

GINČŲ DĖL ŽALOS, SUSIJUSIOS SU DARBO TEISINIAIS SANTYKIAIS, ATLYGINIMO TEISINĖ PRIGIMTIS IR TEISMINIO NAGRINĖJIMO PROBLEMA

Giedrė Dabulskytė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedros doktorantė
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 71
El. paštas: Giedre.Dabulskyte@tf.vu.lt

Straipsnyje teoriniu lygmeniu remiantis užsienio valstybių praktika analizuojama ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis, bei teisminės šių ginčų nagrinėjimo tvarkos problema. Taip pat nustatoma, kokios ginčų kategorijos – civilinių ar darbo priklauso ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo. Kritikuojamas Civilinio proceso kodekse nustatyta „Darbų bylų nagrinėjimo ypatumų“ netaikymas nagrinėjant ginčus dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo.

In diesem Artikel wird auf der theoretischen Ebene basiert auf das Praktikum der ausländischen Staaten das Wesen der Streitigkeiten wegen des Schadensersatzes in den Arbeitsverhältnissen und das Problem der gerichtlichen Lösung dieser Streitigkeiten analysiert. Im Artikel wird die Kategorie der Streitigkeiten wegen des Schadensersatzes in den Arbeitsverhältnissen festgestellt. Es wird negativ betrachtet, daß die Streitigkeiten wegen des Schadensersatzes in den Arbeitsverhältnissen nicht wie alle anderen Arbeitsstreitigkeiten nach dem XX Kapitel der Zivilprozeßordnung verhandelt werden.

Įvadas

Daugelyje Europos valstybių darbo ginčai nagrinėjami pagal specialias taisykles, kurios ypač yra orientuotos į darbo santykių subjektų taikinimą, aktyvų teisėjų dalyvavimą nagrinėjant ginčą bei proceso paprastumą ir greitumą. Vakarų Europos valstybėse nuo seno darbo bylas nagrinėja specializuoti darbo teismai, kuriuose teisėjauja ne tik profesionalūs teisėjai, bet ir profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų renkami atstovai. Specializuoti teismai Europoje nagrinėja visus su darbo teisiniais santykiais susijusius gin-

čus. Lietuvoje nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksui [5] (toliau – Civilinio proceso kodeksas), atskirame XX skyriuje reglamentuojami darbo bylų nagrinėjimo ypatumai, iš kurių pabrėžiamas aktyvus teisėjo vaidmuo, sutrumpinti pasirengimo bylą nagrinėti teisme ir bylos išnagrinėjimo terminai, nustatytas alternatyvus teisingumas. Deja, šis skyrius nėra taikomas visiems darbo ginčams – ginčai dėl žalos, kilusios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo turi būti nagrinėjami bendrąja tvarka. Darbo ginčų institutą mūsų šalyje analiza-

vo doc. dr. G. Bužinskas, doc. dr. D. Petrylaitė, darbo bylų nagrinėjimo ypatumus tyrė prof. dr. V. Nekrošius, tačiau ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo išsamiau nebuvo nagrinėjami. Straipsnio tikslas – pasitelkiant sisteminių, istorinių, loginių, lyginamąjį teisės aiškinimo metodus atskleisti, ar pagrįstai ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo nagrinėti ni bendrąja civilinio proceso tvarka.

1. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis

Darbo teisė reguliuoja siaurai suprantamus visuomeninius darbo santykius ir glaudžiai su jais susijusius kitus visuomeninius santykius, tarp kurių yra ir santykiai dėl materialinės darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybės. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso [6] (toliau – Darbo kodeksas) 245 straipsnį materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Skirtingai nei anksčiau galiojusiuose teisės aktuose, Darbo kodekse įtvirtinta abiejų darbo sutarties šalių – ir darbuotojo, ir darbdavio materialinė atsakomybė.

