

EUROPOS SAJUNGOS VALSTYBIŲ NACIONALINĖS TEISĖS ĮTAKA LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO GINČŲ INSTITUTO REFORMAI

Gintautas Bužinskas

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto
Verslo teisės katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 271 4633
Elektroninis paštas vrtk@mruni.eu

Utenos kolegija
Maironio g. 7, LT-28142 Utena, Lietuva
Telefonas (+370 389) 51 662
Elektroninis paštas direktorius@utenos-kolegija.lt

Pateikta 2013 m. liepos 19 d., parengta spausdinti 2013 m. rugsėjo 10 d.

doi:10.13165/JUR-13-20-3-15

Anotacija. Straipsnyje nagrinėjamas Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformavimas ir kaita Nepriklausomybės laikotarpiu atskirų Europos Sąjungos valstybių patirties kontekste. Darbo ginčų reforma Lietuvoje minimu laikotarpiu vyko keliais etapais, iš jų paskutinytis, prasidėjęs 2013 m. sausio 1 d., pakeitė darbo ginčų komisijų organizavimo tvarką, šias komisijas pradėjus kurti teritoriniu principu, prie veikiančių Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių padalinių, nustatius, kad į darbo ginčų komisiją su skundu gali kreiptis ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys, įvedus kitas naujoves. Tačiau šie pokyčiai vis dar neatspindi europinių tendencijų, kiek įmanoma mažiau institucionalizuoti ikiteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką. Straipsnyje akcentuojama mintis, jog darbo ginčų instituto

reforma laikytina nebaigta ir, tikėtina, bus tęsiama, remiantis pažangiausia kai kurių ES valstybių praktika šioje srityje, tačiau išlaikant nacionalinį teisinio reguliavimo ypatumą.

Reikšminiai žodžiai: darbo teisė, darbo ginčai, darbo ginčų komisija.

Įvadas

Temos aktualumas. Viena iš svarbiausių politinių prielaidų ir realus poreikis reformuoti Lietuvos Respublikos darbo teisės juridinę bazę atsirado 1990 m. atkūrus Lietuvos Respublikos (toliau – LR) nepriklausomybę. Tačiau akivaizdu, kad šią reformą sąlygojo ne tiek politinės, kiek ekonominės priežastys, siejamos su ūkio ir kartu – darbo rinkos liberalizavimu. Kaip vieną iš svarbiausių reformos varomųjų jėgų reikėtų laikyti ir LR siekį tapti Europos Sąjungos (toliau – ES) nare. Tačiau šis siekis atsirado ne 1990 m. atkūrus šalies nepriklausomybę, bet susiformavo kiek vėliau, t. y. 1995 m., kai buvo pasirašytos asociacijų sutartys, steigiančios asociaciją, iš vienos pusės, tarp Europos Bendrijų ir jų šalių narių, ir LR, iš kitos pusės. Žinoma, procesas buvo gana sudėtingas, jį lydėjo ilgos derybos. Todėl vienas iš svarbiausių šiame straipsnyje nagrinėjamų klausimų siejamas su ES valstybių teisės normų įtaka reformuojamai LR darbo teisei, o konkrečiai – darbo ginčų nagrinėjimo tvarkai. Ieškant atsakymų, būtina akcentuoti kelias svarbias aplinkybes. Pirma, tai, kad tam tikrą įtaką LR darbo teisei padarė Europos Bendrijų darbo teisė. Taigi, pasirašius minėtas asociacijų sutartis, paaiškėjo, kad Europos Bendrijos siekia ne tikrai reguliuoti prekybos, žemės ūkio bei kitus ekonominius aspektus, tačiau ir darbo teisinius santykius valstybėse narėse. Literatūroje¹ minimos tokios sferos, kaip laisvas darbuotojų judėjimas, lygios lyčių galimybės ir nediskriminavimas darbe, darbuotojų sauga ir jų sveikatos apsauga, netipiškos darbo formos, darbuotojų interesų apsauga, kolektyvinių atleidimų verslo ar jo dalies perdavimo bei darbdavio nemokumo atveju, darbuotojų informavimas ir konsultavimas ir pan. Taigi, galima būtų teigti, kad šiuolaikiniai ES erdvės teisiniai standartai formavosi jau Europos Bendrijų rėmuose. Antra svarbi aplinkybė yra ta, kad Lietuva Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) nare tapo dar 1921 m., o sovietinė okupacija narystę šioje organizacijoje, kaip žinoma, sustabdė. Narystė TDO buvo atnaujinta tik 1991 m. spalio 4 d., o po to prasidėjo aktyvus darbas derinant nacionalinę teisę su TDO Konstitucija², konvencijomis, rekomendacijomis, kitais tarptautiniais standartais bei atsižvelgiant į kai kurių ES valstybių pažangią patirtį. Neabejotina ir tai, kad temos aktualumą lemia dar viena svarbi aplinkybė – nesibaigianti ir aiškios vizijos neturinti darbo ginčų reforma Lietuvoje.

1 Davulis, T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 104.

2 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#amendments>. [žiūrėta 2013-06-15].

Temos naujumai. ES teisinių standartų įtaką atskirų šalių nacionalinei darbo teisei gana išsamiai nagrinėjo Lenkijos³, Vokietijos⁴, Belgijos⁵, Italijos⁶ ir kt. šalių mokslininkai. Atskirais aspektais, kaip ES standartai veikė ir veikia Lietuvos darbo teisės reformą, yra pasisakę mūsų šalies mokslininkai – G. Dambrauskienė⁷, T. Davulis⁸, I. Mačernytė-Panomariovienė⁹ ir kt. Tiesa, darbo ginčų institutas yra išanalizuotas daug plačiau ir sistemiskiau. Šia prasme paminėtinos J. Judickienės¹⁰, D. Petrylaitės¹¹ ir šios mokslininkės drauge su bendraautore I. Blažienė¹² paskelbtos publikacijos, straipsnio autoriaus monografija „Darbo ginčai: teorija ir praktika“¹³ ir kt. Tačiau ES valstybių teisės normų įtaka darbo ginčų instituto reformai ir jos kryptingumui bei sisteminė Lietuvos darbo ginčų instituto raidos Nepriklausomybės laikotarpiu analizė vis dar stokoja visapusiškesnio mokslinio diskurso. Todėl straipsnio temos aktualumas nekelia abejonių.

Atsižvelgiant į anksčiau išdėstytus argumentus *straipsnyje analizuojama problema* – kaip pasikeitė darbo ginčų institutas Lietuvoje Nepriklausomybės laikotarpiu ir

-
- 3 Swiątkowski, A. M. Polish Labour Law in Context of the European Union. *International Conference on material science “Labour Law in United Europe”*, 16–18 October 2003; Sanetra, W. The Notion of Labour Market and Its Liberalisation in Polish Conditions. *The Material of the International Scientific Conference “Labour Market of 21st Century: Looking for Flexibility and Security”*, 12–14 May 2011.
 - 4 Weiss, M. Auf Dem Weg Zum Europäischen Sozialmodell. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2006 m. gegužės 11–13 d., medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 79–106.
 - 5 Blanpain, R. The European Social Model: To be or not to be. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2006 m. gegužės 11–13 d., medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 57–66.
 - 6 Casale, G. The Labour Law Challenges: In Search of a Balance Between Flexibility and Security. Hard VS. Soft Law? *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2006 m. gegužės 11–13 d., medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 131–144.
 - 7 Dambrauskienė, G. Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2009 m. birželio 26–27 d., medžiaga. Sudarytojai T. Davulis, D. Petrylaitė. Vilnius: Justitia, 2009, p. 160–173.
 - 8 Davulis, T., et al. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008.
 - 9 Mačernytė-Panomariovienė, I. Tarptautinės darbo organizacijos įtaka Lietuvos darbo teisės raidai. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 85–116.
 - 10 Judickienė, J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004.
 - 11 Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2008, 8 (110): 50–56; Petrylaitė, D. Darbo ginčų instituto raida ir perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 253–271.
 - 12 Petrylaitė, D.; Blažienė, I. Veiksmingesnio darbo ginčų sprendimo galimybės. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12–14 d., straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 417–435.
 - 13 Bužinskas, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2010.

(ar) kokią įtaką šiai kaitai turėjo atskirų ES valstybių pažangi patirtis ir jose funkcionuojanti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka?

Straipsnio *mokslinio tyrimo objektas* – ES valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai ir šios reformos ateities vizijos formavimuisi Lietuvoje.

Rengiant straipsnį taikyti analizės, sintezės, lyginamasis, istorinis ir kt. mokslinio tyrimo metodai.

