

## ĮSTATYMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMA, TOBULINIMO KRYPTYS

**Doc. dr. Gintautas Bužinskas**

Vilniaus universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės katedra  
Saulėtekio al. 9, 2054 Vilnius  
Telefonas 36 61 64  
Elektroninis paštas teises\_fakultetas@tf.vu.lt

*Pateikta 2001 m. lapkričio 15 d.*

*Parengta spausdinti 2002 m. gegužės 6 d.*

*Recenzavo Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros doc. dr. Viktoras Tiažkijus ir šios katedros doc. dr. Petras Čiočys*

### S a n t r a u k a

Darbo ginčai yra vienas iš darbo teisės institutų. Palyginti su kitais šios teisės šakos institutais, jam būdingas dualizmas, atskleidžiamas per individualių ir kolektyvinių darbo santykių bei materialinės ir procesinės teisės santykių prizmę. Straipsnyje analizuojamas Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, aptariami šio įstatymo trūkumai ir netikslumai. Autorius pateikia naujas darbo ginčų, tiesioginių derybų teises definicijas, nagrinėja teisminės praktikos problemas, pateikia teigiamą užsienio šalių teisės doktrinos patirtį. Autorius supranta sudėtingą šalies ekonominę padėtį ir yra už specializuotų darbo teismų laipsnišką reformą bei įstatymų šioje srityje tolesnį tobulinimą.

Pasirinkta tema susijusi su keletu svarbių klausimų, tiksliau – atsakymų į tuos klausimus paieška. Pirmiausia, ar reikalinga tobulinti dabartinius įstatymus, kurie reglamentuoja darbo ginčus kaip darbo teisės institutą? Jei taip, tai kuo grindžiama tokio tobulinimo būtinybė? Galiausiai, kaip išvengti arba iki minimumo sumažinti įstatymo taikymo šioje srityje šalutinius, neigiamus padarinius?

Išeities tašku reikia laikyti darbo ginčų, kaip savarankiško darbo teisės instituto, teisinio statuso ypatybes.

Pirmoji ypatybė yra susijusi su dvejomis – materialiniu–teisiniu ir procesiniu šio teisės instituto pobūdžiu. Tokią išvadą galima pagrįsti išanalizavus galiojusias teisės normas, konkrečiai – Darbo įstatymo kodekso penkiolikąjį skirsnį [1], dabar galiojantį Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą [2] ar naujų įstatymų, pavyzdžiui, Civilinio proceso kodekso, projektus. Pagal šiuos aktus ir jų projektus, darbo teisės normos reguliuoja neteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą. Civilinio proceso teisės normų paskirtis – sureguliuoti darbo ginčų nagrinėjimą teisme.

Antroji ypatybė yra susijusi su kitu darbo ginčų instituto dvilypumu, kuris teisinėje literatūroje dažnai dar apibūdinamas kaip darbo ginčų instituto kompleksiskumas. Turimos omenyje dvi, be jokios abejonės, tarpusavyje susijusios šio instituto normų grupės, kurių viena reglamentuoja individualius, o kita – kolektyvinius darbo ginčus. Ryšys tarp šių dviejų darbo ginčų instituto normų grupių nėra labai akivaizdus ir visuotinai pripažįstamas, nes jas reglamentuoja atskiri savarankiški įstatymai – jau minėtas Darbo ginčų reguliavimo įstatymas ir Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas [3]. Tačiau ryšys egzistuoja ir yra pagrįstas tuo, kad bet kuriuo atveju mes susiduriame su teisinių darbo santykių subjektų interesų pažeidimu, taip pat pažeistų teisių ir interesų gynimu taikant tam tikrą nustatytą procedūrą bei ginčo baigtimi nesuinteresuotos ir nepriklausomos institucijos dalyvavimu šioje procedūroje. Labai dažnai aplinkybės, kurios paprastai atriboja individualius ir kolektyvinius ginčus, kaip

antai pažeisto intereso ir jo gynimo tvarkos pobūdis, traktuojamos kaip neesminės ir todėl visi be išimties ginčai nagrinėjami specializuotuose (pvz., Vokietijoje, Izraelyje) arba bendros kompetencijos (Italijoje) arba abiejuose (Skandinavijos šalyje) teismuose pagal civilinio proceso normų nustatytas taisykles.