Materialinė atsakomybė, skirtingai nei civilinė atsakomybė, pasižymi darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo sutarties šalies, gynimu: civilinėje teisėje galioja visiško nuostolių atlyginimo principas (jis netaikomas neturtinės žalos atlyginimo atveju), o darbo teisėje pagal bendrąją taisyklę darbuotojų atsakomybė yra ribota. Darbdavio materialinė atsakomybė šiuo aspektu nuo

civilinės atsakomybės nesiskiria, nes darbdavys privalo atlyginti žalą visiškai, išskyrus atvejus, kai tai neįmanoma (neturtinė žala). Kaip teigia rusų teisės mokslininkas I. Kiseliovas, priklausomai nuo subjekto skiriasi pats materialinės atsakomybės turinys, nes materialinė atsakomybė nustatyta daug švelnesnė darbuotojams ir daug griežtesnė darbdaviams [19, p. 167].

Pažymėtina, kad kitose Europos valstybėse darbo sutarties šalių materialinė atsakomybė reglamentuojama skirtingai, vienodo reglamentavimo šioje srityje nepastebima. Vienur prie darbo teisės reguliavimo dalyko priskiriama tik darbuotojų atsakomybė, kitur ir darbuotojų, ir darbdavių atsakomybė, trečiur tiek darbdavio, tiek darbuotojo atsakomybė reglamentuojama civilinės teisės normomis. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekse [13], kaip ir Lietuvoje, reglamentuojama abiejų darbo sutarties šalių materialinė atsakomybė, Latvijos Respublikos darbo įstatyme [11] išskiriama tik „darbuotojų civilinė atsakomybė“, o darbdavys už žalą, padarytą darbuotojui, atsako pagal Latvijos Respublikos civilinį įstatymą [9]. Vokietijoje, kur darbuotojo atsakomybė darbdaviui (vok. – *Arbeitnehmerhaftung*) ir darbdavio atsakomybė darbuotojui (vok. – *Arbeitgeberhaftung*) reglamentuojama Vokietijos civilinio kodekso [8] (BGB) normomis, ginčai dėl šių subjektų padarytos žalos atlyginimo nagrinėjami darbo teismuose [7], nes darbo teismai nagrinėja darbdavio ir darbuotojo ginčus: kylančius iš darbo teisinio santykio; dėl darbo teisinio santykio buvimo ar nebuvimo; dėl darbo teisinio santykio atsiradimo ir jo padarinių; dėl neteisėtų veiksmų, su-

sijusių su darbo teisiniais santykiais; teisinis ginčas gali būti inicijuojamas ir teisių perėmėjo arba asmens, kuriam įstatymas suteikia tokią teisę. Ginčai dėl darbdavio ir darbuotojo atsakomybės priskiriami prie ginčų dėl neteisėtų veiksmų, tačiau svarbu, kad neteisėti veiksmai būtų susiję su darbo teisiniu santykiu tarp ginčo šalių [20].

Esant darbdavio materialinei atsakomybei teisę į žalos atlyginimą turi darbuotojas, t. y. jis gali būti ieškovas. Kalbant apie ginčus dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo, pasakytina, kad ieškovu (pareiškėju) gali būti ir darbuotojas, ir darbdavys. Pavyzdžiui, pagal Darbo kodekso 258 straipsnį darbuotojo padaryta ir gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu; darbuotojas, nesutikdamas su darbdavio nurodymu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Sistemaiškai aiškinant Darbo kodekso nuostatas darytina išvada, kad minėtu atveju darbuotojas pirmiausia privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją, o į teismą darbuotojas galės kreiptis esant Darbo kodekso 295 straipsnio 1 dalyje nustatytiems pagrindams. Visais kitais darbuotojo materialinės atsakomybės atvejais teisę kreiptis į teismą dėl jam padarytos žalos atlyginimo turi darbdavys, t. y. jis gali būti ieškovas.

Taigi ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo yra ypatingi tuo, kad ieškovas gali būti ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys. Tokiu atveju darbuotojas tampa atsakovas ir privalo gintis teisme laikantis rungimosi principo.

