio priklauso ir kitų byloje dalyvaujančių asmenų teisės ir pareigos. Parengiamajame teismo posėdyje darbo ginčo šalys turi galutinai apsispręsti dėl savo

reikalavimų turinio ir apimties, kadangi ne tik teismui, bet ir bylos šalims svarbu žinoti viena kitos reikalavimus ir įrodymus, kuriais tie reikalavimai bus grindžiami.

Ieškovas (darbuotojas) parengiamojoje stadijoje turi daugiau teisių nei atsakovas. Vadovaudamasis CPK 42 str. 1 d. ieškovas turi teisę pakeisti ieškinio dalyką ir pagrindą iki nutarties skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje priėmimo (CPK 141 str.). Vėlesnis ieškinio dalyko ar pagrindo keitimas galimas, tik jei tai tapo būtina vėliau arba yra gautas priešingos šalies sutikimas, arba teismas mano, kad tai neužvilkins bylos nagrinėjimo. Teismas vadovaudamasis bendrąja CPK nustatyta tvarka negali keisti ieškinio elementų, nes tokie jo veiksmai pažeistų teismo nešališkumo, dispozityviškumo principus. Tačiau įstatymų leidėjas, siekdamas CPK užtikrinti viešojo intereso apsaugą, kai kurioms bylų kategorijoms, taip pat ir darbo byloms, numatė išimtis – suteikė teismui teisę savo iniciatyva viršyti pareikštus reikalavimus.

Pažymėtina, jog kiekvieno parengiamojo posėdžio sudėtine dalimi, kaip ir viso bylos nagrinėjimo dalimi, turi būti šalių taikinimo procedūra. Kadangi teismo vaidmuo pasirengimo teisminiam nagrinėjimui metu yra aktyvus ir išeinantis už rungimosi principo leidžiamų ribų, galima teigti, jog jau iki parengiamojo teismo posėdžio pradžios teismas turi galimybę surinkti visus byloje būtinus įrodymus ir pasiūlyti šalims ginčą baigti taikiai. Tuo tarpu jeigu šalys nesutinka baigti ginčą taikiai, o byloje būna surinkti visi esminiai bylai įrodymai, didelė tikimybė, kad teismas pasinaudodamas CPK 231 str. 5 d. nuostata bei šalims neprieštaraujant gali iš karto pereita prie bylos nagrinėjimo iš esmės.

2.3. Bylos nagrinėjimas iš esmės

Teisminis nagrinėjimas turi ypatingų ir tik jam būdingų savybių. Įstatymai numato nemažai procesinių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumų, tokių kaip teismo iniciatyva, šalių skatinimas baigti bylą taikos sutartimi, darbo bylų išnagrinėjimo terminai ir ir kt. procesinių ypatumų.

Galiojančiame CPK įstatymų leidėjas formaliai civilinių bylų išnagrinėjimo terminų atsisakė (CPK 72 str.), bet atsižvelgiant į darbo santykių specifiką, ekonominius, socialinius aspektus, šios kategorijos byloms numatė darbo bylų išnagrinėjimo terminus (CPK 413 str. 3 d.). Darbo bylos turi būti išnagrinėtos ne vėliau kaip per 30 dienų nuo tos dienos, kai baigta rengtis nagrinėti bylą teisme. Įstatymų leidėjas siekė, kad darbo ginčų nagrinėjimas teisme nebūtų vilkinamas, o pati byla būtų nagrinėjama vadovaujantis proceso operatyvumo principu.

Kitose šalyse, pavyzdžiui Vokietijoje, Austrijoje, įstatymai numato nemažai

priemonių, kurios turi užtikrinti greitą darbo bylų nagrinėjimą teisme:

1. nagrinėjant darbo bylas, nėra taikomos normos, reglamentuojančios teismų atostogas;
2. sutrumpinti procesiniai tam tikrų procesinių veiksmų atlikimo terminai;
3. apribota galimybė atidėti sprendimo priėmimą ir paskelbimą;
4. ribojamas naujų įrodymų pateikimas apeliacinės instancijos teismui.

Kadangi bylose, kylančiose iš darbo teisinių santykių, visuomet egzistuoja viešas interesas, šalys ir teismas turi pasirūpinti, kad jos būtų išspręstos kiek įmanoma greičiau. Šalys privalo sąžiningai naudotis ir nepiktnaudžiauti turimomis procesinėmis teisėmis, pateikti teismui įrodymus ir argumentus, kuriais grindžiami reikalavimai ir atsikirtimai. Pagaliau jei viena šalis, dažniausiai tai būna atsakovas, vilkina procesą, nenoriai teikia ar išvis neteikia teismui ieškovo prašomų rašytinių dokumentų taip pažeisdamas pareigą rūpintis proceso skatinimu, teismas gali savo iniciatyva tuos dokumentus iš atsakovo (darbdavio) išreikalauti. Jeigu procesinė pareiga nevykdoma arba netinkamai vykdoma, įstatymų leidėjas nenumato sankcijos, bet numato atitinkamą tolesnę proceso eigą. Vienas iš tokių pavyzdžių – sprendimo už akių institutas. Sprendimas už akių darbo bylose gali būti priimtas tais atvejais, kai į parengiamąjį teismo posėdį neatvyksta viena iš šalių – pavyzdžiui, darbdavys, kuriam tinkamai pranešta apie teismo posėdį, o į posėdį atvykęs darbuotojas prašo tokio teismo sprendimo priėmimo. Tokiu atveju yra didelė galimybė, kad teismas gali priimti nepalankų sprendimą nedalyvaujančiam byloje darbdaviui.

Siekiant operatyviai išnagrinėti darbo bylą teisme, ypatingas dėmesys tenka teisėjams. Šiuo atveju reikia pažymėti, kad, kaip jau ir buvo minėta, teismas yra aktyvus ir tas aktyvas peržengia rungimosi principo leidžiamas ir CPK suformuotas bendrąsias ribas. Kitaip tariant, darbo, kaip ir šeimos bylose, kalbama apie inkvizitorinį procesą. Taigi, be CPK 159 str.1 d. įvardintų teisių, teismas taip pat gali:

1. savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu mano, kad tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.);
2. savo iniciatyva gali įtraukti byloje antrąjį atsakovą, jeigu nustato, jog ieškovo nurodytas ieškinyje nėra tinkamas (CPK 414 str. 2 d.);
3. turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t. y. gali patenkinti reikalavimus daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 str.);
4. nustatęs, jog tenkinti pareikštą reikalavimą ieškovo nurodytu būdu nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva taikyti įstatymų numatytą alternatyvų

darbuotojų teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 418 str.).

Vadovaujantis CPK 3 str. 6 d. nuostata teisėjui suteikiama galimybė atlikti papildomus veiksmus visose civilinių bylų nagrinėjimo teisme stadijose. Jeigu įstatymai ar ginčo šalių susitarimas numato, tam tikrus klausimus teismas sprendžia savo nuožiūra, vadovaujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais. Ne išimtis ir darbo bylos. Be šios galimybės, nagrinėjant šios kategorijos bylas, remiantis CPK 160 str., teismo pirmininkui suteikiami platūs įgaliojimai: jis turi teisę ne tik vadovauti teismo posėdžiui, tiesiogiai ištirti byloje esančius įrodymus, rinkti įrodymus savo iniciatyva, atidėti bylos nagrinėjimą, bet atlikti ir kitus papildomus veiksmus. Vienas iš jų – suteikti galimybę ginčo šalims sudaryti taikos sutartį, kuri dar kartą pažymime, galima visose bylos nagrinėjimo stadijose.

Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus, numato tam tikras išimtis iš bendrosios civilinių bylų nagrinėjimo tvarkos ir teismui suteikia papildomų teisių įrodymų rinkimo srityje. Darbo bylą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jei jis mano, kad tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.). Be to, CPK įtvirtina, kad teismas turi teisę atsisakyti priimti įrodymus, jei jie galėjo būti pateikti anksčiau, o jų vėlesnis pateikimas gali užvilinti bylos nagrinėjimą. Ši CPK 181 str. nuostata taikoma ir darbo byloms, bet jos turi tam tikrą specifiškumą lyginant su bendrąja ginčų nagrinėjimo tvarka. Dažniausiai įrodymais disponuoja darbdavys, tad ieškovui (darbuotojui) paprastai nebūna lengva juos gauti. Toliau kalbėdami apie tai, ar teismas turi teisę taikyti CPK 182 str. įtvirtintą teismo teisę atsisakyti priimti pavėluotai pateiktus įrodymus? CPK, reglamentuodamas ieškinio priėmimo klausimą, ieškovo naudai įtvirtina šią išimtį – teismas negali atsisakyti priimti ieškinio dėl trūkumų, kuriuos bus galima ištaisyti pasirengimo nagrinėjimui teisme metu (CPK 413 str. 2 d.). Atsižvelgiant į teismui keliamą tikslą nustatyti materialią tiesą darbo byloje, manytina, jog šios galimybės taikymas yra pakankamai ribotas ir galimas tik tuo atveju, kai teismas vienos iš šalių veiksmuose konstatuoja piktnaudžiavimo procesu faktą. Tokiu atveju teismas turi teisę ir darbo bylose taikyti CPK 95 str. numatytas poveikio priemones, t. y. nesąžininga šalis gali būti įpareigota atlyginti kitai šaliai jos patirtus nuostolius arba paskirti jai baudą.

Civiliniame procese laikomasi rungtyniškumo principo – kiekviena besikreipianti į teismą šalis privalo įrodyti aplinkybes, kuriomis ji remiasi. Tačiau ši bendroji taisyklė nėra absoliuti. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus (toliau – LAT)

teisėjų kolegija konkrečioje byloje⁴¹ yra pabrėžusi, kad „paskirstant įrodinėjimo pareigą būtina užtikrinti šalių procesinį lygiateisiškumą, t. y. sudaryti vienodas procesines galimybes abiem šalims įrodyti savo reikalavimus“. Taikant šį civilinio proceso principą įrodinėjimo pareiga tarp šalių paskirstoma vadovaujantis įrodinėjimo taisyklėmis, kurias formuluoja įstatymas, teisės doktrina, teismų praktika. Viena iš tokių taisyklių nustato, kad vieną ar kitą faktą turi įrodyti ta šalis, kuriai tą padaryti yra lengviau, nes ji turi ar gali lengviau nei kita šalis gauti atitinkamus įrodymus. Kitoje nutartyje LAT teisėjų kolegija pasisakė⁴², kad perkeliant darbdavio kaltės įrodinėjimo pareigą darbuotojui, šalių procesinio lygiateisiškumo principas būtų pažeidžiamas, nes darbuotojas nežino visų darbdavio veiklos aspektų, neturi pakankamai galimybių surinkti įrodymus ir pan. Todėl tiek pirmosios ar apeliacinės instancijos teismų, tiek aukščiausiosios instancijos teismo praktikoje yra visuotinai pripažinta, kad daugelyje darbo ginčų ne į teismą besikreipiančiam darbuotojui, o būtent darbdaviui tenka įrodinėjimo pareiga. Problema ta, kad teismų praktikoje suformuluotos įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės, nukrypstant nuo bendrosios įrodinėjimo pareigos darbo ginčiuose, Lietuvos darbo teisės normose nėra numatytos. Nei DK, nei CPK XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ nėra įtvirtinta normų, kurios tiesiogiai nurodytų, kad ne ieškovas, o atsakovas turi įrodinėti tam tikrų aplinkybių egzistavimą ar jas paneigti.

Kaip matyti iš LAT praktikos, pats LAT dažnai nukrypsta nuo bendrojo rungtyniškumo principo darbuotojų naudai, teigdamas, kad įrodinėjimo taisyklės gali formuoti ne tik įstatymai, bet ir teisės doktrina, teismų praktika⁴³.

Teisėjas nustatęs, kad byloje trūksta rašytinių įrodymų, pavyzdžiui, darbdavio įsakymų dėl darbuotojo atleidimo, drausminės nuobaudos jam skyrimo nuorašų ar kitų dokumentų, kurių išdavimą darbuotojui darbdavys ar jo atstovas vilkina arba apskritai atsisako juos darbuotojui išduoti, gali išreikalauti juos pasirengimo nagrinėjimui teisme metu⁴⁴. Ši nuostata be abejo stabdo nepagrįstą proceso vilkinimą ir padeda įgyvendinti proceso koncentruotumo principą. Tokios įstatymo leidėjo teismui suteiktos teisės, manytume, turėtų tik palengvinti ieškovo (darbuotojo) dalią ginant savo pažeistas teises ir bylos nagrinėjimą supaprastinti ir pagreitinti, t. y. daryti jį kuo ekonomiškesnį ir koncentruotesnį. Tačiau praktikoje teismas (teisėjas) dažniausiai būna pasyvus, įrodymai renkami šalių iniciatyva, retai viršijamas ieškinio dalykas ar taikomas alternatyvus

⁴¹ 2001-04-04 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-600/2001.

⁴² 2001-04-24 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-350/2001.

⁴³ 2003-09-22 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-841/2003.

