

VIENTISO DARBO GINČŲ INSTITUTO PERSPEKTYVOS
LIETUVOS DARBO TEISĖJE

Daiva Petrylaitė *

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedra
Saulėtekio al. 9, 1 rūmai, LT-10222 Vilnius
Telefonas (8 5) 236 6171
Elektroninis paštas daiva.petrylaite@tf.vu.lt

Pateikta 2008 m. gegužės 23 d., parengta spausdinti 2008 m. rugpjūčio 26 d.

Santrauka. Vienas iš darbo santykių požymių yra jų konfliktiškumas. Darbo ginčai yra tik viena iš daugelio galimų socialinių konfliktų pasireiškimo formų. Darbo ginčai tarp darbdavių ir darbuotojų yra neišvengiamas reiškinys. Išanalizavus būdingiausius visuomeninių darbo santykių srityje kylančių socialinių konfliktų bruožus darytina išvada, kad darbo ginčas ir darbo konfliktas nėra tapatūs socialiniai reiškiniai. Darbo santykių aplinkoje gali kilti pačių įvairiausių konfliktų, tačiau ne visi jie gali būti laikomi darbo ginčais. Darbo ginču, kuriam spręsti taikomos teisinės priemonės ir procedūros, laikytinas tik institucionalizuotas darbo konfliktas, pasižymintis atitinkamais teisiniais bruožais. Todėl darbo teisės doktrinoje ir praktikoje siūlytina vartoti bendrinę darbo ginčo, o ne darbo konflikto sąvoką.

Straipsnyje analizuojama darbo ginčo ir darbo konflikto sąvokų problematika. Remiantis teorine medžiaga ir užsienio valstybių praktika aptariama darbo ginčų sistemos problematika ir jos reikšmė darbo ginčų reguliavimo mechanizmo reglamentavimui.

Analizuojama Tarptautinės darbo organizacijos pozicija darbo ginčų reguliavimo klausimu. Straipsnio pabaigoje pateikimas kritinis požiūris į Lietuvos darbo teisėje įtvirtintą darbo ginčų institutą ir šių ginčų sistemą. Išvadose pateikiami siūlymai, kaip būtų galima tobulinti darbo ginčų instituto teisinį reglamentavimą Lietuvoje. Šių dienų darbo santykių pobūdis ir darbo santykių sistemos raida suponuoja būtinybę į darbo ginčus žiūrėti iš platesnių pozicijų, modifikuoti jų rūšis, turinio elementus bei šių ginčų sprendimo būdus ir metodus. Todėl ir Lietuvos darbo teisės praktikoje reikėtų įgyvendinti šiandieną reikšmingiausių ir didžiausių praktinę bei teorinę reikšmę turintį darbo ginčų klasifikavimą pagal kompleksiskai taikomą tiek objektyvųjį, tiek subjektyvųjį kriterijus ir darbo ginčus skirti į individualius darbo ginčus, kolektyvinius teisės darbo ginčus ir kolektyvinius interesų darbo ginčus.

Pagrindinės sąvokos: darbo ginčų sistema, darbo ginčų sprendimas.

IVADAS

Vienas iš darbo santykių požymių yra jų konfliktiškumas. Darbo ginčai yra tik viena iš daugelio galimų socialinių konfliktų pasireiškimo formų. Darbo ginčai tarp darbdavių ir darbuotojų yra neišvengiamas reiškinys, nes tai konfliktas tarp tų, kurie moka, ir tų, kuriems moka; tarp tų, kurie nustato tvarką, ir tų, kurie tai tvarkai privalo paklusti; tarp tų, kurie priima sprendimus, ir tų, kurie privalo jais vadovautis. Kitaip tariant, konfliktas tarp šių dviejų iš esmės skirtingų interesų grupių ne-

išvengiamai egzistuoja kiekvienoje visuomeninių darbo santykių sistemoje ir bet kuriuo metu iš latentinės formos gali peraugti į atvirą kovą. Savo ruožtu visi socialiniai konfliktai yra viena iš varomųjų visuomeninio gyvenimo raidos jėgų. Ten, kur egzistuoja visuomenė, kur žmonės kuria savo tarpusavio buvimo ir elgesio taisykles, ten visada esti ir socialinis konfliktas, tiksliau – jo užuomazgos, kurios bet kada susiklosčius atitinkamoms visuomenės gyvenimo aplinkybėms išauga į konfliktą. Socialinis konfliktas – tai ne kas kita kaip priešingų pozicijų, nuomonių, vertybių ir idėjų susidūrimas, kuri žmonės stengiasi išspręsti pasitelkdami įtikinėjimus arba ima elgtis valdomi savo emocijų. Kitaip tariant, kiekvieno socialinio konflikto pagrindas yra susikaupu-

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros docentė.

sios objektyvios arba subjektyvios, realios arba iliuzinės priešingybės. Todėl kartais pakanka pačios mažiausios dingsties, kad konfliktas užsiliepsnotų. Potencialūs konfliktų kilimo šaltiniai visada glūdi kurios nors socialinės grupės, organizacijos ar kito socialinio junginio veikloje.