Pažymėtina, kad ginčai dėl materialinės atsakomybės ir ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais atlyginimo, nėra tapačios sąvokos, nes ginčai dėl materialinės atsakomybės apima ir ginčus dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo, dėl jų pripažinimo negaliojančiomis, bei ginčus dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais atlyginimo. O ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo sąvoka apima tik ginčus, kurių objektas yra tiesiogiai susijęs su iš darbo teisinių santykių kilusia žala: pavyzdžiui, kai ginčijamas pats žalos padarymo faktas, žalos dydis ir panašiai.

Analizuojant kitų Europos valstybių materialinės atsakomybės reglamentavimą, kyla klausimas, kas lemia tam tikrų reikalavimų priskyrimą prie civilinių arba darbo ginčų. Prieš pateikiant atsakymą į šį klausimą reikia nustatyti, ar ginčų dėl materialinės atsakomybės priskyrimą prie ginčų dėl darbo teisinių santykių lemia tai, kuriai teisinės atsakomybės rūšiai (civilinės ar darbo) priskiriama ši teisinės atsakomybės rūšis, ar tai, su kokiais teisiniais santykiais labiau susijęs ginčas? Kadangi pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą materialinė atsakomybė (tiek darbdavio, tiek darbuotojo) yra darbo teisės institutas, o materialinės atsakomybės specialiosios sąlygos (pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla) lemia ginčų dėl materialinės atsakomybės sąsają su darbo teisiniais santykiais, tai ginčai dėl materialinės atsakomybės neabejotinai priskiriami prie ginčų dėl darbo teisinių santykių. Kitokia situacija yra Vokietijoje, kur darbuotojo ir

darbdavio atsakomybė reglamentuojama civilinės teisės normomis, tačiau ginčai dėl darbuotojui ar darbdaviui padarytos žalos atlyginimo nagrinėjami darbo teismuose. Priskiriant ginčus prie tam tikros kategorijos (civilinių, administracinių ar darbo santykių) svarbiausias kriterijus yra **teisinio santykio, iš kurio kyla ieškinio reikalavimas, prigimtis** [22, p. 33]. Taigi tai, kokiomis teisės normomis (civilinės ar darbo) reglamentuojama darbuotojo ir darbdavio (materialinė) atsakomybė, ginčų dėl žalos atlyginimo priskyrimui reikšmės neturi, svarbu, koks teisinis santykis sieja šalis ir iš kokio teisinio santykio kyla reikalavimas: jeigu žalos padarymas siejamas su šalių darbo santykiais ir yra susijęs su darbo veikla, toks ginčas turi būti nagrinėjamas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Vadinasi, abiem atvejais, kai žalą padaro darbuotojas ar darbdavys, nepaisant, kas yra ieškovas, bylai nagrinėti turi būti taikomi specialiosios darbo bylų nagrinėjimo taisyklės.

2. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teismo nagrinėjimo problema

Skirtingai nei ankstesniuose darbo teisės aktuose, ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo Darbo kodekso XIX skyriuje apskritai neminimi. Kyla klausimas, ar šiems ginčams taikoma neteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka? Kadangi į darbo ginčų komisiją gali kreiptis tik darbuotojas, tai visi ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo, kai ieškovas yra darbdavys, nagrinėtini tik tiesiogiai

teisme. Pagal Darbo kodekso 289 straipsnį „darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu šis Kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos“. Darbo kodekso 295 straipsnyje pateiktame tiesiogiai teisme nagrinėjamų darbo ginčų sąrašė ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo apskritai nepaminėti. Kituose įstatymuose taip pat nenustatyta, jog ginčai dėl darbdavio padarytos žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo nagrinėjami tiesiogiai teisme. Taigi sistemiškai aiškinant Darbo kodekso nuostatas darytina išvada, kad galioja bendroji taisyklė, ir ginčams dėl darbdavio padarytos žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo taikoma neteisminė ginčų nagrinėjimo tvarka¹. Teisme ginčai dėl darbdavio padarytos žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo ir ginčai dėl darbuotojo padarytos neviršijančios vieno vidutinio darbo užmokesčio žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo (kai darbuotojas Darbo kodekso 258 straipsnyje nustatyta tvarka nesutikdamas su darbdavio nurodymu išieškoti žalą kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjančius organus) nagrinėjami Darbo kodekso 295 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais: 1) kai Darbo kodekso 293 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka skundžiami darbo ginčų komisijos sprendimai; 2) kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė (Darbo kodekso 292 straipsnio 2 dalis); 3) kai Darbo kodekso 291 straips-