⁴⁴ Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas G. „Darbo teisė“, Vilnius: Justitia, 1999, p. 194.

darbuotojų teisių gynimo būdas. Bet pasitaiko ir atvejų, kai teismas būna aktyvus kaip, pavyzdžiui, Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinėje byloje⁴⁵, kurioje teismas savo iniciatyva priteisė ieškovės naudai ne visą jos prašomą kompensaciją, bet vidutinio darbo užmokesčio skirtumą tarp atlyginimo, gauto iki atleidimo iš darbo, ir po jo.

Kalbant apie darbo bylų nagrinėjimą teisme, jų nagrinėjimo procesinius ypatumus, reikėtų aptarti ir bylinėjimosi išlaidų klausimą. Teismo išlaidų institutą reglamentuoja CPK I dalies VIII skyrius „Bylinėjimosi išlaidos“. Vadovaujantis CPK 79 str.⁴⁶ nuostata bylinėjimosi išlaidas sudaro žyminis mokesčio ir išlaidos, susijusios su bylos nagrinėjimu. Ieškovai (darbuotojai) yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių (CPK 83 str. 1 d.). Kitose šalyse, pavyzdžiui, Vokietijoje, Austrijoje, yra ribojamas žyminio mokesčio dydis ir išlaidų, susijusių su darbo bylos nagrinėjimu, atlyginimo dydis⁴⁷. Tokia šalies įstatymų leidėjo CPK įtvirtinta nuostata dėl darbuotojo atleidimo nuo žyminio mokesčio suteikia darbuotojams galimybę pasinaudoti teisminės valdžios paslaugomis nemokamai ir tai yra sveikintina nuostata, kadangi tokiu būdu įgyvendinamas ne tik silpnesnės šalies darbo teisiniuose santykiuose gynimo principas, bet ir nukentėjusios šalies konstitucinės teisės į teisminę gynybą principas. Tokiu atveju teismui patenkinus darbuotojo ieškinį bylinėjimosi išlaidos į valstybės biudžetą išieškomos iš atsakovo (darbdavio) proporcingai patenkintai ieškinio reikalavimų daliai (CPK 96 str. 1 d.). Pažymėtina, jog ankstesnės (tik priėmus naująjį DK galiojusios normos) DK normos nenuosekliai aiškino bylinėjimosi išlaidų padengimo teismo procese klausimą. DK 302 str. 2 d. redakcijoje, galiojusioje iki 2005-05-12, buvo teigiama, kad teismo išlaidos padengiamos CPK nustatyta tvarka, ir kad darbuotojai atleidžiami nuo teismo išlaidų darbo bylose mokėjimo. Nors DK ir CPK buvo rengiami tuo pačiu metu, tačiau nebuvo išvengta tam tikrų nesusipratimų. Pažymėtina, kad sąvokos „teismo išlaidos“ CPK nėra, tad reikėtų manyti, jog įstatymų leidėjas įtvirtindamas DK tokią sampratą turėjo omenyje bylinėjimosi išlaidas, kurias reglamentavo CPK I dalies VIII skyrius. Tikėtina, kad DK sąvoka „teismo išlaidos“ buvo perkelta iš anksčiau galiojusio 1964 m. CPK. Tačiau ir anksčiau galiojusioje CPK redakcijoje vartojama sąvoka „atleidimas nuo teismo išlaidų mokėjimo“ buvo suprantama kaip asmens atleidimas nuo žyminio mokesčio mokėjimo, bet ne kaip atleidimas nuo visų bylinėjimosi išlaidų. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimo įstatymu ši sąvoką buvo pakeista

⁴⁵ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1082-06/2003.

⁴⁶ Žinios, 2002, Nr. 36-1340.

⁴⁷ Nekrošius, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Vilnius: Teisė. Nr. 33(1), p. 34.

CPK naudai DK 302 str. 3 d. nustatant, kad darbuotojai darbo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio⁴⁸. Tiesa, yra tikimybė, kad ieškovas gali būti atleistas visiškai ar iš dalies nuo bylinėjimosi išlaidų mokėjimo, tačiau tai turi būti asmuo, kuris Vyriausybės nustatyta tvarka yra pripažintinas socialiai remtinu (CPK 83 str. 4 d.).

2.4. Teismo sprendimų (nutarčių) vykdymas. Atgręžtinis vykdymas

Vadovaujantis DK 298 str. darbo ginčus nagrinėjančių organų (šiuo atveju teismo) sprendimu darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo teisiniais santykiais susijusios sumos gali būti priteisiamos ne daugiau kaip už 3 metus. Šie organai nurodo skubiai vykdytinus sprendimus dėl darbo užmokesčio dalies, neviršijančios vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, taip pat dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą atvejais. Teismas ieškovo prašymu ar savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį dėl atleidimo iš darbo formuluočs, dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo, taip pat kitais atvejais, kai dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sudėtinga sprendimą įvykdyti.

Tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo ar darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluočs, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos.

Darbo bylose priimtų teismo sprendimų (nutarčių) vykdymą Lietuvoje reglamentuoja DK ir CPK. Individualūs darbo ginčai gali būti išspręsti ir darbo ginčų komisijos, ir teismo sprendimu. Šių sprendimų vykdymo tvarką reglamentuoja DK. Palyginimui pasiaiškinsime kaip yra vykdomi darbo ginčų komisijos sprendimai. Darbo ginčų komisijos sprendimas įsigalioja po jo priėmimo ir gali būti nedelsiant savanoriškai įvykdytas. Sprendimo vykdymas – svarbi teisių ir interesų, kylančių iš darbo teisinių santykių, gynimo stadija⁴⁹. Nuo to, kaip greitai ir tiksliai įvykdomas darbo ginčų komisijos sprendimas, priklauso visos pažeistų teisių ir įstatymų saugomų interesų gynimo procedūros veiksmingumas⁵⁰. Sprendimas laikomas įvykdytu tada, kai realiai

⁴⁸ Žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴⁹ Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Čiočys P. A.; et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 502.

⁵⁰ Ten pat.

įvykdomi visi reikalavimai, kuriuos darbo ginčų komisija įpareigoja atlikti darbdavį. Vadovaujantis DK 294 str. nuostata darbo ginčų komisijos sprendimą darbdavys turi įvykdyti per 10 dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas. Šio termino pobūdis yra procedūrinis, vadinasi, procedūrinis veiksmas – sprendimo įvykdymas – gali būti atliktas bet kurią šio termino dieną, kurią pasirenks darbdavys. Tačiau jei ginamos ypač aktualios darbuotojų teisės, susijusios su darbo sutarties ar darbo apmokėjimo taisyklių nesilaikymu, darbo ginčų komisija gali nustatyti ir kitus, dažniausiai trumpesnius sprendimo įvykdymo terminus (DK 299 str.). Tokiu atveju darbdavio pasirinkimo laisvė yra minimali, nes aplinkybės jį ragina veikti skubiai.

Darbdaviui per nustatytą 10 dienų laikotarpį gera valia neįvykdžius darbo ginčų komisijos sprendimo, darbuotojas gali pradėti priverstinį darbo ginčų komisijos sprendimo įvykdymą per teismą CPK nustatyta tvarka. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nei DK, nei CPK nenumato termino, per kurį darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti pateikiamas vykdyti. Šiuo atveju galima būtų taikyti įstatymo analogiją, t. y. taikyti CPK 606 str. 1 d., kurioje nustatyta, kad vykdomieji dokumentai (tokiu dokumentu būtų laikomas ir darbo ginčų nagrinėjimo komisijos sprendimas (CPK 587 str. 4 d.)) dėl gražinimo į darbą gali būti pateikti vykdyti per 1 mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Bet kokiu 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 1 mėnesį nuo sprendimo priėmimo, išskyrus skubaus vykdymo atvejus.

DK 299 str. įtvirtinti skubaus neįsiteisėjusių sprendimų ir nutarčių darbo bylose vykdymo pagrindai. Jie apima ir darbo ginčų komisijos, ir teismo sprendimus. Pagal imperatyvumo laipsnį vykdymo pagrindus galima kvalifikuoti į dvi grupes⁵¹:

1) skubiai vykdytini sprendimai ir nutartys, kurių vykdymo taikymas susijęs su darbo ginčų komisijos ar teismo pareigos įgyvendinimu.

2) pasirinktinai skubiai vykdytini sprendimai ir nutartys, kurių vykdymo terminas susijęs su darbo ginčų komisijos ar teismo teisės realizavimu. CPK, reglamentuodamas teismų sprendimų vykdymo operatyvumo klausimus, laikosi analogiškos pozicijos, - CPK

⁵¹ Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Čiočys P. A.; et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 503.

282 str. numato skubiai vykdytinų sprendimų ir nutarčių pagrindus, o CPK 283 str. reglamentuoja teisę leisti sprendimus vykdyti skubiai.

Darbo kodeksas pateikia galutinį skubiai vykdytinų sprendimų ir nutarčių sąrašą, kuris apima dvi darbo ginčų kategorijas:

1) sprendimai dėl darbo užmokesčio priteisimo, t. y. ta sprendimo dalis, kuri neviršija 1 mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, ir sprendimai dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą. Šiais atvejais darbo ginčų komisija ar teismas neprivalo pagrįsti, kodėl būtina sprendimą ar nutartį vykdyti skubiai. Tiesiog sprendimo revoliucinėje dalyje turi būti nurodyta, kad jis vykdytinas skubiai. Jei sprendime dėl kažkokių priežasčių tai nenurodyta, ieškovo prašymu arba savo iniciatyva darbo ginčų nagrinėjimo komisija ar teismas gali priimti nutartį sprendimą vykdyti skubiai;

2) bylose dėl grąžinimo į darbą DK ir CPK skirtingai reglamentuoja neįsiteisėjusių sprendimų vykdymo klausimą. DK normos įpareigoja šios kategorijos darbo ginčų komisijos sprendimus vykdyti skubiai, o CPK 283 str. tik suteikia teismui galimybę leisti sprendimą vykdyti skubiai. Kyla klausimas, kaip turi būti išspręsta ši įstatymų kolizija? Reikėtų remtis CPK 1 str. nuostata, kad darbo bylos nagrinėjamos CPK nustatyta tvarka, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti, šiuo atveju DK, įstatymai. Be to DK 11 str. įsakmiai numato, kad esant prieštaravimų tarp DK normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma DK norma. Todėl manytina, kad sprendimai bylose dėl neteisėto atleidimo, perkėlimo ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą turi būti vykdomi skubiai. Tad apibendrinant galėtume teigti, kad sprendimai bylose dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą turėtų būti vykdomi skubiai. Kaip teigiamą pavyzdį galima paminėti Estijos Respublikos civilinio proceso kodekso⁵² 244 str. ar Rusijos Federacijos civilinio proceso kodekso⁵³ 211 str., kuriuose nurodyta, kad sprendimai dėl darbuotojo grąžinimo į darbą yra vykdomi skubiai.

Pažymėtina, kad tokia įstatymų nuostatų dėl skubaus sprendimų vykdymo kolizija sąlygoja skirtingos teismų praktikos formavimąsi. Teismai dažnai nepasisako dėl skubaus sprendimo vykdymo dėl darbuotojo grąžinimo į darbą, tačiau pasitaiko ir teigiamų pavyzdžių, kada Vilniaus miesto 3 apylinkės teismas civilinėje byloje⁵⁴ pritaikė DK 299 str. 1 d. 2 p.ir nurodė sprendimo dalį dėl grąžinimo į darbą vykdyti skubiai.

⁵² Estonian Code of Civil Procedure entered into force 1 September 1998.

⁵³ Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ.

⁵⁴ Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1720-05/2003.

Pagal DK 299 str. 2 d. teismas gali ir kitais atvejais nuspręsti skubiai vykdyti sprendimą ar jo dalį. Be konkrečių darbo ginčų kategorijų, t. y. dėl atleidimo iš darbo formulotės pakeitimo ir dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo, teismo pasirinkimo laisvė išplečiama bet kuriai bylai, jeigu dėl ypatingų aplinkybių pasidaro neįmanoma arba labai sunku vykdyti sprendimą. Visais šiais atvejais teismas sprendime turi nurodyti motyvus, kodėl jis turi būti vykdomas skubiai, o revoliucinėje dalyje pabrėžti, kad sprendimas vykdytinas skubiai. Klausimą dėl sprendimo vykdymo skubos inicijuoja ieškovas arba jį išnagrinėja pats teismas savo iniciatyva.

DK nenumato terminų, per kuriuos vykdomieji dokumentai pateikiami vykdyti. Šis klausimas apskritai nėra reglamentuotas, todėl reikėtų vadovautis CPK 606 str. 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 visus kitus teismo sprendimus, įskaitant ir darbo bylas, gali būti pateikti vykdyti 10 metų nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo.