Šiame straipsnyje kaip tik ir siekiama remiantis darbo teisės teoriniais darbais, tarptautiniais dokumentais išanalizuoti darbo ginčų sistemos problematiką ir jos reikšmę darbo ginčų reguliavimo mechanizmo reglamentavimui. Taip pat aptariama Tarptautinės darbo organizacijos pozicija darbo ginčų reguliavimo klausimu ir pateikiamas kritinis požiūris į Lietuvos darbo teisėje įtvirtintą darbo ginčų institutą ir šių ginčų sistemą.

1. DARBO GINČAI KAIP SOCIALINIAI KONFLIKTAI

Darbo ginčai yra vienas iš imanentinių darbo santykių, egzistuojančių šiuolaikinės industrijos valstybėse, bruožų. Kitaip tariant, darbo procesas yra linkęs į konfliktus – tiek individualius, tiek kolektyvinius. Tikriausiai dėl šios savybės daugelis autorių, o kai kada ir teisės aktai, sunivelioja darbo ginčo ir darbo konflikto sąvokas. Išties pačia bendriausia prasme *darbo ginčas* gali būti suvokiamas kaip *konfliktas*. Konfliktas tarp mažiausiai dviejų darbo santykių subjektų, kai vienas iš jų kelia tam tikrus reikalavimus ar pageidavimus, o kitas subjektas arba iš dalies, arba visiškai juos atmeta ar kitaip ignoroja. Formaliai darbo ginčus galima apibrėžti kaip konfliktus, kurių objektas pačia bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas. Tuo tarpu iš sociologijos mokslo pozicijų konstatuojama, kad darbo konfliktus sukelia struktūriniai gamybinių santykių antagonizmai, pasireiškiantys tarp minėtų gamybinių santykių dalyvių, t. y. darbuotojų ir darbdavių. Taigi galima teigti, kad darbo ginčas ir darbo konfliktas nėra visiškai tapatūs socialiniai reiškiniai. Taigi tiek sociologine, tiek teisine prasme darbo konfliktas ir darbo ginčas turi tam tikrų skiriamųjų bruožų. Tai leidžia darbo konfliktą laikyti labiau sociologine kategorija, kuriai įgijus atitinkamus teisinius požymius jau galime kalbėti apie institucionalizuotą darbo konfliktą, t. y. darbo ginčą. Būtent ne darbo konflikto, o darbo ginčo kategorija, manytina, turi būti vartojama teisės moksle ir praktikoje kaip sistemiškai ir apibendrintai įvardijanti atitinkamą socialinį reiškinį. Tačiau ir užsienio valstybių, ir Lietuvos teisės aktuose ir praktikoje, ir ypač teoriniuose darbuose darbo ginčo ir darbo konflikto sąvokos gana dažnai suniveliojamos ir galop susiduriama su problema – *darbo ginčo* ir *darbo konflikto* kategorijų darbo teisėje interpretavimu.

Šiandieną, aišku, sunku pasakyti, ar egzistavusi socialinė ideologija išties turėjo įtakos *darbo ginčo* ir *darbo konflikto* sąvokų dualizmui bei jų atskirumui ir, žinoma, praktiniam teisiniam vartojimui. Tačiau tam tikros painiavos ir teorinės bei praktinės problematikos į teisinę terminiją, deja, įnešė. Be to, tą painiavą, manytina, lemia ir tų pačių sąvokų vartojimas skirtingų mokslo šakų tyrimuose. Sociologijoje pagrindinis terminas api-

brėžiant bet kokius visuomenėje kylančius nesutarimus yra *konflikto* sąvoka, o *ginčo* sąvoka vartojama tik kartais, kaip galima konflikto pasireiškimo forma [6, p. 328]. Tuo tarpu teisės moksle *konflikto* sąvoka beveik nevartojama, o įvairūs teisės normų reguliuojamuose santykiuose kylantys nesutarimai įvardijami *ginčais*. Pavyzdžiui, *civiliniai ginčai*, *žemės ginčai*, *administraciniai ginčai*, *mokestiniai ginčai*. Toks *konflikto* ir *ginčo* sąvokų atskyrimas turbūt nėra visai atsitiktinis, nes net ir semantinė šių žodžių reikšmė skiriasi. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* sąvoką *konfliktas* apibrėžia kaip priešingų interesų ar jų reiškių susidūrimą, susikirtimą, sankirtą. Šiame žodyne taip pat pateikiama ir žodžio *ginčas* reikšmė, kuri, be kita ko, apibūdinama kaip tarpusavio pretenzijos ką nors valdyti, sprendžiamos teisme [3, p. 175 ir 323]. Taigi iš to galima būtų teigti, kad konflikto sąvoka išties yra daugiau sociologinė kategorija, tuo tarpu kalbėdami apie ginčus jau turime omenyje tam tikrą *institucionalizuotą konfliktą*, sprendžiamą pasinaudojant atitinkamomis taisyklėmis, o neretai ir teisės normomis. Žinoma, tai negali būti nekvestionuotinas, kategoriškas teiginys, nes, kaip jau buvo minėta, šioje srityje vienos nuomonės nei atitinkamų sričių mokslinėje literatūroje, nei praktiniuose darbuose nėra. Nors atskirų autorių nuomonės dėl *darbo konflikto* ir *darbo ginčo* sąvokų skiriasi, tačiau turbūt neišvengiamai reikia pripažinti, kad pati konflikto sąvokos reikšmė išties yra daug platesnė ir, be abejonės, gali būti vartojama pačia bendriausia prasme kalbant apie įvairius nesutarimus, kylančius darbo srityje, o ypač analizuojant jų kilimo priežastis, prevencijos ir sprendimo būdus iš sociologijos, psichologijos pozicijų. Toks platesnis darbo konfliktų sąvokos interpretavimas leidžia lengviau išskirti jų kilimo priežastis ir dėsningumą.