1. Lietuvos darbo ginčų instituto reformavimo prielaidos Europos šalių patirties kontekste

2013 m. sausio 1 d. Lietuvoje įsigaliojo nauja individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Kas pasikeitė iš esmės? Visų pirma, pasikeitė darbo ginčų komisijų organizavimo tvarka, buvo atsisakyta vadinamojo gamybinio principo ir pasirinktas kitas, t. y. teritorinis principas, kai darbo ginčų komisijos kuriamos teritoriniu principu, prie veikiančių Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių padalinių. Tai pirmoji esminė naujovė. Kita esminė naujovė, kuri, autoriaus nuomone, yra labai svarbi, tai, kad į darbo ginčų komisiją su skundu gali kreiptis tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Tai gana revoliucinė nuostata, nors jos reikėjo laukti nepagrįstai ilgai, kadangi Lietuva viena iš paskutinių tarp posovietinės erdvės šalių reformavo individualių darbo ginčų institutą. Pavyzdžiui, net Rusija individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką reformavo daug seniau, 2002 m., kai įsigaliojo Rusijos federacijos darbo kodeksas¹⁴.

Kita svarbi naujosios DK redakcijos naujovė yra ta, kad darbo ginčų komisijos yra sukurtos kaip nuolat veikiančios ikiteisminiai organai. Priimtina yra ir tai, kad, formuojant darbo ginčų komisijas, laikomasi socialinės partnerystės principo, tai reiškia, kad tik vienas, t. y. darbo ginčų komisijos pirmininkas, yra LR vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus paskirtas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, o kitus darbo ginčų komisijos narius skiria atitinkamai Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų valdymo organai ir atitinkamai darbdavių organizacijų valdymo organai. Galutinius darbuotojų ir darbdavių atstovų sąrašus sudaro Trišalės tarybos sekretoriatas. Darbo ginčų komisijos narius tvirtina ir keičia LR vyriausiasis Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius.

Taigi, naujasis mechanizmas iš tikrųjų padėjo atriboti darbo ginčų komisijos statusą ir joje sprendžiamus klausimus. Tai straipsnio autorius gali patvirtinti ir iš savo asmeninės patirties, kadangi yra paskirtas nuo darbdavių asocijuotų struktūrų į II Vilniaus darbo ginčų komisiją. Autoriaus nuomone, kuo didesnis atribojimas, tuo tvirtesnės prielaidos priimti nešališką ir teisingą sprendimą, ko trūkdavo dirbant pagal ankstesnę tvarką, kai darbo ginčų komisijos būdavo organizuojamos gamybinio principu, o tai reikšdavo,

14 Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii [The labour code of the Russian Federation] [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-05-28]. <<http://duma.consultant.ru/page.aspx?705212>>.

kad tiek darbo ginčų komisijos nariai, tiek ir darbo ginčų komisijoje besibylinėjančios šalys yra tos pačios organizacijos nariai.

Kaip vertinti naująjį individualių darbo ginčų nagrinėjimo modelį ES teisės standartų įtakos prasme? Deja, tenka konstatuoti, kad institucine prasme įtaka yra minimali. Tokia išvada yra pagrįsta tuo, kad darbo ginčų komisijos, kaip ikiteisminės privalomos individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos „fenomenas“ yra žinomas tik posovietinės erdvės šalims. Kalbant apie senąsias ES šalis, kaip gana reikšmingą išimtį iš bendros taisyklės galima paminėti Airijos Respubliką.

Pagal Airijos darbo teisę, tais atvejais, kai darbdavys su darbuotojais nesusitaria ir tarp jų kyla ginčas, galima kreiptis į darbo santykių komisiją, kuri angliškai vadinama *Labour Relation Commission*. Tam, kad ginčas darbo santykių komisijoje būtų išnagrinėtas greitai ir efektyviai, įstatymas numato galimybę pasitelkti nepriklausomą mediatorių arba tarpininką. Jeigu ir jų dalyvavimas nepadeda išspręsti konflikto, tuomet kreipiamasi į teismą. Tačiau ir į šią tvarką jau reikia žvelgti iš istorinės retrospektyvos, kadangi 2012 m. Airijos Respublikoje atlikta įstatymų reforma, kurios tikslas – sukurti tokią darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, kuri užtikrins „svorio centro“ perkėlimą iš darbo santykių komisijos į teismą. Taigi, galima konstatuoti, kad darbo ginčų komisijos istoriškai susiformavo toje terpėje, kuriai būdingas perdėtas institucionalizavimas ir formalizavimas. Senosios ES šalys įtikinamai parodė, kad darbo ginčų šalys gali rasti kompromisą ir pasirašyti taikos susitarimą darbo byloje pačiame teisme, nepradėjus bylos nagrinėjimo iš esmės. Tam nebūtinos nei specialios institucijos, nei formalios procedūros.

Apskritai kalbant apie ES erdvę, būtų galima išskirti tam tikrus istoriškai susiklosčiusius modelius, kurie, lyginant juos tarpusavyje, skiriasi gan ženkliai. Pavyzdžiui, jeigu kalbame apie vokiškąją darbo ginčų nagrinėjimo sistemą, iš karto kyla asociacija, kad susiduriame su maksimalia specializacija darbo ginčų nagrinėjimo srityje, kur teismų specializacija apima visą sistemą. Taip yra Vokietijos Federacinėje Respublikoje bei Austrijos Federacinėje Respublikoje, kur specializuotų darbo teismų sistema yra tripakopė. Ją sudaro pirmos instancijos teismai, taip pat žemių darbo teismai kaip apeliaciniai teismai ir, žinoma, federalinis darbo teismas.

Vokietijos Federacinės Respublikos vaidmuo, kad darbo ginčai būtų sprendžiami specializuotuose teismuose, yra ypatingas, kadangi šioje šalyje specializuoti darbo teismai atsirado pirmieji Europoje (XIX a. pradžioje). XIX a. viduryje Vokietijoje pradėjusios kurtis profesinės sąjungos išsikovojo teisę ginčus tarp darbuotojų ir darbdavių nagrinėti pačioms, o neradus kompromiso, jų nagrinėjimą perduoti specializuotam teismui. Buvo įgyvendinamos reformos, po kurių trumpą laikotarpį darbo ginčai buvo priskirti nagrinėti bendrosios kompetencijos civilinių bylų teismams. Tačiau po kelerių metų buvo atkurti vadinamieji amatų teismai, o 1953 m. priimtas Darbo teismų įstatymas, 1979 m. – jo pakeitimai, kurių esmė – ginčo nagrinėjimo proceso greitumo principo užtikrinimas¹⁵.

Darbo teismai nagrinėja bylas, kylančias dėl nesutarimų tarp kolektyvinės sutarties šalių arba tarp šalių ir trečiųjų asmenų. Jie taip pat nagrinėja ginčus dėl kolektyvinės sutarties

15 Bužinskas, G., *supra* note 13.

egzistavimo ar neegzistavimo fakto nustatymo, civilinius ginčus, bet tik tarp specialiųjų subjektų – darbuotojų ir darbdavių. Įstatymo normos suformuluotos taip, kad skatintų pažeistus interesus ginti darbo teismuose. Šiuose teismuose bylų nagrinėjimo procesas yra pigesnis, pavyzdžiui, jei ginčas baigiamas nagrinėti taikos sutartimi, žyminis mokestis apskritai nėra išieškomas. Atstovauti leidžiama ne tik advokatams, bet ir profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijų atstovams. Tuo tarpu žemių darbo teismuose ir Federaliniame darbo teisme advokatai yra būtini.

Specializuotų teismų hierarchiją Vokietijoje sudaro darbo teismai, žemių darbo teismai bei aukščiausia grandis – Federalinis darbo teismas, kurio buveinė yra Erfurte. Darbo teismų šiuo metu yra daugiau kaip 120. Bylas nagrinėja 3 teisėjų kolegija, iš kurių vienas yra profesionalas. Priimami įvairūs procesiniai dokumentai. Žemių darbo teismai – tai apeliacinė instancija darbo teismų sprendimų atžvilgiu. Apeliacija reiškia ne tik teisėtumo ir pagrįstumo patikrinimą, bet ir, reikalui esant, pakartotinių tyrimų atlikimą. Federalinis darbo teismas – tai kasacinė instancija, taip pat formuojanti vienodą šalies politiką darbo ginčų nagrinėjimo srityje. Bylos nagrinėjamos senatuose, kuriuose dirba kolegijos iš 3 teisėjų ir 2 tarėjų. Išimtiniais atvejais tam tikrą kompetenciją darbo ginčų nagrinėjimo srityje turi Didysis senatas, kurį sudaro pirmininkas ir kiekvieno atskiro senato atstovas bei po 3 tarėjus iš kiekvienos ginčo šalies pusės. Didžiojo senato prerogatyva yra aiškinti skirtingai teisės taikymo srityje traktuojamas teisės normas.

Darbo ginčų bylų nagrinėjimas Vokietijos Federacijoje Respublikoje baigiamas priimant: 1) sprendimus, kurie priimami išnagrinėjus pagrindinę grupę reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių ir kurie būna išnagrinėti pagal civilinio proceso taisykles; 2) nuosprendžius, kurie priimami byloje, kylančiose dėl darbo teisinių santykių fakto nustatymo bei dėl darbuotojų ir darbdavių draudžiamų veiksmų (pvz., asmenybės įžeidimo ar pan.); 3) nutartis, kurios priimamos, jei bylos nagrinėjimas baigiamas taikos sutartimi ar atsisakymu nuo ieškinio ir pan. Be to, tam tikrais atvejais teismai gali priimti kitokius procesinius dokumentus pagal asmeninį reikalavimą, pavyzdžiui, raginimą, arešto įsaką, laikinąjį potvarkį. Visos šios priemonės gali būti taikomos atskirai arba vietoj civilinio proceso teisės nustatytų priemonių.