¹ Išsamiau apie neteisminę šių ginčų nagrinėjimo tvarką: Dabulskytė Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje // *Teisė*. 2008, t. 68, p. 85–96.

nio 1 dalyje nustatytais terminais nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija arba ginčas nebuvo išspręstas. Ginčai dėl darbuotojo padarytos žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo, kai žala viršija darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, nagrinėtini tiesiogiai teisme, nes ieškovas yra darbdavys, o Darbo kodekse darbdavio teisė kreiptis į darbo ginčų komisiją nenumatyta.

Civilinio proceso kodekso XX skyriuje reglamentuojami „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“. Šiame skyriuje nustatyta tvarka nagrinėjami dėl darbo teisinių santykių kylantys ginčai, išskyrus ginčus dėl žalos atlyginimo ir kitus Civilinio proceso kodekso nustatytus ginčų atvejus (Civilinio proceso kodekso 412 straipsnio 2 dalis). Manytina, kad toks ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo išskyrimas yra nepagrįstas ir diskriminuoja darbuotoją kaip silpnesniąją darbo teisinių santykių šalį. Vien bendrosios civilinio proceso taisyklės nagrinėjant darbo bylas negali būti taikomos dėl esminės priežasties – ekonominės darbdavio ir darbuotojo nelygybės, darbdavio galimybės profesionaliau bylinėtis, naudotis kvalifikuotesnėmis teisinėmis paslaugomis [15, p. 312]. Tokių priežasčių galima pateikti ir daugiau. Pavyzdžiui, anot prof. habil. dr. V. Nekrošiaus, yra dvejopas visuomeninis suinteresuotumas tokių bylų nagrinėjimu: a) visuomenė suinteresuota taikiu dviejų didžiausių visuomenės socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių) ginčo išsprendimu, kartu išsaugant jų tolesnio bendradarbiavimo galimybę; b) ginčo šalys nėra lygios, nes darbdavys visada yra ekonomiškai ir teisiškai stipresnė šalis; c) ginčo

baigtis dažnai tiesiogiai ar netiesiogiai yra susijusi su darbuotojo gyvenimo šaltiniu [21, p. 198]. Analogiškos nuomonės yra ir rusų teisės mokslininkai L. N. Anisimovas ir A. L. Anisimovas, darbo sutarties šalių materialinė atsakomybė yra diferencijuota, nes darbuotojas visada yra fizinis asmuo, o darbdavys dažniausiai – juridinis asmuo, tai lemia jų ekonominių ir kitų galimybių nelygybę [14, p. 129].

Akivaizdu, kad kilus ginčui dėl darbdavio materialinės atsakomybės atvejų (Darbo kodekso 248 straipsnis), kai 1) darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu; 2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą; 3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai; 4) darbuotojui padaroma neturtinė žala; darbuotojas atsiduria ypač tiek finansiškai, tiek teisiškai sunkioje padėtyje. Tas pats pasakytina ir apie darbuotoją ieškovą ginčiuose dėl žalos atlyginimo bei darbuotoją atsakovą, kai į teismą dėl jam padarytos žalos atlyginimo kreipiasi darbdavys. Tačiau remiantis Civilinio proceso kodekso 412 straipsnio 2 dalimi, tokie ginčai prilyginami civiliniams ginčams² ir turi būti nagrinėjami bendrąja civilinio proceso tvarka. Tai reiškia, kad darbuotojas ieškovas byloje dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo negali pasinaudoti Civilinio proceso kodekso 411 straipsnio 2 dalyje nustatytu *alternatyviu teisingumu*: ieškinyje darbo byloje