Taigi išvardytos aplinkybės, manau, patvirtina, kad darbo ginčų institutas reikalauja didesnio dėmesio iš teisėkūros subjektų. Jo svarba pasireiškia dar ir tuo, kad nuo šio instituto normų ir jų taikymo kokybės neabejotinai priklauso visos darbo teisės sistemos funkcionavimo efektyvumas. Todėl 2000 m. birželio 20 d. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas – svarbus pažangos žingsnis nagrinėjamų teisinių santykių reguliavimo srityje. Tuo labiau kad šis įstatymas užbaigė teisinių spragų „lopymo“ etapą, prasidėjusį dar 1997 m., kai buvo konstatuota, kad Lietuvos Respublikoje netenka galios visi poįstatyminiai aktai, priimti iki 1990 m. kovo 11 d. (mums aktualu – Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai) [4, p. 5–10]. Deja, tai ir visi įstatymo pranašumai. Įstatymas nesužadino jam skirto vaidmens. Šią išvadą iš dalies lėmė šio įstatymo priėmimo aplinkybės. Įstatymo projektas buvo rengiamas gana ilgai, jis keletą kartų buvo keičiamas, tobulinamas, tačiau šalies akademinės visuomenės, kuri tuo pat metu aktyviai dirbo rengdama Darbo kodekso projektą, akies nepasiekė. Pavojaus varpai neskambėjo, nes buvo tikėtasi logiško žingsnio – abiejų įstatymų projektų rengimo grupių intelektualinių jėgų susivienijimo siekiant bendro tikslo. Tačiau parengtą Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo projektą į dienotvarkę skubos tvarka įtraukė kadenciją baigiančio Seimo teisėkūros mechanizmo smagračiai ir įstatymas išvydo dienos šviesą. Šio straipsnio autoriui buvo suteikta trumpalaikė galimybė įvertinti įstatymo projektą, tačiau į esmines pastabas atsižvelgta nebuvo, antraip įstatymo priėmimas būtų bent jau atidėtas. Trumpai tariant, įsigaliojęs įstatymas sukėlė tam tikrą krizę, kuri pasireiškė keliais aspektais.

Viena vertus, įstatymas atitolino daug svarbesnio akto – Darbo kodekso – priėmimą. Kiekvienas naujas įstatymas darbo teisinių santykių reguliavimo srityje, esant parengtam Darbo kodekso projektui, sujaukia kodekso, kaip kodifikuoto teisės akto, idėją ir kartu jos įgyvendinimą nukelia į ateitį.

Kita vertus, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme gausu spragų, netikslumų ir vidinių prieštaravimų – tai apsunkina šio teisės akto taikymą.

Pirmiausia į akis krenta netikslumas tarp įstatymo pavadinimo ir šio įstatymo I straipsnyje nusakytos įstatymo paskirties – nustatyti individualių darbo ginčų nagrinėjimo sąlygas, tvarką ir pan., nors įstatymo pavadinime žodžio „individualus“ nėra. Tai principinė klaida. Nenorėdamas būti apkaltintas priekabumu kaip teigiamą pavyzdį galiu nurodyti Estijos Respublikos 1995 m. gruodžio 20 d. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą [5]. Mūsų kaimynai estai ne tik tiksliau apibūdino įstatymą ir jo reguliavimo sritį, bet ir daug išsamiau bei preciziškiau reglamentavo šiuos teisinius santykius. Estų įstatymas parengtas kvalifikučiau, jame nėra akivaizdžių vidinių prieštaravimų, jis didesnis (10–čia straipsnių). Be to, įstatymą papildė 1996 m. liepos 11 d. Vyriausybės nutarimu patvirtinti Darbo ginčų komisijų nuostatai [6], kurie logiškai užbaigia mūsų nagrinėjamo instituto teisinio reguliavimo mechanizmo struktūrą Estijos Respublikoje.

Antrasis lietuviškojo įstatymo trūkumas yra susijęs su tiesioginių derybų tarp darbuotojo ir darbdavio teisinio statuso kazuistika. Dėl šios priežasties taikant naujas ir prevencine prasme svarbias teisės normas praktikoje susiduriama su tam tikromis problemomis. Pagrindinė – įvardijimo problema. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 3 straipsnis, kuriame pateikiamos pagrindinės šio įstatymo sąvokos, tiesioginių derybų neapibūdina. Įstatymo kūrėjai pasitenkina 3 skyriuje aprašę tiesioginių derybų organizavimo tvarką, jų teisinės prigimties problemą palikdami spręsti teisės interpretuotojų teismui.