Austrijoje pagrindinis teisės aktas – Darbo ir socialinių teismų įstatymas, pagal kurį individualūs darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose teismuose. Įstatyme taip pat numatyta, kad kai kurie kolektyviniai darbo ginčai, susiję su profesinių sąjungų veikla ar įmonės tarybų veikla, gali būti nagrinėjami darbo ir socialiniuose teismuose. Bylą nagrinėja trijų teisėjų kolegija. Tarėjai bylos nagrinėjime dalyvauja visuomeniniais pagrindais. Numatyta apeliacija bei kasacija. Apeliacija gali būti paduota žemės grandies teismo socialiniam skyriui. Tuo tarpu kasacinis skundas – Aukščiausiojo Teismo socialiniam senatui.

Austrijoje darbo ginčų nagrinėjimas pasižymi tam tikra specifika, kaip antai: 1) ieškovo teisėmis gali pasinaudoti darbuotojo interesams atstovaujanti organizacija. Nebūtina tokio reikalavimo net personifikuoti. Gali būti priimamas sprendimas, kuris formaliai nieko neįpareigos; 2) toks pat kreipimasis numatytas profesinei sąjungai Aukščiausiojo Teismo socialiniam senatui paduodant ieškinį Įmonininkų asociacijai koku nors abstrakčiu klausimu. Toks klausimas turi būti siejamas su kolektyvinės sutarties aiškinimu ir turi

būti svarbus dviejų ar daugiau darbuotojų atžvilgiu. Tai tam tikra garantija, kad darbuotojas žymiai efektyviau gali ginti savo pažeistas teises kreipdamasis į kitą teismą.

Kitas modelis, kurį santykinai galima būtų vadinti skandinaviškuoju, veikia Suomijoje, Švedijoje, Danijoje. Jo pagrindinis bruožas yra tas, kad šiose šalyse yra sukurtas tikrai vienintelis darbo teismas, kuriame nagrinėjami kolektyviniai darbo ginčai, o individualiems darbo ginčams jis yra antroji instancija. Individualūs darbo ginčai nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose.

Štai Švedijoje darbo teismas buvo įkurtas 1928 m., priėmus Darbo teismo įstatymą, ir veikia kaip specializuotas teismas bendrojoje teismų sistemoje. Darbo teismo būstinė yra Stokholme, tačiau prireikus bylos nagrinėjamos ir kituose šalies miestuose¹⁶. Darbo teismas formuojamas trišaliu pagrindu¹⁷: teismas susideda iš Vyriausybės paskirtų profesionalių teisėjų ir tarėjų, kurie paskiriami pagal profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų rekomendacijas. Įdomu tai, jog tik Darbo teismo pirmininkui tai yra pagrindinis darbas, kitiems teisėjams – tai ne pagrindinis darbas, todėl jie dirba ne visą darbo laiką.

Nacionalinis Darbo teismas nagrinėja darbo ginčų bylas, kylančias iš: kolektyvinių sutarčių, 1976 m. įstatymo „Dėl bendrų darbo santykių sprendimų“ taikymo, 1973 m. Darbų saugos įstatymo taikymo, dėl atlyginimo žalos, padarytos neteisėtu streiku¹⁸. Individualūs darbo ginčai nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose. Tačiau kreiptis į Darbo teismą neuždrausta, nes bendrosios kompetencijos teismo sprendimai gali būti skundžiami, ir jie tuomet patenka būtent į Darbo teismą.

Bylos Darbo teisme nagrinėjamos kolegialiai, t. y. jas nagrinėja net iki 7 teisėjų, iš kurių po 2 teisėjus atstovauja atitinkamai profesinei sąjungai bei darbdavių asociacijai, 2 profesionalūs teisėjai ir vienas teismo narys, kuris laikomas konkrečios darbo srities specialistu. Visus teisėjus skiria Vyriausybė pagal profesinės sąjungos bei darbdavių asociacijos rekomendacijas. 7 teisėjų kolegija paprastai nagrinėja sudėtingesnes bylas. Dažniausiai darbo ginčus nagrinėja 3 teisėjų kolegija ar net vienas profesionalus teisėjas vienasmeniškai. Jei byla apeliacine tvarka nagrinėja Darbo teismas, tai ją nagrinėja 3 teisėjų kolegija: 1 profesionalus teisėjas ir 2 tarėjai (neprofesionalūs teisėjai).

Bylos nagrinėjamos pagal civilinio proceso taisykles, su tam tikromis išimtimis: procesas žymiai paprastesnis; nagrinėjimas pasižymi aktyvia teismo pozicija; teismas taip pat atlieka specialią – šalių sutaikymo – funkciją. Teismas visada oficialų bylos nagrinėjimą pradeda nuo sutaikymo, taip pat gali sustabdyti bylos nagrinėjimą dėl taikos derybų, o jei jos bus nesėkmingos, bylos nagrinėjimas vėl atnaujinamas; sprendimas skelbiamas praėjus 2 savaitėms po bylos nagrinėjimo. Sprendimas turi būti detalus ir motyvuotas. Sprendimai visada skelbiami tam tikruose specializuotuose rinkiniuose. Jei sprendimai buvo priimti ne vienbalsiai, tai kartu publikuojamos ir atskirosios teisėjų nuomonės.

Apeliacijos galimybė, iš principo, nenumatyta, išskyrus akivaizdžius materialinės ir procesinės teisės pažeidimus. Tokių pažeidimų atveju sprendimas skundžiamas Aukščiausiajam Teismui.

16 *International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Vol. 11. Sweden, 2007, p. 141.

17 Kiselev, I. JA. *Sravnitelnoje i mezhdunarodnoje trudovoje pravo* [Comparative and international labour law]. Uchebnik dlja vuzov. Moskva: Delo, 1999, s. 303.

18 *Ibid.*, s. 303.

Suomijoje nuo 1974 m. veikia Darbo teismo įstatymas, kuriuo remiantis buvo įkurtas Darbo teismas, nagrinėjantis kolektyvinius darbo ginčus, kylančius iš kolektyvinių sutarčių, jų aiškinimo, taikymo ir pan. Bendrosios kompetencijos teismai nagrinėja ginčus, kylančius iš individualių darbo teisinių santykių. Byla į bendrosios kompetencijos teismą gali patekti ir iš Darbo teismo, jei ji nėra sudėtinga. Numatyta galimybė bendrosios kompetencijos teismui kreiptis į Darbo teismą su prašymu dėl konsultacijos.

Suomijos darbo teismą sudaro vos vienas profesionalus teisėjas, kuris kartu yra ir teismo pirmininkas, ir 14 neprofesionalių tarėjų. Visus Darbo teismo narius skiria Suomijos prezidentas trejiems metams, tačiau, pasibaigus kadencijai, ji gali būti pratęsiama¹⁹. Aštuoni neprofesionalūs teisėjai skiriami rekomendavus darbuotojus ir darbdavius atstovaujančioms centrinėms organizacijoms. Likę keturi specializuojasi valstybės tarnautojų ir pareigūnų darbo srityje (jie skiriami kompetentingos ministerijos, vietos darbdavių, Suomijos bažnyčios ir Suomijos banko bei šių institucijų darbuotojų organizacijų sutarimu).

Kartais individualiuose darbo ginčiuose, kai, pavyzdžiui, darbuotojas negauna atlyginimo, numatyto pagal kolektyvinę sutartį, proceso šalimi yra jam atstovaujanti profesinė sąjunga. Darbo ginčo nagrinėjimo procesas pradedamas taikiniu, o jo efektyvumui užtikrinti apsieikiama oficialiais, argumentuotais raštais, kurie patikrinami tvarkomajame posėdyje. Šiame posėdyje taip pat atliekami tam tikri paruošiamieji veiksmai, kurie iš esmės turi pagreitinti bylos nagrinėjimą. Didžioji dauguma sprendimų priimama vienbalsiai. Apeliacijos galimybė nenumatyta, išskyrus tuos atvejus, kai padaryti esminiai įstatymų pažeidimai, arba paaiškėjus naujoms aplinkybėms. Paprastai konkrečias bylas Darbo teisme nagrinėja teisėjų kolegija, kurią sudaro teismo pirmininkas arba vicepirmininkas ir keturi kiekvienos šalies atstovai²⁰.

Bendrosios kompetencijos teismai nagrinėja individualius darbo ginčus. Šių teismų santykiai su Darbo teismu yra specifiniai, nes byla gali būti perduota bendrosios kompetencijos teismui iš Darbo teismo, jei ji akivaizdžiai nesudėtinga. Ginčo šalimis gali būti ir profsąjungos, kurios atstovauja darbuotojams, jei darbdavys nesilaiko kolektyvinėje sutartyje sulgtų nuostatų, pavyzdžiui, dėl darbo apmokėjimo. Oficialiai procedūra prasideda nuo tvarkomojo teismo posėdžio šalims sutaisyti. Jo metu šalis apsieikiama oficialiais raštiškais jų pozicijas atitinkančiais dokumentais. Jei matyti, kad susitaisyti nepavyks, prasideda bylos paruošiamieji darbai, kurių tikslas yra pagreitinti bylos nagrinėjimą. Teismo sprendimai bylose priimami vienbalsiai. Apeliacija nenumatyta, išskyrus atvejus, kai apeliacija siejama su esminiais įstatymų pažeidimais arba dėl naujai paaiškėjusių aplinkybių.