Pagal DK 300 str. tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo ar darbo ginčų nagrinėjimo komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formulotę, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo iki jo įvykdymo dienos. Tokiu atveju darbuotojas gali kreiptis į teismą su prašymu išieškoti jam priklausantį darbo užmokestį už visą laiką iki sprendimas bus visiškai įvykdytas.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad bet koks darbo byloje priimtas teismo sprendimas gali būti nukreiptas skubiai vykdyti, jeigu teismas konstatuoja, kad vėliau dėl ypatingų aplinkybių šį sprendimą gali pasidaryti sudėtinga ar net neįmanoma įvykdyti. Tačiau nukreipdamas sprendimą skubiam vykdymui teismas turėtų elgtis pasvertai, kadangi nei CPK, nei DK neliko iki tol egzistavusių apribojimų sprendimo vykdymo atgręžimui, tad turėtų pakankamai atsargiai taikyti šį institutą. Be to, jeigu yra leidžiamas skubiai vykdyti teismo sprendimas, kuris nėra nurodytas DK 299 str. ar CPK 282-283 str., teismas turėtų taikyti CPK 283 str. 2 d. numatytą pareigą pareikalauti sprendimo vykdymo atgręžimo užtikrinimo.

DK ir CPK tam tikrą nesuderinamumą galima išvelgti ir sprendimų bei nutarčių vykdymo atgręžimo reglamentavime. DK 301 str. nustatyta, jog sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal CPK nuostatas. CPK jokių išimčių nenumato. Praktinę sprendimų ir nutarčių įvykdymo atgręžimo problemą sąlygoja ir tai, kad anksčiau galioję teisės aktai (1964 m. CPK, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas) buvo

nustatę tam tikrų sprendimų ir nutarčių įvykdymo atgręžimo darbo bylose apribojimų taikymą. Pagal anksčiau galiojusio 1964 m. CPK 476 str. 3 d., kasacine tvarka panaikinus sprendimus bylose dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių, atgręžti vykdymą buvo leidžiama, jei panaikintas sprendimas buvo pagrįstas ieškovo suteiktomis melagingomis žiniomis ar jo pateiktais suklastotais dokumentais.

Sprendimų ir nutarčių įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal visų kategorijų civilinėms byloms nustatytas bendrąsias taisykles. Toks požiūris yra naujas, kadangi anksčiau galioję teisės aktai buvo nustatę tam tikrų sprendimų ir nutarčių įvykdymo atgręžimo darbo bylose apribojimų taikymą. Pagal DK 224 str. 3 d., draudžiama iš darbuotojo išieškoti permokėtą ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuotą darbo užmokestį, išskyrus jei padaryta skaičiavimo klaida. Atrodytų, kad susiduriama su materialinės ir procesinės teisės normų kolizija, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į aplinkybę, jog pagal DK 224 str. 3 d., draudžiama išieškoti permokėtą darbo užmokestį, kai klausimo sprendimas nėra peržengęs darbo teisinių santykių ribų. Tuo atveju, kai sprendimo ar nutarties vykdymo atgręžimas yra teismo nagrinėjimo objektas, reikėtų taikyti CPK VI dalies LVI skyriaus nuostatas⁵⁵.

Pažymėtina, kad jeigu panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos ar teismo sprendimas (nutartis), sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal CPK 760-762 str. nustatyta tvarka. Jose be kita ko numatyta, kad kai panaikinamas jau įvykdytas sprendimas (nutartis) ir iš naujo išnagrinėjus bylą priimamas sprendimas atmesti ieškinį arba priimama nutartis nutraukti bylą ar palikti ieškinį nenagrinėtą, atsakovui (darbdaviui) turi būti gražinama visa tai, kas buvo pagal panaikintą sprendimą iš jo išieškota ieškovo (darbuotojo) naudai. Atsakovas taip pat turi teisę reikalauti, kad išieškotojas (darbuotojas) atlygintų nuostolius, padarytus skubiai vykdant teismo sprendimą, kuris vėliau buvo panaikintas, jeigu skubiai vykdyti buvo leista išieškotojo prašymu.

Jeigu darbo ginčas pirmosios instancijos teisme, apeliacinėje instancijoje ar kasaciniame teisme yra nagrinėjamas iš naujo ir išsprendžiamas galutinai arba byla nutraukiama ar ieškinys paliekamas nenagrinėtinas, iškilus sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimo klausimui, byla perduodama pirmosios instancijos teismui, kuris šį klausimą sprendžia iš esmės ir priima sprendimą ar nutartį. Jeigu iš naujo nagrinėjęs bylą teismas neišsprendė panaikinto sprendimo įvykdymo atgręžimo klausimo, atsakovas

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 536.

(darbdavys) turi teisę paduoti pirmosios instancijos teismui pareiškimą dėl sprendimo vykdymo atgręžimo. Terminas paduoti teismui tokį pareiškimą – vieneri metai nuo teismo sprendimo, kuriuo neišspręstas sprendimo įvykdymo atgręžimo klausimas, įsiteisėjimo dienos. Toks pareiškimas žyminiu mokesčiu neapmokestinamas, o jo nagrinėjimas vyksta teismo posėdyje tinkami įstatymų nustatyta tvarka pranešus asmenims dalyvavusiems byla nagrinėjant teisme. Pažymėtina, kad minėtų asmenų neatvykimas nekliudo spręsti klausimą iš esmės. Jeigu pareiškimas išnagrinėjamas teigiamai, atsakovui grąžinama visa tai, kas pagal panaikintą teismo sprendimą iš jo ieškovo naudai buvo išieškota.

3. Atskiros darbo bylų kategorijos ir jų nagrinėjimo Lietuvos Respublikos teismuose praktika

Siekiant kuo išsamiau atskleisti darbo temą ir ją plėtoti toliau šiame skyriuje analizuojamos atskiros darbo bylų kategorijos bei materialinių procesinių teisės normų aiškinimo ir taikymo problemos, jų reglamentavimo ypatumai. Atsižvelgiant į šiame skyriuje iškeltus tikslus darbe išimtinai bus vadovaujama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

3.1. Civilinės bylos dėl drausminių nuobaudų skyrimo

Šiame skirsnyje bus siekiama aptarti ginčus, kylančius dėl drausminių nuobaudų paskyrimo, pasiekusius Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą. Tam tikslui bus trumpai aptartas, drausminės nuobaudos paskyrimas numatytas Darbo kodekse, taip pat kodėl kyla daug darbo ginčų dėl šio DK instituto taikymo ir kaip tuos kilusius ginčus sprendžia Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.

Darbo ginčai, kylantys dėl drausminių nuobaudų paskyrimo - tai situacijos, kai kreipiamasi į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas prašant panaikinti ar pakeisti paskirtą drausminę nuobaudą, kai manoma, kad nėra drausminės nuobaudos skyrimo pagrindo, kad pažeista drausminių nuobaudų skyrimo tvarka, ar yra manoma, kad paskirta per griežta drausminė nuobauda.

Kiekvienas darbuotojas, nesutikdamas su jam paskirta drausmine nuobauda, turi teisę tokios nuobaudos paskyrimą apskųsti DK nustatyta tvarka. Tokiam nesutikimui pareikšti yra numatytas 3 mėnesių nuo susipažinimo su drausminės nuobaudos paskyrimu terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją, jei ji, kaip ikiteisminis ginčų nagrinėjimo organas, yra privaloma, ir tik po to – į teismą. Jei darbo santykiai tarp ginčo šalių yra nutrūkę, tokiu atveju netaikoma ikiteisminė ginčų nagrinėjimo tvarka ir kreipiamasi tiesiogiai į teismą. LAT vienoje nutarčių išaiškino, kad jeigu darbuotojas nesilaikė DK numatytos privalomos darbo ginčų ne teisme nagrinėjimo tvarkos, tai nutrūkus darbo santykiams visgi nėra pagrindo teigti, kad ta tvarka jam nebuvo privaloma. Jeigu darbuotojas dėl ankstesnės drausminės nuobaudos nebuvo kreipęsis į darbo ginčų komisiją ir iki jo atleidimo iš darbo dienos DK 296 str. numatytas 3 mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas yra pasibaigęs, tai teismas, tikrindamas tokios drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą, DK 296 str. numatytą 14 dienų terminą taiko pagal

ieškinio senaties taisyklės, nustatytas CK 1.126, 1.128-1.131 str.⁵⁶.

Ginčų dėl drausminės nuobaudos paskyrimo yra gana daug ir įvairių, ypatingai daug ginčų kyla, kai šiurkščiai pažeidžiamos darbo pareigos ar per 12 mėnesių padaromas antras darbo drausmės pažeidimas galiojant ankstesnei nuobaudai, kas įtakoja naujos drausminės nuobaudos paskyrimą – atleidimą iš darbo. Šiuo atveju reiškia, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindas.

Kad būtų tinkamai paskirta drausminė nuobauda turi būti dvi aplinkybės:

1. Pagrindas drausminei nuobaudai kilti;
2. Turi būti laikomasi DK XVI skyriuje įtvirtintų drausminės nuobaudos skyrimo taisyklių⁵⁷.

Pirmiausia reikia aptarti drausminės atsakomybės pagrindą. Juo laikoma darbo drausmės pažeidimas – tai yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės. (DK 234 str.). Remiantis šia nuostata galima teigti, kad darbuotojas bus kaltas tik tada, jei nesilaikė darbuotojo pareigų, nustatytų ir kituose DK straipsniuose ar kituose įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, taip pat lokaliniuose teisės aktuose, pareiginiuose nuostatuose, darbo tvarkos taisyklėse, su kuriais jis buvo supažindintas. Pažymėtina, kad LAT vienoje nutarčių pateikė ne tokią griežtą poziciją. Ieškovė buvo atleista iš darbo dėl darbo tvarkos nesilaikymo ir nusižengimo Instrukcijai. Darbdavio įsakyme buvo nurodyta, kad darbuotoja padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (DK 235 str. 2 d. 11p.). Apeliacinės instancijos teismas pripažino atleidimą neteisėtu, kadangi sprendė, jog atsakovui neįvykdžius pareigos supažindinti ieškovę su jos darbą reglamentuojančiais teisės aktais, atsakovo įsakyme nurodyti ieškovės veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas. Tačiau LAT nesutiko su apeliacinės instancijos teismo sprendimu ir nurodė, kad tam, jog darbuotojas galėtų tinkamai vykdyti savo funkcijas susijusias su darbu bei darbdavio interesais, darbdavys turi supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo sąlygas. Kita vertus, darbuotojas, būdamas darbo santykių šalimi, privalo rūpintis tinkamu darbo sutarties vykdymu. Tačiau, jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su pareigomis ir darbuotojas, nors ir būdamas reikiamai atidus, rūpestingas, būtent dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas. Apeliacinės instancijos

⁵⁶ 2004-11-15 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-610/2004.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žinios, 2002, Nr. 64-2659.

teismo išvada dėl drausminės atsakomybės pagrindo nebuvimo būtų pagrįsta tik jeigu byloje būtų nustatyta, kad ieškovė, būdama reikiamai atidi, atitinkamas pareigas neįvykdė arba netinkamai jas įvykdė būtent dėl jų nežinojimo⁵⁸.

Reikėtų pažymėti, kad DK numato veiksmų atlikimo eiliškumą skiriant drausminę nuobaudą, tačiau tai yra reglamentuota labai abstrakčiai ir daugelyje vietų kyla neaiškumų, dėl kurių vėliau kyla ginčai.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos nesilaikymas skiriant drausminę nuobaudą gali būti pagrindu teismui panaikinti tokią drausminę nuobaudą neatsižvelgiant į tai, kad buvo drausminės nuobaudos skyrimo pagrindas (DK 242 str. 2 d.). LAT 2002 metais yra išaiškinęs, kad tvarkos pažeidimas pats savaime nėra pakankamas pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo buvus neteisėtą. <...> Jeigu konstatuojama, kad įstatyme numatytas pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo buvo, tai neesminiai darbo sutarties nutraukimo procedūros pažeidimai negali turėti įtakos atleidimo teisėtumui. Pažymėtina, kad Darbo sutarties įstatymo 2 str. įtvirtina darbo sutarties šalių lygiateisiškumo principą. Todėl sprendžiant atleidimo iš darbo teisėtumo klausimą, negali būti ginami išimtinai darbuotojo interesai. Tokiais atvejais būtina įvertinti ir darbuotojo elgesį. Jeigu darbuotojas piktnaudžiavo savo teisėmis, elgėsi netinkamai, tai darbo sutarties nutraukimo procedūriniai pažeidimai negali būti vertinami jo naudai, nes priešingu atveju teisė gintų nesąžiningą asmenį, piktnaudžiaujantį teisėmis⁵⁹.

Prieš skiriant drausminę nuobaudą DK reikalauja, kad darbdavys raštu pareikalautų pasiaiškinti darbuotoją dėl, jo manymu, padaryto darbo drausmės pažeidimo. 2004-06-18 LAT teisėjų senato nutarimo Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo, teismų praktikoje“ 14 p. nustatyta, kad darbdavio reikalavimas pasiaiškinti nustatomas kaip darbdavio pareiga. Vienoje savo nutarčių LAT nurodė, kad šios normos (DK 240 str.) tikslas yra ne tik užtikrinti darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo drausmės pažeidimo, kurį, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padaręs, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes ir galėtų parinkti tinkamą nuobaudą⁶⁰.

DK reikalauja pateikti darbdaviui reikalavimą pasiaiškinti raštu, tačiau praktikoje kyla tam tikrų ginčų, motyvuojant atleidimą buvus neteisėtu dėl to, kad reikalavimas

⁵⁸ 2005-05-30 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-314/2005.