Kalbant apie *darbo konflikto* ir *darbo ginčo* sąvokų vartojimą iš darbo teisės pozicijų galima pastebėti, kad vienos nuomonės nėra ne tik mokslinėje bei praktinėje literatūroje, bet ir įstatymų leidyboje. Atskirų valstybių teisės aktuose yra tiek vienos, tiek kitos sąvokos vartojimo apraiškų. Reikėtų pritarti rusų darbo teisės atstovo S. J. Čučo teiginiui, kad iš esmės patys žodžiai *ginčas*, *konfliktas* ir *nesutarimas* neturi jokio teisinio turinio. Semantine prasme jie tik gali būti ir yra vartojami atitinkamiems visuomeniniame gyvenime vykstantiems reiškiniams apibūdinti. Tuo tarpu teisės mokslui labiau rūpi ne ginčai, konfliktai ar kitokie nesutarimai, kaip visuomeniniai reiškiniai, bet jų metu iškelti reikalavimai, kurie atskleidžia teisės pažeidimo, jos nesilaikymo turinį, parodo susikertančias konfliktuojančių šalių pozicijas ir leidžia ieškoti atitinkamų išeities variantų, sprendimo būdų [2, p. 108].

Taigi vienareikšmiškai išspręsti šių sąvokų vartojimo problemą ir kategoriškai pasiūlyti vartoti vieną iš jų būtų per daug drąsu, nes, kaip jau minėta, atskiros mokslo kryptys, tyrinėjančios socialinius konfliktus ir jų pasireiškimo būdus, turi visą teisę operuoti joms labiausiai priimtinomis sąvokomis. Kaip jau buvo minėta, konfliktą tiek sociologai, tiek ir kalbininkai linkę traktuoti pačia bendriausia prasme kaip priešingų interesų ar jų reiškių susidūrimą, o ginčas suprantamas kaip viena

iš konflikto pasireiškimo formų, kuriai būdingas didesnis ar mažesnis institucionalizavimas, struktūrinis jo sprendimo mechanizmas, kuriame labai dažnai susiduriame su atitinkamų teisės normų taikymo apraiška. Todėl manytina, kad kalbant apie darbo santykių srityje kylančius nesutarimus vis dėlto reikėtų vartoti bendrą *darbo ginčų* sąvoką. Šios sąvokos vartojimas neprieštarautų ir pačiam darbo ginčui, kaip darbo teisės kategorijos, darbo teisės instituto, kur pagrindinis dėmesys skiriamas pažeistų darbo santykių subjektų interesų ir teisių pobūdžiui, šių pažeidimų sprendimui, prevencijai, kai reglamentuojama ir taikoma atitinkama atsakomybė, prigimčiai. Tuo tarpu *konflikto* sąvoka yra daugiau sociologinė ir net filosofinė kategorija, kurią apibrėžiant pirmumas teikiamas visai kitiems požymiams, negu rūpi teisei.

2. DARBO GINČŲ SAMPRATA IR BŪDINGI BRUOŽAI

Akivaizdu, kad apibendrinta darbo ginčų sąvoka, kuria remiantis darbo ginčai yra apibrėžiami kaip darbo teisės subjektų tarpusavio nesutarimai ir kurių objektas pačia bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas, nesuteikia jokio aiškumo, priešingai – tik dar kartą įrodo, kad darbo ginčų sąvoka yra nevienalytė. Darbo ginčų sąvoką ir pačius ginčus galima susisteminti remiantis įvairiais kriterijais. Teisinio ginčo atsiradimas neatsiejamas nuo teisės atsiradimo, kadangi elgesio taisyklė yra tik prielaida, bet ne pagrindas, kad teisės subjektai, realizuojantys teisės normas, turėtų vienodus tikslus. Skirtingi teisės subjektų tikslai dažnai sukelia prieštaravimus, kurie gali pasireikšti ir kaip ginčai. Teisinėje literatūroje nebuvo ir nėra vienos nuomonės darbo ginčų sąvokos klausimu. Daugelyje darbų apskritai nekeliama ir nenagrinėjama darbo ginčų sąvokos problema.