Danijoje nuo 1973 m. veikia Darbo teismo įstatymas, pagal kurį darbo teismai buvo įkurti nagrinėti bylas, kylančias iš kolektyvinių darbo teisinių santykių. Tuo tarpu individualūs darbo ginčai nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose.

Profesionalūs teisėjai renkami iš Aukščiausiojo Teismo ar kitų teismų teisėjų. Juos renka Darbo teismo tarėjai, kurie prieš tai buvo išrinkti bendrame profesinės sąjungos

19 *International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Vol. 5. Finland. 2006, p. 115.

20 *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 49.

konferencijos ir darbdavių asociacijos susirinkime. Visi teisėjai renkami trejų metų kadencijai. Darbo teisme visos bylos nagrinėjamos kolegialiai. Sudėtingesnes bylas nagrinėja 7 teisėjai, iš jų 1 profesionalus ir po 3 iš kiekvienos ginčo šalies pusės. Bylos nagrinėjamos pagal civilinio proceso teisės taisykles, o specifiškumas pasižymi mažesniu formalumu ir proceso ekonomiškumu. Procesas pradedamas nuo parengtinės šalių apklausos, kuri vyksta atskirame, ne teismo posėdžio salės, kambaryje. Dalyvaujantieji šioje apklausoje yra teisėjas, teismo sekretorius, šalių atstovai. Paprastai oficialus procesas pradedamas po kelių dienų, kai baigiama parengtinė apklausa. Darbo teismo sprendimas galutinis ir neskundžiamas, tačiau byla gali būti dar kartą nagrinėjama, jei kuri nors iš ginčo šalių nevykdo teismo sprendimo, kurį įgyvendina teismo antstoliai.

Galiausiai galima būtų kalbėti apie romanų modelį, kuriam būdinga mišri sistema ir kuri paplitusi ES pietvakariuose. Tai Prancūzijos Respublika, Ispanijos Karalystė, kur individualūs darbo ginčai gali būti nagrinėjami tiek bendrosios kompetencijos teismuose, tiek specializuotuose darbo teismuose.

Prancūzijoje egzistuoja mišrios kompetencijos darbo teismai, jų yra apie 300. Nuo 1979 m. šioje šalyje steigiami specialūs darbo teismai (*Conseils de Prud'hommes*). Tačiau iš tikrųjų jie egzistuoja ne visur, šių teismų pasiskirstymas priklauso nuo atskirų teritorijų darbingų asmenų užimtumo lygio²¹. Teritorijose, kur tokių teismų nėra, darbo bylas nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai. Teismai nagrinėja ne tik darbo ginčus, tiesiogiai kylančius iš darbo sutarties, bet ir ginčus, kylančius dėl nelaimingų atsitikimų gamyboje bei atsiradusios žalos atlyginimo.

Teisinę darbo ginčų nagrinėjimo priežiūrą vykdo teismo sekretorius, kurį skiria vietos savivaldos organai. Tačiau jis užima visiškai kitokią procesinę padėtį nei Lietuvos Respublikos teismų posėdžio sekretoriai. Jo funkcijos neapsiriboja tik techniniu darbu – jis turi net patarimojo balso teisę priimant teismo sprendimą konkrečioje byloje. Kiekvienas darbo teismas turi 5 specializuotus autonominius skyrius, sudarytus atsižvelgiant į nagrinėjamų bylų specifiką: gamybos vadovų, pramonės, komercijos, žemės ūkio ir įvairių kitų bylų. Tokia teismų struktūra leidžia teisėjams specializuotis skirtingo pobūdžio bylose. Tai pagerina teisėjų darbo efektyvumą, didina priimamų sprendimų autoritetą²².

Prancūzijoje darbo teismai bylas nagrinėja dviem etapais: taikinimo ir teismo nagrinėjimo. Teismų teisėjai yra renkami 5 metams, o kandidatus siūlo darbdavių bei darbuotojų organizacijos. Šioje šalyje darbo ginčų ribos pakankamai plačios – ne tik ginčai, kylantys iš darbo teisinių santykių, bet ir dėl nelaimingų atsitikimų gamyboje, kai tarp ginčo šalių nėra nutrūkusi darbo sutartis. Teismo nagrinėjimo stadijos vystosi pagal civilinio proceso teisės nustatytas taisykles su tam tikromis išimtimis, kurios siejamos su atvirumu, greitumu, žodiškumu bei teisėjo aktyvumo principų įgyvendinimu. Iš pradžių kiekvienas skundas privalomai perduodamas taikinimo biurui, kur bandoma uždarame posėdyje ginčą išspręsti taikiai. Taikinimo procesui vadovauja visuomeniniai teisėjai, paritetiniais pagrindais išrinkti iš darbuotojų ir darbdavių atstovų. Jų turi būti ne mažiau kaip po 2 nuo kiekvienos šalies. Šioje proceso stadijoje teisėjai siūlo šalims rasti kom-

21 Elliott, C.; Vernon, C. *French legal system*. Longman, 2000, p. 64.

22 West, A.; Desdevises, Y.; Fenet, A.; Gaurier, D.; Heusaff, M. C. *The French Legal System. An Introduction*. Fourmat Publishing, 1993, p. 91.

promisą, kuris pasižymi tuo, jog viena šalis atsiima ieškinį, šalys atsisako pareikštų reikalavimų ar taiko abipuses nuolaidas, arba randamas kitas šalims priimtinas sprendimas. Taikinimo sprendimas yra protokoluojamas ir turi teismo sprendimo galią. Nepavykus šalių sutaisyti taikinimo posėdyje, byla perduodama nagrinėti teisminiam padaliniiui. Šioje stadijoje byla nagrinėja paprastai keturi teisėjai (po du skiria kiekviena ginčo šalis), privalomai dalyvaujant teismo sekretoriui. Bylos nagrinėjimo procesas teisminiame biure vyksta pagal civilinio proceso taisykles su tam tikromis išimtimis – procesas teisminiame biure yra atviras, greitas, žodinis. Šiame etape akcentuojamas ypatingas teisėjų aktyvumas tiriant įrodymus. Atstovų dalyvavimas procese nebūtinai, bet darbuotojams gali atstovauti ir profesinės sąjungos atstovai, bendradarbiai ar giminaičiai. Teismo darbo ginčo nagrinėjimo procesas yra siejamas su aktyviu profesinių sąjungų dalyvavimu. Jos ne tik atstovauja savo nariams, teikia teisinę pagalbą, bet ir gali pareikšti ieškinį darbuotojo vardu dėl ginčo, susijusio su kolektyvinės sutarties laikymusi. Gindamos kolektyvinį interesą, profesinės sąjungos gali įsitraukti į jau vykstantį teismo procesą ir palaikyti individualų darbuotojo reikalavimą, jei šis gali daryti įtaką kolektyviniam interesui. Profesinės sąjungos prireikus gali dalyvauti procese savarankiškai ir būti šalimi, jei mano, jog pažeistas ne individualaus pobūdžio, bet kolektyvinis interesas.

Teismo sprendimas priimamas balsų dauguma, tačiau gali būti, kad balsai pasiskirsto po lygiai. Tokiais atvejais per vieną mėnesį paskiriamas naujas bylos nagrinėjimas tame pačiame teisme, tačiau pakeičiama teismo sudėtis, paskiriant profesionalų teisėją pirmininkauti su sprendžiamojo balso teise.

Apeliacinio teismo specializuotame socialiniame skyriuje byla iš esmės nagrinėja trijų profesionalių teisėjų kolegija, privalomai dalyvaujant prokurorui. Apeliacija negalima mažiau reikšmingose bylose, kuriose ieškinio suma nesiekia maždaug 3030 eurų. Apeliacija yra savarankiškas etapas. Iš esmės ji pristabdo pirmosios instancijos teismo sprendimą, tačiau teismas šalies prašymu arba savo iniciatyva gali duoti nurodymą skubiai vykdyti dar neįsiteisėjusį sprendimą. Apeliacinis teismas palieka galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą arba jį pakeičia.

Apeliacinės ir pirmosios instancijos teismo sprendimas per du mėnesius gali būti apskūstas Kasaciniam teismui dėl teisės taikymo arba teismų kompetencijos viršijimo aspektų. Kasacinis teismas nenagrinėja bylos iš esmės, bet tikrina, ar teisingai žemesnės instancijos teismai taikė įstatymus ją nagrinėdami. Kasacinis skundas nesustabdo sprendimo vykdymo. Kasacinis teismas neturi teisės priimti naujo sprendimo – jis gali žemesnės instancijos teismo sprendimą palikti galioti (visiškai arba iš dalies) arba jį panaikinti dėl materialinės ar procesinės teisės normų pažeidimo ir grąžinti byla nagrinėti iš naujo. Kasacine tvarka darbo bylas nagrinėja profesionalūs Kasacinio teismo Civilinio kabineto socialinio skyriaus teisėjai dalyvaujant dviem prokurorams²³.