⁵⁹ 2002-11-04 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-1298/2002.

⁶⁰ 2005-10-12 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-477/2005.

pasiaiškinti pareiktas žodžiu, o ne raštu, kaip to reikalauja DK. LAT nagrinėtoje byloje ieškovė rėmėsi aplinkybe, kad darbdavys raštu nepareikalavo pateikti pasiaiškinimo dėl darbo drausmės pažeidimo, tačiau pripažino, kad toks reikalavimas buvo pateiktas žodžiu darbdaviui pareikalavus. Pasiaiškinimas buvo parašytas. Tokiu būdu teismas padarė išvadą, kad pasiaiškinimas iš kasatorės buvo pareikalautas, o todėl nėra pagrindo teigti, jog buvo pažeistos DK 240 str. 1 d. nuostatos⁶¹.

Pažymėtina ir tai, kad DK tik nurodo, kad reikia pareikalauti pasiaiškinimo, tačiau nenurodo termino, per kurį darbuotojas turi pasiaiškinti. Civilinėje byloje dėl neteisėtos drausminės nuobaudos skyrimo – ieškovės atleidimo iš darbo už banko paslapties atskleidimą, kartu buvo nurodyta, kad pažeista ir nuobaudos skyrimo tvarka, kadangi ieškovei buvo duotas per trumpas terminas pasiaiškinti. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nurodė, kad ieškovei buvo duotas vienos valandos terminas pasiaiškinimui parašyti. Jis anot teismų buvo pakankamas, kadangi ieškovė neįrodė, kad rašant pasiaiškinimą jai reikėjo surinkti, išanalizuoti bei įvertinti kokius nors dokumentus – ji tiesiog turėjo raštu paaiškinti savo poelgį. LAT pasisakė, kad pagal drausminės nuobaudos skyrimo tvarką darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, turi pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Toks pasiaiškinimas turi būti pateiktas per darbdavio nustatytą terminą. Toks terminas turi būti protingas, t. y. būtina atsižvelgti į įvykį ar aplinkybes, esančias tyrimo objektu ir galinčias sudaryti pagrindą paskirti drausminę nuobaudą, jų apimtį, būtinumą patikrinti aplinkybes pagal dokumentus, raštus ar kitus informacijos šaltinius bei kt. Kiekvienu atveju protingo termino trukmė yra fakto klausimas. Atsižvelgiant į tai, kad teismas šį klausimą nagrinėjo ir savo išvadas motyvavo, o motyvai nurodytoms nuostatomis neprieštarauja, teisėjų kolegija nekonstatavo DK 240 str. normos pažeidimo⁶².

Dar vienas dalykas, dėl kurio gana dažnai kyla ginčai, yra neaiškumas, ar pasiaiškinimas dėl padaryto nusižengimo, duotas ne darbdaviui, o kitiems subjektams, pavyzdžiui policijos pareigūnams, darbo inspektoriams yra prilyginamas darbdaviui duotam pasiaiškinimui. Darbdaviai dažnai linkę manyti, kad to visiškai pakanka ir nebereikia iš naujo reikalauti darbuotojo pasiaiškinti. LAT išaiškino, jog pasiaiškinimai asmenims, kurie neturi įgalinimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškinimams darbdaviui, ruošiančiam drausminės atsakomybės bylą. Darbuotojo pasiaiškinimai ne darbdaviui, o kitiems asmenims, gali būti vertinami kaip

⁶¹ 2004-03-10 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-127/2004.

⁶² 2006-09-20 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-499/2006.

rašytiniai įrodymai (CPK 177 str., 197 str. 1 d.). Kasatorius kasaciniame skunde teisingai pažymėjo, kad savivaldybės kontrolierius konstatavo tik faktus, o ne visas drausminei atsakomybei reikalingas sąlygas⁶³.

Gavus darbuotojo pasiaiškinimą ar jam atsisakius pasiaiškinti, ar nepasiaiškinus per nustatytą protingą terminą ir, jei to reikalaujama įstatymų nustatyta tvarka, gavus atitinkamo organo sutikimą skirti drausminę nuobaudą, darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą. DK numato, kad tokia drausminė nuobauda yra įforminama darbdavio ar administracijos įsakymu ar nurodymu, tačiau visiškai nereglamentuoja, kas tokia akte turi būti nurodyta. Atsižvelgiant į DK 35 str. 1 d. nuostatą reikėtų įsakyme (nurodyme) nurodyti, už kokį darbo pareigų pažeidimą darbuotojui taikoma drausminė atsakomybė, kada, kokiomis faktinėmis aplinkybėmis bei kokiais įrodymais tai yra pagrįsta, kokia drausminė nuobauda už tam tikrą nusižengimą darbo tvarkai ir pan. jam yra paskirta. LAT nagrinėjamoje byloje ieškovei buvo paskirta drausminė nuobauda — papeikimas už netinkamą darbinių funkcijų vykdymą, pasireiškusį žemės reformą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimais rengiant tam tikros kadastro vietovės žemės reformos žemėtvarkos projektą. Galiojant šiai drausminei nuobaudai, ieškovei neištaisant savo darbinių pareigų vykdymo trūkumų, atsakovas atsižvelgęs į ieškovės darbo kokybę, pažeidimų skaičių ir pobūdį, įsakymu atleido ją iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nurodė, kad drausminės nuobaudos paskirtos neteisėtai, nes praleistas terminas, taip pat nėra nurodyta, kada ir kokius veiksmus atliko ieškovė, pažeisdama įsakyme ir išvadose minimus teisės aktus, nenurodyta, kokį konkretų pareiginės instrukcijos punktą ieškovė pažeidė, įsakyme nurodyti pažeidimai suformuluoti neapibrėžtai. LAT su tuo nesutiko ir išaiškino, kad jeigu darbdavys savo įsakymuose dėl drausminių nuobaudų skyrimo konkrečių jo nurodomų darbuotojo padarytų pažeidimų nesuformulavo ir jų turinio neatskleidė, tačiau iš kitos byloje esančios medžiagos (šalių pateiktų įrodymų) matyti, kad pažeidimai buvo padaryti, bylą nagrinėjantis teismas, remdamasis šia medžiaga, privalo išsiaiškinti ir ištirti visas su nusižengimų padarymu susijusias aplinkybes ir pasisakyti dėl drausminės atsakomybės darbuotojui pritaikymo teisėtumo ir pagrįstumo. Teisėjų kolegija konstatavo, kad bylą nagrinėję teismai, sprendami tiek ankstesnės drausminės nuobaudos (papeikimo) galiojimo, tiek ieškovės atleidimo iš darbo įstatymo nustatyto termino ribose klausimus, šios pareigos neįvykdė ir išvadą, jog už atsakovo nurodytus pažeidimus ieškovė atleista iš darbo pažeidžiant įstatymo reikalavimus, padarė neišsiaiškinę visų bylos aplinkybių,

⁶³ 2006-01-25 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-59/2006.

turinčių reikšmės Darbo įstatymo kodekso 159 str. 2 d. (DK 241 str. 2 d.) taikymui. Remiantis šiais argumentais, teisėjų kolegija taip pat sprendė, kad byla nagrinėję teismai šioje byloje pažeidė procesines įrodinėjimo ir įrodymų vertinimo taisykles, kas galėjo turėti įtakos neteisėtų procesinių sprendimų byloje priėmimui, todėl skundžiamai sprendimas ir nutartis naikintini (CPK 346 str. 2 d. 1 p.), o byla perduotina iš naujo nagrinėti pirmosios instancijos teismui⁶⁴.

Siekiant užtikrinti, kad drausminės nuobaudos paskyrimas nebūtų vilkinamas, yra reikalaujama, kad paaiškėjus darbo drausmės padarymo faktui, drausminės nuobauda turi būti paskirta per DK 214 str. numatytus terminus.

LAT senatas 2004 m. nutarime Nr. 45 išaiškino, kad pažeidimo paaiškėjimo diena yra laikoma diena, kurią darbdaviui ar jo atstovui (DK 14, 16, 28 str.) tapo žinoma šių aplinkybių visuma:

1. Darbo drausmės pažeidimo padarymo faktas;
2. Darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus asmuo⁶⁵.

DK 241 str. 1 d. numatyta, kad drausminė nuobauda turi būti skiriama ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos, o iškėlus baudžiamąją bylą - ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Šių dviejų terminų santykis yra išaiškintas 2005 12 05 LAT nutartyje. Šioje byloje ieškovas kreipėsi su ieškiniu į teismą ir ieškinio pareiškime nurodė, kad 2004 m. rugsėjo 13 d. įsakymu jis buvo atleistas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p., vadovaujantis 2004 m. rugsėjo 2 d. Plungės rajono apylinkės teismo nutarimu dėl smulkaus atsakovo turto pagrobimo, kurio jis nepadarė. Su atleidimu iš darbo ieškovas nesutiko, nes buvo pažeista drausminės nuobaudos skyrimo tvarka pažeidžiant DK 240 str., t. y. nebuvo iš darbuotojo raštu pareikalauta pasiaiškinti, o drausminė nuobauda paskirta praėjus daugiau kaip 1 mėnesiui nuo pažeidimo padarymo, neįsiteisėjus teismo nutarimui. LAT pasisakė, kad DK 241 str. 1 d. nustatytas dviejų mėnesių terminas patraukti drausminėn atsakomybėn, kai byla buvo keliamą, konkuruoja su toje pačioje dalyje nustatyto bendrojo vieno mėnesio terminu. Taigi, jeigu pradėtas buvo ikiteisminis tyrimas, terminas drausminei nuobaudai skirti yra skaičiuojamas nuo procesinio sprendimo nutraukti ikiteisminį tyrimą arba teismo nuosprendžio (administracinėje byloje - nutarimo) įsiteisėjimo dienos. Jei darbdavys darbuotojo pažeidimui nustatyti pasirenka

⁶⁴ 2004-10-13 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-503/2004.

⁶⁵ 2004-06-18 Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimo Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies I ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“.

kompetentingos institucijos tyrimą, jis gali pasinaudoti specialiuoju 2 mėnesių terminą drausminei nuobaudai paskirti⁶⁶.

DK 241 str. 2 d. numatyta, kad drausminė nuobauda nebegali būti paskirta, jei praėjo 6 mėnesiai nuo darbo drausmės pažeidimo padarymo dienos. Šioje normoje įtvirtintas imperatyvas, tačiau yra tam tikrų neaiškumų dėl minėto termino skaičiavimo, kai padaromas tęstinis darbo drausmės pažeidimas. 2004 10 13 nutartyje LAT pasisakė, kad DK 241 str. 2 d. imperatyviai nustatyta, jog negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus 6 mėnesiams nuo tos dienos, kai nusižengimas buvo padarytas. Sprendžiant, ar drausminė nuobauda darbuotojui už tęstinį darbo drausmės pažeidimą paskirta numatyto 6 mėnesių termino ribose, nustatytina, ar darbdavio nurodomas darbuotojo padarytas nusižengimas buvo pašalintas ir kada tai buvo padaryta. Jeigu darbuotojas savo veiksmais ar neveikimu padaro tęstinį nusižengimą, tai DK 241 str.2 d. numatyto termino drausminei nuobaudai skirti skaičiavimas prasideda nuo tokių veiksmų (neveikimo) nutraukimo arba pabaigimo savo noru⁶⁷.

DK numato, kad už darbo pareigų pažeidimą gali būti skiriamos tokios drausminės nuobaudos:

1. Pastaba;
2. Papeikimas;
3. Atleidimas iš darbo.

Atleidimas iš darbo gali būti skiriamas tik tais atvejais, jei darbuotojas per 12 mėnesių padaro antrą darbo drausmės pažeidimą, kai jam prieš tai buvo paskirta drausminės nuobauda ir ji tebegalioja arba kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų pavyzdinis sąrašas yra numatytas DK 235 str., kuris vadovaujantis minėto straipsnio 2 dalies 11 punkto nuostata nėra baigtinis. Pabrėžtina, kad iš vienos pusės toks punktas yra teigiamai vertintinas, kadangi DK numatyti visų atvejų neįmanoma, tačiau iš kitos pusės toks reglamentavimas įneša ir nemažai ginčų. Kaip pavyzdį, kas yra laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 str. 2 d. 11 p. galima paminėti 2005 – 11 - 02 LAT nutartį. Šioje byloje ieškovė iš darbovietės (išnešė) didelį kiekį informacijos – kuri buvo atsakovo komercinė paslaptis, ir ją grąžino tik po atsakovo pareikalavimo. Atsakovo įsakymu ieškovei paskirta drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. - už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, dėl kurio ieškovė prarado pasitikėjimą

⁶⁶ 2005-12-05 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-649/2005.