Darbo ginčų atsiradimą dažniausiai lemia darbo teisės pažeidimai, t. y. tokie atvejai, kai viena darbo santykių šalis netinkamai įvykdo savo pareigas kitai darbo sutarties šaliai arba iš viso nevykdo šių pareigų. Reikia pažymėti, kad pats savaime darbo teisės pažeidimas dar nereiškia kilusio darbo ginčo. Tai tik nesutarimas, darbo santykių šalių nuomonių ir pozicijų išsiskyrimas, kuris į darbo ginčą perauga tik tuomet, kai perduodamas spresti įgaliotiems organams (teismui, taikinimo institucijoms ir kt.). Taigi kiekvienas darbo ginčas pereina pagrindines keturias raidos stadijas:

pirma, padaromas realus ar tariamas darbo teisės pažeidimas;

antra, išsiskiria darbo santykio šalių nuomonė ir požiūris į padarytą darbo teisės pažeidimą;

trečia, pačių darbo santykių šalių bandymas kilusį nesutarimą sureguliuoti tarpusavio derybomis;

ketvirta, darbo santykių šalių ar vienos šalies kreipimasis į įgaliotą organą su prašymu išspręsti kilusį nesutarimą – darbo ginčo pradžia.

Darbo ginčai gali susiformuoti ir tuomet, kai nėra darbo teisės pažeidimo, o tiesiog vienai darbo sutarties šaliai veikiant pagal įstatyme ar sutartyje nustatytas taisykles, kita darbo santykių šalis lieka nepatenkinta tokiu

elgesiu ir, manydama, kad jis neteisėtas, siekia jį pakeisti ar panaikinti. Pavyzdžiui, tokie atvejai, kai darbuotojai ar jų atstovai siekia paveikti darbdavį ar įstatymų leidėją, kad šis nepriimtų vienokių ar kitokių jiems nepalankių sprendimų. Tokie nesutarimai taip pat gali būti sprendžiami pasinaudojant specialių organų, pavyzdžiui, tarpininkų, taikintojų ar arbitrų, pagalba.

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

pirma, nesutarimą tarp darbo santykių šalių;

antra, 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 išsipareigojimais;

trečia, kilusio ginčo nagrinėjimą pasitelkiant teisinius mechanizmus (teisminis, taikinimo metodai) [8, p. 464].

Apibendrinant anksčiau pateiktus aspektus galima teigti, kad darbo ginčai – tai darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose ir kolektyviniuose sutartyse įtvirtintų pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo, taip pat nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, kurie sprendžiami pasitelkus tam įgaliotus organus.

3. DARBO GINČŲ RŪŠYS IR VIENTISA SISTEMA

Darbo teisė reguliuoja skirtingų subjektų elgesį įvairaus pobūdžio santykiuose. Todėl tarp tų santykių subjektų kilę darbo ginčai yra nevienodi. Akivaizdu, kad apibendrinta darbo ginčų sąvoka, kuria remiantis darbo ginčai yra apibrėžiami kaip darbo teisės subjektų tarpusavio nesutarimai ir kurių objektas pačia bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas, nesuteikia jokio aiškumo, priešingai – tik dar kartą įrodo, kad darbo ginčų sąvoka yra nevienalytė. Darbo ginčų sąvoką ir pačius ginčus galima susisteminti remiantis įvairiais kriterijais. Darbo teisės teorijoje skiriamos trys pagrindinės darbo ginčų klasifikavimo pagrindų grupės, t. y. pagal *darbo ginčų subjektus*, *darbo ginčo pobūdį* (turinį) ir *darbo teisinio pažeidimo rūšį*.

Pagal klasikinę šio sisteminimo formulę, kurią jau XIX amžiuje pateikė S.B. Webb'as, iš darbo ginčų galima išskirti ginčus, susijusius su naujų normų nustatymu, arba ginčus, susijusius su jau galiojančių normų aiškinimu ir taikymu. Pirmuoju atveju, S. B. Webb'o nuomone, darbuotojai dalyvauja kaip visetas, o antruoju – kaip individualūs darbuotojai [1, p. 223]. Ši koncepcija ir buvo pagrindas darbo ginčus skirstyti į *individualius* ir *kolektyvinius*. Tačiau ši koncepcija paplito ne visose valstybėse ir teisės sistemose. Pavyzdžiui, bendrosios teisės sistemoje skirstant darbo ginčus pirmiausia siūloma remtis ne juose dalyvaujančių subjektų požymiu, bet ginčo objektu. Todėl kolektyviniai darbo ginčai apibrėžiami kaip nesutarimai tarp darbdavio arba darbdavių ir darbuotojų arba profesinės sąjungos, susiję su

darbo santykiams, arba, kitaip tariant, plačiaja prasme suvokiami kaip darbo funkcijų vykdymo ir su tuo susiję santykiai. Tuo tarpu individualiais darbo ginčais yra laikomi ginčai, visų pirma susiję su darbo santykių nutraukimu, arba grupiniu atleidimu iš darbo, taip pat visi kiti ginčai, kurie yra sprendžiami civiliniuose teismuose, tuo tarpu kolektyviniams darbo ginčams spręsti yra naudojama tarpininkavimo ir arbitražo procedūra. Taigi šalia objektyviojo kriterijaus dar išskiriamas ir procedūros, kuri taikoma atitinkamam darbo ginčui nagrinėti, požymis. Tačiau ši koncepcija nebuvo labai išplėtotą. Todėl dažniausiai darbo ginčai buvo klasifikuojami remiantis *subjektyviuoju* (arba *subjekto*) *kriterijumi*.