² Turima omenyje prilyginimą civiliniams ginčams pagal jiems taikomą ginčų nagrinėjimo tvarką.

gali būti paduodamas pagal bendrojo teis-
mingumo taisyklės arba pagal *vieta, kurio-
je darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar
turejo būti dirbamas*. Bendrojo teritorinio
teisingumo atveju ieškinys pareiškiamas
teisme pagal atsakovo gyvenamąją vietą, o
jeigu atsakovas yra juridinis asmuo – pa-
gal juridinio asmens buveinės, nurodytos
Juridinių asmenų registre, vietą (Civilinio
proceso kodekso 29 straipsnis). Civilinio
proceso kodekso 30 straipsnyje by-
loms dėl žalos atlyginimo nustatytas ats-
kiras alternatyvus teisingumas: ieškinys
dėl atlyginimo žalos, padarytos sužalojant
fizinio asmens sveikatą, taip pat atimant
gyvybę, gali būti pareiškiamas pagal ieš-
kovo gyvenamąją vietą arba žalos pada-
rymo vietą (*forum delicti*). Ieškinys dėl
žalos, padarytos asmenų turtui, gali būti
pareiškiamas pagal ieškovo gyvenamąją
vietą (buveinę) arba žalos padarymo vietą.

Ginčams dėl žalos, susijusios su darbo
teisiniais santykiais, atlyginimo netaikomi
ir Civilinio proceso kodekso 413 straips-
nyje nustatyti pasirengimo bylą nagrinėti
teisme ir bylos išnagrinėjimo terminai: pa-
sirengimas bylą nagrinėti teisme turi būti
baigtas ne vėliau kaip per trisdešimt dienų
nuo ieškinio priėmimo dienos; byla turi
būti išnagrinėta ne vėliau kaip per trisde-
šimt dienų nuo dienos, kurią buvo baigta
pasirengti bylą nagrinėti teisme. Ginčai
dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais
santykiais, atlyginimo, kaip ir kiti civili-
niai ginčai, turi būti nagrinėjami remiantis
proceso koncentruotumo principu: teismas
imasi Civilinio proceso kodekse nustatytų
priemonių, kad būtų užkirstas kelias vil-
kinti procesą, ir siekia, kad byla būtų išna-
grinėta teismo vieno posėdžio metu, jeigu

tai nekenkia tinkamai išnagrinėti bylą, taip
pat, kad įsiteisėjęs teismo sprendimas būtų
įvykdytas per kuo trumpesnę laiką. Ir nors
tokių konkrečių procesinių terminų nusta-
tymas teisės doktrinoje kritikuotinas, jis
neabejotinai pabrėžia būtent darbo bylų
išnagrinėjimo greitumo, kuris turėtų būti
taikomas ir ginčams dėl žalos, susijusios
su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo,
svarbą.

Kitas, mūsų nuomone, pats svarbiau-
sias darbo bylų nagrinėjimo ypatumas –
aktyvus teismo vaidmuo, reglamentuotas
Civilinio proceso kodekso 414, 417 ir
418 straipsniuose, kuris pasireiškia šiais
aspektais:

- 1) bylą nagrinėjantis teismas turi tei-
sę savo iniciatyva rinkti įrodymus,
kuriais šalys nesiremia, jeigu mano,
jog tai yra būtina siekiant teisingai
išspręsti bylą;
- 2) jeigu teismas, nagrinėdamas bylą pa-
gal darbuotojo ieškinį, nustato, kad
ieškinys pareikštas ne tam asmeniui,
kuris turi pagal ieškinį atsakyti, tai
turi teisę savo iniciatyva įtraukti da-
lyvauti byloje antrąjį atsakovą;
- 3) teismas turi teisę viršyti pareikštus
reikalavimus: byloje pagal darbuo-
tojo ieškinį pirmosios instancijos
teismas, atsižvelgdamas į ieškinio
pagrindą sudarančias ir teismo posė-
dyje paaiškėjusias bylos aplinkybes,
turi teisę viršyti pareikštus reikala-
vumus, t. y. gali patenkinti reikala-
vumus daugiau, nei buvo pareikšta,
taip pat priimti sprendimą dėl reika-
lavimų, kurie nebuvo pareikšti, ta-
čiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto
ieškinio dalyku ir pagrindu;

