

DARBO GINČŲ INSTITUTO REGULIAVIMO TARPTAUTINIAI TEISINIAI STANDARTAI IR JŲ ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖJE TEISĖJE

Daiva Petrylaitė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros docentė
socialinių mokslų daktarė
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 70
El. paštas: daiva.petrylaite@tf.vu.lt

Vida Petrylaitė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros docentė
socialinių mokslų daktarė
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 70
El. paštas: vida.petrylaite@tf.vu.lt

Inga Blažienė

Lietuvos socialinių tyrimų centro
Darbo ir socialinių tyrimų instituto
vyresnioji mokslo darbuotoja
socialinių mokslų daktarė
A. Goštauto g. 11, LT-01108 Vilnius
Tel. (+370 5) 275 24 34
El. paštas: inga.blaziene@dsti.lt

Straipsnyje¹ analizuojami tarptautiniai darbo teisės standartai, reguliuojantys darbo ginčų institutą, atskleidžiamas šių standartų turinys ir pagrindinės principinės taisyklės, adresuojamos valstybėms ir jų nacionalinei teisei. Straipsnyje pateikiama užsienio valstybių teisinio reguliavimo pavyzdžių, vertinama jų atitiktis tarptautiniams standartams. Atskleidžiami esminiai Lietuvos darbo ginčų instituto trūkumai minėtų standartų kontekste ir pateikiama galimų šių trūkumų šalinimo pasiūlymų.

The article analyses the international standards of labour law regulating the institute of labour disputes through revealing the content and principal rules of these standards addressed to states and their respective national laws. The article further provides examples of legal regulation in foreign countries and analyses their compliance with the international standards. The main bottlenecks of the Lithuanian institute of labour disputes are revealed in the context of the international standards and likely proposals for the elimination of those bottlenecks are presented.

¹ Straipsnis parengtas mokslinio tyrimo, kurį finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-109/2012), pagrindu.

Įvadas

Darbo ginčai, kaip vienas iš darbo teisės institutų, niekada nepraranda savo aktualumo ir jau keletą dešimtmečių yra teorinių tyrimų tarptautiniu ir nacionaliniu lygiu objektas. Kartu šis institutas visada yra tam tikrų valstybių, o dažnai – ir tarptautinės bendruomenės teisėkūros procesų dėmesio centre. Darbo ginčai yra savitas industrinės demokratijos lygio indikatorius. Sutinkant su tuo, kad darbo santykiai savo esme yra konfliktiniai santykiai, kuriuose darbo ginčas yra imanentinis reiškinys [25, p. 45], reikia konstatuoti, kad darbo ginčų praktinis reiškinys sudaro prielaidas demokratijai ir tarpusavio kompromisu grįstai visuomenei formuotis. Savo ruožtu teisinės taisyklės ir jomis remiantis sukurti tokių ginčų sprendimo mechanizmai turi veikti taip, kad sudarytų sąlygas pasiekti ne tik teisinį konfliktinės situacijos sprendimą, bet ir padėtų atkurti pasitikėjimą tarp darbo santykių šalių, sudarytų sąlygas joms toliau kuo glaudžiau bendradarbiauti.

Todėl tarptautinė teisė kaip *status quo* pripažindama neišvengiamą darbo ginčų egzistavimą, nesiekia nustatyti jokių taisyklių ar principų, kurie sudarytų prielaidas užkardinti tokių ginčų kilimą, bet siekia sukurti tokias teisines nuostatas, kurios garantuotų sąžiningą ir efektyvų tiek teisiniu, tiek socialiniu požiūriu darbo ginčų sprendimo mechanizmą. Šiuos tarptautinius standartus kuriančios tarptautinės organizacijos jau keletą dešimtmečių pasisako už socialinę taiką darbo santykiuose ir ragina valstybes įtvirtinti tokius darbo ginčų sprendimo būdus, kurie sudarytų kuo palankesnes sąlygas šiai taikai tarp darbo santykių šalių pasiekti.

Šiuo straipsniu ir yra siekiama išgryninti esminius tarptautinius darbo ginčų

instituto teisinius standartus ir iliustruoti jų transformacijas nacionalinėje pasirinktų valstybių praktikoje bei pateikti atitinkamus vertimus Lietuvoje veikiančio darbo ginčų modelio atžvilgiu.

Straipsnio objektas – darbo ginčų institutas tarptautinių bei užsienio valstybių ir Lietuvos Respublikos teisinių standartų aspektu. Dėl straipsnio apimties ribojimų jame nebus detalai analizuojama teisė streikuoti, kuri tarptautinėje ir užsienio valstybių teisėje pripažįstama *ultima ratio* priemone sprendžiant kolektyvinius (interesu) darbo ginčus.

Straipsnyje naudotasi įvairiais mokslinio tyrimo metodais. Naudojantis sisteminės analizės metodu atskleidžiamas mokslinėje literatūroje ir teisės praktikoje egzistuojantis darbo ginčų klasifikavimas; šis metodas taip pat naudotas atskleidžiant tarptautinių standartų turinį ir esminius sudedamuosius elementus. Aprašomasis ir lyginamasis metodai naudojami atskleisti ir palyginti skirtingų valstybių teisės aktuose įtvirtintus darbo ginčų reguliavimo ir šių ginčų sprendimo modelius.

Lietuvoje darbo ginčų tematika yra nemažai analizuota įvairiuose mokslo darbuose ir straipsniuose. Pavienius darbo ginčų aspektus yra analizavę J. Moreinas, G. Dambrauskienė, G. Bužinskas, D. Petrylaitė ir kiti, tačiau kompleksinis darbo ginčų instituto tyrimas vertinant tarptautinės teisės standartus ir jų įtaką bei įgyvendinimą užsienio valstybėse ir Lietuvoje egzistuojančio darbo ginčų sistemos šių tarptautinių standartų vertinimas iki šiol nebuvo atliktas.

Tarptautinė bendruomenė, nustatydamą darbo ginčų instituto teisinius standartus, laikosi bendros nuomonės, kad turi būti sukurta tokios taisyklės, kurios padėtų efek-

tyviai spręsti kylančius darbo ginčus. Reikia konstatuoti, kad detalesnius ar mažiau konkrečius teisės aktus ar atskiras teises nuostatas darbo ginčų klausimais yra priėmusios daugelis tarptautinių organizacijų. Svarbiausiomis, kurios padarė didžiausią įtaką formuodamos tarptautinį požiūrį į darbo ginčų institutą, galima pripažinti Jungtinių Tautų Organizaciją, jos specializuotą agentūrą – Tarptautinę darbo organizaciją, taip pat – Europos Tarybą. Europos Sąjunga užima kiek specifinę vietą, nes ji tik pastaruoju metu ir labiau ne teisės normų, bet Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijos pagrindu pradėjo formuoti savo principinį požiūrį į darbo ginčų teisinį reguliavimą. Siekiant išgryninti darbo ginčų instituto tarptautinius teisinius bruožus, bus pristatoma minėtų tarptautinių organizacijų pozicija. Taip pat bus pateikiama pavyzdžių iš tam tikrų užsienio valstybių teisės aktų ir doktrinos darbų. Straipsnis parengtas mokslinio tyrimo, kuriame, be kita ko, buvo siekiama išanalizuoti darbo ginčų ir jų sprendimo teisinio reguliavimo ypatumus, Europos Sąjungos valstybėse narėse pagrindu, todėl jame pateikiama ir analizuojama tam tikroms Europos Sąjungos valstybėms narėms būdinga praktika ir atskleidžiami vieno ar kito tarptautinio standarto įgyvendinimo nacionalinėje teisėje ypatumai. Siekiant platesnio ištirtumo straipsnyje neapsiribota kelių valstybių pavyzdžių analize, bet stengtasi atskleisti jose vyraujančių darbo ginčų sistemų įvairovę, įvardijant jau klasikinius tapusius pavyzdžius, ar, atvirkščiai, nestandartinius, naujo teisinio požiūrio nulemtus darbo ginčų teisinio reguliavimo modelius.

1. Darbo ginčų sąvoka ir klasifikacija: tarptautinė praktika ir nacionalinis teisinis reguliavimas

Tarptautiniuose dokumentuose nėra pateikiama darbo ginčo samprata, tačiau Tarptautinės darbo organizacijos kolektyvinės sutarties tarp Tarptautinio darbo biuro ir Tarptautinės darbo organizacijos darbuotojų profesinės sąjungos 2.4 punkte nurodoma, jog darbo ginčas – tai nesutarimas bet kokių klausimų, kylančių iš darbuotojų darbo sąlygų ar įdarbinimo [34]. Darbo ginčas TDO praktikoje taip pat apibūdinamas kaip bet koks nepasitenkinimas, kylantis darbo vietoje dėl nesažiningų darbo sąlygų [40]. Taigi bendriausiu požiūriu darbo ginčą būtų galima apibūdinti kaip darbo teisės subjektų nesutarimus dėl darbo teisinių santykių.

Darbo ginčus nuo kitų nesutarimų padeda atskirti jiems būdingi požymiai. Apibendrinus darbo teisės literatūroje dažniausiai nurodomus darbo ginčų požymius, iš jų galima išskirti:

- a) nesutarimą tarp darbo santykių šalių;
- b) nesutarimo tarp darbo santykių šalių pagrindą, t. y. atsiradimas iš darbo teisės norminių aktų, kolektyvinių ir darbo sutarčių netinkamo vykdymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo tiek norminiuose teisės aktuose, tiek sutartiniais įsipareigojimais;
- c) kilusio ginčo nagrinėjimą pasitelkiant teisinius mechanizmus (teisminis, taikinimo metodai) [26, p. 52].

Tiek darbo teisės doktrinoje, tiek tarptautinėje ir užsienio valstybių darbo teisėje nėra bendros darbo ginčų klasifikacijos. Pagal nusistovėjusią praktiką paprastai lai-

komasi skirstymo pagal subjekto ir objekto kriterijus ir jais remiantis skiriamos trys pagrindinės darbo ginčų rūšys:

- 1) *individualūs* darbo ginčai (teisiniai darbo ginčai);
- 2) *kolektyviniai* darbo ginčai (teisiniai darbo ginčai);
- 3) *kolektyviniai* darbo ginčai (*interesų (ekonominiai)* darbo ginčai) [25, p. 58].

Kita vertus, toks darbo ginčų klasifikavimo pagrindas labiau sąlyginis, nes teisės globalizacijos (skirtingų teisės tradicijų suartėjimo) sąlygomis matomas darbo ginčų integravimasis, kai nekyla didelių problemų dėl darbo ginčų atskirties, o vis labiau vertinamas jų turinys. Tačiau darbo ginčų skyrimas į šias rūšis yra svarbus nustatant jų sprendimo būdus ir formas. Todėl, nors tarptautiniuose teisės aktuose ir nepateikiama konkrečios darbo ginčų sąvokos, nenustatoma aiškių jų klasifikavimo kriterijų, bet visi tarptautiniai standartai formuojami remiantis šiuo skirstymu. Pažymėtina, kad tarptautiniuose darbo teisės standartuose vieningai laikomasi principinės pozicijos, kad teisinio pobūdžio ginčai privalo būti sprendžiami teisiniu keliu, trečiųjų taikinimo metodais¹ ar papildomai numatant galimybę šalims pasinaudoti ikiteisminiais darbo ginčų sprendimo būdais, o interesų konfliktams spręsti privalomai siūloma numatyti taikinimo, tarpininkavimo ar arbitražo mechanizmus, o nepavykus tokio konflikto išspręsti taikiai, numatoma galimybė imtis kolektyvinių veiksmų (streikų, piketų ir kt.).