Apskritai tiesioginės derybos tarp darbuotojo ir darbdavio nėra absoliučiai naujas reiškinys darbo teisėje. Iki 1974 m. Lietuvos Respublikoje galiojusi Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų redakcija reglamentavo, kad „darbo ginčų komisija nagrinėja darbo ginčą, jei darbuotojas nesureguliuo nesutarimo tiesiogiai tardamasis su įmonės, įstaigos, organizacijos administracija“ [7]. Kadangi ir tais laikais gana neformali darbuotojo veikla iki kreipimosi į Darbo ginčų komisiją nebuvo tinkamai teisiškai įvertinta, mokslinėje literatūroje užvirė karšta diskusija dėl tokios veiklos būtinumo. Racionaliausia šiuo klausimu buvo teisininkų teoretikų pozicija. Pasak jų, sureguliuotų nesutarimų negali būti. Jeigu tarp dviejų subjektų

yra nesutarimų, vadinasi, jie dar nereguliuoti. Net išsprendus ginčą ir priėmus sprendimą ginčo subjektų nesutarimai gali išlikti bent vienam jų nesutinkant su kompetentingos institucijos sprendimu.

Tiesioginių derybų institutas yra išplėtotas ir Europos Sąjungos šalių teisėje. Apibendrinant šių normų taikymo praktiką užsienio šalyse galima nurodyti dvi tendencijas:

*pirma*, tiesioginėms deryboms skirtas vienas iš pagrindinių vaidmenų darbo ginčų prevencijoje. Todėl dažniausiai jos neišvengiamos, užtikrintos visa sistema teisinių, organizacinių, finansinių garantijų;

*antra*, derybų teisinio reglamentavimo laipsnis yra labai menkas, iniciatyva ir veiksmų laisvė nėra ribojamos. Leidžiama dalyvauti taikytojams, kuriais skiriami visuomenei nusipelnę ir turtingos patirties turintys asmenys, dažnai buvę teisėjai.

Mūsų šalyje anksti kalbėti apie tiesioginių derybų tarp darbuotojo ir darbdavio organizavimo patirtį, nes šis institutas dar tik kuriamas. Todėl svarbu derybas teisingai įvertinti teisiškai. Tam tikslui galima iškelti tris skirtingas vertinimo hipotezes ir pabandyti jas paneigti arba patvirtinti:

1. Tiesioginės derybos – nesutarimus sprendžianti instancija.
2. Tiesioginės derybos siejamos su tam tikra procedūra.
3. Tiesioginės derybos – nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio savarankiškas raidos etapas.

Nagrinėdami pirmąją hipotezę susiduriame su netiesioginiu bandymu institucionalizuoti tiesiogines derybas, pavyzdžiui, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme joms, kaip ir Darbo ginčų komisijoms, skirtas savarankiškas skirsnis; be to, kiekvieno nesutarimo atveju jos yra privalomos. Tačiau tiesioginį ir mūsų hipotezę paneigiantį atsakymą pateikia minėto įstatymo 4 straipsnis, kuris kaip darbo ginčus nagrinėjančias institucijas įvardija tik komisijas ir teismus.

Antroji hipotezė ne tokia akivaizdi kaip pirmoji ir yra labiau diskusinė. Svarbu teisingai nustatyti prioritetus, nes yra požymių, liudijančių „už“ ir „prieš“. Paprastai procedūra siejama su jos vada. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 12 straipsnis nurodo darbuotojo prašymo pradėti tiesiogines derybas rekvizitus. Tai:

1. darbuotojo vardas, pavardė, pareigos;
2. darbdavio pavadinimas, vardas, pavardė;
3. prašymo data;
4. pažeistos teisės;
5. sužinojimo apie pažeidimą data;
6. reikalavimas darbdaviui.

Svarbu, kad procedūra turėtų aiškias ribas. Minėtas įstatymas siūlo tiesioginių derybų eigą apriboti 10 darbo dienų terminu skaičiuojant šį terminą nuo prašymo gavimo dienos.

Galiausiai darbuotojas, jei jo netenkina tiesioginėse derybose priimtas sprendimas, gali kreiptis į darbo ginčų komisiją, kuriai svarbūs kai kurie procedūriniai aspektai (pvz., kreipimosi į darbdavį dėl pažeistų teisių atkūrimo data).

Tačiau, kita vertus, įstatymo analizė iškelia daug priešingų argumentų, mano nuomone, prieštaraujančių tiesioginių derybų, kaip savarankiškos procedūros, idėjai:

*Pirma*, kreipimosi į darbdavį turinys nėra originalus. Tokie minimalūs rekvizitai reikalingi ir skundo, ir paprasto pozicijų aiškinimosi atvejais.