- 4) teismas turi teisę taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą.

Deja, ginčams dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo netaikomos nuostatos, reglamentuojančios aktyvų teismo vaidmenį. Tokiu atveju ginčo šalys turi bylinėtis teisme pagal rungtimosi principą, o tai reiškia, kad:

- 1) įrodinėjimo dalyką nustato pačios ginčo šalys, teismas savo sprendime negali remtis šalių nenurodytais faktais arba ignoruoti jų nurodytų faktų (lot. *da mihi factum, dabo tibi ius; quod non est in actis non est in mundo*);
- 2) teismas turi spręsti bylą vertindamas tik šalių nurodytus faktus ir jų pateiktus įrodymus (lot. *judex judicet secundum allegata et probata partium*);
- 3) teisėjas netiria faktų ir nerenka įrodymų savo iniciatyva (lot. *ne prece-dat judex ex officio*);
- 4) teismas negali priteisti šaliai to, ko ji neprašo (lot. *ne eat judex ultra petita partium*) [17, p. 232].

Taigi, ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo nagrinėjimas tampa **dviejų lygiateisių šalių dvikova**, kurios arbitras yra teismas. Tačiau, kaip minėta, ginčo šalys (darbdavys ir darbuotojas) nėra lygios materialiojoje (darbo) teisėje, nes tarp darbo teisinių santykių subjektų egzistuoja pavaldumas, kuris nėra būdingas civiliniams teisiniams santykiams, tai šių šalių procesinių teisių sulyginimas yra iš esmės kritikuotinas, nes tai leidžia manyti, kad vieni darbo teisiniai santykiai yra „viršesni“ už kitus darbo teisinius santykius (dėl darbo sutarties šalių materialinės atsa-

komybės). Manytina, kad įstatymų leidėjo pozicija išskirti iš Civilinio proceso kodekso XX skyriaus ginčus dėl žalos atlyginimo yra nulemta šių ginčų dvilypumo, t. y. kad ieškovas ginčiuose dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo gali būti ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys. Be to, Civilinio proceso kodekso XX skyriaus nuostatos yra orientuotos į darbuotojo ieškovo gynimą, o ginčiuose dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo darbuotojas gali būti atsakovu, todėl teigtina, kad minėtas skyrius apskritai nėra pritaikytas tokiems ginčams nagrinėti. Kyla klausimas, ar išskiriant ginčus dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo iš Civilinio proceso kodekso XX skyriaus nepažeidžiamas darbo teisės subjektų lygybės principas, įtvirtintas tiek tarptautiniu (Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos [2] 2 ir 7 straipsniai, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos [3] 14 straipsnis), tiek konstituciniu lygmenimis, kuriuo teigiama, jog „įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“ (Lietuvos Respublikos Konstitucijos [1] 29 straipsnis). Mūsų nagrinėjamu atveju vieni darbuotojai darbo bylose yra labiau ginami ir turi daugiau procesinių teisių, kiti, kurie yra ieškovai ar atsakovai bylose dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo (paminėtina, kad į šią grupę patenka ir labai sunkioje padėtyje atsidūrę darbuotojai, kuriems darbe buvo sužalota sveikata, ar susirgę profesinėmis ligomis), teisme turės bylinėtis pagal bendrąsias civilinio proceso taisykles, nes Civilinio proceso kodekso XX skyrius tokiems ginčams netaikomas.