¹ Šiame straipsnyje vartojant terminą „trečiųjų taikinimo“ metodai, turimi omenyje vyraujantys tradiciniai darbo teisėje ginčų sprendimo būdai, tokie kaip antai taikinimas, tarpininkavimas ir arbitražas. Privatinių teisės literatūroje dar yra įprasta visus metodus bendrai vadinti alternatyviais ginčų sprendimo būdais (AGS).

Darbo ginčų klasifikavimas į individualius ir kolektyvinius darbo ginčus Europos Sąjungos šalyse, kitaip nei Lietuvoje, nėra vyraujantis. Maža to, užsienio valstybių teisės aktuose nėra įprasta konkrečiai įtvirtinti aiškias darbo ginčų rūšis. Tiesa, kai kuriose valstybėse tokia praktika yra. Pavyzdžiui, Latvijoje Darbo ginčų reguliavimo įstatyme pateikiamas ne tik darbo ginčo apibrėžimas, bet ir aiškiai skiriamos darbo ginčų rūšys. Atsižvelgiant į ginče dalyvaujančius asmenis ir ginčo objektą, skiriami *individualūs* ir *kolektyviniai* darbo ginčai, o jie savo ruožtu grupuojami į *individualius darbo ginčus dėl teisės*, *kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės* ir *kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų* [15]. Panašiai darbo ginčai grupuojami ir Estijoje. Remiantis Individualių darbo ginčų sprendimo įstatymu, individualus darbo ginčas – tai nesutarimai tarp darbuotojo(-ų) ir darbdavio dėl reglamentuojančių darbo santykius įstatymų, administracinių aktų arba darbdavio nustatytų taisyklių taikymo, taip pat dėl sudarytos kolektyvinės ar darbo sutarties vykdymo, kurių šalys nesugebėjo išspręsti bendru sutarimu [13]. Kolektyviniai darbo ginčai reguliuojami specialiu Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymu, kuriame pateikiamas kolektyvinio darbo ginčo apibrėžimas – tai nesutarimas tarp darbdavio ar darbdavių asociacijos ar federacijos ir darbuotojų ar darbuotojų sąjungos ar federacijos, kylantis dėl kolektyvinių susitarimų sudarymo ar vykdymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo [14]. Nors šiame įstatyme kolektyviniai darbo ginčai aiškiai neskirstomi į *interesų* ir *teisės* ginčus, bet iš pateikto apibrėžimo matyti, kad toks skirstymas yra ir juo remiantis kuriami šių ginčų sprendimo metodai. Vis dėlto daugelyje Europos vals-

tybių darbo ginčų klasifikacijos teisės aktuose nėra įtvirtintos, paprastai tai yra arba nusistovėjusios praktikos, arba netgi teisės doktrinos suformuluoti kriterijai, kuriais remiantis formuojamos ginčų sprendimo procedūros. Pavyzdžiui, Graikijoje teisės doktrina skiria individualius ir kolektyvinius darbo ginčus, o pastaruosius skirsto į teisės ir interesų. O galiojančiuose teisės aktuose jau konkrečiai remiantis šia klasifikacija nustatomi atitinkamos darbo ginčų rūšies sprendimo ypatumai [37]. Lenkijos darbo kodekse [16] reguliuojami tik individualūs darbo ginčai ir pateikiamas galimas jų sąrašas, o kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimas, iš kurio galima matyti, kad šie ginčai gali būti skirstomi į interesų ir teisės ginčus, pateikiamas specialiame Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme [17]. Norvegijoje visų pirma skiriami darbo ginčai dėl *teisės* ir darbo ginčai dėl *interesų*. Darbo ginčai dėl interesų kyla iš kolektyvinių derybų, kai šalims nepavyksta susitarti dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, peržiūrėjimo ar galiojimo atnaujinimo. Tokius ginčus galima spręsti taikiniu ar tarpininkavimu, taip pat įmanoma imtis ir kolektyvinių veiksmų. Darbo ginčai dėl teisės susiję su teisių, įtvirtintų teisiniame dokumente (teisės akte, kolektyvinėje sutartyje, individualioje darbo sutartyje), galiojimo, aiškinimo ar vykdymo. Pripažįstamas ir darbo ginčų skirstymas į *individualius* ir *kolektyvinius*. Šia klasifikacija paremtas darbo ginčų dėl teisės sprendimas, ir tai susiję su teismų kompetencijos pasidalijimu [49]. Panašiai darbo ginčai skirstomi į individualius ir kolektyvinius dėl teisės bei kolektyvinius dėl interesų ir Slovakijoje [18, 19] bei Slovėnijoje [39].

Taigi, kaip matyti iš pateiktų pavyzdžių, visose analizuotose valstybėse iš es-

mės galioja trinarė darbo ginčų klasifikavimo sistema, kai skiriami ginčai, kylantys dėl teisės pažeidimo ir jie gali būti arba individualūs, arba kolektyviniai; bei ginčai dėl interesų išsiskyrimo ir jie paprastai yra kolektyviniai. Skiriasi tik ginčų rūšių įtvirtinimo praktika, t. y. vienose valstybėse tai įtvirtinta įstatymuose, kituose – išplaukia iš darbo ginčų sąvokų arba praktikoje yra susiklostę požymiai, atskyrimo kriterijai ir jais remiantis formuojami ginčų sprendimo mechanizmai.

2. Individualių darbo ginčų sprendimo tarptautiniai principai ir užsienio valstybių patirtis

2.1. Individualių darbo ginčų tarptautiniai teisiniai standartai

Tarptautinės organizacijos gana minimaliai ir netiesiogiai reguliuoja individualių darbo ginčų institutą. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto [1] 6 straipsnio 1 dalyje nustatoma, kad valstybės, šio pakto dalyvės, pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka arba kurį dirbti laisvai sutinka, ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti. Šiame dokumente tiesiogiai nėra užsiminta apie individualius darbo ginčus ir jų sprendimo būdus, tačiau paktas svarbus tuo, kad per asmens teisę į darbą išryškėja ir pakto dalyvių pareiga užtikrinti, kad ši teisė nebus pažeista. Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas, komentuodamas pakto 6 straipsnį, teigia, kad kiekvienam asmeniui ar asmenų grupei, kurių teisė į darbą buvo pažeista, turi būti užtikrintos *efektyvios teisminės ar kitokio pobūdžio priemonės*, kad jų teisės būtų

apsaugotos nacionaliniu lygiu [46]. Taigi nors tiesiogiai paktas ir nesukuria konkretaus standarto, tačiau analizuojant šį straipsnį išryškėja tam tikros tendencijos – jeigu asmens teisė į darbą pažeidžiama, tai toks asmuo turi turėti galimybę pasinaudoti nacionalinės teisės sukurto apsaugos mechanizmu – efektyviu kilusio ginčo sprendimu.

Daug detaliau individualių darbo ginčų institutą reglamentuoja Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO). Ši organizacija yra priėmusi ne vieną konvenciją ir rekomendaciją, kuriose užsimenama apie individualius darbo ginčus. Tačiau praktiškai visi šie dokumentai reglamentuoja kitus specifinius darbo santykius (darbo sąlygas žvejybos laivuose, jūrininkų ar medicinos darbuotojų darbo sąlygas ir kt.) ir, be kita ko, išreiškia savo principinį požiūrį į darbo ginčų, kylančių reglamentuojamoje srityje, sprendimą. Specializuota, individualiems darbo ginčams skirta rekomendacija Nr. 130 dėl skundų nagrinėjimo [7]. Jau pati dokumento rūšis nurodo, kad tai nėra privalomojo pobūdžio teisės aktas, bet jame suformuluoti standartai turėtų būti įgyvendinami valstybėse narėse kuriant nacionalines individualių darbo ginčų sprendimo sistemas ir metodus. Svarbiausiame standarte, įtvirtintame rekomendacijoje, teigiama, kad visų pirma individualūs darbo ginčai turi būti išspręsti jų kilimo vietoje, t. y. įmonėje, kur dirba darbuotojas, nepavykus rasti kompromiso raginama sudaryti sąlygas ikiteisminiams tokių ginčų sprendimo būdams ir tik išnaudojus šią galimybę imtis kitų galimų ginčo sprendimo priemonių, tokių kaip antai teismas ar arbitražas. Šioje rekomendacijoje taip pat nustatyta ir daugiau specialių standartų, skirtų individualiems darbo ginčams

spręsti: (i) kiekvienas darbuotojas, veikiantis individualiai ar su kitais darbuotojais, manantis, kad jo teisės pažeidžiamos, turi turėti teisę pateikti skundą nepatirdamas žalos, o toks skundas turi būti nagrinėjamas pagal tinkamą procedūrą, kurią gali nustatyti įstatymai arba kolektyvinės sutartys; (ii) ginčų nagrinėjimo procedūros turi būti paprastos ir greitos, neapkrautos sudėtingais formalumais; (iii) darbuotojai turi turėti teisę dalyvauti sprendžiant ginčą tiesiogiai arba atstovaujami darbuotojų organizacijos atstovo ar kito asmens, kurį pasirenko darbuotojas; (iv) tiek darbuotojas, tiek jo atstovas turi turėti pakankamai laiko dalyvauti ginčo nagrinėjimo procedūroje ir naudotis apsauga nuo bet kokio galimo neigiamo poveikio dėl dalyvavimo ginčo nagrinėjimo procedūroje; (v) darbuotojai turi būti informuoti apie veiksmus, kurių imtasi nagrinėjant jų skundus; (vi) dėl neišspręstų ginčų įmonėje darbuotojai turi turėti galimybę galutinai išspręsti ginčą pasitelkiant savanorišką arbitražą, taikinimą arba kompetentingos valstybės institucijos sudarytą arbitražą, darbo teismus ar kitas teismo institucijas; kitas ginčų sprendimo priemones, kurios yra leidžiamos nacionalinės teisės [21].

Ne mažiau svarbi darbo ginčų aspektu rekomendacija Nr. 81 dėl darbo inspekcijos, kurios 8 straipsnyje netiesiogiai atspindimi darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai ir nurodoma, jog darbo inspektorių funkcijos neturėtų apimti taikinimo ar arbitro funkcijų kylantiems darbo ginčams spręsti. Analogiška nuostata įtvirtinta ir rekomendacijos Nr. 133 dėl darbo inspekcijos (žemės ūkio srityje) [8] 3 straipsnio 1 dalyje. TDO laikosi pozicijos, kad darbo inspektoriai yra prižiūrėtojai, patarėjai ir institucijų atstovai, kurių pagrindinė

misija – nurodyti gaires, kurios pagerintų darbo sąlygas ir darbo našumą [41]. Svarbu paminėti, kad Ekspertų komitetas savo ataskaitoje yra pažymėjęs, jog svarbu užtikrinti, kad darbo inspektoriams nebūtų priskirtos užduotys, kurios pagal savo pobūdį gali būti suvokiamos kaip nesuderinamos su pagrindine jų funkcija – teisinių nuostatų įgyvendinimu. Tai būtina padaryti dėl dviejų priežasčių: pirmiausia dėl to, kad darbo inspekcijos prigimtis ir paskirtis yra tokia, kad taikymas, sprendžiant darbo ginčus, nesusijusius su teisės pažeidimu, būtų neefektyvus; antra, laikas ir energija, kurią darbo inspektoriai skirtų nagrinėdami darbo ginčus, būtų naudojami pagrindinių funkcijų atlikimo sąskaita [42]. Taigi galima teigti, kad vienoje iš pirmųjų TDO rekomendacijų individualių darbo ginčų aspektu netiesiogiai formuojamos individualių darbo ginčų sprendimo būdų užuomazgos – tai, kad individualius darbo ginčus turi spręsti *nepriklausomas organas*. O minėtuose dokumentuose reikalaujama, kad darbo inspektoriai turėtų valstybės tarnautojo statusą, veiktų išimtinai valstybės vardu ir vykdytų jos priimtų teisės aktų laikymosi ir vykdymo priežiūrą bei kontrolę. Kitaip tariant, jie negali būti laikomi nepriklausomi ir nešališki, kaip to reikalaujama sprendžiant darbo ginčus.