Ispanijoje veikia specializuoti dviejų grandžių darbo teismai: pirmosios instancijos teismai, kuriami didžiuosiuose pramonės centruose, ir Centrinis darbo teismas, veikiantis Madride. Visuose teismuose bylas nagrinėja tik profesionalūs teisėjai, turintys teisėjo

23 *Supra* note 17, s. 291.

darbo praktikos, atitinkamai – pirmosios grandies teismuose ne mažesnę kaip 1 metų, o Centriniam darbo teisme – ne mažesnę kaip 10 metų.

Darbo teismuose nagrinėjami visi individualūs darbo ginčai, taip pat ginčai socialinio aprūpinimo klausimais, gali būti nagrinėjami ir kai kurie kolektyviniai darbo ginčai, dažniausiai teisinio pobūdžio, t. y. susiję su skirtingu teismų nuostatų, kylančių, pavyzdžiui, iš kolektyvinės sutarties, taikymu. Ginčai yra nagrinėjami trijų teisėjų kolegijoje. Ginčo šalys atleidžiamos nuo teismo išlaidų. Procesas vyksta pagal civilinio proceso teisės normų nustatytą tvarką su tam tikromis išimtimis: 1) prašymą iškelti bylą gali paduoti ne tik darbuotojai, bet ir darbo inspektorius, jei savo profesinėje veikloje susiduria su įstatymų pažeidimu. Jei darbuotojas nepalaiko tokio prašymo ir neįstoja į procesą, tai byla dėl darbo ginčo nutraukiama, o priklausomai nuo pažeidimo pobūdžio, teismas gali inicijuoti darbdavio patraukimą atsakomybėn kitu pagrindu; 2) prieš oficialų bylos nagrinėjimą atliekama sutaikinimo procedūra.

Bylos nagrinėjimas vyksta tam tikrais etapais. Ribos tarp konkrečių etapų yra aiškios, kas netiesiogiai skatina šalis taikytis. Galima išskirti šiuos etapus, kurie nebūtinai sutampa su mūsų civilinio proceso stadijomis: 1) ieškovo pretenzijų išdėstymas. Ieškovas negali keisti ieškinio dalyko, bet nėra absoliučiai susietas su pareiškime išdėstytais argumentais; 2) įrodinėjimo procesas; 3) galutinių ieškovo ir atsakovo pozicijų išdėstymas.

Mažai reikšmingose bylose teisėjai priima žodinį sprendimą, o ieškinio kainai viršijus apie 1205 eurų arba jei buvo nustatyti įstatymo pažeidimai, teismo sprendimas privalo būti surašytas raštu. Šalys gali naudotis atstovo pagalba, tačiau Centriniam darbo teisme advokato dalyvavimas yra būtinas.

Apeliacija galima tada, kai ieškinio kaina viršija anksčiau minėtą sumą arba jei šiuurkščiai buvo pažeistos civilinio proceso teisės normos. Jei ieškinio suma didesnė nei maždaug 6024 eurų, tai apeliuoti galima net į Aukščiausiojo Teismo Socialinį skyrių. Jei byla patenka į Centrinį darbo teismą, tai arba paliekamas pirmosios instancijos sprendimas, arba byla gražinama nagrinėti iš naujo. Centrinis darbo teismas – tai paskutinė individualių darbo ginčų nagrinėjimo instancija. Išimtiniais atvejais teisė paduoti kasacinį protestą suteikta Aukščiausiojo Teismo prokurorui.

Nepaisant tokios skirtingų modelių įvairovės, darbo ginčų nagrinėjimas koncentruojasi teisme, o bylos nagrinėjimas iš esmės neprasideda be taikinimo procedūrų. Taikinimo procedūra yra privaloma ir visiškai nesvarbu, kaip ji yra vykdoma, ar tvarkomojo teismo posėdžio metu, ar dalyvaujant tik teisėjui, ar kitam teismo pareigūnui, pavyzdžiui, teismo sekretoriui, ar į šį procesą įtraukiat tarpininkus, šalių atstovus, ar jų neįtraukiant. Bendras tikslas išlieka tas pats: stengtis sutaikyti šalis ir išvengti tuoj pat turinčio įvykti teismo nagrinėjimo. Toks problemos sprendimo būdas yra pigesnis, greitesnis, o svarbiausia, psichologiškai labiau priimtinas šalims, kadangi pasiektas abipusio kompromiso būdu, todėl nė viena iš jų nesijaučia pralaimėjusiaja.

Taigi, teisinio reglamentavimo darbo ginčų srityje ES šalyse žinojimas yra būtina prielaida Lietuvos darbo teisės reformai. Neabejotina, kad savaiminis vienos ar kitos šalies teisinio reglamentavimo modelio perkėlimas į nacionalinę teisę neatitiktų mūsų šalies teisėkūros tradicijų ir Lietuvos žmonių lūkesčių. Vis dėlto kuriant nacionalinį darbo ginčų nagrinėjimo modelį, rekomenduotina atsižvelgti į pažangią kitų ES šalių patirtį.

2. Lietuvos darbo ginčų instituto reformavimo ir kaitos įžvalga

Kodėl Lietuva, nuo pat Nepriklausomybės atkūrimo reformuodama darbo teisę ir darbo ginčų institutą, nuo 2013 m. sausio 1 d. leido veikti individualių darbo ginčų nagrinėjimo mechanizmui, kuris nėra iš tolo neprimena modelių, funkcionuojančių seniosiose ES valstybėse ir nepasinaudojo istorine galimybe visiems laikams atsisveikinti su sovietiniu reliktu – darbo ginčų komisijomis? Atsakymo reikėtų ieškoti analizuojant mūsų šalies užsienio ir vidaus politikos prioritetus tam tikrais etapais ir, žinoma, atskleidžiant, kokią įtaką politiniai procesai darė nacionalinės darbo teisės formavimuisi apskritai.

Pirmasis darbo teisės reformos etapas, autoriaus nuomone, buvo gana trumpas. Jį galima būtų skaičiuoti nuo Nepriklausomybės atkūrimo 1990 m. kovo 11 d. iki 1991 m. spalio 4 d., kai buvo atnaujinta LR narystė TDO. Pirmajam raidos etapui būdinga tai, kad reikėjo numatyti pačios reformos kryptį, suformuluoti principus, išskirti tam tikrus prioritetus. Žinoma, reformai įtakos turėjo tai, kad buvo kuriama ir priimta LR Konstitucija²⁴ ir kiti svarbūs įstatymai. Antrasis darbo teisės reformos etapas, kaip jau minėta, turi būti siejamas su atnaujinta naryste TDO, kai buvo imtasi konkretesnių darbų, derinant nacionalinę teisę su TDO teisės aktais. Trečio reformos raidos etapo pradžią, matyt, reikėtų sieti su 2004 m. gegužės 1 d., kai Lietuva, kartu su kitomis 9 valstybėmis, tapo ES nare. Šiam etapui yra svarbi ir kita data – 2004 m. lapkričio 11 d., kai LR ratifikavo ES Konstituciją²⁵. Šis etapas, kuris tęsiasi iki šių dienų, savo požiūriu yra unikalus. Iš vienos pusės, narystė ES ir bendra ES Konstitucija įpareigoja kurti bendrą vertybių sistemą ir efektyvius tokių vertybių apsaugos mechanizmus. Iš kitos pusės, valstybės – ES narės – savo suverenitetą realizuoja kurdamos nacionalinę teisę.

Kalbant apie darbo teisę, Lietuva, atkūrusi Nepriklausomybę, nuėjo laipsniško šios teisės šakos reformavimo keliu. Tai reiškia, kad buvo kuriami nauji atskiri įstatymai, pavyzdžiui, Darbo sutarties įstatymas, Atostogų įstatymas, Darbo užmokesčio įstatymas ir kt., kurie įsigaliodami atitinkamai keitė senojo Darbo įstatymų kodekso (toliau – DĮK) atskirus skirsnius. Žinoma, naujieji įstatymai buvo kuriami skirtingu laiku, todėl jų turinį lėmė ir LR tarptautiniai įsipareigojimai, kurių, intensyvėjant santykiams tarp ES ir Lietuvos, radosi vis daugiau.

Darbo ginčų instituto likimas šia prasme yra unikalus. Jis liko nacionalinės teisės sferoje, kadangi vienoks ar kitoks procedūros pobūdis nėra tiesiogiai susijęs su konkrečiais ES teisės standartais. Paprastai konstatuojamas pats fakto buvimas: yra ar nėra nacionalinis pažeistų darbo teisių gynimo mechanizmas ir kaip lengvai darbo teisės subjektai gali juo pasinaudoti. Tai neabejotinai turėjo tam tikras pasekmes: DĮK 15 skirsnis, reglamentavęs darbo ginčus, neteko teisinės galios pats paskutinis – 2000 m., ir jo galiojimo pabaiga sutapo su viso senojo DĮK pabaiga.