Atkreiptinas dėmesys, kad Rusijos Federacijoje ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo iš kitų ginčų, kilusių iš darbo teisinių santykių, įstatymiškai neišskiriami, ir pagal Rusijos Federacijos civilinio proceso kodekso [12] 23 straipsnį visas bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, išskyrus atvejus, kai reikalaujama grąžinti į darbą, bei nagrinėti kolektyvinius darbo ginčus, pirmąja instancija nagrinėja taikos teisėjai, įgyvendinantys pagrindinius Rusijos Federacijos taikos justicijos principus [18, p. 61] – proceso operatyvumą, efektyvumą, paprastumą. Latvijos Respublikos civilinio proceso [10] kodekse taip pat jokių išimčių dėl ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo nagrinėjimo iš kitų darbo bylų nenumatyta.

Tarptautiniu lygmeniu ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo nagrinėjimas nereglamentuojamas: tai paliekama valstybių vidaus teisinio reglamentavimo kompetencijai, tačiau paminėtina kaip vienintelė, įtvirtinanti rekomendacines nuostatas dėl individualių darbo ginčų nagrinėjimo ir būtent ginčų dėl darbuotojams padarytos žalos atlyginimo ypatingą pobūdį pabrėžianti Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) 1925 m. birželio 10 d. rekomendacija Nr. 23 „Dėl jurisdikcijos darbuotojams padarytos žalos atlyginimo atveju“ [4], kurioje pabrėžiama, kad nagrinėjant ginčus dėl žalos atlyginimo darbuotojams reikia ne tik taikyti įstatymus ir taisykles, bet ir įvertinti profesinio pobūdžio klausimus, reikia tiksliai žinoti darbo sąlygas, pavyzdžiui, turi būti atsižvelgiama į įmonės veiklos pobūdį, egzistuojantį rizikos laipsnį, santykį tarp

darbuotojo darbo ir nelaimingo atsitikimo, darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką, darbingumo netekimo procentą, darbuotojo galimybę adaptuotis kitos profesijos darbe. Rekomendacijoje taip pat atkreipiamas dėmesys, kad teismuose reikia ne tik teisėjų, bet ir asmenų – darbuotojų ir darbdavių, kurie turėtų žinių ir patirties šiais klausimais, tada būtų galima greičiau susitarti sprendžiant ginčus dėl žalos atlyginimo darbuotojams. Daugelyje valstybių, jeigu įmanoma, turėtų būti užtikrintas darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimas su teismais, jeigu tai neprieštarautų egzistuojančiai teismų sistemai. Generalinė TDO konferencija rekomenduoja kiekvienam TDO nariui atsižvelgti į šiuos principus ir taisykles: tokiais atvejais, kai ginčai dėl darbuotojų žalos atlyginimo nagrinėjami bendrosios kompetencijos teisme, toks teismas privalėtų pagal kiekvienos suinteresuotos šalies prašymą išklausti darbuotojų ir darbdavių atstovus kaip ekspertus, kiekvienoje byloje, kai ginčas apima ir profesinius klausimus, o ypač kai nagrinėjamas darbingumo netekimo laipsnio klausimas.

Išvados

1. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo išskyrimas iš Civilinio proceso kodekso XX skyriaus tvarka nagrinėjamų kitų dėl darbo teisinių santykių kylančių ginčų diskriminuoja darbuotoją, kaip silpnesniąją ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo šalį, ir pažeidžia darbo teisės subjektų lygybės principą. Turi būti taikoma vienoda ginčų dėl žalos, susijusios su darbo tei-

siniais santykiais, atlyginimo teismo nagrinėjimo tvarka (Civilinio proceso kodekso XX skyrius) kaip ir kitų dėl darbo teisinių santykių kylančių ginčų.

2. Kadangi ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo

yra ypatingi tuo, kad darbuotojas gali būti ne tik ieškovas, bet ir atsakovas, siūlytina Civilinio proceso kodekso XX skyriuje įtvirtinti nuostatas, reglamentuojančias ir darbuotojų atsakovų gynimą.