Europos Taryba individualių darbo ginčų klausimu nėra priėmusi specialių ir išsamių teisinių standartų, tačiau 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) [5] 24 straipsnyje, kuriame įtvirtinta ne tik tai, jog visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais, bet ir tai, jog darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo

nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus, kartu numatoma, kad ši straipsnį ratifikavusios valstybės turi užtikrinti, kad darbuotojai, manantys, kad jų darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turėtų teisę kreiptis į *nešališką* instituciją. Tokiu teisiniu reguliavimu siekiama, kad darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju būtų įgyvendinta veiksmingai. Europos Tarybos Europos socialinių teisių komitetas, išanalizavęs visų valstybių narių teisinį reglamentavimą pagal Europos socialinės chartijos 24 straipsnį, savo precedentų teisės rinkinyje pažymėjo, jog darbuotojas, kilus ginčui dėl to, kad darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę kreiptis į nešališką instituciją – į teismą arba tribunolą. Jeigu darbo sutartis buvo nutraukta dėl ekonominių priežasčių, tai individualų darbo ginčą nagrinėjančiam organui turi būti suteikti įgaliojimai vertinti ir ekonomines aplinkybes, susijusias su ginču [36].

Europos Sąjungoje individualių darbo ginčų tarptautinių standartų kontekste itin reikšminga Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija [3]. Šioje chartijoje paminėtina individualiems darbo ginčams ypač svarbi socialinė teisė – darbuotojo teisė į teisminę gynybą neteisėto atleidimo atveju [20, p. 304]. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 30 straipsnyje nurodoma, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju.

Iš pateiktos tarptautinių teisės aktų analizės galima daryti išvadą, kad tarptautinė teisė, pripažindama, kad individualūs darbo ginčai kyla pažeidus darbuotojo teises,

ir siekdama sudaryti sąlygas taikiai ir efektyviai spręsti tokius ginčus, ragina valstybes nares sukurti adekvačius nacionalinius teisinius ir procedūrinius mechanizmus šiems ginčams spręsti ir reikalauja, kad šie mechanizmai būtų efektyvūs, nešališki ir kad sudarytų prielaidas darbo ginčus išspręsti jų kilimo vietoje – įmonėje.

2.2. Bendrieji individualių darbo ginčų sprendimo modelio užsienio valstybėse bruožai

Kalbant apie tokių mechanizmų ypatumus užsienio valstybėse, reikia konstatuoti, kad praktika yra pati įvairiausia ir rasti bendro modelio beveik neįmanoma. Galima valstybes grupuoti pagal jose vyraujančius individualių darbo ginčų sprendimo požymius, bet vis dėlto daug daugiau yra skirtumų nei panašumų. Bendra tai, kad visos be išimties valstybės, remdamosi tarptautiniais darbo teisės standartais (tiesiogiai arba netiesiogiai tai numatydamos teisės aktuose), ragina darbo ginčo šalis susitarti taikiai tarpusavio formaliomis, o dažniausiai – neformaliomis derybomis įmonės viduje. Tai netgi būtų galima laikyti dar ne ginčo, o tik kilusio nesutarimo sprendimo stadija, kuriai nepavykus jau sudaromos galimybės inicijuoti darbo ginčą ir jį spręsti vienomis ar kitomis teisinėmis priemonėmis.

Kaip jau minėta, tarptautinė teisė ragina sukurti neteisinius trečiųjų taikinimo metodus, kurie padėtų šalims pasiekti ginčo sprendimą be oficialių procesų teisme. Pažymėtina, kad tokie metodai naudojami beveik visose valstybėse. Tačiau skiriasi jų privalomumo lygis ir naudojimo praktikoje tendencijos. Bendra tendencija ta, kad tose valstybėse, kuriose yra susiklosčiusi specializuotų darbo teismų arba speciali-

zuotų darbo bylų skyrių bendrosios kompetencijos teismuose tradicija, ilgą laiką net neegzistavo teisiniu pagrindu sukurta ikiteisminių metodų sistema ir tik per pastaruosius dešimt metų tokia sistema buvo pradėta kurti, bet ji vėlgi atskirose valstybėse sulaukia nevienodo susidomėjimo. Pavyzdžiui, Belgijoje veikia *darbo tribুনolai*, kurie, kaip pirmosios instancijos teismai, sprendžia darbo ginčus, kylančius iš individualių darbo sutarčių [24, p. 108]. O ilgą laiką alternatyvios ginčų nagrinėjimo procedūros, nors ir buvo reglamentuotos ir įteisintos įstatymuose, nebuvo naudojamos sprendžiant individualius darbo ginčus. Priėmus naują įstatymą 2005 metais buvo atvertas kelias naudoti naujus būdus sprendžiant individualius darbo ginčus [38]. Šiuo įstatymu buvo įteisinti du mechanizmai: *taikinimo procedūra teisme* ir *tarpininkavimas*, kurį veda trečioji šalis. Prieš sprendžiant ginčą teisme, teisėjas turi pasiūlyti šalims spręsti ginčą tarpininkavimo ar taikinimo būdu, ir jei abi šalys priima tokį teismo pasiūlymą, ginčas teisme negali būti sprendžiamas. Vis dėlto pažymėtina, kad šie metodai yra ne itin plačiai naudojami, juolab jie yra tik savanoriškos procedūros. Individualioje darbo sutartyje gali būti nustatytas įsipareigojimas, kilus ginčui, pirmiausia bandyti spręsti konfliktą tarpininkavimu. Danijoje *taikinimas ir arbitražas* labai svarbūs sprendžiant darbo ginčus. Abu šie būdai atspindi teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse. Tiek arbitražas, tiek taikinimas yra privalomos procedūros [22]. Italijoje įstatymai numato, kad darbo ginčą prieš kreipiantis į teismą būtina pabandyti išspręsti taikinimo pagalba, pasitelkiant darbo inspektorių arba nepriklausomą tarpininką [23]. Darbo inspektoriams įgaliojimai dalyvauti sprendžiant darbo ginčą taip pat suteikti ir Esti-

joje. Pažymėtina, kad šioje valstybėje individualūs darbo ginčai sprendžiami arba darbo ginčų komisijoje, sudaromoje prie vietos darbo inspekcijų, arba teisme [13]. Taigi tai yra tam tikra teisminio nagrinėjimo alternatyva. Darbo ginčų komisija yra alternatyvi galimybė, bet ne privaloma ginčo sprendimo stadija. Pažymėtina, kad Estijos Respublikos individualių darbo ginčų sprendimo įstatymas vis dėlto kaip pačią pirmąją instanciją (dar iki kreipimosi į darbo ginčų komisiją ar teismą) numato tokių ginčų sprendimą bendru sutarimu. Kilę iš darbo santykių darbuotojo ir darbdavio nesutarimai esant galimybei sprendžiami darbuotojo ir darbdavio sutarimu, tarpininkaujant darbuotoju arba darbuotojų susivienijimo ar sąjungos vadovaujančio organo įgaliotam asmeniui. Be to, susitaręs su darbuotoju arba darbuotojų susivienijimo ar sąjungos vadovaujančio organo įgaliotu asmeniu, darbdavys gali sudaryti taikos komisiją nesutarimams spręsti. Latvijoje įstatymas [15] visų pirma skatina individualius darbo ginčus, kiek tai įmanoma, spręsti darbuotojo ir darbdavio derybomis. Darbdavys ir darbuotojų atstovai bendru sutarimu gali įmonėje įkurti darbo ginčų komisiją, kuri spręstų šiuos ginčus, jei sprendimas derybomis nebūtų pasiektas. Jei ginčas nebuvo išspręstas tarpusavio derybomis ar jei bet kuri ginčo šalis yra nepatenkinta darbo ginčų komisijos sprendimu, galima kreiptis į teismą. Tai, kad šalys darbo ginčo nemėgino spręsti tarpusavio derybomis, negali būti pagrindas teismui atsisakyti nagrinėti ginčą. Lenkijoje Darbo kodeksas numato, kad tarp darbuotojo ir darbdavio kilęs individualus darbo ginčas visų pirma turėtų būti bandomas išspręsti draugišku tarpusavio sutarimu. Tai rekomenduojama, bet neprivaloma procedūra.

Tuo tikslu darbuotojas, prieš kreipdamasis į teismą, gali reikalauti spręsti kilusį ginčą taikinimo komisijoje, jeigu tokia komisija įmonėje yra sudaryta. Komisija veikia kaip tarpininkas, ji tik padeda šalims pasiekti susitarimą, bet pati nesprenžia ginčo. Remiantis Darbo kodekso 254 straipsniu, jeigu komisijai nepavyko sutaukyti šalių ir draugiškai išspręsti ginčo, darbuotojo reikalavimu per 14 dienų ginčas perduodamas darbo teismui. Tokiu atveju darbuotojo kreipimasis į komisiją atstoja ieškinį teismui. Tačiau darbuotojas gali inicijuoti ginčą darbo teisme ir tiesiogiai, nesikreipdamas į komisiją [16].

Apibendrinant galima teigti, kad visose analizuotose valstybėse yra sukurtas individualių darbo ginčų taikaus sprendimo mechanizmas. Tose valstybėse, kuriose veikia specializuoti darbo teismai, taikinimo procedūros nėra tokios populiarios. Tai būtų galima paaiškinti tuo, kad paprastai specializuotuose teismuose sudaromos teisėjų kolegijos, kuriose be profesionalaus teisėjo dalyvauja ir socialinių partnerių deleguoti teisėjai (tarėjai), tokiu būdu sudaroma galimybė sprendžiant ginčą ne tik pritaikyti teisę, bet kartu įvertinti ir socialines bei ekonomines ginčo aplinkybes. Kitose valstybėse veikia ir yra skatinami ikiteisminiai metodai, pavyzdžiui, taikinimas ar tarpininkavimas. Pažymėtina, kad (su mažomis išimtimis) šie metodai yra rekomendacinio, alternatyvaus pobūdžio ir darbo ginčo šalys (daugeliu atvejų – darbuotojai) nusprendžia savarankiškai, ar tokiais metodais naudotis, ar iškart kreiptis į teismą. Bendra visoms valstybėms yra tai, kad jos visų pirma ragina darbo ginčo šalis spręsti kilusį individualų darbo ginčą tarpusavio derybomis įmonėje ir tik nepavykus pasiekti kompromiso, siūlo pirmiau minėtus ginčų sprendimo modelius.