Remiantis *subjekto kriterijumi* darbo ginčai skirstomi į *kolektyvinius* ir *individualius*. Individualiais darbo ginčais laikomi ginčai, kylantys tarp atskiro darbuotojo ir darbdavio, t. y. skirtingai negu britiškoje darbo ginčų klasifikavimo sistemoje, visų pirma atsižvelgiama į ginčo šalių sudėtį, o ne į jo objektą ir instituciją, kurioje toks ginčas turi būti sprendžiamas. Tuo tarpu kolektyviniais darbo ginčais yra laikomi ginčai, kuriuose darbuotojai, atstovaujami profesinės sąjungos, dalyvauja kaip daugetas.

Šiuo metu beveik visų arba bent jau daugelio valstybių darbo teisės teorija pripažįsta pirmąją darbo ginčų klasifikavimo sistemą, kuri remiasi darbo ginčo objekto kriterijumi. Atsižvelgiant į *darbo ginčo pobūdį, t. y. remiantis objektyviuoju kriterijumi*, darbo ginčai skirstomi į *interesų* ir *teisės* ginčus. Interesų darbo ginčai kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas. Tuo tarpu teisiniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės naudojimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų nevykdymo. Paprastai laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes dažniausiai kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo, o kolektyviniai darbo ginčai savo ruožtu gali būti tiek teisiniai, tiek interesų, nes darbo santykių šalių interesai gali susikirsti dar nesant atitinkamų teisės normų, t. y. nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas. Iš tokios pozicijos kyla ir beveik visose valstybėse bei darbo teisės teorijoje pripažinta kompleksinė darbo ginčų klasifikacija, kuria remiantis išskiriami: *kolektyviniai interesų darbo ginčai*; *kolektyviniai teisės darbo ginčai* ir *individualūs teisės darbo ginčai*.

Tokios darbo ginčų klasifikacijos teoriškai laikosi bene visos Vakarų valstybės, nors jau pastebimas ir darbo ginčų integravimo procesas, kai jų skirstymo pagal subjektyvųjį kriterijų įtaka vis labiau mažėja, t. y. kolektyviniai ir individualūs darbo ginčai vis dažniau yra gretinami, ieškoma jų sąlyčio taškų. Savo ruožtu vis didesnę įtaką turi darbo ginčų objektyvusis kriterijus ir ginčų skirstymas į teisės ir interesų ginčus. Nuo to iš esmės priklauso darbo ginčų reguliavimo pobūdis, sprendimo būdai, taikomi metodai ir principai. Šiandien turbūt neįmanoma būtų rasti nė vienos nacionalinės darbo teisės sistemos, kurioje darbo ginčai būtų klasifikuojami remiantis tik kuriuo nors vienu iš paminėtų dviejų kriterijų. Visose valstybėse darbo ginčų klasifikacijos kriterijai vertinami kompleksiskai, todėl darbo ginčai skirsto-

mi atsižvelgiant į abu kriterijus. Tokį požiūrį į darbo ginčų klasifikavimą kai kurie autoriai įvardija kaip vakarietišką, t. y. kilusį ir ypač paplitusį Vakarų Europos valstybėse [5, p. 165].

Darbo ginčai į rūšis skirstomi atsižvelgiant į teisinį santykį, kuriam esant jie kilo. Pavyzdžiui, materialinės atsakomybės, darbo drausmės pažeidimo, profesinių sąjungų teisių pažeidimo ir kita. Tačiau šis klasifikavimo pagrindas nėra ypač svarbus, nes darbo ginčų sprendimo sistema iš esmės yra grindžiama anksčiau aptartais subjektyviuoju ir objektyviuoju kriterijais.

4. TARPTAUTINIAI STANDARTAI DARBO GINČŲ PREVENCIJOS IR SPRENDIMO SRITYJE

Kalbant apie tarptautinius darbo ginčų reguliavimo standartus neišvengimai reikia paminėti Tarptautinę darbo organizaciją (toliau – TDO), kuri būdama tarptautinis darbo santykių standartus unifikuojantis organas, atitinkamą dėmesį skiria ir darbo ginčams, kaip prigimtiniam darbo santykių reiškiniui. Tačiau reikia pasakyti, kad TDO nenustato specialių procedūrų, kaip turėtų būti sprendžiami darbo ginčai. Ji tik apsiriboja bendrųjų principų įtvirtinimu bei gairių valstybėms narėms nustatymu. Kita vertus, minėtos gairės ir principai yra labai svarbūs priimant nacionalinius teisės aktus ir įtvirtinant darbo ginčų prevencijos ar sprendimo taisykles bei taikant jas praktikoje. Taigi TDO įtvirtindama darbo ginčų prevencijos ir sprendimo bendruosius principus siekia:

pirma, skatinti darbuotojų dalyvavimą vykdant teisingumą;

antra, ginti pagrindines darbuotojų teises, o ypač asociacijų laisvę;

trečia, suteikti darbo santykių šalims, t. y. darbuotojams ir darbdaviui, teisę spręsti dvišalius darbo ginčus, kitaip tariant, siekiama kuo labiau apriboti trečiosios šalies – valstybės dalyvavimą darbo ginčų sprendimo procese;

ketvirta, iš esmės skatinti konstruktyvius darbo santykius.