⁶⁷ 2004-10-13 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-503/2004.

dirbti jai pavestą darbą. Kasatorė kasaciniame skunde, analizuodama DK 235 str., teigė, kad įstatymų leidėjas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu numatytu DK 235 str. 2 d. 2 p. laiko išimtinai tik komercinių paslapčių atskleidimą ar pranešimą tretiesiems asmenims, tuo tarpu kiti su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti pažeidimai negali būti laikomi šiurkščiais. LAT išaiškino, kad DK 235 str. 2 d. 11 p. nustatyta, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Tai reiškia, kad šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais gali būti laikomi ne tik pažeidimai, nurodyti DK 235 str. 2 d. 1-10 p., bet ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Taigi vadovaujantis DK 235 str. 2 d. 1 p. šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti nusižengimai, nenurodyti DK 235 str. 2 d. 2 p., kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Toks DK 235 str. aiškinimas jokių būdu nereiškia plečiamo minėto straipsnio 2 dalies 2 punkto aiškinimo⁶⁸.

Tokiu atveju, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo paskirtas už pakartotinę per metus darbo pareigų pažeidimą, tai vadovaujantis LAT išaiškinu atleidus asmenį iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. teismas turi patikrinti drausmės pažeidimo, kuris buvo atleidimo pagrindas, bei anksčiau nei atleidimas iš darbo ieškovui skirtos nuobaudos, dėl kurios yra ginčas ir kuri yra atleidimo iš darbo pagrindo sudėties elementas, drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą. Teisme tikrinant darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, tenka darbdaviui pareiga įrodyti darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės buvimą. Darbdavio įrodinėjamos konkrečios aplinkybės turi būti pagrįstos ne formaliais darbuotojo atleidimo darbo trūkumais, o konkrečiu darbo drausmės pažeidimu⁶⁹.

Kyla klausimas, ar būtina laikytis drausminių nuobaudų eiliškumo ir skirti drausmines nuobaudas nuo švelniausios? Remiantis DK 35 str. 1 d. bei 238 str. galima teigti, kad toks eiliškumas neprivalomas. Darytina išvada, kad nepaisant to, jog DK 136 str. 3 d. 2 p. leidžia atleisti darbuotoją iš darbo, jei jis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo drausmę, ar darbdavys atleis tokį darbuotoją iš darbo, ar paskirs jam kitą drausminę nuobaudą, priklauso tik nuo paties darbdavio valios. Tokią poziciją patvirtina ir LAT nurodydamas, kad darbdavys turi dispozicijos teisę, bausdamas darbo drausmės pažeidėją, parinkti švelnesnę drausminę nuobaudą, lyginant su ta, kuri atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, bet teisės atitinkamai griežtinti bausmę jis neturi⁷⁰. Atkreiptinas

⁶⁸ 2005-11-02 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-532/2005.

⁶⁹ 2007-02-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-69/2007.

⁷⁰ 2004-03-22 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-208/2004.

dėmesys, kad padarius darbo drausmės pažeidimą drausminę nuobaudą galima skirti ne tik švelnesnę nei turėtų būti paskirta atsižvelgiant į visas aplinkybes, bet galima išvis neskirti drausminės nuobaudos, nors yra padarytas darbo drausmės pažeidimas.

Pastebėtina, kad darbdavys turi teisę paskirti švelnesnę drausminę nuobaudą nei reiktų atsižvelgiant į visas aplinkybes, tačiau jei darbdavys nori pasiekti tikslų, kurių yra siekiama įtvirtinant DK šį institutą, tai darbdaviui nepatartina to daryti. Tokią nuostatą suformulavo LAT vienoje bylų, kurioje ieškovė nurodė, kad jai atsižvelgus į asmens skundą buvo paskirta drausminė nuobauda - papeikimas. Ieškovė buvo profesinės sąjungos narė, t. y. renkamojo organo narė, todėl reikėjo jos profesinės sąjungos sutikimo. Profesinei sąjungai nedavus leidimo, paskirtoji drausminė nuobauda pakeista kita - atleidimu iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. Įstatymas nenumato galimybės darbdaviui keisti vienos drausminės nuobaudos kita, todėl ieškovė prašė teismą pripažinti paskirtą atleidimą iš darbo neteisėtu. LAT šioje byloje pasisakė, kad darbdavys, konstatavęs netinkamo darbo pareigų atlikimo faktą, jį išanalizavęs ir nusprendęs, kad pažeidėją reikia nubauti, nustato pareigų pažeidimo pobūdį. DK 227 str. 2 d. nurodo, kad pažeidusiajam darbo drausmę darbdavys gali taikyti drausminio poveikio priemones, bet neprivalo. Šiuo atveju darbdavys turi pasirinkimo teisę, tačiau naudojantis šia teise, būtina įvertinti, ar tai neturės neigiamos įtakos darbo rezultatams dėl nesavalaikės ir nepakankamos darbo kontrolės. Nusprendęs skirti drausminio poveikio priemonę, darbdavys ją parenka, atsižvelgdamas į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, to pažeidimo sukeltas pasekmes, darbuotojo kalbę, bei aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas padarytas ir darbuotojo požiūrį į darbą (DK 238 str.). Drausminė nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Tuo pačiu drausminė nuobauda atlieka ir prevencinės drausminančios priemonės funkcijas pažeidėjo ir kitų tame pačiame kolektyve su pažeidėju dirbančių asmenų atžvilgiu. Taikydamas drausminio poveikio priemones ar paskatinimus, darbdavys atkreipia kitų darbuotojų dėmesį į skatinamų ar baudžiamų darbuotojų darbą kaip teigiamą arba neigiamą darbo pareigų atlikimo pavyzdžius. Kad toks darbuotojo įvertinimas būtų efektyvus, būtina siekti, kad jis būtų teisingas, t. y. adekvatus vertinamiems darbuotojo veiksams. Tiek per griežtai, tiek per švelniai vertinant darbo drausmės pažeidimą, nuobaudos taikymas gali nepadaryti reikiamo poveikio darbo drausmei gerinti. Taip pat nurodė, kad DK 244 str. reglamentuojamas teisėtai paskirtos drausminės nuobaudos panaikinimas, panaikinimo pagrindas ir pasekmės iš esmės skiriasi nuo neteisėtos nuobaudos panaikinimo. Teismai visiškai pagrįstai padarė išvadą, kad panaikinęs paskirtą drausminę nuobaudą, jei nepasibaigęs drausminės nuobaudos skyrimo terminas, darbdavys turi teisę

paskirti kitą nuobaudą. Kolegija pripažįsta tinkama teismų praktiką, vertinant galiojančio įsakymo, kuriuo paskirta drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo - teisėtumą⁷¹.

Teiginį, kad reikia skirti drausmines nuobaudas ne pagal jų griežtumą, o įvertinus DK 238 str. numatytas aplinkybes, patvirtina ir kita LAT nutartis. Ieškovas kreipėsi į teismą dėl per griežtos jam paskirtos drausminės nuobaudos. Darbdavys jam paskyrė papeikimą už tai, kad maršrutiniu autobusu vežė keleivį be bilieto. Apylinkės teismas nusprendė, kad paskirta per griežta drausminė nuobauda. Tuo tarpu apeliacinis teismas pasakė, kad nėra būtina laikytis nuobaudų skyrimo eiliškumo pagal jų griežtumą. LAT teisėjų kolegija, įvertinusi byloje esančius įrodymus, padarė išvadą, kad atsakovas, skirdamas ieškovui drausminę nuobaudą, laikėsi DK 238 str. reikalavimų ir ieškovui paskirta drausminė nuobauda nėra per griežta, net ir pašalinus iš įsakymo nepagrįstai nurodytą aplinkybę, kad ieškovas už analogiškus pažeidimus turi galiojančią drausminę nuobaudą⁷².

Kitas svarbus dalykas, kurį reikėtų išsiaiškinti, - tai ar gali darbdavys paskirtą drausminę nuobaudą pakeisti kita, po to, kai apie ankstesnę drausminę nuobaudą darbuotojas jau buvo pasirašytinai supažindintas? Atsižvelgiant į tai, kad drausminės nuobaudos parinkimas priklauso nuo DK 238 str. numatytų aplinkybių vertinimo, galima teigti, kad darbdavys turi teisę parinkti ir kitokią drausminę nuobaudą, jei mano, kad paskirta netinkama drausminė nuobauda. Darbdavys gali paskirti kitokią drausminę nuobaudą ir tais atvejais, kai teismas nustato, kad paskirta per griežta drausminė nuobauda. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojas tokią teisę turi tik tada, jei nesibaigė DK 241 str. numatyti drausminės nuobaudos skyrimo terminai. Tokią poziciją galima pagrįsti LAT civilinėje byloje suformuluotu išaiškinimu – tokiu atveju, kai darbdavys nustato, jog jis paskyrė darbuotojui drausminę nuobaudą neteisėtai, pažeisdamas įstatymo reikalavimus, jis privalo pašalinti neteisėtumą, panaikindamas įsakymą, jeigu nėra pasibaigęs DK 241 str. 1 d. nustatytas terminas skirti nuobaudai už padarytą pažeidimą, gali paskirti nuobaudą laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos. Toks drausminės nuobaudos paskyrimas, panaikinus neteisėtai paskirtą nuobaudą, nėra kelių drausminių nuobaudų skyrimas už vieną darbo drausmės pažeidimą⁷³.

Taigi iš visų šių LAT pateiktų civilinių bylų ir išaiškinimų matyti, kad DK pateikia tik abstrakčias drausminės nuobaudos skyrimo taisykles, todėl į kylančius klausimus,

⁷¹ 2004-03-22 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-208/2004.

⁷² 2004-11-02 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K.-3-624/2004.

⁷³ 2001-01-31 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-138/2001.

skiriant drausminę nuobaudą, atsakymų reikėtų ieškoti ne tik doktrinoje, bet ir gausioje LAT praktikoje.

3.2. Civilinės bylos dėl darbo teisinių santykių pasibaigimo ir nutraukimo

Dėl pasaulinės ekonominės krizės sulėtėjus ekonominei raidai, pajutus ženklų verslo sąstingį įmonės, o tuo pačiu ir darbuotojai išgyvena sunkmetį. Daugelis įmonių bankrutuoja, kitos, stengiantis išlikti, ženkliai mažina veiklos kaštus, kas tiesiogiai atsiliepia ir darbuotojams mažinant jų skaičių. Atleidžiant darbuotojus darbdaviai neretai tai atlieka pažeisdami įtvirtintas teisės normas, reglamentuojančias šį institutą, pasitaiko ir atvejų, kai jomis piktnaudžiauja. Kaip pavyzdį galėtume pateikti labai aktualų visuotinės ekonominės krizės aspektą, kuriuo vadovaudamiesi darbdaviai atleidžia darbuotojus ne va tai stengdamiesi išsaugoti įmonę nuo bankroto ir pan. Ši darbo bylų, nagrinėjamų civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka, kategorija ko gero yra aktualiausia šiandiena.

Sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ apima vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Atleidimas iš darbo yra darbo pasibaigimo padarinys. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį.

Pažymėtina, kad darbdavys gali su darbuotoju nutraukti darbo sutartį tik įstatymuose numatytu pagrindu ir nustatyta tvarka. Darbo teisėje pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija, todėl byloje dėl darbuotojų atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu darbdavys (atsakovas) privalo įrodyti, kad darbuotojas iš darbo atleistas teisėtai ir pagrįstai⁷⁴.

Darbo sutartis, tad ir darbo teisiniai santykiai gali pasibaigti:

1. Šalių susitarimu (DK 125 str.);
2. Suėjus darbo sutarties pasibaigimo terminui (DK 126 str.);
3. Darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.);
4. Dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.);
5. Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.);
6. Nutraukus darbo sutartį be įspėjimo DK 136 str. numatytais atvejais.

LAT 2005 m. gegužės 27 d. nutartyje⁷⁵ buvo išaiškinta, jog esant ginčui teisme tai,

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

⁷⁵ 2005-05-27 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-7-296/2005.

ar susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia, nustatoma atsižvelgiant į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios suformavimą ir tam įtakos turėjusias aplinkybes, valios išraišką rašytiniame pasiūlyme nutraukti darbo sutartį, sutikimo su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį išreiškimą, valios išraišką rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, DK 125 str. numatytų procedūrų laikymąsi bei kitas reikšmingas bylos aplinkybes.

2007 m. spalio 1 d. nutartyje⁷⁶ LAT laikėsi nuostatos, kad įstaigos vadovo pareiga yra priimti tinkamai įformintą darbuotojo pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo, kuriame turi būti nurodoma tiek pareiškimo surašymo, tiek pageidaujama atleidimo iš darbo data. Pažymėtina, kad darbuotojas turi teisę prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos atšaukti. Praėjus minėtam terminui, prašymą darbuotojas gali atšaukti tik darbdavio sutikimu (DK 127 str. 4 d.).

Pasitaiko ginčų dėl to, kad darbuotojas pats panoręs būti atleidžiamas iš darbo anksčiau negu po trijų dienų nuo pareiškimo padavimo dienos, vėliau lieka nepatenkintas ir kreipiasi į teismą manydamas, kad atleistas iš darbo buvo neteisėtai. LAT 2007 m. birželio 29 d. nutartyje⁷⁷ teisėjų kolegija rėmėsi jau anksčiau suformuota teismų praktika, kad kai darbuotojas prašyme dėl atleidimo iš darbo nurodo konkrečią atleidimo iš darbo dieną ir laikotarpis tarp šios datos ir pareiškimo padavimo dienos yra mažesnis negu trys dienos, darbdavys turi teisę patenkinti darbuotojo prašymą atleisti nuo pareiškime nurodytos datos. Jeigu darbdavys šia teise pasinaudojo ir patenkina darbuotoja prašymą, darbuotojas savo pareiškimo negali atšaukti.