3. Kolektyviniai darbo ginčai

3.1. *Tarptautiniai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo standartai*

Minėta, kad tiek tarptautinėje, tiek daugelio užsienio valstybių darbo teisėje vyrauja kolektyvinių darbo ginčų skirstymas pagal kilusio ginčo objektą į *teisės ginčus*, kurie kyla, kai yra nevykdomos kolektyvinės sutartys, kai kyla klausimų dėl jų turinio interpretacijų, bei *interesų ginčus*, kylančius paprastai kolektyvinių derybų metu, kai siekiama nustatyti naujas darbo sąlygas ir garantijas. Tarptautiniuose dokumentuose iš esmės daugiausia dėmesio skiriama interesų ginčams arba konfliktams, kuriems spręsti imperatyviai reikalaujama nustatyti trečiųjų taikinimo procedūras, be to, numatoma teisė imtis kolektyvinių veiksmų (streikų, lokautų ir kt.), kai nepavyksta interesų konfliktų išspręsti taikiai. Svarbu paminėti, kad kolektyviniai veiksmai, kaip ginčų sprendimo būdas, leidžiami tik intereso konflikto atveju. O specialių tarptautinių standartų, skirtų kolektyviniams darbo ginčams dėl teisės reguliuoti, nėra. Tokią poziciją galima pagrįsti tuo, kad tarptautinėje teisėje, kaip, beje, ir doktrinoje, laikomasi bendros pozicijos, kad galutinė instancija teisės pobūdžio ginčams spręsti yra teismo procesas ir kad tokių ginčų atveju teisės veikti kolektyviniai (streikuoti ar pan.) nėra [27, p. 23].

TDO ne vienoje iš savo konvencijų ir rekomendacijų yra įtvirtinusi nuostatas, skirtas kolektyviniams darbo ginčams (iš esmės – interesų konfliktams). Pagrindiniu teisės aktu, nustatančiu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo principines nuostatas, yra rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo [6], kurioje laikomasi pozicijos, kad kolektyvinių darbo ginčų

sirtyje taikinimo mechanizmas (turima omenyje bet kurie trečiųjų taikinimo metodai) turi būti savanoriškas ir turėtų būti priimtos nuostatos, leidžiančios pradėti taikinimo procedūrą remiantis vienos iš šalių iniciatyva. Savanoriškumo standartas apima du aspektus: *pirma*, šalys turi savanoriškai pasirinkti kolektyvinio darbo ginčo sprendimo būdą, *antra*, kolektyvinės derybos, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, turi būti paremtos savanoriškumu. Taikinimo mechanizmas turi būti nemokamas [21]. TDO Asociacijų laisvės komitetas yra konstatavęs, jog bet koks valstybės valdžios institucijų įsikišimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus turi būti grindžiamas laisvų ir savanoriškų derybų principu. Tai reiškia, kad institucijos, paskirtos spręsti kolektyvinius darbo šalių ginčus, turi būti nepriklausomos ir pasirinkimas naudotis šių institucijų pagalba turėtų būti savanoriškas [44]. Svarbu paminėti, kad ši rekomendacija netiesiogiai pripažįsta ir teisę streikuoti. Rekomendacijos 7 punkte nustatyta, kad jos nuostatos dėl taikinimo ir arbitražo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus negali būti traktuojamos kaip teisės streikuoti ribojimas. Tai bene vienintelis TDO dokumentas, kuriame tiesiogiai paminima teisė streikuoti. Ši teisė yra pripažinta ir išgryninta TDO precedentų teisėje, visų pirma – Asociacijų laisvės komiteto bei Ekspertų komiteto praktikoje ir jų suformuluotose išvadose (angl. *digest*). Taigi TDO Asociacijų laisvės komitetas yra nurodęs, kad pripažįsta darbuotojų ir jų organizacijų teisę streikuoti, kaip teisingą priemonę ginant pažeistus savo ekonominius ir socialinius interesus [35]. Savo ruožtu Ekspertų komitetas teigia, jog streikai yra esminė priemonė darbuotojams ir jų organizacijoms, norinčioms apginti

savo pažeistus interesus. Nepaisant to, kad streikas yra pagrindinė darbuotojų ar jų organizacijų teisė, tai yra *ultima ratio*, o ne savitikslių priemonė darbuotojams ar jų organizacijoms, nes sukelia rimtų padarinių ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams, jų šeimos nariams bei tam tikrais atvejais – tretiesiems asmenims [43]. O kolektyvinio teisės ginčo atveju turi būti sudaryta galimybė skųstis teismui, o prieš tai gali būti numatyta galimybė taikyti trečiųjų taikinimo metodus (bet tai numatyta kaip galimybė, o ne privalomas etapas) [45]. Be to, reikalaujama, kad: pirma, valstybės sudarytų galimybes kolektyvinio darbo ginčo šalims pasirinkti tokį kolektyvinio darbo ginčo sprendimo būdą, kuriuo jos pasitikėtų, taip pat siekti, kad šie ginčų sprendimo būdai skatintų kolektyvines derybas; antra, šios procedūros būtų kuo paprastesnės, taikinimo mechanizmas būtų nešališkas, nepriklausomas, savarankiškas, nemokamas, operatyvus, taikomas vienos iš šalių iniciatyva ar *ex officio* savarankiškos taikinimo institucijos. Maža to – vienoje iš paskutinių rekomendacijų [9] reikalaujama sukurti nacionalinę sistemą, kuri užtikrintų tinkamą ir pakankamą teisėjų, arbitru, tarpininkų, darbo inspektorių ir kitų asmenų, atsakingų už kolektyvinių darbo ginčų sprendimą (taikinimą), supažindinimą su tarptautiniais ir nacionalinių darbo teisės standartais, t. y. būtų reguliariai ir tinkamai keliama jų kvalifikacija.

Europos socialinės chartijos (pataisytos) 6 straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodoma, kad valstybės įsipareigoja skatinti sukurti ir panaudoti *atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo* mechanizmą darbo ginčams spręsti. Jos pripažįsta darbuotojų ir darbdavių *teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams*, taip pat teisę streikuo-

ti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis. Europos socialinių reikalų komitetas savo precedentinės teisės rinkinyje, kalbėdamas apie minėtą straipsnį, nurodė, kad, siekiant palengvinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą, turi būti pradėtos taikyti taikinimo, tarpininkavimo ir (arba) arbitražo procedūros. Šie metodai gali būti įsteigti įstatymo, kolektyvinės sutarties pagrindu ar remiantis praktika [36, p. 54].

Itin svarbi Komiteto pozicija, remiantis kuria teisė imtis kolektyvinių veiksmų pripažįstama tik tokiu atveju, kai tai susiję su *intereso ginčais*, t. y. tokiais ginčais, kurie kyla dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ar keitimo, kolektyvinių derybų, egzistuojančių darbo sąlygų kolektyvinėje sutartyje, taip pat pabrėžta, kad šie metodai netaikomi ginčams dėl teisės, t. y. ginčams, susijusiems su kolektyvinės sutarties galiojimu, taikymu, įgyvendinimu ir aiškinimu ar dėl kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaikymo ar netinkamo laikymosi [36, p. 235]. Kitaip tariant, Komitetas detalizuoja, kad streiko ar kitos kolektyvinių veiksmų formos gali būti imtasi, kai kyla ginčas dėl bet kokio sprendimo, kuris gali būti kolektyvinių derybų dalyku [36, p. 198]. Pažymėtina, kad Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 4 dalyje paminint kolektyvinius susitarimus daroma tiesioginė nuoroda į taikų ginčų sprendimą prieš imantis kolektyvinių veiksmų. Tai reiškia, kad streikas ar lokautas aiškiai laikoma *ultima ratio* priemone sprendžiant interesų konfliktus.

Galima daryti išvadą, kad Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) yra įtvirtinamas dvejopas kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas: (i) kolektyvinis darbo *ginčas dėl intereso* turi būti sprendžiamas

tokiais metodais, kaip antai taikinimas, tarpininkavimas, arbitražas ar net panaudojant kolektyvinių veiksmų priemones (pavyzdžiui, streikai ar lokautai) – vadina si, nesinaudojant teismo institucijomis; (ii) kolektyvinis darbo *ginčas dėl teisės* turi būti sprendžiamas teismo pagalba.

Europos Sąjungoje teisinės nuostatos, susijusios su kolektyviniais darbo ginčais, yra labiau rekomendacinės ir iš esmės įtvirtina tik šios organizacijos principinį požiūrį į asociacijų laisvę ir jos elementu esančią teisę streikuoti. Pirmą kartą šios teisės buvo paminėtos tik 1989 metais, kai buvo priimta Europos Bendrijos Darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija [4], kuri tiesiogiai numatė, kad laisvė jungtis į asociacijas ir teisė streikuoti turi būti laikomos Europos ekonominės bendrijos teisinės sistemos pagrindinėmis teisėmis. Nors šios teisės buvo esminės chartijos dalys, bet Komisija nesiėmė iniciatyvos plėtoti ir suteikti stipresnę teisinę galią šioms teisėms [28, p. 24]. Chartijos 13 punkte nurodyta, kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų *interesų konflikto* atveju apima teisę streikuoti, laikantis išsipareigojimų, atsirandančių pagal nacionalinės teisės aktus ir kolektyvinius susitarimus. Siekiant palengvinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą atitinkamu sutaikinimo lygmeniu, turi būti skatinamos *taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo procedūros* nacionalinėje teisėje [25, p. 66]. Priėmus Nicos sutartį [2] vėl buvo bandoma įtvirtinti teisę streikuoti ir buvo priimta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, kuri numatė šią teisę kaip vieną pamatinių Europos Bendrijos teisių. Chartijos 28 straipsnyje teigiama, jog darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius

teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o *interesų konflikto* atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant *streikus*, savo interesams apginti.

Apibendrinus tarptautinius standartus galima konstatuoti, kad juose daugiausia dėmesio skiriama teisei streikuoti kaip *ultima ratio* kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdai ir pamatinei darbuotojų teisei. Taip pat tarptautinė teisė tokių ginčų sprendimo atveju reikalauja sudaryti sąlygas savanoriškam, efektyviam ir nešališkam bei nemokamam taikiam sprendimui. Pažymėtina, kad šie trečiųjų taikinimo metodai kaip teismo nagrinėjimo alternatyvos siūlomi ir kolektyvinių teisės darbo ginčų atveju. Tiesa, darbo ginčų atveju ginčo šalims visada imperatyviai siūloma sudaryti sąlygas spręsti ginčus teisme.

3.2. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo užsienio valstybėse ypatumai

Kolektyviniams darbo ginčams spręsti užsienio valstybėse taip pat naudojami patys įvairiausi metodai ir priemonės. Daugelyje valstybių ištis yra sukurti skirtingi procesai teisės ir darbo ginčams spręsti. *Kolektyviniai teisės ginčai* kai kuriose valstybėse sprendžiami specializuotuose darbo teismuose (tuose pačiuose, kurie sprendžia ir individualius darbo ginčus), pavyzdžiui, Ispanijoje, Italijoje, Izraelyje, Latvijoje, Lenkijoje, Slovėnijoje, Vokietijoje. Kitose valstybėse (Bulgarijoje, Čekijoje, Graikijoje, Olandijoje, Prancūzijoje) šie ginčai sprendžiami bendrosios kompetencijos teismuose. Kai kuriose valstybėse yra įsteigti specializuoti darbo teismai ar tribunolai, kurie yra kom-

petentingi išimtinai spręsti kolektyvinius teisės darbo ginčus. Tokių teismų yra Norvegijoje, Danijoje, Belgijoje, Suomijoje (tam tikrais išimtiniais atvejais šie teismai gali spręsti ir individualius darbo ginčus, bet tokiais atvejais ginčo sprendimas būna susijęs su kolektyvinių sutarčių nuostatomis, pavyzdžiui, individualus darbo ginčas kyla dėl kolektyvinės sutarties nuostatų interpretavimo ir pan.). Dar kitose valstybėse, kaip antai Liuksemburge, visiems kolektyviniams darbo ginčams spręsti turi būti sukuriama *ad hoc* taikinimo ar arbitravimo procedūra. Pažymėtina, kad kai kuriose valstybėse (Slovėnijoje, Danijoje, Suomijoje) arbitražas laikomas teismo darbo ginčo nagrinėjimo alternatyva. Pažymėtina, kad tokį sprendimą užsienio ekspertai siūlo ir Estijai, kuri siekia reformuoti savo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo sistemą [29].