Ši principinė nuostata yra grindžiama dvejomis esminėmis prielaidomis:

pirma, interesų darbo ginčai išimtinai turi būti sprendžiami pačių darbo ginčų šalių tarpusavio derybomis, suteikiant derybų žlugimo atveju galimybę į kolektyvines poveikio priemones (streikus) ar galimybę pasitelkti trečiosios šalies – tarpininko paslaugas;

antra, teisės darbo ginčai turi būti sprendžiami išimtinai teismuose arba arbitraže ir jokiū būdu jų atveju negali būti suteikiama teisė imtis kolektyvinių poveikių priemonių, nes šių ginčų esmė yra teisės aktuose ar susitarimuose įtvirtintos teisės pažeidimas, kurį konstatuoti gali tik tam įgalioti valstybiniai organai [4, p. 2].

TDO standartus, susijusius su darbo ginčų prevencijos ar sprendimo mechanizmu reguliavimu, galima skirstyti į dvi grupes, t. y. standartai, išimtinai reglamentuojantys darbo ginčų klausimus, ir standartai, susiję su socialinio dialogo reguliavimu. Pirmajai grupei galima priskirti TDO rekomendaciją Nr. 92 dėl savanoriško

tarpininkavimo ir arbitražo [13]. Ši Rekomendacija nustato kolektyvinių darbo ginčų sprendimo mechanizmą, grindžiamą savanoriška, nemokama ir operatyvia tarpininkavimo sistema. Rekomendacijoje taip pat įtvirtinamos tarpininkavimo proceso bei procedūrinės taisyklės. Taip pat svarbu, kad joje nustatoma, jog tarpininkaujant priimtas susitarimas prilyginamas kolektyvinei sutarčiai. Be to, Rekomendacijoje teigiama, kad tarpininkavimo mechanizmo naudojimas arba ne negali būti teisėta priežastis apriboti darbuotojų teisę į streikus.

Antroji rekomendacija, taip pat skirta tiesiogiai darbo ginčų klausimams reglamentuoti, yra TDO rekomendacija Nr. 130 dėl darbo ginčų sprendimo. Ji nustato pirmos instancijos taisyklės sprendžiant individualius darbo ginčus [14]. Ši Rekomendacija įtvirtina kiekvieno darbuotojo teisę pasinaudoti kompetentinga teisine sistema kilus darbo ginčams, t. y. savarankišką tarpininkavimą, arbitražą bei, žinoma, nepriklausoma teismine pagalba ginant savo pažeistas teises.

Kaip minėta, galima išskirti ir antrąją grupę TDO standartų, kuriais reglamentuojant aktualius asociacijų laisvės klausimus kartu nusakomos darbo ginčų sprendimo procedūros, galinčios padėti ginčo šalims surasti abipusiai priimtina sprendimą. Tai Konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų [11], Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės organizuotis gynimo [9], Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo [10], Rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų [15], Rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių [12] ir kitos.

Apibendrinant galima teigti, kad TDO nepakankamai reglamentuoja darbo ginčų prevencijos ir sprendimo klausimus ir net nepateikia unifikuotos darbo ginčo sampratos. Tačiau pripažindama, kad darbo ginčai iš esmės yra intereso arba teisės, nustato ir atitinkamas vienos ar kitos rūšies darbo ginčų sprendimo taisykles, o interesų ginčams spręsti siūloma taikyti taikinimo metodus ir neapriboti darbuotojų teisės į streikus. Tuo tarpu sprendžiant teisės ginčus pirmenybė teikiama teismiam procesui.

5. DARBO GINČŲ SISTEMA LIETUVOS DARBO TEISĖJE

Kaip jau buvo minėta, Lietuvos Respublikos darbo kodekse [15] įtvirtinta darbo ginčų sistema remiasi iš esmės tik subjektyviuoju darbo ginčų klasifikavimo elementu, todėl sukurtos dvi viena su kita nesusijusios darbo ginčų – individualių ir kolektyvinių – sistemos. Išanalizavus vienos ir kitos rūšies darbo ginčų sąvokas, pateiktas Lietuvos Respublikos darbo kodekse, galima teigti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas yra labai nenuoseklus reglamentuodamas darbo ginčų klausimus, t. y. visų pirma įtvirtindamas šių ginčų sistemą ir nustatydamas atskirų ginčų rūšių sąvokas. Šis nenuoseklumas neišvengiamai turėjo įtakos ir kuriant procesines bei procedūrinės darbo ginčų nagrinėjimo taisykles. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu individualiems ir kolektyvi-

niams darbo ginčams spręsti nustatomos visiškai skirtingos procedūrinės taisyklės.