DK 129 str. 1 d. yra nustatytas bendras neterminuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindas, pagal kurį darbdaviui yra leidžiamas nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių. DK 129 str. 2 d. nurodyta, kad darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl kitų panašių svarbių priežasčių. Įstatymai neterminuotos darbo sutarties nutraukimo galimybę, kai nėra darbuotojo kaltės, sieja su svarbių priežasčių buvimu, todėl, sprendžiant teisme kilusį darbuotojo ir darbdavio ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (CPK 178 str.), o teismas atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar darbdavio nurodytos atleidimo iš darbo priežastys yra

⁷⁶ 2007-10-01 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-358/2007.

⁷⁷ 2007-06-29 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-297/2007.

pakankamai svarbios, kad leistų nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 str. 1 d. Taigi, darbdavys nutraukdamas darbo sutartį DK 129 str. 1 d. pagrindu, turi nurodyti ir teisme įrodyti konkretų faktą (faktus), dėl kurių darbuotojas negali tęsti darbo, ir nurodyti svarbias priežastis, dėl kurių būtina nutraukti su darbuotoju neterminuotą darbo sutartį.

2003 m. gruodžio 29 d. LAT senatas nutarime Nr. 44 (15 p.) nurodė, kad nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pagal DK 129 str. pripažinimo neteisėtu, teismas patikrina:

1. ar darbuotojas atleistas iš darbo esant teisėtam darbo sutarties nutraukimo pagrindui (DK 129 str.);
2. ar nėra pažeistos darbuotojui taikytinos garantijos (DK 132, 133, 134, 135 ir kiti str.);
3. ar laikytasi darbo sutarties nutraukimo tvarkos (DK 130, 131 ir kiti str.);
4. ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš DK 297 str. 3 ir 4 d. numatytų alternatyvių darbuotojų teisių gynimo būdų taikytinas, o jeigu tam pagrindo nėra, tai ar nėra pagrindo ginti darbuotojo teises kitais DK 36 str. 2 d. numatytais darbo teisių gynimo būdais.

LAT senatas minėtame nutarime Nr. 44 (13 p.) pažymėjo, kad nutraukiant darbo sutartį pagal DK 129 str. nuostatą, dokumentuose apie darbo sutarties nutraukimą įvardinamas DK 129 str. Bet jeigu šis darbo sutarties nutraukimo teisinis pagrindas nenurodomas arba netiksliai nurodomas (pavyzdžiui, DK 129 str. atitinkamos dalies nurodymas ir pan.) savaiame nesudaro pagrindo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu.

2004 m. birželio 18 d. LAT senato nutarime, Nr. 45 (21.1 p.) nurodyta, kad nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo už darbo drausmės pažeidimus pripažinimo neteisėtu, teismas patikrina ieškinyje jo pagrindu nurodytas aplinkybes bei kitas aplinkybes, nors ir nenurodytas ieškinio pagrindu, tačiau susijusias su pareikšto ieškinio pagrindu ir dalyku, t. y. teismas turi patikrinti ir nustatyti:

1. už kokį konkrečiai darbo drausmės pažeidimą darbuotojas (ieškovas) yra atleistas iš darbo;
2. ar darbuotojas padarė darbo drausmės pažeidimą, už kurį jis atleistas iš darbo, ar yra drausminės atsakomybės taikymo pagrindas ir sąlygos;
3. atleidimo iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. atveju – ar darbuotojui prieš tai nors vieną kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo taikyta drausminė nuobauda ir apie ją pranešta, ar įsakymo (nurodymo) atleisti darbuotoją iš darbo priėmimo dieną ta drausminė nuobauda buvo galiojanti, ar ji nėra panaikinta, ar nėra pagrindo ją panaikinti;

4. atleidimo iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. atveju – ar darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus;
5. ar drausminė nuobauda paskirta laikantis jos skyrimo tvarkos, terminų (DK 240, 241 str. ir kiti);
6. ar drausminė nuobauda parinkta atsižvelgiant į DK 238 str. nurodytas aplinkybes; ar nėra pagrindo panaikinti drausminę nuobaudą atsižvelgiant į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis buvo padarytas, darbuotojo ankstesnį darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto nusižengimo sunkumą;
7. ar darbuotojas atleistas iš darbo nepažeidžiant jam taikytinų garantijų (DK 131, 132 str. 1 d. ir kiti);
8. ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš DK 297 str. 3 ir 4 d. numatytų alternatyvių darbuotojų teisių gynimo būdų taikytinas.

LAT taip pat pažymėjo, kad kai darbdavio įsakyme (nurodyme) darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikytina drausminė nuobauda, nenurodytas arba nenurodytas konkrečiai, darbdavys (atsakovas) pasirengimo bylos nagrinėjimui stadijoje turi teisę nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą ir jį patvirtinančias aplinkybes, taip pat kitas reikšmingas aplinkybes.

Jeigu darbuotojas, nesutikdamas su ankstesne drausmine nuobauda, buvo kreipęsis į darbo ginčų komisiją, tai reikalavimui dėl jos teisme pareikšti taikomas DK 293 str. 1 d. nustatytas 14 dienų ieškinio senaties terminas. Jis prasideda atitinkamai kitą dieną po tos dienos, kurią darbuotojas gavo darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašą, arba išrašą iš protokolo, arba kurią pasibaigė DK 291 str.1 d. nustatyti terminai.

Tuo tarpu kai darbuotojas dėl ankstesnės drausminės nuobaudos nebuvo kreipęsis į darbo ginčų komisiją ir iki jo atleidimo iš darbo dienos DK 296 str. nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas nėra pasibaigęs, tai reikalavimui dėl jos teisme pareikšti ieškinį taikomas vieno mėnesio ieškinio senaties terminas ir jis sutampa su DK 297 str. 1 d. nustatyto vieno mėnesio ginčyti atleidimą iš darbo eigos pradžia. Jeigu darbuotojas dėl ankstesnės drausminės nuobaudos nebuvo kreipęsis į darbo ginčų komisiją ir iki jo atleidimo iš darbo dienos DK 296 str. nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas yra pasibaigęs, tai teismas, tikrindamas tokios drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą, DK 296 str. nustatytą terminą taiko pagal ieškinio senaties taisykles, nustatytas CK 1.126, 1.128-1.131 str.

Pažymėtina, kad Darbo kodeksas numato ir du galimus alternatyvius būdus atstatant

darbuotojo pažeistas teises, kai jis iš darbo buvo atleistas nepagrįstai. Pagal DK 297 str. 3 d., teismas, gražindamas neteisėtai atleistą darbuotoją į pirmesnę darbą, išieško atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką, tai yra nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Šiuo atveju neturi reikšmės aplinkybė, kad darbuotojo darbo vieta nėra išlikusi, ar kad ji yra pertvarkyta, nes darbdavys, vykdydamas teismo sprendimą, turi atkurti buvusią darbuotojo darbo vietą, įforminti darbo santykius ir įvykdyti kitas iš jų išplaukiančias pareigas.

LAT Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija, kasacine tvarka išnagrinėjusi ieškovo gražinimo į darbą bylą, nurodė, kad pirmosios instancijos teismas, išspręsdamas ginčą iš esmės ir pagal DK 297 str. 3 d. priteisdamas darbuotojui (ieškovui) vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, privalo apskaičiuoti ir priteisti darbuotojui (ieškovui) konkrečią vidutinę darbo užmokesčio sumą už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo jo (darbuotojo) atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo. Taip pat privalo priteisti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo teismo sprendimo priėmimo iki to sprendimo įvykdymo dienos, kartu nurodydamas duomenis, reikšmingus vidutiniam darbo užmokesčiui už šį priverstinės pravaikštos laikotarpį apskaičiuoti.

Teismo sprendimo rezoliucinėje dalyje pirmosios instancijos teismas paprastai turi nurodyti: priteisiamą vidutinio darbo užmokesčio sumą, apskaičiuotą už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo darbuotojo (ieškovo) atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo priėmimo dienos imtinai; priteisiamą vidutinį darbo dienos užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį po teismo sprendimo priėmimo, šio laikotarpio pradžios dieną ir pabaigos momentą, darbuotojo (ieškovo) savaitės darbo režimą (darbo dienų skaičių per savaitę). Konkrečią darbuotojui (ieškovui) išieškotino vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laikotarpį, buvusį po teismo sprendimo priėmimo (jeigu toks laikotarpis buvo), sumą apskaičiuoja antstolis vykdymo procese⁷⁸.

Kitaip spręstinas atlyginimo už priverstinės pravaikštos laiką klausimas, kai darbuotojas buvo priimtas dirbti pagal terminuotą darbo sutartį ir iš darbo buvo neteisėtai atleistas iki sutarties termino pasibaigimo. LAT ieškovo gražinimo į darbą byloje⁷⁹ nurodė, kad ieškovas į darbą buvo priimtas tik 9 dienoms, todėl apygardos teismas pagrįstai jo reikalavimą grąžinti į darbą atmetė, nes priešingu atveju tektų pripažinti, kad tarp šalių buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis, o tai prieštarautų byloje nustatytoms

⁷⁸ 2005-05-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-7-290/2005.

⁷⁹ 2000-09-06 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-775/2000.

aplinkybėms. Kadangi ieškovas dėl neteisėto atleidimo iš darbo (dėl darbdavio kaltės) nedirbo 4 dienas, kurias būtų galėjęs dirbti, laikytina, kad priverstinę pravaikštą sudaro 4 dienos, už kurias apygardos teismas ieškovui priteisė atlyginimą. Ieškovo reikalavimas priteisti atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką – už 11 mėnesių ir 10 dienų, t. y. už laikotarpį iki bylos išnagrinėjimo ir sprendimo priėmimo, yra nepagrįstas, nes įstatymas gina pažeistą darbuotojo teisę, bet negali ginti daugiau, nei leidžia pažeistos teisės ribos.

Pažymėtina ir tai, kad esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas dėl atleidimo iš darbo įstatymuose nenumatytas, todėl LAT 2007 m. vasario 26 d. nutartyje⁸⁰ konstatavo, kad iš darbdavio jo reikalauti nereikia.

Pažymėtina, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama ir teismo sprendimu. DK 297 straipsnio 4 dalis numato, kad jei teismas nustato, jog darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių, arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisti jam DK 140 str. 1 d. nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos, o kai sprendimas yra apskūstas apeliacine tvarka, nuo apeliacinės instancijos teismo nutarties, kuria paliktas galioti pirmosios instancijos teismo sprendimas, priėmimo dienos. DK 297 str. 4 d. numatyta, kad jeigu teismas nustato, jog darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 str. 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos.

Teismas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl gražinimo į darbą paaiškėjus ekonominėms, technologinėms, organizacinėms ar kitoms panašioms darbo sąlygoms. Pažymėtina, kad tai neturi būti siejama su darbuotojo tautybe, rase, lytimi, politinėmis, religinėmis pažiūromis ir kitomis konstitucinėmis teisėmis ir laisvėmis. Paprastai tokios aplinkybės yra susijusios arba su darbuotojo dalykinėmis ir asmeninėmis savybėmis (nepakankama kvalifikacija, netinkamas temperamentas, užsienio kalbų nemokėjimas, transporto priemonės neturėjimas ir pan.) arba su darbo ypatumais (aukštosios

⁸⁰ 2007-02-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-83/2007.

technologijos, privalomos stažuotės užsienyje, maži atlyginimai ir kt.).

Galima priminti, jog civilinėje byloje vienoje civilinėje byloje dėl drausminių nuobaudų panaikinimo bei atsakovo priešieškinį ieškovei dėl žalos atlyginimo Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą apeliacine tvarka, 2003 m. gruodžio 30 d. sprendime, tenkindama ieškovės reikalavimą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, taikė DK 297 str. 4 d., tačiau nurodė, kad ieškovės atleidimo iš darbo pagrindu laikyti DK 136 str. 1 d. 1 punktą. Tuo tarpu išnagrinėjęs bylą kasacine tvarka LAT 2004 m. balandžio 26 d. nutartimi⁸¹ pakeitė aukščiau minėtą Vilniaus apygardos teismo sprendimą ir panaikino sprendimo dalį, kuria buvo nurodyta ieškovę laikyti atleista iš darbo pagal DK 136 str. 1 d. 1 punktą, tuo pačiu nurodė laikyti ieškovę atleista iš darbo pagal DK 297 str. 4 dalį. LAT 2007 m. balandžio 27 d. nutartyje⁸² konstatavo, jog nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, teismas turi patikrinti ir nustatyti, ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris DK 297 str. 3 ir 4 dalyse numatytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas. Kadangi DK 297 str. 3 ir 4 dalyse nustatyta galimybė taikyti vieną iš alternatyvių darbuotojų teisių gynimo būdų, tai teismai, parinkdami vieną iš jų, turi savo pasirinkimą argumentuotai pagrįsti bei siekti, kad priimtu sprendimu būtų įvykdytas socialinis teisingumas. Bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad nėra pagrindo grąžinti darbuotoją į pirmesnę darbą ir tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi, teismas gali savo iniciatyva, kai yra DK 297 str. 3 ir 4 d. nurodytos sąlygos: ekonominės, technologinės, organizacinės ar kitos panašios priežastys, dėl kurių darbuotojui bus sudarytos nepalankios darbo sąlygos, taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą, įtvirtintą DK 297 str. 4 d. Aplinkybes, reikšmingas DK 297 str. 4 d. taikymui, teismas nagrinėja nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu.