Bet kuriuo atveju, beveik visose valstybėse, kuriose kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės yra sprendžiami teismuose, yra siekiama prieš pradėdant oficialų teismo procesą pasinaudoti savanoriška tiek nepriklausoma, tiek valstybės sukurta trečiųjų taikinimo procedūra, tik kuriai nepavykus ginčas pradėdamas iš esmės nagrinėti teismo posėdyje. Pažymėtina, kad labai dažnai tokio taikinimo imasi pats teismas, t. y. transformuodamas kolektyvinio ginčo sprendimą į teismo taikinimo procedūrą (Izraelis, Italija, Ispanija (pastarojoje šalyje imperatyviai turi pasinaudoti tarpininkavimu, jam nepavykus vykdomas teisminis taikinimas ir tik jam nepavykus prasideda oficialus teismo procesas), Slovėnija ir kt.).

Vis dėlto kai kuriose valstybėse nėra aiškiai atskirtos dviejų kolektyvinių darbo ginčų rūšių sprendimo procedūros, nors

tiesiogiai ar netiesiogiai teisės aktuose įtvirtinamas ginčų skirstymas į interesų ir teisės ginčus. Viena iš tokių valstybių yra Estija. Kilusius nesutarimus visų pirma turi stengtis išspręsti pačios šalys. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymo [14] 4 straipsnyje numatyta, kad reikalavimai kitai šaliai turi būti pateikti raštu. Tarpusavio derybomis nepasiekus susitarimo, kolektyvinio darbo ginčo šalys raštu kreipiasi į valstybinį taikintoją. Kai kilęs ginčas yra susijęs su kolektyvinės sutarties vykdymu (kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės), šalims derybomis nepasiekus susitarimo, jos turi teisę dėl darbo ginčo išsprendimo kreiptis į darbo ginčų komisiją ar teismus. Taigi įstatymas lyg ir sudaro alternatyvias galimybes kreiptis tiek į teismą, tiek į taikintoją. Maža to, įstatyme numatyta, kad, nepavykus ginčo išspręsti taikinimo metu, darbuotojams atstovaujančios organizacijos gali skelbti streiką. Kitaip tariant, įmanoma situacija, kai teisės ginčo neišsprendus taikinimo metu dėl jo būtų galima organizuoti streiką. Tai tarptautiniams darbo teisės standartams prieštaraujanti praktika. Todėl tarptautiniai ekspertai siūlo Estijai įtvirtinti aiškų draudimą streikuoti kolektyvinių ginčų dėl teisės atžvilgiu, nes egzistuojančios nuostatos tokį draudimą tik mena. Be to, šios kolektyvinių darbo ginčų rūšies atžvilgiu siūloma nustatyti galimybę kreiptis į arbitražą kaip teismų alternatyvą. Tokios alternatyvos naudingumas argumentuojamas specializuotų darbo teismų Estijoje nebuvimu, taip pat tuo, jog galimybė ginčą spręsti arbitraže pagreitins kelią iki sprendimo, sumažins formalumą bei suteiks galimybę šalims ginčą spręsti jų pačių *ad hoc* įsteigtame organe, kuris funkcionuotų pagal pačių šalių nustatytas taisykles [29]. Iš esmės panaši situacija yra

susiklosčiusi ir Slovakijoje, kur remiantis teisės aktais, visi kolektyviniai darbo ginčai privalomai sprendžiami tarpininkavimo pagalba. Nepavykus tarpininkavimo metu rasti kompromiso, šalys gali, bet neprivalo pasinaudoti arbitražo metodu. Savo ruožtu taikiai neišsprendus kolektyvinio ginčo, galima organizuoti streikus [19]. Taigi gali susiklostyti situacija, kai Slovakijoje streikas organizuojamas ir dėl teisės kolektyvinio darbo ginčo.

Kolektyviniams interesų ginčams sprendti visose be išimties valstybėse yra sukurtos trečiųjų taikinimo metodų sistemos, kuriose vyrauja įvairios taikinimo ir tarpininkavimo metodų variacijos – nuo nepriklausomų ekspertų iki valstybės suformuotų institucijų įkūrimo, nuo nuolatinių iki *ad hoc* steigiamų. Dažnai pasitaiko ir arbitražo naudojimo pavyzdžių, bet paprastai tai naudojama kaip paskutinė alternatyvi priemonė prieš imantis streiko, t. y. bandoma dar kartą išspręsti ginčą taikiai.

Kalbant apie valstybines taikinimo ar tarpininkavimo tarnybas (veikia Estijoje, Islandijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Suomijoje, Bulgarijoje ir kt.), reikia pabrėžti, kad joms suteikta ne tik teisė spręsti ar koordinuoti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą, bet kartu šios tarnybos atsakingos ir už duomenų bazes, kuriose kaupiami duomenys apie sudarytas kolektyvines sutartis, kilusius kolektyvinius darbo ginčus ir jų priežastis, jiems spręsti panaudotus metodus bei išsprendimo terminus, kolektyviniuose darbo ginčiuose dalyvaujančių asmenų skaičių, taip pat – informacija apie taikintojus bei arbitrus, jų kvalifikaciją, ir ginčus, kuriuos sprendžiant jie dalyvavo.

Yra valstybių, kuriose nuolatinių valstybės įsteigtų taikinimo ar tarpininkavimo tarnybų, yra sudaromi taikintojų ir tarpi-

ninkų sąrašai, iš kurių, kilus ginčui, šalys gali pasirinkti jiems priimtinas kandidatūras. Tokia praktika yra Slovėnijoje, Belgijoje, Lenkijoje, Latvijoje. Paprastai tokius sąrašus, suderinęs su socialinių partnerių organizacijomis, sudaro už socialinės apsaugos ir darbo politiką atsakingas ministras. Asmenys, turintys reikalaujamą kvalifikaciją, išsilavinimą ir įgūdžius, į sąrašus įrašomi tam tikram apibrėžtam laikui. Už jų darbą, skirtingai nuo tarpininkavimo ar taikinimo tarnybų, išlaikomų iš valstybės biudžeto, paprastai apmoka abi ginčo šalys bendru susitarimu. Taigi šioje vietoje galima išvelgti tam tikrą neatitiktį su tarptautiniais standartais, kurie reikalauja nemokamo ginčų sprendimo mechanizmo.

Kalbant apie alternatyvius kolektyvinių interesų darbo ginčų sprendimo būdus, reikia pažymėti, kad nedaugelyje valstybių pirmiausia yra siūloma ginčo šalims ieškoti kompromiso tarpusavio derybomis ir tik joms nepavykus privalomai arba pasirinktinai pasitelkti kitus metodus (taikinimą ar arbitražą). Itin specifinė situacija yra Lenkijoje. Šioje valstybėje vienintelis privalomas kolektyvinio darbo ginčo sprendimo būdas yra derybos. Remiantis Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo [17] 7 straipsnio nuostatomis, derybos laikomis kolektyvinio darbo ginčo pradžia. Nepavykus pasiekti susitarimo derybomis, kai šalis, inicijavusi kolektyvinį darbo ginčą, ir toliau laikosi savo reikalavimų, kolektyvinis darbo ginčas patenka į antrąjį sprendimo etapą – pasitelkiamas trečias nešališkas asmuo – tarpininkas. Dėl tarpininko kandidatūros turi susitarti abi ginčo šalys. Nepavykus išspręsti ginčo su tarpininko pagalba, atsiranda galimybė organizuoti streiką. Šiek tiek panaši praktika yra susiklosčiusi ir Belgijoje, kur socialiniai partneriai vai-

dina svarbų vaidmenį sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ir paprastai ginčai yra sprendžiami profesinių sąjungų ir darbdavių *tiesioginėmis derybomis*.

Apibendrinant užsienio valstybėse naudojamus kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modelius, galima teigti, kad iš esmės identiškų modelių nėra, tačiau visi jie daugmaž grindžiami tais pačiais principais, o naudojami ginčų sprendimo metodai tik šiek tiek skiriasi savo modifikacija bei privalomumu. Taikinimas, kaip pirminė tiek teisės, tiek interesų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūra, yra nustatyta daugelyje Europos Sąjungos valstybių. Pasirinktas modelis ne visada atitinka tarptautinių dokumentų įtvirtintą savanorišką taikinimą, tačiau privalomas tokios procedūros nustatymas tam tikrose valstybėse yra suprantamas. Atsižvelgiant į skirtingą tiriamų valstybių ekonominį, socialinį ir teisinį išsivystymą, privalomo taikinimo neįtvirtinimas galėtų lemti nepagrįstus darbuotojų streikus ir visuomeninės rimties trikdymą. Tarpininkavimo ir arbitražo procedūros įtvirtintos visų nagrinėjamų valstybių teisės sistemose. Tarpininkavimas dažniausiai galimas tik po taikinimo procedūrų, kaip antrinė kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo stadija, tačiau tam tikrų valstybių įstatymuose tokia procedūra išskiriama kaip pirma stadija. Be to, kai kuriose valstybėse tarpininkavimo ir arbitražo procedūros yra susipynusios ir dažnai papildo viena kitą, bet arbitražo sprendimai visais atvejais, skirtingai nuo tarpininkavimo metu priimtų sprendimų, yra privalomojo pobūdžio ir tik išimtiniais atvejais gali būti skundžiami teisme. O teisė streikuoti tik nedaugelyje valstybių leidžiama kolektyvinių teisės darbo ginčų atveju ir tai nėra tiesiogiai įtvirtinta įsta-

tymuose. Todėl net ir tose valstybėse nėra bendros konceptualios nuomonės dėl tokių streikų teisėtumo ir leistinumo. Iš principo labai dažnai tai interpretuojama kaip galimas prieštaravimas tarptautiniams darbo teisės standartams. Kolektyviniams teisės darbo ginčams spręsti galias industrinės demokratijos ir socialinės partnerystės tradicijas turinčiose valstybėse be išimties taikomas teismo procesas. Pastebimos tendencijos šią praktiką įgyvendinti ir Rytų bei Vidurio Europos valstybėse, kuriose pastarąjį dešimtmetį vykdomos tiek individualių, tiek kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modelių reformos ir laipsniškai ieškoma efektyviausio ir valstybės tradicijas bei darbo santykių interesus geriausiai atitinkančios sistemos.