*Antra*, nereglamentuota vidinė tiesioginių derybų eiga, todėl neegzistuoja ir pati tokių derybų forma. Be to, papildomi darbuotojo reikalavimą grindžiantys dokumentai gali būti pateikiami bet kuriuo metu, o tai procedūrai taip pat nepriimtina.

*Trečia*, su procedūros reikalavimais kertasi įstatymo 14 straipsnis, nenumatantis galimybės tiesioginėse derybose dalyvauti šalių atstovams.

*Ketvirta*, už veiksmus, kuriais tiesioginės derybos vilkinamos arba joms kliudoma, nenumatyta jokių sankcijų.

*Penkta*, nenumatyti tiesioginių derybų senaties terminai. Tiesa, įstatymo 10 straipsnio 3 dalyje kalbama apie dėl svarbios priežasties praleistus terminus kreiptis į darbdavį dėl tiesioginių derybų, tačiau šią nuostatą reikia vertinti kaip akivaizdų teisėkūros broką.

Akivaizdu, kad reikėtų pritari trečiajai mūsų iškeltai hipotezei ir tiesiogines derybas vertinti kaip savarankišką nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos etapą, kurio nesėkminga baigtis sudaro prielaidas individualiam darbo ginčui kilti. Apskritai teigiamai vertinant įstatymo autorių siekį darbo ginčo pradžios nesieti su tiesioginėmis derybomis (14 str. 3 d.) vis dėlto reikia atkreipti dėmesį į esminę klaidą, pagal kurią darbo ginčas kyla darbdaviui atsisakius arba vengiant priimti darbuotojo prašymą dėl pažeistų teisių atkūrimo ir jį užregistruoti priėmus darbuotojo netenkinantį sprendimą arba nepriėmus jokio sprendimo. Šios aplinkybės nelaikytinos savarankiškais teisiniais faktais, sukuriančiais naujus, su darbo ginču susijusius teisinius santykius. Viso labo jos yra tik prielaida darbo ginčui kilti. Darbo ginčo pradžią reikia sieti su darbuotojo kreipimusi į darbo ginčų komisiją arba teismą kaip institucijas, kurios, įgyvendindamos tokius svarbius principus kaip šalių lygybė, rungtyniškumas nustatytos procedūros tvarka, išnagrinės ginčą ir priims sprendimą.

Todėl tiesioginės derybos – tai galutinė nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos stadija, nesėkmingos baigties atveju sudaranti prielaidas individualiam darbo ginčui kilti.

Taigi apibūdinę teisinę tiesioginių derybų prigimtį atkreipiame dėmesį į trečią, esminį, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo netikslumą, susijusį su 3 straipsnyje pateiktu darbo ginčų apibrėžimu. Pagal pateiktą apibūdinimą nekyla abejonių, kad įstatymų leidėjas galvoje turėjo individualų darbo ginčą. Tokia išvada išplaukia iš to, kad darbo ginčai, kaip žinoma, kyla tiek dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, tiek ir dėl įstatymais, kolektyvinėmis arba darbo sutartimis jau nustatytų sąlygų taikymo. Kadangi darbo ginčas pagal Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą kyla dėl nustatytų taisyklių taikymo, jis turi būti įvardytas kaip individualus darbo ginčas. Be to, įstatymas teisingai įvertina, kad praktikoje tiesioginės derybos gali apskritai neįvykti dėl darbdavio veiksmų, kuriais atsisakoma arba vengiama priimti darbuotojo prašymą dėl pažeistų teisių atkūrimo ir jį užregistruoti, arba darbuotojas paprasčiausiai nepakviečiamas tiesioginių derybų. Taigi apibrėžimas nėra išsamus. Šių netikslumų išvengtume teigdami, kad individualus darbo ginčas – tai nesutarimas, kuris kyla tarp darbo teisės normų reguliuojamų teisinių santykių subjektų dėl įstatymais, kolektyvinėmis arba darbo sutartimis nustatytų sąlygų taikymo ir kurį nagrinėja specialios institucijos įstatymo nustatyta tvarka, jeigu tiesioginės darbuotojo ir darbdavio derybos dėl pastarojo kaltės neįvyko arba jeigu jos netenkina darbuotojo interesus.