LAT 2008 m. balandžio 30 d. nutartyje⁸³ pažymėjo, kad įstatyme pateiktas tik pavyzdinis priežasčių, kurioms esant negalima grąžinti darbuotojo į pirmesnę darbą, grupių sąrašas, taigi kiekvienu atveju turi būti konstatuotos konkrečios tokia situaciją pagrindžiančios aplinkybės. Vien ta aplinkybė, kad vietoje ieškovo į jo pareigas buvo priimtas kitas darbuotojas, nėra kliūtis grąžinti į darbą ieškovą, įvertinus jo, kaip specialisto bei mokslininko, pasiekimus.

⁸¹ 2004-04-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-299/2004.

⁸² 2007-04-27 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-2004/2007.

⁸³ 2008-04-30 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-218/2008.

LAT ieškovo grąžinimo į darbą byloje⁸⁴ nurodė, kad byla dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad tenkinti pareikštą ieškinio reikalavimą visa apimtimi nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą, kaip yra tai numatyta CPK 418 str. Teismas gali keisti ieškinio dalyką byloje dėl grąžinimo į darbą, jeigu nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ankstesnėje nutartyje minėtų aplinkybių (DK 297 str. 4 d.). Aplinkybes, reikšmingas DK 297 str. 4 d. taikymui, teismas turi nagrinėti nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu. Šioje byloje Teismas taikė DK 297 str. 4 d., kadangi nustatė, jog dėl užsitęsusio šalių konflikto ieškovui nebus sudarytos palankios sąlygos toliau dirbti. Manytina, jog tokia Teismo išvada yra tinkamai motyvuota ir nesutikti su ja nėra pagrindo.

Nutraukiant darbo sutartį įstatymai numato ir dar vieną papildomą garantiją darbuotojui – darbdavys dėl tam tikrų įstatymuose įtvirtintų leistinių priešasčių naikindamas įmonėje darbo vietą turi pasiūlyti darbuotojui esančią laisvą darbo vietą. LAT 2008 m. kovo 26 d. nutartyje⁸⁵ išaiškino, kad anksčiau įspėtas dėl atleidimo iš darbo darbuotojas turi turėti pirmenybę gauti pasiūlymą laisvai darbo vietai užimti. Eiliškumo taisyklė turi būti taikoma tuo atveju, jeigu darbuotojui pagal jo darbinės savybes laisva darbo vieta galėjo būti siūloma. Tokiu atveju, jei darbuotojui laisva darbo vieta negalėjo būti siūloma dėl jo neatitikimo nustatytiems reikalavimams, kurie keliami norint užimti laisvą darbo vietą, tai darbdavys neturi pareigos tą laisvą darbo vietą siūlyti, atitinkamai jis nepažeidžia ir eiliškumo. Civilinėje byloje dėl grąžinimą į darbą darbdavys turi įrodyti, kad jis teisėtai atleido darbuotoją (CPK 178 str.), jog tokiais savo veiksmais jis nepažeidė įstatymo reikalavimų nepasiūlęs laisvos darbo vietos darbuotojui dėl to, kad šis neturi reikiamų gabumų.

LAT 2008 m. sausio 31 d. nutartyje⁸⁶ pažymėjo, kad teismas, nagrinėdamas byla dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu, kai darbuotojas atleistas iš darbo dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų (DK 129 str. 2 d.) turi pareikalauti iš darbdavio įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas atsisakė būti perkeltas į kitą darbą arba darbdavys neturėjo galimybės perkelti jį į kitą darbą. Turėdamas tokią galimybę darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, atsižvelgdamas į jo profesiją, kvalifikaciją, kitas dalykines savybes. Jeigu tokio darbo nėra, darbdavys turėtų siūlyti

⁸⁴ 2005-03-21 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-178/2005.

⁸⁵ 2008-03-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-186/2008.

⁸⁶ 2008-01-31 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-60/2008

kurią nors iš esamų laisvų darbo vietų, kurioje darbuotojas galėtų dirbti pagal savo sugebėjimus. Tuo tarpu esant ginčui dėl bendrovės vadovo neteisėto atšaukimo iš pareigų, teisme turi būti patikrinama, ar nepažeistos ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo⁸⁷ reglamentuojamos atleidimo iš darbo procedūros⁸⁸.

LAT 2007 m. balandžio 27 d. nutartyje be kita ko pažymėjo, kad neteisėto atleidimo atveju neturtinė žala atlyginama tais atvejais, kai atleidimo pagrindas ir darbuotojo atleidimo aplinkybės yra tokios, kurios pateisintų neturtinės žalos atlyginimą, nes kitomis darbuotojų teisių gynbos priemonėmis, kaip turtinės žalos atlyginimu (kompensacija), pripažinimu atleidimą iš darbo neteisėtu ar grąžinimu į darbą darbuotojui padaryta skriauda nėra teisingai atlyginama.

⁸⁷ Žinios, 2000, Nr. 64-1914; Nr. 68; 2003, Nr. 123-5574.

⁸⁸ 2007-10-12 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-397/2007.

IŠVADOS

Darbo ginčų instituto ypatybė susijusi su šio instituto dualizmu slypi darbo teisės šakos viduje. Apibendrinta darbo ginčų sąvoka, kuria remiantis darbo ginčai yra apibrėžiami kaip darbo teisės subjektų tarpusavio nesutarimai ir kurių objektas pačia bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas, nesuteikia jokio aiškumo, priešingai – įrodo, kad darbo ginčų sąvoka, kaip ir pats darbo ginčų institutas, yra nevienalytė. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas darbo ginčų institutas pasižymi savo dvilypumu ne tik klasifikuojant jį į kolektyvinius ir individualius, ar interesų ir teisės darbo ginčus, bet ir jį reglamentuojančių teisės normų atžvilgiu. Šio instituto teisinio statuso ypatumas pasireiškia materialiniu – teisiniu ir procesiniu pobūdžiu, t. y. darbo teisės normos reguliuoja paties konflikto prielaidas, jo sprendimą ikiteisiniu būdu, iš dalies apibrėžia ir darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą teisme. Tuo tarpu detalus darbo bylų nagrinėjimo teisme reglamentavimas įtvirtintas CPK, kurio XX skyriuje nustatyti specialūs darbo bylų nagrinėjimo ypatumai.

Teismuose nagrinėjami darbo ginčai įtvirtinti DK 295 straipsnyje. Pastebėtina, kad greta DK 295 str. 2 dalyje nurodytų tiesiogiai, nesikreipiant į darbo ginčų komisijas, teismuose nagrinėtinų darbo ginčai, minėto straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose įtvirtintos darbo ginčų kategorijos, kurios, manytina, labiau prie kolektyvinių darbo ginčų, todėl kelia tam tikrų diskusijų dėl tinkamo jų aiškinimo bei taikymo.

Darbo bylos iškėlimas teisme prasideda nuo ieškinio pateikimo teismui ir jo priėmimo klausimo išsprendimo. DK įtvirtinta galimybė paduoti teismui ieškinį per darbo ginčų komisijos raštvedį, kuris ieškinio originalą kartu su bylos, nagrinėtos ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka, medžiaga perduoda teismui, o procesinių dokumentų nuorašus išsiunčia bylos šalims ir kitiems byloje dalyvaujantiems asmenims.

Teisingumas darbo bylose nustatomas vadovaujantis bendroju, rūšiniu, ir alternatyviuoju teisingumo principais. Rūšinis teisingumas padeda nustatyti kokios teismų sistemos teismas – bendrosios kompetencijos ar specialiosios (administracinis) nagrinės bylą. Tačiau šioje vietoje susiduriama su viena reikšminga problema. Atsižvelgiant į tai, jog šiuo metu Lietuvoje valstybės tarnautojams DK taikomas tik ta apimtimi, kurios nereglamentuoja specialiosios teisės normos (Valstybės tarnybos įstatymas ir kt.), panašūs savo pobūdžiu teisiniai ginčai nagrinėjami tiek bendrosios kompetencijos, tiek administracinės kompetencijos teismuose. Darbo teisės ir valstybės tarnybos atskyrimas nėra labai teisingas darbo ginčų nagrinėjimo aspektu, kadangi nagrinėjant savo pobūdžiu panašius ginčus skirtingos kompetencijos teismuose

neišvengiamai formuojama skirtinga teismų praktika. Atsižvelgiant į šią aplinkybę būtų tikslinga vadovautis Vakarų Europos šalių praktika, įsteigiant specialiuosius darbo teismus, kurie šios kategorijos bylose formuotų vieningą teisminę praktiką. Alternatyvusis teisingumas pasireškia tuo, kad suteikiam ieškovui (darbuotojui) galimybė pasinaudoti jam palankesniu alternatyviu teisingumu. Darbo bylose, skirtingai nei civilinėse, nustatyta didesnė pasirinkimo galimybė pasirinkti šias bylas nagrinėsiantį teismą. Darbuotojas ieškinį gali paduoti ne vien vadovaudamasis bendrosiomis CPK įtvirtintomis teisingumo taisyklėmis – paduoti ieškinį pagal atsakovo (darbdavio) juridinio asmens buveinės vietą ar fizinio asmens gyvenamąją vietą, bet ir pagal vietą, kurioje darbas buvo, yra ar turėjo būti dirbamas. Tai užtikrina darbuotojui palankesnes teismo proceso sąlygas, kadangi jis turi vykti į teismo buvimo vietą, tokiu atveju darbdaviui lieka prisitaikyti. Pažymėtina, jog teisės pasinaudoti alternatyviojo teisingumo galimybe, ieškovui (darbdaviui) įstatymas nenumato.

Pastebėtina, kad Europos Sąjungos valstybėse narėse sprendžiamose darbo bylose taip pat egzistuoja tam tikros teisingumo ypatybės, kurias apibendrinus galima teigti, jog jos yra orientuotos į darbuotoją, jo, kaip silpnesniosios darbo teisinių santykių šalies, teisės į teisminę gynybą įgyvendinimo palengvinimą.

Naujasis CPK XX skyrius įtvirtina rungimosi ir teisėjo vadovavimo procesui principų pusiausvyrą. Viena vertus, CPK 15 str. nustato, kad bylos nagrinėjamos teismuose laikantis rungimosi principo, kita vertus, įstatymas darbo bylose suteikia teisę teisėjui taikyti šalims sankcijas, kontroliuoti šalių procesinius veiksmus, rinkti įrodymus, savo iniciatyva įtraukti į bylą antrąją atsakovą ar netgi viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą. Toks ypatingas teismo vaidmuo, nagrinėjant darbo bylas, yra sąlygotas specifinio šių ginčų pobūdžio. Teismas pasinaudodamas įstatymo jam suteiktomis teisėmis, pirmiausia turi stengti ne teisti, bet sutaikyti šalis, pamėginti ginčą išspręsti taikiai ir rasti abiem šalims priimtina sprendimą ir tuo būdu pasiekti ne tik arba ne tiek teisinę, kiek socialinę taiką tarp ginčo šalių.

Pasirengimas nagrinėti bylą teisme vyksta parengiamajame teismo posėdyje. Vadovaujantis bendrosiomis pasirengimo nagrinėti bylą teisme stadijos taisyklėmis teismas negali imtis iniciatyvos ir patarti šalims (ieškovui, atsakovui), kokius įrodymus ar dokumentus reikėtų pateikti savo reikalavimams ar atsikirtimams pagrįsti. Teismas šiuo atveju taip pat negali išreikalauti įrodymų, kuriais šalys negrindžia savo reikalavimų. Tuo tarpu pagal CPK 415 str. teismas, rengdamasis darbo bylą nagrinėti teisme, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes turi teisę išreikalauti iš atsakovo (darbdavio)

dokumentus apie ieškovo (darbuotojo) priėmimą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą, apie vidutinį ieškovo (darbuotojo) darbo užmokestį ir kitus bylai nagrinėti teisme būtinus dokumentus, jeigu jų negali pateikti ieškovas.

Skirtingai nuo kitų civilinių bylų, darbo byloje yra ribojamas procesinių teisių perėmimas (CPK 48 str.). Darbuotojo procesinis teisių perėmimas galimas tik pagal darbuotojo ieškinius, susijusius su piniginių išmokų (darbo užmokesčio, išėtinės išmokos ir pan.) priteisimu. Kitaip tariant, procesinių teisių perėmimas galimas tik dėl tų reikalavimų, kurie susiję su paveldėjimo teisės objektu, o ne su ieškovo asmeniu (pavyzdžiui, reikalavimas grąžinti į darbą), nes akivaizdu, kad vienintelis ieškovo (darbuotojo) procesinių teisių perėmimo pagrindas yra jo mirtis⁸⁹. Tokiu atveju teismas, mirus ieškovui, turėtų būti ryžtingas ir pasinaudoti galimybe savo iniciatyva taikyti alternatyvų pažeistos teisės gynimo būdą bei vietoj jau mirusio ieškovo reikalavimo grąžinti jį į darbą, taikyti procesinių teisių perėmimo institutą ir priteisti atitinkamą piniginę kompensaciją teisių perėmėjams.