4. Darbo ginčų modelis Lietuvoje ir jo atitiktis tarptautiniams standartams

Lietuvoje jau iki Darbo kodekso [10] priėmimo egzistavo dvinarė darbo ginčų sistema, kurios pagrindu išimtinai laikomas subjekto arba ginčo šalies elementas, t. y. remiantis šia sistema visi darbo ginčai griežtai skiriami į dvi praktiškai viena su kita nesusijusias rūšis, t. y. individualius ir kolektyvinius darbo ginčus. Lietuva šiuo atveju ne vienintelė tokių modelių pasirinkusi valstybė, bet problema ta, kad Lietuvoje nebuvo nueita toliau ir nepabandyta dar šioje klasifikacijoje atskirti darbo ginčus pagal objekto kriterijų, t. y. išskirti ginčus, kurių kyla pažeidus darbo teises, ir ginčus, kurie yra labiau intereso pobūdžio. Lietuvai pasirinkus minėtą darbo ginčų skirstymą pagal subjekto (šalies) kriterijų, išskirtinai šiuo kriterijumi remiamasi nustatant darbo ginčų sprendimo procedūras: kai individualiems ir kolektyviniams darbo

ginčams spręsti Darbo kodekse sukurtos dvi visiškai savarankiškos sistemos. Pirmu atveju – teisminė procedūra su privaloma ikiteismine stadija, o antruoju atveju išimtinai trečiųjų taikinimo procedūra su galimybe *ultima ratio* atveju skelbti streiką. Nors tarptautiniuose darbo teisės standartuose imperatyviai numatyta, kad taikinimo procedūros ir kolektyviniai veiksmai yra galimi sprendžiant ne teisės, bet intereso pobūdžio ginčus, Lietuvos teismai nevienodai interpretuoja šį reguliavimą ir vienais atvejais teigia, kad ginčas dėl kolektyvinės sutarties nuostatų prieštaravimo Darbo kodeksui turi būti sprendžiamas naudojantis trečiųjų taikinimo metodais [30, 31], kitu atveju sprendžiami situaciją dėl informavimo konsultavimo procedūrų (tiksliau – profesinės sąjungos netinkamai išreikštos nuomonės, kai darbdaviui reikia suderinti sprendimą su profesine sąjunga) jau teigia, kad toks profesinės sąjungos sprendimas turi būti skundžiamas teismui [33], arba pats teismas sprendžia apie kolektyvinės sutarties nuostatų buvimą *niekine* ir pripažįsta, kad ji yra netaikytina [32]. Tokie teismų praktikos pavyzdžiai akivaizdžiai įrodo, kad nesant aiškios taksoskyros tarp skirtingo pobūdžio darbo ginčų teisės aktuose kartu sukelia ir prieštarvingus aiškinimus bei interpretavimus sprendžiant tokių ginčų nagrinėjimo procedūrų klausimus.

4.1. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo teisinio reguliavimo problematika

Lietuvoje taip pat daug dėmesio tiek viešojoje erdvėje, tiek teisės praktikoje sulaukia teisės streikuoti problematika. Nors streikų skaičius išlieka mažiau nei minimalus, bet net ir tais keliais pavieniais atvejais

teismų priimami sprendimai kelia abejonių dėl teisėtumo ir pagrįstumo galiojančios teisės ir tarptautinių standartų atžvilgiu. Kita vertus, tokia situacija susiklosto ir dėl to, kad Lietuvoje streikas yra laikomas teisėtu būdu spręsti kolektyvinius teisės darbo ginčus, kurie gana dažnai kyla dėl skirtingo kolektyvinių sutarčių nuostatų interpretavimo, t. y. ne intereso, bet teisės taikymo problematikos. Tokius probleminius ginčo objektu esančius nesutarimus vis dėlto turėtų spręsti teismas ir atkurti pažeistą teisę, nepaisant, ar tai nutiko vieno, ar kelių, ar viso darbuotojų kolektyvo atžvilgiu. Lietuvoje visiškai neveikia ir kolektyvinių darbo ginčų trečiųjų taikinimo procedūra. Nors Darbo kodekse numatomi įvairūs taikinimo metodai, pradedant taikinimo komisija ir baigiant trečiųjų teismu bei darbo arbitražu (pastarieji du praktiškai nenaudojami), nėra aišku, kaip tuos metodus naudoti. Tarpininkavimas Darbo kodekse pirmą kartą buvo įvardytas jau pirmojoje redakcijoje, t. y. 2003 metais, kai tarpininkas buvo minimas kaip *nesutarimo sprendimo ekspertas*, vadinamojoje iki ginčo stadijoje ir kaip galimas *taikinimo komisijos pirmininkas*. Tačiau tik 2008 metais buvo pabandyta radikaliai peržiūrėti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūras, kokybiškai naują svorį suteikiant tarpininkavimo metodui – jam buvo suteiktas pagrindinis vaidmuo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ir šiuo tikslu sukurta tarpininkų sistema. Tačiau neaišku, dėl kokių priežasčių pasipriešinus kai kuriems socialiniams partneriams nebuvo atsisakyta perteklinių – darbo arbitražo ir trečiųjų teismo – metodų. Be to, greta darbo arbitražo, trečiųjų teismo ir tarpininkavimo metodo išliko ir visada privalomuoju metodu ir etapu sprendžiant kolektyvinius

darbo ginčus buvęs taikinimo etapas taikinimo komisijoje. Taigi, užuot, kad būtų susiaurinta ir efektyvinta trečiųjų taikinimo stadija, kuri galėjo paskatinti kolektyvinių reikalavimų kėlimo procesą bei palengvinti ir pagreitinti jų sprendimo procedūras, galiojanti sistema buvo papildyta dar vienu metodu, kuris, būdamas vyraujančiu metodu Vakarų valstybių kolektyvinėje darbo teisėje, Lietuvoje liko labiau deklaratyvia galimybe. Pažymėtina, kad nors DK buvo papildytas tarpininkavimu 2008 metais, tarpininkų sąrašas buvo sudarytas tik 2010 metais. Deja, tarpininkų sąrašo sudarymas neišsprendė nei konceptualių, nei praktinių problemų, nes liko neįgyvendintas tarpininko nepriklausomumo ir nešališkumo reikalavimas. Lietuvoje įstatymas tarpininkams kelia tik nepriekaištingos reputacijos ir specialių žinių turėjimo reikalavimą, bet visiškai neužsimena apie jų nepriklausomumą, nors tai yra vienas iš pagrindinių tarptautinės teisės keliamų reikalavimų. O peržvelgus socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 metais sudarytą tarpininkų sąrašą, matyti, kad didžioji jų dalis yra vienaip ar kitaip (darbo ar konsultavimo santykiais) susiję su darbdaviais ar profesinėmis sąjungomis. Kita vertus, esamas tarpininkų sąrašas nėra peržiūrimas, koreguojamas, pildomas. Pažymėtina, kad nėra ir investuojama į tarpininkų rato plėtimą, esamų tarpininkų kvalifikacijos ugdymą, nors to reikalauja TDO rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių, kurios 4 straipsnyje reikalaujama sukurti nacionalines priemones, užtikrinančias tinkamą ir pakankamą teisėjų, arbitrų, tarpininkų, darbo inspektorių ir kitų asmenų, atsakingų už sprendimų priėmimą sprendžiant darbo ginčus, supažindinimą su svarbiais tarptautiniais darbo standartais ir naciona-

linių darbo įstatymų ir standartų vykdymu. Supažindinimas su aktualiais tarptautiniais darbo standartais turėtų būti vykdomas organizuojant pradinius ir tęstinius mokymus, kurie būtų puiki priemonė, skirta keistis informacija apie kintamų darbo santykių aspektus ir išsiaiškinti esamą nacionalinę praktiką šioje srityje. Taigi visa ši sistema Lietuvoje yra palikta saviškai, o tai, akivaizdu, nėra tinkamas metodas. Maža to, aiškiai galima teigti, kad kolektyvinių darbo ginčų sprendimo mechanizmui stiprinti nepakanka gana palankaus ir pakankamo teisinio reglamentavimo, bet reikia ir principinio valstybės požiūrio, ir paramos skatinant šiuos procesus praktikoje. Kritikuotinas ir pastaraisiais metais valstybės pasirinktas socialinių partnerių projektinių veiklų finansavimas per įvairius socialinius fondus ir europines programas, nes tokiu atveju valstybė visą procesą perkelia socialinių partnerių iniciatyvai, o pati nusišalina nuo vadinamojo – regulatoriaus – vaidmens.

Galima teigti, kad praktikoje tarpininkavimo modelis Lietuvoje visiškai neveikia. Realiai nuo 2010 metų buvo tik vienas atvejis, kai buvo pasinaudota tarpininko paslaugomis ir, kiek žinoma, šis atvejis baigėsi nesutarimų protokolo surašymu, nes darbdavys iš principo atsisakė dalyvauti šiame procese [47]. Akivaizdu, kad nedalyvaujant vienai iš kolektyvinio darbo ginčo šalių, pats procesas tampa niekiniu, nes, kaip numatyta DK 75-1 straipsnyje, ginčo sprendimo pasitelkiant tarpininką užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi šalis tenkinantį susitarimą. Taigi, vienai iš šalių nedalyvaujant šiame procese, kyla klausimas, ar apskritai galima kalbėti apie tarpininkavimą kaip procesą. Šioje vietoje iškilų konkreti teisinė-praktinė ir galbūt iš

dalies – ir teorinė problema, nes DK lyg ir suponuota pareiga abiem ginčo šalims dalyvauti tarpininkavimo procese (DK 71 str.), tai grindžiama ir šalių geranoriškumo bei pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principams, bet tokiu atveju, kai viena iš šalių piktnaudžiauja savo padėtimi, kyla teisinės ir gal netgi moralinės atsakomybės klausimas – akivaizdu, kad profesinė sąjunga tokiu atveju įgyja galimybę imtis streiko, bet tai, žinant Lietuvos darbo santykių tradicijas ir praktiką, nėra itin populiaru. Todėl susiduriama su situacija, kai viena iš ginčo šalių gali ignoruoti teisinių nuostatų reikalavimus ir iš esmės dėl to nepatirti jokių teisinių ar ekonominių nepatogumų. Tokia situacija verčia svarstyti apie tarpininkavimo modelio tobulinimo būtinybę bei kelti klausimą, ar tarpininkų sąrašo sudarymas ir pavedimas šiuos reikalus kuruoti Trišalės tarybos sekretoriatui yra pakankamas garantas tinkami įgyvendinti šią procedūrą (pvz., tuo vieninteliu tarpininkavimo atveju, kai sekretoriatas turėjo burtais parinkti tarpininką, vietoje įstatyme numatytų penkių darbo dienų tai užtruko net tris mėnesius). Manytina, kad tokie pavyzdžiai leidžia kelti klausimą dėl būtinybės steigti valstybinio tarpininko institutą, taip pat – apie tam tikrų įgaliojimų duoti privalomus nurodymus tarpininkavimo procesu piktnaudžiaujančiai ginčo šaliai suteikimą ir pan. Akivaizdu, kad tarpininkavimo proceso neskatina ir neatitinka tarptautinės teisės reikalavimų ir tarpininkų apmokėjimo problema – kuriant tarpininkavimo sistemą primygtinai buvo siekiama, kad tarpininkavimo procedūros bent jau kelis pirmuosius startinius metus būtų finansuojamos iš valstybės biudžeto, bet vis dėlto buvo nueita paprasčiausiu ir lengviausiu keliu, t. y. numatyta, kad už

tarpininko paslaugas kolektyvinio ginčo šalys moka savo lėšomis [48]. Nebuvo išspręstas nei orientacinių įkainių, nei sąnaudų paskirstymo tarp šalių klausimas. Galiausiai akivaizdu, kad toks reguliavimas ir finansinės naštos atsiradimas išties nepaskatino šio alternatyvaus ginčų sprendimo metodo plėtos ir jis taip ir liko vegetacinėje stadijoje.