Individualūs darbo ginčai tiek, kiek jie gali kilti tik dėl teisės nevykdymo, yra vadinamieji ieškinio darbo ginčai ir jiems taikoma teisminė sprendimo procedūra su reikalavimu taikyti ikiteismines šių ginčų sprendimo procedūras, t. y. prieš kreipiantis į teismą tokie ginčai turi būti perduodami kiekvienoje darbovietėje įsteigta darbo ginčų komisijai. Šios komisijos formuojamos paritetiniu pagrindu iš darbdavio ir darbuotojų atstovų, tačiau, kaip rodo darbo bylų sprendimo analizė, jos iš esmės yra neveiksmingos ir didžioji dalis individualių darbo ginčų po jų nagrinėjimo minėtose komisijose yra perduodami teismams. Lietuvoje individualių darbo ginčų bylas nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai, o procesui taikomos iš esmės bendrosios civilinio proceso taisyklės numatant išimtis dėl bylų nagrinėjimo terminų, bet tai neužtikrina greito ir efektyvaus tokių bylų išsprendimo.

Pažymėtina, kad darbo bylos sudaro tik labai nedidelę visų civilinio proceso bylų dalį. Pavyzdžiui, 2004 metais darbo bylos pirmos instancijos teismuose sudarė apie 1,1 procento visų civilinių bylų; 2005 metais šios bylos sudarė 1,4 procento. Tuo tarpu pastaruosius dvejus metus darbo bylų skaičius drastiškai mažėjo, t. y. 2006 metais tokios bylos tesudarė 0,7 procento visų civilinių bylų, praėjusiais metais (2007) siekė apie 0,9 procento¹. Dėl šios priežasties teisėjai neturi galimybių specializuotis spręsti būtent darbo bylas ir dažnai nekompetentingai pritaiko galiojančias darbo teisės normas. Be to, sprendžiant minėtas bylas teismuose praktiškai nerealizuojamas socialinės partnerystės modelis, nes didžioji dalis Lietuvos darbuotojų (apie 80 procentų) nėra profesinių sąjungų nariai, todėl sprendžiant jų darbo ginčus teismuose jiems atstovauja ne profesinės sąjungos, bet geriausiu atveju advokatai, kuriems darbo teisės bylos taip pat daugeliu atvejų yra tik „pomėgio“, o ne pasirinktos specializacijos objektas.

Kalbant apie individualius darbo ginčus neišvengiamai reikia iškelti hipotetinį klausimą dėl individualių interesų darbo ginčų. Kaip jau buvo minėta, šiandien Lietuvos darbo teisė tokių ginčų visiškai nereglamentuoja, todėl nėra sukurta ir jokios tokio pobūdžio individualių darbo ginčų sprendimo procedūros. Todėl atsakyti į klausimą, kaip reikėtų spręsti nesutarimą tarp darbdavio ir darbuotojo, kai darbuotojui paprašius padidinti darbo užmokestį arba nustatyti naujas darbo sutarties sąlygas darbdavys atsisako tai padaryti?

Kolektyviniams darbo ginčams spręsti Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato specialią sistemą, kai vadovaujama socialinės partnerystės principais. Kolektyviniai darbo ginčai neatsižvelgiant į jų objektą, t. y. tiek kolektyviniai teisės darbo ginčai, tiek kolektyviniai interesų darbo ginčai, yra sprendžiami pasinaudojant trečiųjų – taikinimo metodais, o kaip *ultima ratio* darbuotojai gali pasinaudoti streiko teise. Pažymėtina, kad netgi kolektyviniai darbo ginčai, kilę dėl teisės nevykdymo, nėra žinybingi teismams. Kaip žinoma, įvai-

¹ Nacionalinės teismų administracijos duomenimis.

rios taikinimo institucijos, kurios sudaromos paritetiniais pagrindais išimtinai tik iš ginčo šalių deleguotų narių, yra neveiksmingos ir praktiškai joms yra neįmanoma sprendžiant ginčą pasiekti konsensuą. Todėl tokie ginčai lieka neišspręsti. Todėl labai dažnai darbuotojams atstovaujančios organizacijos arba išvis vengia inicijuoti kolektyvinius darbo ginčus, arba pabandžiusios pasinaudoti taikinimo procedūromis jomis nusivilia, bet nesiryždamos organizuoti streiką palieka ginčą neišspręstą. Tokiu atveju darbuotojų interesai, o neretai ir teisės lieka nerealizuotos. Todėl darbuotojai imasi kitokių priemonių, pavyzdžiui, vietoj kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės pažeidimo inicijuoja individualius darbo ginčus ir teismams paduodama keliasdešimt ar net keli šimtai ieškinių. Toks precedentas susiformavo, kai prieš daugiau kaip metus keli šimtai Lietuvos policininkų kreipėsi su individualiais ieškiniais į teismus prašydami priteisti jiems iš darbdavio neišmokėtą darbo užmokestį už naktinį ir viršvalandinį darbą. Manytina, kad panašaus pobūdžio problemas padėtų išspręsti kompleksinis požiūris į darbo ginčų sistemą ir šių ginčų sprendimo metodus.