24 Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.

25 Lietuvos Respublikos Sutarties dėl Konstitucijos Europai ratifikavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 170-6239.

Darbo ginčų reforma vyko pagal atskirą „scenarijų“, todėl šios reformos etapai verti atskiro aptarimo.

Pirmasis darbo ginčų reformos etapas prasidėjo nuo Nepriklausomybės atkūrimo ir tęsėsi iki 2000 m. birželio mėn., kai buvo priimtas Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas²⁶. Šį etapą pavadinti reformos etapu galima tik santykinai, kadangi jokių esminių DĮK 15 skirsnio pakeitimų padaryta nebuvo. Tiesa, neteko galios, kaip ir visi sovietinio laikmečio poįstatyminiai teisės aktai, Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai²⁷, patvirtinti TSRS Aukščiausiosios Tarybos prezidiumo įsaku. Darbo ginčams (vartojama terminija buvo netikslī, kadangi *de facto* turėti omenyje individualūs darbo ginčai, mat kolektyvinius darbo ginčus reglamentavo kiti įstatymai²⁸) nagrinėti buvo numatyta gan grieždiška ir neabejotinai archaiška triapakopė sistema: darbo ginčų komisija – profsąjungos komitetas – teismas. Abi ikiteisminės pakopos buvo privalomos, išskyrus kelias išimtis, į darbo ginčų komisiją galėjo kreiptis tik darbuotojas. Profsąjungos komiteto statusas apskritai buvo nesuprantamas, mat, pasikeitus situacijai, Lietuvoje atsirado daug ir įvairių profsąjungų, be to, profsąjungoms priklausančių darbuotojų skaičius neviršijo 20 proc. visų darbuotojų skaičiaus. Tokia sistema neatspindėjo darbuotojų, jau nekalbant apie darbdavius, lūkesčių, nes neužtikrino greito ir efektyvaus darbo ginčų nagrinėjimo. Kalbėti apie kokią nors ES teisės standartų įtaką apskritai būtų labai naivu.

Antrojo darbo ginčų instituto reformos etapo pradžia sietina su 2000 m. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo įsigaliojimu. Šis įstatymas atsirado skubotai, jo nuostatos nebuvo derintos nei su visuomene, nei su teisės specialistais. Jo įsigaliojimo nesustabdė net ta aplinkybė, kad tuo metu jau dirbo LR Vyriausybės nutarimu sudaryta darbo grupė LR darbo kodekso projektui parengti²⁹. Todėl aplinkybės, kurios lėmė šio įstatymo atsiradimą, yra politinio ir subjektyvaus pobūdžio. Darbo ginčų instituto reformavimo prasme tai buvo „reforma dėl reformos“, mat liko neišspręstos senos problemos: netinkamas instituto pavadinimas, į darbo ginčų komisijas ir teismą suteikta teisė kreiptis tik darbuotojui, darbo ginčų komisijos išlaikymo pareiga numatyta vien tik darbdaviui ir kt. Be to, įstatymas buvo nenuoseklus, neišvengė tiek vidinių, tiek ir išorinių prieštaravimų (pvz., su LR civilinio proceso kodeksu (toliau – LR CPK) dėl skubiai vykdytinų sprendimų ir kt.). Tačiau įstatymas numatė tiesiogines darbuotojo ir darbdavio (ar jo įgalioto asmens) derybas. ES teisės normų taikymo prasme tai galima būtų vadinti „pirmąja kregždė“. Tačiau pirmoji ir liko tik pirmąja, kadangi įstatymas nepateikė tokių derybų apibrėžimo, neišsprendė jų imperatyvumo klausimo bei nenumatė garantijų sistemos, kuri skatintų šalis siekti pačių derybų ir jų sėkmingos baigties.

26 Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 56-1640 (negalioja).

27 Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai. *TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios*. 1957, Nr. 13-234; 1974, Nr. 22-325 (negalioja).

28 Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 12-307 (negalioja).

29 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 29 d. nutarimas Nr. 907 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 74-1778.

Trečiojo darbo ginčų reformos etapo pradžia reikėtų laikyti 2003 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo LR darbo kodeksas³⁰ (toliau – LR DK). Neabejotinai, tai vienas iš reikšmingiausių šio instituto reformavimo įvykių, tačiau ne toks, kuris būtų atitikęs tiek visos visuomenės, tiek ir specialistų lūkesčius. Autoriaus nuomone, daugiausia tai lėmė ES jau nusistovėjusių ir efektyviai naudojamų derybinių šalių sutaikymo standartų ignoravimas.

Reikia pasakyti, kad DK 19 skyriaus „Darbo ginčai“ netobulumas buvo toks akivaizdus, kad jis savotiškai išprovokavo Lietuvos valdžią imtis tam tikrų ryžtingų žingsnių. Tokie žingsniai buvo padaryti ganėtinai greitai, 2004 m. LR Seimo valdybos sprendimu³¹ buvo sudaryta DK reformavimo grupė, jos nariu teko būti ir šio straipsnio autoriui, ir ji nuveikė labai daug. Santykinai daugiausia pakeitimų buvo padaryta būtent DK 19 skyriuje, pakeistas net pats skyriaus pavadinimas *Darbo ginčai* – po reformos jis pavadintas *Individualus darbo ginčas*. Tačiau revoliucinių, ryžtingų žingsnių politikai atsisakė. Tai galima pasakyti labai atsakingai, kadangi, kaip minėta, straipsnio autorius buvo darbo grupės narys ir daugiausia dirbo ties individualių darbo ginčų tvarkos reformavimo klausimais, todėl į nemažą pasiūlymų dalį politikai tiesiog neatsižvelgė. Buvo pasirinkta labai kompromisinė DK keitimo sistema, kuri neleido nei didinti, nei mažinti DK straipsnių skaičiaus. Taigi, galima sakyti, kad reikėjo „naujus drabužius užvilkti ant to paties kūno“. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir po 2005 m. DK keitimo liko mažai pakitusi lyginant ją su senuoju pirminiu prototipu, t. y. sovietiniu modeliu. Darbo ginčų komisijos buvo organizuojamos gamybiniu principu, t. y. įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Šių komisijų išlaikymo pareiga buvo užkrauta darbdaviui. DK 295 straipsnyje, reglamentavusiame, kurios individualių darbo ginčų kategorijos gali būti nagrinėjamos tiesiogiai teismuose, nepagrįstai atsirado kelios ginčų kategorijos, kaip antai DK 295 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktai: „3) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo; 4) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises“. Pagal savo pobūdį tai nėra individualūs darbo ginčai. Sumaištį įnešė ir vykdymo tvarkos reglamentavimas, kadangi kai kuriais aspektais neatitiko DK ir CPK nuostatų. Dėl šios priežasties visą paskutinįjį dešimtmetį situacija individualių darbo ginčų sferoje keitėsi mažai ir buvo viena iš priežasčių, kodėl Lietuvos piliečiai nenoriai naudojami tokia tvarka. Tiesiog nacionaliniu bruožu tapo įprotis rašyti skundus Valstybinei darbo inspekcijai, skundžiant darbdavį, kuris pažeidžia, darbuotojo manymu, jo teises, visiškai neatsižvelgiant į tai, kad LR darbo inspekcijos įstatymas leido darbo inspektoriui kištis į darbdavio veiklą tik tais atvejais, kai darbdavys neužtikrina saugių ir sveikų darbo sąlygų darbuotojui. Visi kiti atvejai, kaip vėluojantys atlyginimai, neišmokėtos premijos, atsisakymas priimti į

30 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569; 2005, Nr. 67-2400.

31 Lietuvos Respublikos Seimo valdybos 2004 m. gegužės 24 d. sprendimas Nr. 2149 „Dėl darbo grupės Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektui parengti“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-15]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=4323&p_d=35950&p_k=1>.

darbą ir pan., turėjo būti vertinami kaip darbo ginčai, priskirti komisijoms ir teismams ar tiesiogiai teismams. Tačiau darbo inspektoriai nepaisė šių nuostatų, atlikdavo patikrinimus pagal skundus, nors taikyti darbdaviams poveikio priemones neturėjo įgaliojimų, todėl siūlydavo darbuotojams pažeistas teises ginti teismine tvarka. Žinoma, tokia situacija darė žalą valstybės ir jos įstatymų prestižui, kadangi valstybės žmogiškieji ir finansiniai ištekliai buvo naudojami neracionaliai, todėl 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojo nauja individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Šią datą reikėtų laikyti ketvirtojo darbo ginčų instituto reformos etapo pradžia.