4.2. Individualių darbo ginčų sprendimo situacija ir teisinis reguliavimas

Kaip jau minėta, tarptautiniuose standartuose, nustatant individualių darbo ginčų sprendimo principus pirmenybė teikiama ginčų sprendimui pačioje įmonėje [7], o nepavykus jų išspręsti įmonėje – savanoriškam arbitražui, kuris darbdavio ir darbuotojo aptartas darbo sutartyje ar sudarytas atitinkamos organizacijos; taikinimui arba arbitražui, sudarytam kompetentingos valstybės institucijos; darbo teismams ar kitoms teismo institucijoms.

Lietuvoje, kaip žinoma, 2013 m. sausio 1 d. pradėtas naudoti naujas individualių darbo ginčo sprendimo modelis, kai ikiteismine tvarka beveik visi individualūs darbo ginčai turi būti privalomai sprendžiami darbo ginčų komisijose, veikiančiose prie teritorinių darbo inspekcijos skyrių. Minėta, kad tarptautiniai standartai kelia nepriklausomumo reikalavimą institucijoms ir ekspertams, kurie sprendžia ginčą ar padeda ginčo šalims pasiekti susitarimą. Lietuva yra viena iš nedaugelio valstybių, kuriose darbo inspektoriams, kurie yra valstybės tarnautojai, suteikta teisė spręsti individualius darbo ginčus. Maža to, tik Lietuvoje kreipimasis į darbo ginčų komisiją yra privalomas, bet ne alternatyvus ginčo sprendimo būdas. Be to,

Lietuvoje Darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas yra privalomas ginčo šalims, o jo nevykdymo atveju netgi įgyja vykdomojo dokumento galią. Užsienio valstybėse toks sprendimo privalomumas yra galimas tik kai darbo inspekcija ginčus sprendžia savanorišku šalių pasirinkimu, o kitais atvejais darbo inspektoriams suteikiama teisė veikti kaip taikintojams ar tarpininkams, bet ne arbitrams, priimantiems privalomus sprendimus. Tiesa, lietuviškasis modelis lyg ir suponuoja, kad Darbo ginčų komisijoje sprendimas priimamas socialinio bendradarbiavimo pagrindu, t. y. trijų narių, iš kurių du yra socialinių partnerių atstovai, kolegijoje. Tačiau išties Darbo kodekso 287 straipsnio 2 dalyje numatoma galimybė Darbo ginčų komisijos pirmininkui – valstybiniam darbo inspektoriui – sprendimą priimti vienasmeniškai. Tokia teisinė nuostata pagrįstai leidžia abejoti, ar Lietuvoje esama ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo sistema atitinka tarptautinius nepriklausomumo ir savanoriškumo reikalavimus.

Lietuvoje galiojantys teisės aktai numato ir kitą alternatyvą – galimybę dėl kilusio individualaus darbo ginčo kreiptis į komercinį arbitražą. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo [12] 12 straipsnio 2 dalyje nurodyta, jog arbitražui gali būti perduoti ginčai, kylantys iš darbo sutarčių, kai arbitražinis susitarimas buvo sudarytas po to, kai kilo ginčas. Tačiau to paties straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad arbitražui negali būti perduoti ginčai, jeigu viena iš šalių yra valstybės ar savivaldybės įmonė, taip pat – valstybės ar savivaldybės įstaiga ar organizacija, išskyrus Lietuvos banką, jeigu dėl arbitražinio susitarimo nebuvo gautas išankstinis šios įmonės, įstaigos ar organizacijos steigėjo

sutikimas. Vadinasi, pagal dabar galiojanti teisinį reguliavimą, asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis valstybės ar savivaldybės įmonėse, taip pat valstybės ar savivaldybės įstaigose ar organizacijose, būtų sudėtingiau pasinaudoti galimybe ginčą nagrinėti arbitraže. Be to, lieka neaiškus šio įstatymo ir Darbo kodekso, kuris numato privalomą darbo ginčo sprendimą Darbo ginčų komisijoje, santykis. Pavyzdžiui, nutraukus bylą arbitražo teisme, lieka nebeaiški neišspręsto darbo ginčo tolesnio nagrinėjimo procedūra ir jos privalomumas. Šiuo atveju yra būtinas minėtų dviejų teisės aktų nuostatų suderinimas, numatant teisinius padarinius, kurių kyla pasirinkus individualų darbo ginčą, spręsti arbitražo teisme. Kitą vertus, būtų galima svarstyti arbitražo teismų ir arbitražų specializacijos ar specialių arbitražų parinkimo išimtinai darbo ginčams spręsti galimybę.

Lietuvoje, kaip ir visose Europos valstybėse, individualiam darbo ginčui patekus į teismą, pastarajam kyla pareiga bandyti sutaukinti šalis ir prieš pradėdant spręsti ginčą pasiūlyti sudaryti taikos sutartį. Lietuvoje tai gana veiksminga, bet išties formali praktika, kai teisėjas praktiškai nesiima jokių aktyvesnių šalių sutaukinimo veiksmų. O užsienio valstybėse šis ginčo sprendimo etapas yra daug išsamiau reglamentuotas – prieš pradėdant spręsti darbo ginčą teismo posėdyje teisėjai tampa oficialiais taikintojais ir privalomai veda teisminio taikinimo procedūrą, kurios metu jie aktyviai veikia ir stengiasi kuo labiau padėti šalims pasiekti kompromisinį sprendimą. Lietuvoje taip pat veikia Civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas [11], kuris, be kita ko, reglamentuoja ir teisminį taikinamąjį tarpininkavimą. Tai itin pozityvus reguliavimas, visa apimtimi atitinkantis

ties tarptautinius teisinius standartus, tiek užsienio valstybėse vyraujančią patirtį. Tačiau abejonių kelia tokio teismo taikinimo efektyvumas darbo ginčiuose, kur reikia ypatingo socialinio jautrumo, darbo santykių prigimties ir organizavimo suvokimo, t. y. sprendžiant tokius ginčus, be teisiųjų žinių, labai svarbūs ir socialiniai bei ekonominiai įgūdžiai, kurių Lietuvos teismų teisėjai dažnai neturi ir dėl to, manytina, jie vengia imtis šios teismo taikinimo veiklos. Tikėtina, kad ši situacija labai pasikeistų, jeigu darbo ginčus spręstų ne tik profesionalūs teisininkai, bet ir socialiniai teisėjai (tarėjai). Šiuo atveju tiek rezultatyvumo, tiek efektyvumo požiūriu, būtų tikslinga siekiant socialinio kompromiso didžiąją dalį individualių darbo ginčų perkelti spręsti į teismo taikinimo stadiją.

Išvados

1. Tarptautinė darbo organizacija ir kitos tarptautinės organizacijos, formuodamos tarptautinius standartus, palieka plačias galimybes valstybėms pačioms pasirinkti darbo ginčų sprendimo modelius. Tačiau kartu jos skatina, kad šalyse būtų sudarytos kuo efektyvesnės, nemokamos (arba kiek įmanoma prieinamos), savanoriškos ir profesionalios darbo ginčų išsprendimo sąlygos.
2. Visus darbo ginčus imperatyviai reikalaujama bandyti išspręsti dar jų kilimo aplinkoje, o tam nepavykus raginama sukurti trečiųjų taikinimo metodus. Tačiau teisės pobūdžio ginčų atveju valstybės įpareigojamos užtikrinti nukentėjusios šalies teisę į teisminę gynybą. Savo ruožtu interesų konflikto atveju tarptautinė teisė garantuoja kolektyvinių veiksmų – streikų ir lokautų galimybę.
3. Užsienio valstybėse aptinkami gana įvairūs ir nuo valstybės socialinio gyvenimo, socialinio dialogo tradicijų priklausantys darbo ginčų sprendimo modeliai, bet daugelyje valstybių jie maksimaliai atitinka tarptautinių teisės aktų formuojamų standartų reikalavimus.
4. Išanalizavus Lietuvoje egzistuojanti kolektyvinių darbo ginčų teisinę reguliavimą ir remiantis tarptautinės teisės reikalavimais ir rekomendacijomis, taip pat užsienio valstybių gerąja patirtimi, siūlytina:
 - 4.1. Griežtai atskirti kolektyvinius teisės ir interesų darbo ginčus ir atitinkamai sukurti specializuotas kiekvienos šių rūšių ginčų sprendimo schemas;
 - 4.2. Kolektyvinius teisės ginčus būtina perduoti spręsti teismams, prieš tai numačius ginčo šalims galimybę pasinaudoti trečiųjų taikinimo metodais. Be to, pasinaudojant esama komercinio arbitražo praktika ir sistema, būtų galima apsvarstyti galimybę alternatyviai numatyti tokių ginčų arbitravimą (vietoje teismo nagrinėjimo);
 - 4.3. Būtina institucionalizuoti tarpininkavimo modelį, įsteigiant valstybinę tarpininko tarnybą, kuriai būtų pavesta ne tik tarpininkauti kolektyviniuose darbo ginčiuose, bet kartu veikti prevenciškai, teikti paramą kolektyvinėse derybose, kaupti statistikos duomenis, vykdyti kitas socialinės partnerystės plėtojimo funkcijas;
 - 4.4. Teisė streikuoti turi būti leidžiama tik kolektyvinių interesų ginčų atžvilgiu.

5. Individualių darbo ginčų atžvilgiu būtina tęsti nuo 2013 metų pradėtą įgyvendinti ikiteisminio sprendimo reformą:
 - 5.1. Persvarstyti reikalavimą privalomai kreiptis ikiteisimine tvarka į Darbo ginčų komisiją. Siūlytina šią ginčo sprendimo stadiją palikti kaip papildomą, savanorišką metodą, neatimantį teisės jam nepavykus kreiptis į teismą;
 - 5.2. Skatinti individualių darbo ginčų arbitravimą, svarstyti galimybę specializuoti arbitrus ar steigti specializuotus arbitražo teismus darbo ginčams spręsti;
 - 5.3. Darbo ginčui patekus į teismą, numatyti privalomą teisminį taikinimą darbo bylose, kur taikintojai būtų ne tik profesionalūs, bet ir socialiniai teisėjai.

LITERATŪRA

Teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 77-3290.
2. Nicos sutartis, iš dalies pakeičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. *Oficialusis leidinys*, C 80, 2001 02 26, p. 1.
3. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, C 364, 2000 12 18, p. 1.
4. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, C 323, 1989.
5. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, nr. 49-1704.
6. TDO rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo. *International Labour Conventions and Recommendations 1919–1981*. Geneva: International Labour Office, 1982.
7. TDO rekomendacija Nr. 130 dėl skundų nagrinėjimo. *International Labour Conventions and Recommendations 1919–1981*. Geneva: International Labour Office, 1982.
8. TDO rekomendacija Nr. 133 dėl darbo inspekcijos (žemės ūkio srityje). *International Labour Conventions and Recommendations 1919–1981*. Geneva: International Labour Office, 1982.
9. TDO rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en>>.

Lietuvos teisės aktai

10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
11. Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 87-3462.
12. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 39-961; 2012, nr. 76-3932.