Ketvirtoji pastaba susijusi su terminų Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme reglamentavimu. Nors akivaizdu, kad įstatyme vartojamų terminų teisinis pobūdis yra nevienodas, jie nepagrįstai suplakami į nesusistemintą visumą. Kita vertus, analogiškų šalių veiksmų reglamentavimas laiko atžvilgiu yra skirtingas, todėl sunkiai suvokiamas vieno arba kito termino trukmės pagrįstumas. Todėl susidaro paradoksiška situacija, kai įstatymas kuria prielaidas neįstatymo laikymuisi užtikrinti, o jį pažeidinėti, mūsų atveju – vengti išankstinės neteisminės darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos. Tam puikiai tarnauja terminus reglamentuojančios normos. Tarkime, kad darbdavys nori kiek galima ilgiau vilkinti nagrinėjimą. Tuomet jis veiks taip: paskutiniąją, dešimtąją, darbo dieną nuo prašymo gavimo pakvies darbuotoją tiesioginių derybų; per vieną mėnesį sudarys darbo ginčų komisiją; 10 dienų vilkins darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymą. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojui reikia laiko pačiam pasirošti (surašyti prašymą, įteikti jį darbdaviui, gauti darbo ginčų sprendimą ir pan.), realiai pažeisti interesai bus pradėti įgyvendinti po dviejų mėnesių nuo pirmosios kreipimosi į darbdavį

dienos. Tuo tarpu pažeistos teisės naudojant teisminį mechanizmą realiai bus pradėtos po 17 dienų (7 dienos bylai paruošti ir 10 dienų bylai išnagrinėti – Civilinio proceso kodekso (CPK) 121 str.). Todėl darbuotojai ieškovai darbo bylose vengia naudotis išankstine neteisimine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, o kai kurie teisėjai, tylomis pritardami tokiai faktų interpretacijai, pasitenkina tik klausimu, ar egzistuoja darbo ginčų komisija. Tokios teisminės praktikos reikėtų atsisakyti, tuo labiau kad darbo ginčų komisijos sudarymas įsigaliojus Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymui nėra tiesiogiai susijęs su profesinės sąjungos organizacijos buvimu arba nebuvimu darbovietėje. Be to, kalbant apie terminus, vartojamus komentuojamajame įstatyme, abejonių kelia ne tik jų trukmės pagrįstumas, bet, kaip minėjome, aiškios sistemos nebuvimas. Akivaizdu, kad įstatyme vartojami skirtingo teisinio pobūdžio – senaties ir procedūriniai – terminai. Procesinius terminus reglamentuoja CPK. Toks terminų sisteminimo išėities taškas padėtų ne tik sukurti terminų hierarchiją, bet leistų pagrįsti vieno arba kito termino trukmę.

Darbo ginčų institutui būdingos ir kitos teorinės bei praktinės problemos, susijusios arba su Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymu (pvz., nepakankamas darbo ginčų komisijų veiklos teisinio reglamentavimo laipsnis), arba su kitais įstatymais – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu [8] (nepilnamečio darbuotojo, kaip ginčo šalies, nustatymo prasme), Administracinių bylų teisenos įstatymu [9] (tarnybinių ginčų teisinės prigimties ir lygybės įstatymui ir teismui principo realizavimo prasme) ir kt. Bet viename straipsnyje neįmanoma aprėpti visų problemų, tuo labiau kad aptartų aspektų pakanka, jog atsakytume į įžanginius klausimus teigiamai: taip, reikia tobulinti darbo ginčų institutą reguliuojančius įstatymus, nes jie ne iki galo suderinti su visa teisine baze, turi vidinių prieštaravimų bei daro nepageidautiną įtaką teisminei praktikai. Kaip tai reikėtų įgyvendinti? Galima pasiūlyti nesudėtingą ir prieinamą būdą:

1 etapas – nedelsiant ištaisyti akivaizdžias įstatymų klaidas, netikslumus ir vidinius prieštaravimus;

2 etapas – parengti moksliskai pagrįstą koncepciją darbo ginčų instituto klausimu ir jos pagrindu sukurti norminę bazę;

3 etapas – specializuotų darbo teismų idėjos reanimavimas ir praktinis jos įgyvendinimas.