Naujoji individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, kaip minėta pirmoje straipsnio dalyje, esmingai pakeitė situaciją, kadangi iš tiesų skundų, rašomų Darbo inspekcijai, skaičius ženkliai sumažėjo, žmonės drąsiau kreipiasi į darbo ginčų komisijas, nes pagrįstai mano, kad jų pažeisti interesai gali būti sėkmingai ir efektyviai apginti jau vien dėl to, kad darbo ginčų komisijos veikia ne įmonės, įstaigos, organizacijos viduje, o yra sukurtos prie teritorinių Valstybinės darbo inspekcijos padalinių. Šią nuomonę pagrindžia ir tai, kad remiantis Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis³², nuo 2013 m. sausio 1 d. iki 2013 m. gegužės 31 d. teritorinėse darbo ginčų komisijose buvo išnagrinėtos 1758 bylos, iš jų prašymas buvo tenkintas arba tenkintas iš dalies 946 bylose (t. y. beveik 54 proc. visų bylų), 229 bylos baigtos taikos sutartimi, o prašymai netenkinti tik 201 byloje. Atsisakyta nagrinėti 377 bylas. Šiuos rodiklius, lyginant su ankstesniųjų metų situacija, reikia vertinti kaip neabejotiną proveržį.

Pasak naujosios individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos kūrėjų, Lietuvoje ši tvarka sukurta žvelgiant į Estijos Respublikos pavyzdį. Estijoje dar nuo 1996 m. rugšėjo mėn. įsigaliojo Individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Jis buvo priimtas 1995 m. gruodžio 20 d.³³ Šį įstatymą papildė 1996 m. liepos 11 d. Estijos Vyriausybės nutarimas, kuriuo buvo patvirtinti Darbo ginčų komisijos nuostatai. Atitinkamai su šiais teisės aktais Estijos Respublikoje individualiu darbo ginču buvo pripažįstamas nesutarimas tarp vieno ar kelių darbuotojų, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės. Jis kyla iš Individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo, administracinių teisės aktų ar darbdavio nustatytų taisyklių, skirtų reguliuoti darbo santykius, taikymo arba kolektyvinio susitarimo ar darbo sutarties vykdymo, kurio šalys neišsprendė taikiai. Įstatymas taip pat numato, kad tarp darbuotojo ir darbdavio kilę nesutarimai dėl darbo santykių, esant mažiausiai galimybei, turi būti sprendžiami susitarimo būdu, tarpininkaujant darbuotojų įgaliojamam asmeniui arba įmonės vadovaujančiam organui, ar darbuotojų sąjungai. Jeigu tokio susitarimo nepavyksta pasiekti, įstatymas suteikia teisę šalims dėl darbo ginčo sprendimo kreiptis į vieną iš darbo ginčų nagrinėjimo organų, t. y. darbo ginčų komitetą ar tiesiogiai į teismą.

Straipsnio autoriaus nuomone, visi tie, kurie teigia, kad šiuo metu Lietuvoje galiojanti naujoji individualių darbo ginčų tvarka yra estiškojo varianto prototipas, kalba netiesą ir štai kodėl. Estijos įstatymas numato labai svarbią galimybę šalims pačioms pasirinkti kelią, kuriuo eidamos jos gali išspręsti darbo ginčą, t. y., ar kreiptis į darbo ginčų

32 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-15]. <<http://www.vdi.lt>>.

33 Individual Labour Dispute Resolution Act (RT¹ I 1996, 3, 57), passed 20 December 1995 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-05-28]. <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm>>.

komitetą ir šiuo atveju neturėti visiškai jokių bylinėjimosi išlaidų, ar tiesiogiai kreiptis į teismą ir patirti įstatymo, reglamentuojančio pareigą paskirstyti bylinėjimosi išlaidas tarp šalių, veikimą. Lietuvos naujoji tvarka tokios alternatyvos nenumato, nes DK 287 straipsnis teigia, kad darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, jeigu DK ar kiti įstatymai nenustato kitokios darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos. Taigi, bendroji, universalioji taisyklė, kad darbo ginčų komisija yra privalomas organas arba institucija, liko nepakitusi. Todėl šia prasme straipsnio autorius laikosi nuomonės, kad ES teisės normų įtaka naujajai darbo ginčų nagrinėjimo tvarkai, įsigaliojusiai Lietuvoje, yra mažiau reikšminga negu tai situacijai, kuri susikūrė vos ne dešimtmečiu anksčiau ir kuri sėkmingai įgyvendinama Estijos Respublikoje. Iš viso Estijoje yra 12 darbo ginčų komitetų. Galima teigti, kad dauguma individualių darbo ginčų yra nagrinėjami būtent darbo ginčų komitetuose. Kaip teigia statistika³⁴, 1998–2001 m. vidutiniškai teismuose buvo išnagrinėta 607 individualių darbo ginčų bylos per vienerius metus, o darbo ginčų komitetuose 2000–2002 m. per metus išnagrinėta maždaug 3200 individualių darbo ginčų. Kalbant apie vėlesnę statistiką³⁵, kuri yra susijusi su ekonomikos recesija, 2009 m. darbo ginčų skaičius darbo ginčų komitetuose padidėjo iki 7290 per metus. Tai iš tiesų įspūdingi skaičiai, kurie liudija, kad Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos reforma savo tikslus pasiekė.

Vertinant darbo ginčų komisijas arba Estijoje veikiančius darbo ginčų komitetus, kurie yra mūsų atveju privaloma, Estijos atveju alternatyvi ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucija, galima pastebėti, kad Estijos atveju ši sistema liberalesnė, suteikianti daugiau pasirinkimo laisvės ginčo šalims. Kita vertus, žvelgiant į minėtą instituciją senosios Europos akimis ir iš ES teisės normų pozicijos matyti, jog tokių ikiteisminių institucijų, su mažomis išimtimis, neturi beveik nė viena Europos valstybė.

Išvados

Pirmoji svarbi išvada – institucionalizuota išankstinė neteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka senosiose ES šalyse nėra paplitusi.

Antra, tos šalys, kurios tokią tvarką išlaikė, toliau ieško būdų, kaip ją reformuoti. Reformų tikslas – sukurti tam tikrą kompensacinį mechanizmą, kuris veiktų panašiai kaip teisminis. Pavyzdžiui, LR DK 9 straipsnio 2 dalis skelbia: „Jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius“, kaip antai, LR DK 293 straipsnio 1 dalis „Darbo ginčų komisijos nariams *mutatis mutandis* taikomi CPK nustatyti nušalinimo pagrindai ir tvarka“ ar pan.

34 Labour dispute resolution process examined [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-05-28]. <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/ee0402102f.ftm>>.

35 Jubilee of the Labour Dispute Committees of the Labour inspectorate: 15 years of „free court“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-05-28]. <<http://www.ti.ee/index.php?article=id/2011&page=1526&action=article&>>.

Trečia, dėl nacionalinės teisėkūros ypatybių sunku išskirti ES dominuojantį modelį. Tai garantuoja, kad artimiausiu metu individualių darbo ginčų nagrinėjimo bendros tvarkos paieškos ES lygiu nebus įgyvendinamos.

Ketvirta, Lietuvoje Nepriklausomybės laikotarpiu vykęs teisės sistemos reformavimas neabejotinai susijęs su politiniais, socialinio gyvenimo pokyčiais, vykusiais Lietuvai įstojus į ES. Tačiau šie pokyčiai, kaip ir mūsų šalies integracija į ES, praktiškai neturėjo įtakos esminei darbo ginčų instituto kaitai. Galima teigti, kad darbo ginčų instituto reformą Lietuvoje paskatino ne objektyviai susiklosčiusios priežastys, o daugiau subjektyvūs veiksniai, išplaukiantys iš mūsų šalies socialinių tradicijų, gyvenimo aktualijų. Todėl tikėtina, kad ši reforma bus tęsiama.

Penkta, būtina skleisti atskirų šalių pažangią praktiką, susijusią su socialinės partnerystės išplėtimu individualių darbo ginčų srityje, plėtoti ginčo šalių taikymo būdų įvairovę ir geografiją, ekonomiškai skatinti šalis ieškoti kompromisų ir pan.

Literatūra

- Blanpain, R. The European Social Model: To be or not to be. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2006 m. gegužės 11–13 d., medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 57–66.
- Bužinskas, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2010.
- Casale, G. The Labour Law Challenges: In Search of a Balance Between Flexibility and Security. Hard VS. Soft Law? *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2006 m. gegužės 11–13 d., medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 131–144.
- Dambrauskienė, G. Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. *Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2009 m. birželio 26–27 d., medžiaga*. Sudarytojai T. Davulis, D. Petrylaitė. Vilnius: Justitia, 2009, p. 160–173.
- Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai. *TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios*. 1957, Nr. 13-234; 1974, Nr. 22-325 (negalioja).
- Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomas tyrimas*. Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 49.
- Davulis, T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 104.
- Davulis, T., et al. *Europos Sąjungos teisės akty įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2008.
- Elliott, C.; Vernon, C. *French legal system*. Longman [interaktyvus]. 2000, p. 64 [žiūrėta 2013-06-15]. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#amendments>. [žiūrėta 2013-06-15]. <<http://www.vdi.lt>> [žiūrėta 2013-06-15].
- Individual Labour Dispute Resolution Act (RT¹ I 1996, 3, 57), passed 20 December 1995 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-05-28]. <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm>>.
- International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Vol. 5. Finland. 2006, p. 115.
- International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Vol. 11. Sweden. 2007, p. 141.
- Jubilee of the Labour Dispute Committees of the Labour inspectorate: 15 years of „free court“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-05-28]. <<http://www.ti.ee/index.php?article=id/2011&page=1526&action=article&>>.