Užsienio valstybių teisės aktai

13. Estijos Respublikos individualių darbo ginčų sprendimo įstatymas (Individual Labour Dispute Resolution Act) [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee>>.
14. Estijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas (Collective Labour Dispute Resolution Act) [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee>>.
15. Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas (Labour Dispute Law) [interaktyvus. Žiūrėta 2012-11-21]. Prieiga per internetą: <http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_2.pdf>.
16. Lenkijos Respublikos darbo kodeksas (Kodeks Pracy) [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks_pracy.pdf>.
17. Lenkijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <<http://isap.sejm.gov.pl>>.

18. Slovakijos Respublikos darbo kodeksas (Labour Code of Slovak Republic) [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <www.employment.gov.sk>.
19. Slovakijos Respublikos kolektyvinių derybų aktas (The Act on Collective Bargaining) [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <www.employment.gov.sk>.

Specialioji literatūra

20. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
21. GHELLAB, Y. ILO standards and labour-dispute prevention and settlement. In *Improving Judicial Mechanisms for Settling Labour Disputes in Bulgaria*. Budapest: International Labour Office, 2006.
22. KRISTIANSEN, J. *Conciliation, mediation and arbitration. Danish report* [interaktyvus. Žiūrėta 2013-01-07]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2464&langId=en>>.
23. MATTEIS, A. *The resolution of employment disputes in Italy* [interaktyvus. Žiūrėta 2013-01-07]. Prieiga per internetą: <<http://www.ealcj.org/documents/italiansummary.pdf>>.
24. MAYNE, S.; MALYON, S. *Employment Law in Europe*. London, Dublin and Edinburgh: Butterworths, 2001.
25. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
26. PETRYLAITĖ, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110), p. 50–56.
27. ROO, A.; JAGTENBERG, R. *Settling Labour Disputes in Europe*. Deventer, Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994.
28. TENGGREN, S. *The development of the right to strike in international instruments – The Viking and Laval Cases Revisited*. Stockholm, 2011 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-02-03]. Prieiga per internetą: <http://www.juridicum.SU.SE/JURUPPSATSER/2011/HT_2011_SANDRA_TENGGREN.PDF>.
29. TIRABOSCHI, M.; TOMASSETTI, P. *A legal analysis on proceedings on Conflict of interests in Estonia*. Bergamo, 2011 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-02-03]. Prieiga per internetą: <www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/ToovalDKOND/UURINGUD>.

<www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/ToovalDKOND/UURINGUD>.

Praktinė medžiaga

Teismų sprendimai

30. Lietuvos apeliacinio teismo 2008 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje pagal ieškovų V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š., V. T., A. D., J. D., A. B., A. Z., R. E., A. B., A. Č., I. N., P. B., V. Š., P. M., G. A., A. R., R. D., Č. Š., K. Š., A. B., V. R., J. N., R. G., Š. R., E. A., G. K., E. P., K. K., D. S., V. Z., R. Z., K. K., R. L., A. K., D. M., K. M., V. V. ieškinį atsakovui valstybės įmonei Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcijai, Nr. 2A-532/2008.
31. Klaipėdos apygardos teismo 2008 m. gegužės 9 d. sprendimas civilinėje byloje pagal ieškovų V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š., V. T., A. D., J. D., A. B., A. Z., R. E., A. B., A. Č., I. N., P. B., V. Š., P. M., G. A., A. R., R. D., Č. Š., K. Š., A. B., V. R., J. N., R. G., Š. R., E. A., G. K., E. P., K. K., D. S., V. Z., R. Z., K. K., R. L., A. K., D. M., K. M., V. V. ieškinį atsakovui valstybės įmonei Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcijai, Nr. 2-323-253/2008.
32. Vilniaus apygardos teismo 2006 m. sausio 25 d. sprendimas civilinėje byloje pagal ieškovės J. Č. ieškinį atsakovui UAB „Parex lizingas“ Nr. 2-489-51/2006.
33. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2012 m. gegužės 28 d. sprendimas civilinėje byloje pagal ieškovo Klaipėdos dramos teatro ieškinį atsakovui Klaipėdos miesto ir apskrities profesinei sąjungai ir Klaipėdos apygardos teismo 2012 m. rugsėjo 18 d. nutartis byloje Nr. 2A-1689-163/2012.

Tarptautinių institucijų praktika

34. Collective agreement on a procedure for the resolution of grievances between the International Labour Office and the ILO Staff Union [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20] Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/staffun/docs/grievances.htm>>.
35. Digest of decisions of the Committee on Freedom of Association, 1996 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://learning.ilo.org/ilo/jur/en/bibl/Decisions.pdf>>.

36. Digest of the case law of the European Committee of Social Rights. Council of Europe, 2008.
37. European Union Project for the study of Conciliation, Mediation and Arbitration: Greece National Report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu>>.
38. Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution: Belgium. European industrial relations observatory, 2004 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu>>.
39. Individual labour/employment disputes and the courts: Slovenia. European industrial relations observatory, 2004 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/si0403204t.htm>>.
40. Labour dispute systems: guidelines for improved performance. International Training Centre of the International Labour Organization, 2013.
41. Labour Inspection: what it is and what it does. A guide for workers. Geneva: International Labour Office, 2010 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-02-02]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_141403.pdf>.
42. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1B). International Labour Conference, 95th Session 2006 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-02-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>>.
43. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1B). International Labour Conference, 101st Session, 2012 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-02-12]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf>.
44. Reports of the Committee on Freedom of Association. 362nd Report of the Committee on Freedom of Association, 2011 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-02-03]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_168206.pdf>.
45. Reports of the Committee on Freedom of Association. 365th Report of the Committee on Freedom of Association, 2012 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-02-03]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_193260.pdf>.
46. The right to work. General comment No. 18. Geneva: Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2005 [interaktyvus. Žiūrėta 2013-05-20]. Prieiga per internetą: <[http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf)>.

Kita medžiaga

47. Agnės Ančaitės interviu su tarpininke J. C. [nepublikuotas]. Vilnius, 2013 m. kovo 13 d.
48. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73, 74, 75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir kodekso papildymo 1301 straipsniu įstatymo projekto, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 51 ir 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 52 straipsniu įstatymo projekto ir Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (Nr. XP-230) aiškinamasis raštas.
49. The Labour Court of Norway [interaktyvus. Žiūrėta 2013-01-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.arbeidsretten.no>>.

INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS FOR THE REGULATION OF THE INSTITUTE OF LABOUR DISPUTES AND THEIR IMPLEMENTATION IN NATIONAL LEGISLATION

Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Inga Blažienė

S u m m a r y

The article analyses the international standards of labour law regulating the institute of labour disputes through revealing the content and principal rules of these standards addressed to states and their respective national laws. The international community adopts a uniform opinion about the establishment of the legal standards of the institute of labour disputes that the adopted rules should contribute to better efficiency of labour dispute resolution. Legal acts or individual legal provisions covering labour disputes in detail or more generally have been adopted by many international organisations. However, the most important organisations having made the greatest contribution to the development of international views and approaches to the institute of labour disputes appear to be the United Nations, the International Labour Organisation (specialised agency of the UN), and the Council of Europe. The role of the European Union has certain specifics in this context for getting only recently engaged in the development of its principal views to the legal regulation of labour disputes on the basis of the jurisprudence of the European Court of Justice rather than on the rules of law.

International law and the analysed foreign countries recognise and apply a ternary labour disputes classification system distinguishing between disputes of rights and disputes of interest. The former ones may involve individual or collective labour disputes, while the latter ones are usually of a collective nature. The only difference is the practice of entrenchment of the types of disputes, i.e., some countries have labour disputes classified in laws, while in other countries the classification follows from the definitions of labour disputes. This classification further serves for the development of labour dispute resolution mechanisms.

Recognising that individual labour disputes arise from infringement of workers' rights, international law urges the Member States to develop adequate national legal and procedural mechanisms for the settlement of such labour disputes. The mechanisms are required to be efficient, effective, fair, and capable of creating maximum conditions for labour dispute settlement in situ, i.e., at the enterprise level. The

analysed countries have legal and procedural instruments in place for peaceful settlement of grievances. In countries with special labour courts functioning conciliation procedures are not popular. This can be explained by the fact that special labour courts usually have chambers of judges composed of a professional judge and lay judges delegated by the social partners. This enables both application of the rules of law and assessment of the social and economic circumstances of labour disputes. Other countries have in place and promote pre-trial techniques such as conciliation or mediation. It is important to note that these techniques are of a recommendatory nature in most countries, and it's up to the parties concerned to decide whether to invoke the pre-trial techniques or apply straight to court. What is common in all countries is that they all urge the parties to an individual labour dispute to settle it in mutual negotiations at the enterprise level prior to applying any of the aforementioned dispute resolution models.

With regard to collective labour disputes, it can be concluded that the main focus on the international standards is placed on the right to strike as a fundamental workers' right. Likewise, international law requires creation of conditions for voluntary, efficient, fair, and free peaceful settlement of such disputes. It is important to note that voluntary arbitration or conciliation methods are recommended as an alternative to adjudication both in case of collective labour disputes of rights and of interest. However, it is imperatively recommended that the parties concerned create conditions for having collective rights labour disputes settled in court. To sum up the models of collective labour dispute settlement existing in foreign countries, it can be concluded that identical models actually do not exist. However, all of them are more or less based on identical principles, and the techniques applied in labour dispute resolution only slightly differ in their modification and imperative character. Conciliation as a primary stage for the resolution of collective labour disputes of rights and of interests is defined in most EU Member States. Mediation and arbitration procedures are embodied in the legal systems of all Member States at issue.

Mediation should usually follow only after conciliation procedures as a secondary stage of collective labour dispute examination. However, the mediation procedures are also defined as a primary stage in laws of some Member States. In addition, in some countries mediation and arbitration procedures are intertwined and complement each other but, in difference to decisions taken during the mediation process, arbitral rulings are binding in all cases and can be appealed to court only under exceptional circumstances. On the other hand, being not directly laid down in laws, the exercise of the right to strike in case of collective rights labour disputes is allowed only in few countries.

After analysing the legal regulation of collective labour disputes existing in Lithuania and basing on the requirements and recommendations of international law, as well as on good practices of foreign countries, it is recommended to segregate collective labour disputes of rights from collective labour disputes of interests and to develop special schemes for relevant settlement of each type of the disputes. Having set forth the possibility for the parties to a dispute to invoke alternative disputes resolution techniques, collective labour disputes of rights should be referred to courts. In addition, basing on the existing practice and system of commercial arbitration, an

alternative of settlement of labour disputes through arbitration (instead of judicial proceedings) can be also considered. It is necessary to institutionalise a mediation model by establishing a public mediation body which functions should not be limited to mediation in collective labour disputes, but also include dispute prevention, assistance in collective bargaining, gathering of statistical data, and performance of other functions developed by social partnering. The right to strike should be allowed exclusively in the case of collective interest disputes.

With regard to grievances, it is important to continue a pre-trial adjudication reform initiated in 2013 and to reconsider the requirement to apply to the Labour Disputes Commission in the pre-trial procedure on an obligatory basis. It is also recommended to qualify this stage of dispute resolution as a supplementary and voluntary technique, without depriving the right to court in case of failure thereof. Arbitration of individual labour disputes should be facilitated along with considering the possibility to have specialised arbiters or to establish specialised labour dispute arbitrations. For labour disputes that reach the court, judicial conciliation in labour proceedings should be foreseen on a mandatory basis in the presence of professional conciliators and social judges.

*Įteikta 2013 m. birželio 3 d.
Priimta publikuoti 2013 m. liepos 1 d.*