Darbo byloms išspręsti nustatyti trumpesni nei įprastinėms civilinėms byloms terminai. Remiantis CPK 413 str. nuostata, pasirengimas darbo bylą nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos, o pati byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo tos dienos, kurią buvo baigta pasirengti ją nagrinėti teisme. Atsižvelgiant į tai, jog ieškinio priėmimo klausimas teisme išsprendžiamas per 10 dienų terminą priimant rezoliuciją, tai maksimalus darbo bylos išnagrinėjimo terminas turėtų būti ne ilgesnis nei 70 dienų. Deja teisminėje praktikoje bylinėjimasis trunka kur kas ilgiau.

DK 299 str. įtvirtinti skubaus neįsiteisėjusių sprendimų ir nutarčių darbo byloje vykdymo pagrindai. Jie apima ir darbo ginčų komisijos, ir teismo sprendimus. Pagal imperatyvumo laipsnį vykdymo pagrindus galima kvalifikuoti į dvi grupes: skubiai vykdytini sprendimai ir nutartys, kurių vykdymo taikymas susijęs su darbo ginčų komisijos ar teismo pareigos įgyvendinimu ir pasirinktinai skubiai vykdytini sprendimai ir nutartys, kurių vykdymo terminas susijęs su darbo ginčų komisijos ar teismo teisės realizavimu. Teismas ieškovo prašymu ar savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį dėl atleidimo iš darbo formulotės, dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo, taip pat kitais atvejais, kai dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti

⁸⁹ Koverovas P. Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai. Kolektyvinė monografija „Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos: nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai“. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 318.

neįmanoma ar labai sudėtinga sprendimą įvykdyti. DK ir CPK yra tam tikrų prieštaravimų reglamentuojant skubiai vykdytinus sprendimus. Bylose dėl gražinimo į darbą DK normos įpareigoja šios kategorijos darbo ginčų komisijos sprendimus vykdyti skubiai, o CPK 283 str. tik suteikia teismui galimybę leisti sprendimą vykdyti skubiai. Iškilus tokiai teisės normų kolizijai reikėtų vadovautis CPK 1 str. nuostata, kad darbo bylos nagrinėjamos CPK nustatyta tvarka, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti, šiuo atveju DK, įstatymai, ir taikyti DK normą.

DK ir CPK tam tikrą nesuderinamumą galima išvelgti ir sprendimų bei nutarčių vykdymo atgrėžimo reglamentavime. DK 301 str. nustatyta, jog sprendimo ar nutarties įvykdymo atgrėžimas vykdomas pagal CPK nuostatas ir CPK jokių išimčių nenumato. Sprendimų ir nutarčių įvykdymo atgrėžimas vykdomas pagal visų kategorijų civilinėms byloms nustatytas bendrąsias taisykles. Tuo atveju, kai sprendimo ar nutarties vykdymo atgrėžimas yra teismo nagrinėjimo objektas, reikėtų taikyti CPK VI dalies LVI skyriaus nuostatas.

Nors dviprasmiškas ir prieštaringas CPK ir DK norminis reglamentavimas sąlygoja skirtingą teisės normų iš esmės analogiškiems darbo ginčams aiškinimą ir taikymą, tačiau LAT praktika atskirų darbo bylų kategorijose yra vieninga, grindžiama proporcingumo, šalių lygiateisiškumo, asmens teisių ir pareigų pusiausvyros bei kitais pagrindiniais darbo ir civilinio proceso teisės principais.

Literatūros sąrašas

Norminė literatūra:

1. EC Council Regulation No. 44/2001 of 22 December 2000 on Jurisdiction and Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters. Official Journal L 012, 16/01 2001.
2. 1968 Brussels Convention on Jurisdiction and Recognition and Enforcements of Judgments in Civil and Commercial Matters. Official Journal C 027/01/1998.
3. Treaty establishing the European Community (consolidated version). Official Journal C 325, 2002.
4. Estonian Code of Civil Procedure entered into force 1 September 1998.
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Žinios, 1992, Nr. 33-1014;
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žinios, 2002, Nr. 64-2569.
8. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Žinios, 2002, Nr. 36-1340.
9. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Žinios, 2000. Nr. 74-2262.
10. Europos socialinė chartija (pataisyta). Žinios, 2001, Nr. 49-1704.
11. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Žinios, 1972, Nr. 18-137.
12. Lietuvos Respublikos valstybės garantuojamos teisinės pagalbos įstatymas. Žinios, 2005-02-08, Nr. 18-572.
13. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. Žinios, 1999, Nr. 13-308.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Žinios, 1999-07-30, Nr. 66-2130.
15. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Žinios, 2000, Nr. 64-1914; Nr. 68; 2003, Nr. 123-5574.
16. Lietuvos Respublikos darbo ginčų įstatymas. Žinios, 2000, Nr. VIII-1742.
17. Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo ir atstovavimo valstybei įstatymas. Žinios, 2002, Nr. 56-2228.

Specialioji literatūra:

18. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalis. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
19. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
20. Lietuvos Respublikos civilinio proceso komentaras, I dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
21. Lietuvos Respublikos civilinio proceso komentaras, II-III dalys. Vilnius: Justitia, 2005.
22. Bužinskas, G. Nacionalinės darbo ginčų jurisdikcijos problemos suvienytos Europos kontekste. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
23. Bužinskas, G., Grigienė, J. Teisingumas tarptautiniame civiliniame procese. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
24. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Vilnius: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2004.
25. Davulis, T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Vilnius, 2004.
26. Jonaitis, M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująjį Civilinio proceso kodeksą. Vilnius: Jurisprudencija, 2003, Nr. 42 (34).
27. Koverovas, P. Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai. Kolektyvinė monografija „Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos: nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai“. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
28. Laužikas, E.; Mikelėnas, V.; Nekrošius, V. Civilinio proceso teisė. II tomas, Vilnius: Justitia, 2005.
29. Laužikas, E.; Mikelėnas, V.; Nekrošius, V. Civilinio proceso teisė. I tomas, Vilnius: Justitia, 2003.
30. Lietuvių enciklopedija. Tomas 12. – Bostonas: Lietuvių enciklopedijos leidykla, 1957.
31. Mielink B. Freedom of movement of workers between old and new member states of the EU. Vilnius: Jurisprudencija. Mokslo darbai, 2005, 72 (64).
32. Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Čiočys P. A.; et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

33. Nekrošius, V. Pasirengimas teisminiam nagrinėjimui civiliniame procese: teoriniai ir praktiniai aspektai. Vilnius: Justitia, 2004, Nr. 2.
34. Nekrošius, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė. Nr. 33(1).
35. Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
36. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius, 1999.
37. 2002 m. gruodžio 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 39 „Dėl ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų normų taikymo teismų praktikoje“. Vilnius: Teismų praktika, 2003, Nr. 18.
38. 2004 06 18 Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimo Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies I ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Vilnius: Teismų praktika, 2004, Nr. 21.

Teismų praktika:

39. 2008-04-30 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-218/2008.
40. 2008-01-31 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-60/2008.
41. 2008-03-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-186/2008.
42. 2007-10-12 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-397/2007.
43. 2007-10-01 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-358/2007.
44. 2007-06-29 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-297/2007.
45. 2007-04-27 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-2004/2007.
46. 2007-02-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-83/2007.
47. 2007-02-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-69/2007.
48. 2006-09-20 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-499/2006.
49. 2006-01-25 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-59/2006.
50. 2005-11-02 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-532/2005.
51. 2005-05-27 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-7-296/2005.
52. 2005-05-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-7-290/2005.
53. 2005-12-05 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-649/2005.
54. 2005-03-21 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-178/2005.
55. 2005-10-12 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-477/2005.

56. 2005-05-30 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-314/2005.
57. 2004-11-02 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-624/2004.
58. 2004-10-13 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-503/2004.
59. 2004-04-26 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-299/2004.
60. 2004-03-22 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-208/2004.
61. 2004-03-10 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-127/2004.
62. 2003-09-22 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-841/2003.
63. 2002-11-04 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-1298/2002.
64. 2001-04-24 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-350/2001.
65. 2001-04-04 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-600/2001.
66. 2001-01-31 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-138/2001.
67. 2000-09-11 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b., Nr. 3K-3-800/2000.
68. 2000-09-06 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-775/2000.
69. 2000-08-23 LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-733/2000.
70. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1720-05/2003.
71. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1082-06/2003.
72. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-0098-67/2005.
73. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-6058-23/2004
74. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1781-10/2003.

Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese

SANTRAUKA

Magistro darbe analizuojama tema yra gana sudėtinga, kadangi darbo teisinių santykių nagrinėjimas teisme apima tiek darbo teisės, tiek ir civilinio proceso teisės nagrinėjimo dalykus. Būtent dėl to, ši tema yra aktuali ne tik teoriniu, bet ir praktiniu aspektais.

Darbo ginčų institutas savo dvylype prigimtimi ir tik jam būdingais požymiais yra išskirtinis darbo teisėje. Skirtingai nei daugelis kitų darbo teisės institutų, jo ypatybė pasireiškia ne tik jo, kaip darbo ginčo, skirstymu į kolektyvinius ir individualius darbo, ar ekonominius ir teisinius ginčus, bet ir dėl to, jog šis institutas, yra tarpšakinis – reglamentuojamas tiek darbo teisės, tiek ir civilinio proceso teisės normomis (materialinis – procesinis institutas).

Įsigaliojus naujiesiems Lietuvos Respublikos darbo kodeksui ir Civilinio proceso kodeksui pakito ir šio instituto teisinis reglamentavimas. Civilinio proceso kodekso atskirame (XX) skyriuje nustatyti darbo bylų (darbo ginčų) nagrinėjimo teismuose ypatumai.

Galiojančiose teisės aktuose įtvirtinta darbo bylų nagrinėjimo teisme tvarka nustato minimalius pasirengimo bylos nagrinėjimui bei jos išnagrinėjimui terminus, ribojamas šalių rungtyniškumo principo įgyvendinimas, teismas šios kategorijos bylose turi būti aktyvus – savo iniciatyva gali rinkti įrodymus, įtraukti į bylą papildomą atsakovą, ar netgi keisti ieškinio reikalavimus. Tačiau tokių normų laikymasis praktikoje retai kada būna įgyvendinamas, dėl ko paprastai ne tik nukenčia abi darbo teisinių santykių šalys, bet ir Lietuvos nacionalinių teismų autoritetas.

Darbo kodekse ir Civilinio proceso kodekse įtvirtintų normų prieštaravimai, jų taikymo bei aiškinimo problemos, dažnai sukelia sunkumų ne tik proceso šalims, bet ir teisės normas taikantiems teismams. Siekiant nustatyti tiesą neretai šios kategorijos bylos pasiekia ir Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą. Atskirų darbo bylų kategorijų nagrinėjimas teismuose tik patvirtina šios problemos aktualumą.

The peculiarities of employment disputes in the civil procedure

SUMMARY

Master thesis topic of the subject-matter has been disclosed and analyzed by the examination of practical aspects of employment rules of law at courts. Whereas the investigation of legal employer-employee relationship at court involves both Labor Law, and Civil Procedure rules, the problem of contradiction of those rules of law often emerges in practice. That's exactly why the selected topic is relevant both in theoretical and practical aspects.

The institute of employment disputes is exclusive in Labor Law by its ambivalent nature and characteristic features. As distinct from many other Labor Law institutes, peculiarities of institute of employment disputes are manifested not only in employment dispute differentiation to collective and individual employment disputes, economic and legal disputes, but also because this institute is inter fields – regulated by rules of Labor Law and Civil Procedure Law (material-procedural institute).

When a new Labor Code and a new Civil Procedure Code have come into force, legal regulation of this institute changed a lot. Separate Chapter XX of Civil Procedure Code establishes peculiarities of hearing of lawsuits of employment disputes.

Effective legal acts stipulate procedure of employment disputes hearing by legitimizing and establishing minimal deadlines to preparation for lawsuit hearing at court and investigation included but not limited to restrictions of the implementation of competitive participation principle of parties to a lawsuit. Court shall be active by hearing and investigating cases of this category. It can collect evidence on its own initiative, involve an additional defendant to the case or even change requirements of a plaintiff. However, observing following legal acts is implemented seldom in practice, that is the reason why both parties to a lawsuit become persons with prejudiced interests in employer-employee relationship, and the standing of national courts of Lithuania becomes infringed upon.

Norms stipulated by Labor Code and Civil Procedure Code are often in contradiction, problems of their employment and interpretation make difficulties not only to parties to a lawsuit, but also to courts employing rules of law. When parties make attempts to establish the final truth, lawsuits of this category are often surrendered even to the High Court of Lithuania. Court hearings of separate categories of employment disputes only affirm this problem to be the matter of great relevance.