Akivaizdu, kad paskutiniojo etapo būtinumas nėra visuotinai pripažįstamas, jis turi savo šalininkų ir priešininkų. Autorius nemenkina jų argumentų, tačiau idėjos oponentų platforma pagrįsta finansiniais kriterijais. Jie yra labai svarbūs, tuo labiau kad tebeskaičiuojamos administracinių teismų reformos išlaidos. Tačiau reformų išlaidos dažnai priklauso nuo jų tempo ir masto. Todėl galimybių taupiai reformuotis yra. Reformos norminė bazė irgi egzistuoja – Lietuvos Respublikos Konstitucijos 111 straipsnio 2 dalis [10], Teisinės sistemos reformos metmenys (nauja redakcija) [11], darbo grupės parengta Darbo kodekso koncepcija ir kt. Palankų požiūrį į Darbo teismus, kaip savarankiškas šalies teismų sistemos grandis, lemia ir teigiamas Europos šalių pavyzdys. Svarbūs šie aspektai:

1. Darbo teismai kuriami lanksčios kompleksiškos sistemos pagrindu – administracinių–teritorinių vienetų centruose (ne visuose!) ir išvystytos pramonės centruose.

2. Etatinių darbuotojų šiuose teismuose yra vos vienas kitas – pirmininkas, jo pavaduotojas arba sekretorius. Kiti teismo kolegijų nariai – šalių atstovai, prisiekusieji tarėjai arba „deleguoti“ iš kitų teismų teisėjai.

3. Šie teismai yra suinteresuoti mažinti darbo ginčų bylų skaičių, todėl aktyviai ir neatmestinais siekia iki bylos nagrinėjimo sutaukyti šalis.

4. Bylų nagrinėjimo procesas yra supaprastintas, todėl greitas, kokybiškas ir ekonomiškasis. Pagrindinė sprendimų dalis priimama vienu balsu, teismo sprendimai bylose, kurios ieškinio kaina nereikšminga, yra galutiniai.

5. Profesionaliai apibendrinama teisminė praktika, su ja supažindinami ne tik teisininkai, bet ir kiti visuomenės sluoksniai.

Šie argumentai, mano nuomone, svariai liudija specializacijos nagrinėjant darbo ginčus labai. Kita vertus, labai svarbi ekonominė šalies padėtis. Todėl reformą Lietuvoje galima pradėti 2–3 didžiausiuose miestuose ir plėtoti pagal finansines galimybes. Net ir mūsų akimis žiūrint turtingos šalys nevienodai greitai įgyvendina reformas. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, kur

steigti specialius darbo teismus privalu nuo 1979 m., šiandien veikia tik apie 300 tokių teismų – jų jurisdikcija apima maždaug 40 proc. teritorijos ir apie vieną trečdalį samdomų darbuotojų. Todėl darbo ginčai nagrinėjami ir bendrosios kompetencijos teismuose.



## LITERATŪRA

1. **Darbo įstatymų kodeksas** // Žinios. 1972. Nr. 18–137; 1990. Nr. 15–26.
2. **Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas** // Žinios. 2000. Nr. 56–1640.
3. **Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas** // Žinios. 1992. Nr. 12–307.
4. **Bužinskas G.** Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema // Teisė: VU mokslo darbai. 1999. Nr. 33 (3).
5. **Estijos Respublikos** individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas // ПАЭ. 1996.
6. **Estijos Respublikos** Vyriausybės nutarimu patvirtinti Darbo ginčų komisijų nuostatai // ПАЭ. 1996. Nr. 55, 995.
7. **Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai.** – Vilnius, 1975.
8. **Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas** // Žinios. 2000. Nr. 95–2968.
9. **Administracinių bylų teisenos įstatymas** // Žinios. 1999. Nr. 13–308; 2000. Nr. 85–2566.
10. **Lietuvos Respublikos** Konstitucija // Žinios. 1992. Nr. 33–1014.
11. **Teisinės** sistemos reformos metmenys (nauja redakcija) // Žinios. 1998. Nr. 61–1736.



### *The Trends of the Development of Laws Regulating Consideration of Labour Disputes*

*Assoc. Prof., Dr. Gintautas Bužinskas*

*Vilnius University*

### SUMMARY

*The institution of labour disputes is one of the institutions of the Labor Law. In comparison with the other institutions of this branch of the law, its two-fold nature can be noticeable by disclosing it through the prism of individual and collective labour relations, as well as substantive and procedural law relations. The article analyses the Law on Labour Dispute Resolution of the Republic of Lithuania, discusses the imperfections and inaccuracies of this law. The author presents the new legal definitions of labour disputes and direct negotiations, analyses the problems of judicial practice and presents the positive practice of foreign countries jurisprudence. Taking into account the complicated state economical situation, the author declares for the gradual reform of specialized labour courts and further improvement of the laws in this sphere.*