- Judickienė, J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004.
- Kiselev, I. JA. *Sravnitelnoje i mezhdunarodnoje trudovoje pravo* [Comparative and international labour law]. Uchebnik dlja vuzov. Moskva: Delo, 199, s. 303.
- Labour dispute resolution process examined [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-05-28]. <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/ee0402102f.ftm>>.
- Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 56-1640 (negalioja).
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569; 2005, Nr. 67-2400.
- Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 12-307 (negalioja).
- Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.
- Lietuvos Respublikos Seimo valdybos 2004 m. gegužės 24 d. sprendimas Nr. 2149 „Dėl darbo grupės Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektui parengti“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-06-15]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=4323&p_d=35950&p_k=1>.
- Lietuvos Respublikos Sutarties dėl Konstitucijos Europai ratifikavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 170-6239.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 29 d. nutarimas Nr. 907 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 74-1778.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. Tarptautinės darbo organizacijos įtaka Lietuvos darbo teisės raidai. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 85–116.
- Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2008, 8 (110): 50–56.
- Petrylaitė, D. Darbo ginčų instituto raida ir perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 253–271.
- Petrylaitė, D.; Blažienė, I. Veiksmingesnio darbo ginčų sprendimo galimybės. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12–14 d., straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 417–435.
- Świątkowski, A. M. Polish Labour Law in Context of the European Union. *International Conference on material science “Labour Law in United Europe”, 16-18 October 2003*.
- Sanetra, W. The Notion of Labour Market and Its Liberalisation in Polish Conditions. *The Material of the International Scientific Conference “Labour Market of 21st Century: Looking for Flexibility and Security”, 12-14 May 2011*.
- Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii [The labour code of the Russian Federation] [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-05-28]. <<http://duma.consultant.ru/page.aspx?705212>>.
- Weiss, M. Auf Dem Weg Zum Europäischen Sozialmodell. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2006 m. gegužės 11–13 d., medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 79–106.
- West, A.; Desdevises, Y.; Fenet, A.; Gaurier, D.; Heusaff, M. C. *The French Legal System. An Introduction*. Fourmat Publishing, 1993, p. 91.

THE EU MEMBER COUNTRIES' NATIONAL LAW INFLUENCE ON THE REFORM OF THE INSTITUTION OF LABOUR DISPUTES IN THE REPUBLIC OF LITHUANIA

Gintautas Bužinskas

Mykolas Romeris University, Lithuania
Utena University of Applied Sciences, Lithuania

Summary. *One of the most significant issues dealt with in this article is related to the impact of the EU rules on the Labour Law of the Republic of Lithuania, which is currently under a reform, particularly – the resolution of labour disputes. The search for answers focuses on some important circumstances. The first one to be mentioned is that a certain influence has been made on the Labour Law of the Republic of Lithuania by the National Law of the European Union Member Countries. After having signed the mentioned treaties of association, it appeared that in addition to the regulation of trade, agriculture and other economic aspects, the European Communities try to regulate legal labour relations within the member states by emphasizing areas such as free movement of workers, equal gender opportunities and non-discrimination at work, safety of workers and their health care, non-typical labour forms, protection of workers' interests, etc. It may be stated that the contemporary EU rules started their formation already in the framework of the European Communities. The second significant circumstance is that Lithuania became a member of the International Labour Organization in 1921, but the soviet occupation has terminated that membership. It was restored on 4 October, 1991 and was followed by active efforts to harmonize the national law with the Constitution, conventions and recommendations of this organization as well as with other international standards.*

*A comprehensive analysis of the scientific legal references, the legal acts of the Republic of Lithuania and the European Union allow stating that the impact of the EU rules on the reform of the institution of labour disputes and its direction as well as the systematic analysis of the development of the Lithuanian institution of labour disputes during the Independence period still lack a profound scientific discourse. Therefore, **the object of the scientific research** of the article is the impact of the EU member countries national law on the alternation of the institution of labour disputes during Lithuania's Independence period. It is revealed by analysing **the problem of the research** – how did the institution of labour disputes change in Lithuania during the Independence period and what impact on that alternation was made by the EU countries' national law?*

The article concentrates on the analysis of the reformation of the institution of labour disputes of the Republic of Lithuania. It is emphasized that the first stage of the reform of labour disputes started with the restoration of the Independence and lasted until June 2000, when the Law on Labour Dispute Resolution was adopted. At this stage, no essential changes to the Paragraph 15 of the Labour Code were made and all post-legislative legal acts of the soviet period lost their power. To resolve labour disputes, a rather complex three-staged system was established: Labour Dispute Commission-Trade Union Committee-the court. Both pre-

trial stages were mandatory and, with some exceptions, only an employee could apply to the Dispute Commission. Such a system could not meet the expectations of the employees, not to mention the employers, since it could not guarantee quick and efficient resolution of labour disputes. The integration of the EU countries' national law into the mentioned system has not been performed.

The second stage of the reform of the institution of labour disputes started in 2000, after the law on Individual Labour Dispute had come into force. In terms of the reformation of the institution of the labour dispute, it was "a reform for the sake of a reform", since old problems have not been solved, such as an inappropriate title of the institution, an employee was awarded the right to apply to the Disputes Commission and the court, the duty to maintain the Labour Disputes Commission was "delegated" only to the employer, etc. However, the law envisaged direct negotiation between the employee and the employer (or its authorised representative). In terms of the EU member countries' national law application, this was the first try. However, the law did not provide the definition of the mentioned negotiation and did not solve the question of its peremptoriness. Also, it did not plan any guarantee system to encourage the parties to seek for negotiation and their successful completion.

The third stage of the reform started on 1 January, 2003, upon the Labour Code of the Republic of Lithuania coming into force. It was one of the most significant events of the institution reformation, even though it was not really the kind that could meet the needs of the society and professionals. According to the author's point of view, it was mostly determined by the defiance of the EU member countries' national law for conciliation of the parties during negotiation that are set and effectively employed in the EU.

The fourth stage is dated 1 January, 2013, after the adoption of the new order for Individual Labour Dispute Resolution in Lithuania. Following the new order, the way Labour Disputes Commissions are set is different, there is a shift from enterprise and court level to territorial-level tripartite commission acting under State Labour Inspectorate divisions within a respective territory. Another essential novelty is that both the employee and the employer may now apply to the Labour Disputes Commission with a claim. A very important novelty of the new edition of the Labour Code is that the Labour Disputes Commissions are set as permanently functioning pre-trial bodies and the principle of social partnership is observed since their establishment. It may be stated that the new mechanism helped to establish a certain distance between the status of the Labour Disputes Commission and the issues it resolves. To assess the new model of the Individual Labour Dispute Resolution in terms of the impact of the EU member countries' national law, it is necessary to state that it is minimal in terms of an institution. The conclusion is based on the issue that the "phenomenon" of the Labour Disputes Commissions serving as pre-trial mandatory institutions for the resolution of individual labour disputes is known only by the countries of post-soviet area.

The main conclusions

The first important conclusion is that an institutionalized advanced non-court order for the resolution of individual labour disputes is not spread among old EU countries.

Secondly, the countries that still have that order are looking for the ways to reform it. The aim of their reforms is similar – to create a certain compensatory mechanism that would act the same way as the judicial one, e.g., Paragraph 2 of Article 9 of the Labour Code of

the Republic of Lithuania claims the following: “Where the analogy of labour regulatory acts cannot be applied, the provisions of other branches of law regulating similar relations shall be applied according to the basic principles and substance of labour laws”, such as indicated in Paragraph 1 of Article 293 of the Labour Code of the Republic of Lithuania: “The members of the Labour Disputes Commission mutatis mutandis shall be applied the grounds and order of suspension as it is foreseen by the Code of Civil Procedure” or similar.

Thirdly, due to the peculiarities of the national lawmaking, it would be hard to distinguish one model prevailing within the EU. It guarantees that in the nearest future the search for one common order to resolve individual labour disputes on the EU level will not be performed.

The fourth conclusion states that the reformation of the legal system of Lithuania, which took place during the Independence period, was evidently related to political and social life changes that the country faced after entering the EU. However, those changes, as well as the integration of the country into the EU, had no practical impact on the essential change of the institution of labour disputes. It may be stated that the reform of the institution of labour disputes in Lithuania has been determined not by the objective causes, but by the subjective factors that resulted from social traditions and everyday topicality of the country.

The fifth conclusion invites to disseminate modern practice of separate countries related to the expansion of social partnership in the area of resolution of individual labour disputes, develop the variety and geography of the conciliation of dispute parties, promote economically the parties to search for compromise, etc.

Keywords: *labour law, labour disputes, labour disputes commission.*

Gintautas Bužinskas, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedros ir Utenos kolegijos Teisės katedros profesorius. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisės, individualių, kolektyvinių darbo ginčų, verslo teisės teoriniai ir praktiniai klausimai.

Gintautas Bužinskas, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Business Law, Professor; Utena University of Applied Sciences, Department of Law, Professor. Research interests: the practical and theoretical issues of labour law, individual and collective workplace disputes and business law.