IŠVADOS

Apibendrinant pateiktas darbo ginčų klasifikavimo sistemas ir jų pasireiškimą atskirų valstybių darbo teisės sistemose bei praktikoje galima konstatuoti, kad pačią svarbiausią ir didžiausią praktinę bei teorinę reikšmę turi darbo ginčų skirstymas pagal kompleksiskai taikomą tiek objektyvųjų, tiek subjektyvųjų kriterijus. Kitaip tariant, šių dienų darbo santykių pobūdis ir darbo santykių sistemos raida lemia būtinybę į darbo ginčus žiūrėti iš platesnių pozicijų, modifikuoti jų rūšis, turinio elementus bei šių ginčų sprendimo būdus ir metodus.

Vienos darbo ginčų sistemos sukūrimas ir jos įtvirtinimas teisės aktuose turi ne tik teorinį pagrindą. Šios sistemos realus egzistavimas turi svarbią reikšmę kuriant darbo ginčų sprendimo mechanizmą ir procesinės darbo teisės normų sistemą.

Visų pirma, reikėtų patvirtinti naują moksliniu požiūriu pagrįstą darbo ginčų sistemos koncepciją, kuria remiantis reikėtų taikyti objektyvųjų kriterijų ir darbo ginčus klasifikuoti pirmiausiai į *teisės* ir *interesų* ir tik vėliau atsižvelgiant į šiuose ginčiuose dalyvaujančių subjektų požymius juos skirstyti atitinkamai į *kolektyvinius* ir *individualius* darbo ginčus. Antra, remiantis minėta darbo ginčų sistema siūlytina nustatyti dvinarę visų darbo ginčų sprendimo metodų sistemą, kur tiek individualius, tiek kolektyvinius teisės darbo ginčus spręstų darbo teismai, o interesų ginčai, kilę tiek tarp individualios darbo sutarties šalių, tiek tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų, būtų sprendžiami pasinaudojant tarpininkavimo procesu.

LITERATŪRA

1. *Lietuvių enciklopedija*. Bostonas: Lietuvių enciklopedijos leidykla, 1957. T. 12.
2. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Red. Keinys S. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.
3. Чуча, С. Ю. *Процессуальное и материальное содержание понятия „коллективный трудовой спор*. Вестник Омского университета. 1997. Вып. 1.
4. Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
5. Baran, K.W. *Spór indywidualny a spór zbiorowy w prawie pracy. Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*. Pod redakcją GOZDZIEWICZA G. Toruń: Dom Organizatora, 2000.
6. Киселев, И. Я. *Зарубежное трудовое право*. Москва: Издательское группа НОРМА-ИНФРА, 1999.
7. Ghellab, Y. ILO Standards and Labour Dispute Prevention and Settlement. Iš: *Improving Judicial mechanisms for Settling Labour Disputes in Bulgaria*. Budapest: International Labour Office, 2006.
8. TDO rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško tarpininkavimo ir arbitražo. *International Labour Conventions and Recommendations 1919–1981*. Geneva: ILO, 1982.
9. TDO rekomendacija Nr. 130 dėl darbo ginčų sprendimo. *International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995*. Geneva: ILO, 1996.
10. TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 30-740.
11. TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės organizuotis gynimo. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 27-653.
12. TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 28-674.
13. TDO rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų. *International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995*. Geneva: ILO, 1996.
14. TDO rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių. *International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995*. Geneva: ILO, 1996.
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569.

THE PERSPECTIVES OF DEVELOPING A UNIFIED INSTITUTE OF LABOUR LAW DISPUTES IN LITHUANIAN LABOUR LAW

Daiva Petrylaitė*

Vilnius University

S u m m a r y

Conflicts are one of the essential features of labour relations. Labour disputes between employees and employers are one form of all social conflicts. They are imminent. The concepts of “labour dispute” and “labour conflict” quite often are used as synonymous both in Lithuanian and foreign legislation, practice and particularly scholarly writings. The problem of interpretation of these two concepts occurs also in labour law. There is no uniform approach towards their use. Authors differ on interpretation of the concepts of “labour conflict” and

* Vilnius University, Faculty of Law, Department of Labour Law, associate professor.

“labour dispute”. The analysis of the most typical features of social conflicts arising in the area of public labour relations leads to a conclusion that a labour dispute and a labour conflict are not identical phenomena. The concept of a “labour dispute” constitutes a legal category, whereas the concept of “labour conflict” is more of a reflection of the sociological content of this phenomenon. Therefore only an institutionalised labour conflict with certain legal features should be considered as a labour dispute, with legal measures and procedures applied to resolve it.

This article deals with theoretical problems of the concepts of labour disputes and labour conflicts. Analysing scholarly writings and international practice in this area this article analyses the system of labour disputes and the means of their settlement. This article also addresses the position of International Labour Organisation to labour disputes. The article concludes with a critical approach to the system of labour disputes in Lithuanian labour law and practice.

The nature of current labour relations and the development of the system of labour relations determines the necessity to have a wider view to labour disputes, modify their types, content elements, as well as the ways and methods of their resolution. Therefore it is proposed that the doctrine and practice of Lithuanian labour law should develop a classification of labour disputes. This classification is of high theoretical and practical importance. It should be developed according to the objective and the subjective criteria. Labour disputes should be grouped into individual labour disputes, collective labour disputes over rights and collective labour disputes over interests.

Keywords: system of labour disputes, settlement of labour disputes.