LITERATŪRA

Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios. 1991, Nr. 9-244.
3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios. 2000, Nr. 96-3016.
4. TDO 1925 m. birželio 10 d. rekomendacija Nr. 23 „Dėl jurisdikcijos darbuotojams padarytos žalos atlyginimo atveju“, Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>, [žiūrėta 2008 09 18].
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).
7. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG, 03.09.1953). Prieiga per internetą: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbgg>; [žiūrėta 2008 02 27].
8. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB 18.08.1896). Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>; [žiūrėta 2008 02 27].
9. Civil law of the Republic of Latvia (26 01 2006). Prieiga per internetą: <http://www.ttc.lv>, [žiūrėta 2008 08 20].
10. Civil Procedure Law of the Republic of Latvia (Civilprocesa likums) (adopted on 14 October 1998 with amendments to 14 12 2006). Prieiga per internetą: <http://www.ttc.lv/>, [žiūrėta 2008 09 23].
11. Labour law of the Republic of Latvia (12 12 2002). Prieiga per internetą: <http://www.ttc.lv>, [žiūrėta 2008 02 20].

12. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ. Prieiga per internetą: <http://www.garweb.ru/project/law/>, [žiūrėta 2008 08 10].
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Specialioji literatūra

14. Анисимов Л. Н., Анисимов А. Л. Материальная ответственность сторон трудового договора: практический комментарий к Федеральному закону от 30.06.2006 № 90НФЗ.
15. Lietuvos CPK įgyvendimo problemos: nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai. Vilnius, 2007.
16. Dabulskytė G. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje // Teisė. 2008, t. 68, p. 85–96.
17. Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. I tomas. Vilnius, 2003.
18. Kaminskienė N. Taikos teisėjo institutas Rusijos Federacijos civiliniame procese // Teisė į teisminę gynybą ir jos realizavimo aspektai. Vilnius, 2006.
19. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Москва, 2005.
20. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz. Prieiga per internetą: <http://www.beck.de>, [žiūrėta 2008 08 27].
21. Nekrošius V. Civilinis procesas: koncentruotumo principas ir jo įgyvendinimo galimybės. Vilnius, 2002.
22. Schwab Norbert, Weth Stephan. Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar. Köln, 2004.

DIE RECHTSNATUR DER STREITIGKEITEN BEZÜGLICH DES SCHADENSERSATZES IN DEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN UND DAS PROBLEM DEREN GERICHTLICHEN LÖSUNGSORDNUNG

Giedrė Dabulskytė

Z u s a m m e n f a s s u n g

Die Streitigkeiten wegen des Schadensersatzes in den Arbeitsverhältnissen sind eigenartig, weil der Kläger nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber sein kann. Solche Streitigkeiten sollten nach den speziellen Regeln wie alle andere Arbeitsrechtsstreitigkeiten verhandelt werden. Es ist ein Problem, daß diese Rechtsstreitigkeiten nach den allgemeinen Vorschriften der litauischen Zivilprozeßordnung verhandelt werden, während für andere Arbeitsrechtsstreitigkeiten ein besonderes Verfahren gilt. Eine solche Regelung ist gegenüber dem

Arbeitnehmer diskriminierend. Streitigkeiten wegen des Schadensersatzes in den Arbeitsverhältnissen sollten wie alle anderen Arbeitsrechtsstreitigkeiten nach dem XX Kapitel der Zivilprozeßordnung verhandelt werden. Ein anderes Problem ist, daß der XX Kapitel der Zivilprozeßordnung nur auf den Schutz des Arbeitnehmers als Kläger orientiert ist. Doch wenn der Arbeitnehmer als der Beklagte in den Prozeß eintritt, dann muß er sich nach den allgemeinen Regeln der Zivilprozeßordnung verteidigen. Unserer Meinung nach, diese Regelung muß auch geändert werden.

Įteikta 2008 m. gruodžio 10 d.

Priimta publikuoti 2009 m. balandžio 10 d.